

# КОРПОРАТИВНАЯ ПРОГРАММА УКРЕПЛЕНИЯ ЗДОРОВЬЯ СОТРУДНИКОВ, РАБОТАЮЩИХ С УЧАСТНИКАМИ БОЕВЫХ ДЕЙСТВИЙ: ОПЫТ СЕРТОЛОВСКОЙ ГОРОДСКОЙ БОЛЬНИЦЫ

Азаренко А.М.<sup>1</sup>, Азаренко С.В.<sup>2</sup>

<sup>1</sup>*Институт мозга человека им. Н.П.Бехтеревой Российской академии наук,*

<sup>2</sup>*Сертоловская городская больница,*

*Санкт-Петербург, Россия*

*e-mail: alla-spring@mail.ru*

**Введение.** Проблема профессионального выгорания медицинских работников приобретает особую значимость в условиях возрастающих психоэмоциональных нагрузок. Синдром эмоционального выгорания (СЭВ) не только снижает качество жизни специалистов, но и ведет к росту профессиональных ошибок, снижению эмпатии и формализации общения с пациентами [3]. Согласно анализу зарубежных исследований, проведенному Е.Я.Матюшкиной и коллегами, в современной системе здравоохранения назрела острая необходимость разработки и внедрения методов профилактики профессионального выгорания, особенно в группах с экстремально высоким риском — таких как работники неотложной помощи и специалисты, контактирующие с тяжелыми пациентами [2]. В современных условиях эмоциональное выгорание выявляется не только у врачей, работавших в зоне боевых действий, но и у специалистов, оказывающих помощь участникам СВО и их семьям в условиях обычной практики. Среди ключевых организационных факторов, способствующих развитию выгорания, исследователи выделяют высокую нагрузку и дефицит времени на прием пациента [1]. Особую уязвимость демонстрируют сотрудники, совмещающие профессиональные обязанности с проживанием в малом городе, где социальные и трудовые связи тесно переплетены. ГБУЗ ЛО «Сертоловская городская больница» (далее – Учреждение) обслуживает население более 72 тыс. человек. Большая часть медицинского персонала включена в работу с участниками СВО, что создает предпосылки для наиболее серьезного влияния на психологическое благополучие сотрудников.

**Цель.** Разработка, научное обоснование и внедрение корпоративной программы укрепления здоровья сотрудников, работающих с участниками боевых действий, на базе ГБУЗ ЛО «Сертоловская городская больница».

**Материалы и методы исследования.** На первом этапе (ноябрь-декабрь 2024 г.) проведено комплексное психодиагностическое обследование 48 сотрудников Учреждения (60% женщины, 40% мужчины; наибольшая возрастная группа – 31-45 лет (48%); средний медицинский персонал – 37%, специалисты – 40%, врачи – 4%). Использована батарея методик: авторская анкета оценки риска выгорания на основе шкал МВІ (Maslach, 1986), СВІ

(Kristensen et al., 2005), COPSOQ (организационный стресс), HSE Management Standards (поддержка руководства), SMBM (оценка когнитивного истощения). Статистическая обработка включала описательную статистику, корреляционный анализ, выявление групп риска. На втором этапе (2025 г.) с учетом психодиагностики улучшена и расширена комплексная Программа «Здоровая рабочая среда», включающая организационные, психопрофилактические и социальные мероприятия.

**Результаты исследования.** Исходное обследование выявило следующие ключевые показатели выгорания: физическая усталость после работы – 43,8%; ощущение, что достижения не ценятся – 27,1%; частые головные боли и физические недомогания – 27,1%; мысли о смене профессии – 22,9%; ощущение, что рабочие нагрузки превышают возможности – 16,6%.

Наименее выражены: эмоциональное истощение (2,1%) и изоляция в коллективе (2,1%).

Анализ по шкалам МВІ/СВІ показал: эмоциональное истощение (средний балл 2,8, 32% респондентов с высокими показателями); деперсонализация (2,4 балла, 22%); редукция достижений (2,2 балла, 18%).

Выявлены группы риска: по возрасту - наибольший уровень выгорания в группе 31–45 лет (44%); по полу - женщины демонстрируют более высокие показатели физической усталости (48,3% vs 36,8% у мужчин); по должности и стажу: средний медицинский персонал с графиком 2/2 чаще испытывает перегрузку (45%); сотрудники со стажем менее 5 лет имеют более высокий уровень эмоционального истощения (адаптационный период).

Корреляционный анализ выявил сильную связь между отсутствием поддержки администрации и эмоциональным истощением, а также между плавающим графиком и трудностями концентрации.

Дополнительные факторы риска: 40% сотрудников не имеют доступа к ресурсам по психопросвещению; 70% отметили отсутствие или недостаточность возможностей для профессионального развития; только 31% оценили баланс работа/личная жизнь как высокий.

На основе полученных данных была улучшена существующая программа «Здоровая рабочая среда», включающая аудиты рисков профессионального выгорания, условий труда, организацию кабинета психологической разгрузки, регулярную психодиагностику и оценку заболеваемости сотрудников (в том числе работающих с участниками СВО).

Методическая основа Программы базируется на положениях Конституции РФ, ФЗ № 323-ФЗ, Указах Президента РФ (№ 400, № 309, № 809) и национальных проектах «Демография» и «Здравоохранение». Миссия Учреждения определена как «центр планирования, реализации и контроля здоровьесберегающих программ для сотрудников и жителей Сертолово с учетом специфики малого города».

**Выводы.** Исходный уровень профессионального выгорания у 35-40% сотрудников ГБУЗ ЛО «Сертоловская городская больница» соответствует высокому риску, что подтверждает актуальность внедрения корпоративных

программ укрепления здоровья.

Ключевыми факторами риска выступают: физическое истощение (43,8%), дефицит признания (27,1%), отсутствие психологической поддержки (40%) и дисбаланс работа/личная жизнь.

Разработанная программа «Здоровая рабочая среда» носит комплексный междисциплинарный характер, охватывает не только сотрудников, но и членов их семей, интегрирована в Коллективный договор и учитывает специфику малого города, а также специфику работы с участниками СВО.

Полученные результаты и опыт внедрения могут быть тиражированы в другие медицинские учреждения, работающие с участниками боевых действий и их семьями.

### Литература

1. Безымянный, А. С. Профессиональное выгорание медицинских работников и факторы, его определяющие / А. С. Безымянный, Э. Н. Мингазова // Проблемы социальной гигиены, здравоохранения и истории медицины. – 2024. – Т. 32, № 2. – С. 180-186.

2. Профессиональный стресс и профессиональное выгорание у медицинских работников / Е. Я. Матюшкина, А. П. Рой, А. А. Рахманина, А. Б. Холмогорова // Современная зарубежная психология. – 2020. – Т. 9, № 1. – С. 39-49.

3. Суханова, Е. И. Профессиональное выгорание медицинских сотрудников и его диагностика / Е. И. Суханова // Неонатология: новости, мнения, обучение. – 2022. – Т. 10, № 2 (36). – С. 55-60.

## **CORPORATE HEALTH PROMOTION PROGRAM FOR STAFF WORKING WITH COMBAT VETERANS: EXPERIENCE OF SERTOLOVO CITY HOSPITAL**

**Azarenko A.M. <sup>1</sup>, Azarenko S.V. <sup>2</sup>**

<sup>1</sup>*N.P.Bechtereva Institute of the Human Brain of the Russian Academy of Sciences,*

<sup>2</sup>*Sertolovo City Hospital*

*St. Petersburg, Russia*

The article presents the results of the initial assessment of professional burnout among 48 medical staff of Sertolovo City Hospital working with combat veterans and their families. Key risk factors were identified: physical fatigue (43.8%), lack of recognition (27.1%), thoughts of changing profession (22.9%). High-risk groups (women aged 31-45, nurses with shift work, employees with less than 5 years of experience) were determined. A comprehensive corporate program "Healthy Working Environment" has been developed and implemented, including organizational, psychoprophylactic, and social measures integrated into the Collective Agreement. The program covers not only employees but also their family members, considering the specifics of a small town. The experience can be replicated in other medical institutions.