



Рис. 2. Результати проведеного анкетування фармацевтів

Висновки. За результатами проведеного дослідження можна зробити висновок, що основним бар'єром в соціально-психологічних комунікаціях між фармацевтом та людьми з наявною в генезі хронічною патологією аноректальної зони – є вибір лікарської форми. При відсутності гострих проявів патології більшість з респондентів обирають тверді лікарські форми, не комбінуючи їх з місцевими методами лікування. Саме тому, на нашу думку, відсоток респондентів, що повністю позбавилися від дисфункції прямої кишки менше 50%. Для покращення цього показника фармацевтам при проведенні фармацевтичної опіки необхідно наголошувати на проходженні повних курсів лікування препаратами як з системною, так і з місцевою діями.

ПРОФІЛАКТИКА ТА ПОДОЛАННЯ СТРЕСІВ НА РОБОЧОМУ МІСЦІ

Жуковіна О.В., Грецька Г.А.

Національний фармацевтичний університет, м. Харків, Україна

tfp@nuph.edu.ua

Вступ. Професійний стрес є багатоманітним явищем, яке відображається у фізіологічних і психологічних реакціях на складну напружену ситуацію, що може виникати в трудовій діяльності людини. В даний час він виділений в окрему рубрику міжнародної класифікації хвороб (МКХ-10). Переживання людиною постійного виробничого або професійного

стресу призводить до перевтоми, неуважності, помилок, промахів, упущень і, як наслідок – виробничого травматизму.

Термін «стрес» у фізіологію та психологію вперше у 1932 році ввів Уолтер Бредфорд Кеннон у своїх роботах з універсальної реакції «боротись чи втікати». Досить часто авторство терміну передають відомому канадському фізіологу Гансу Сельє, який вважає, що стрес – це стан психологічної напруги що виникає під дією будь-якого впливу і супроводжується мобілізацію захисних систем організму та психіки. В перекладі з англійської слово «стрес» означає «натиск, тиск, напруга».

Стрес – захисна реакція організму (в т. ч. нервової, гормональної та ін. систем) у відповідь на дуже сильну дію (подразник) зовні, яка перевищує норму. Він пов'язаний з викидом великої кількості адреналіну, який необхідний для адаптації організму до стресової ситуації. Але коли таких ситуацій надто багато, організм «дає збій», слабіє, втрачає фізичне і психічне здоров'я: від порушення імунітету до сильних неврозів.

Постановка проблеми. Проблема виникнення та подолання професійного стресу соціально важлива й актуальна. В сучасних стандартах з охорони праці різних країн світу, таких як Британський PAS1010:2011 «Менеджмент ризику. Настанова з менеджменту психологічних ризиків на робочому місці», Канадський CAN/CSA-Z1003-13/BNG9700-803/2013 «National Standard of Canada Psychological health and safety in the workplace» значна увага зосереджена саме на проблемах виявлення та усунення виробничих стресів (work – related stress).

Основний матеріал. Існують два компоненти виробничого стресу:

- стрес-фактор (або стресор) – чинник, вплив якого на людину призводить до виникнення стресу;
- стрес-реакція – неспецифічна реакція організму у відповідь на вплив негативного чинника, що викликає взаємопов'язані процеси активації стандартних реакцій, які розвиваються під дією стресора та мобілізацію фізіологічних систем, що забезпечують пристосування до цього чинника.

Для того, щоб визначити можливість виникнення професійного стресу на робочому місці, слід проаналізувати наявність стресорів.

Всі стресори поділяють на групи: фізичні; організаційні; психологічні.

До фізичних негативних чинників-стресорів відносять: несприятливі параметри мікроклімату у виробничих приміщеннях; недостатню освітленість робочих місць; перевищення рівня шуму або вібрації; невдалу ергономіку робочого місця, тощо.

До організаційних негативних чинників-стресорів відносять: перевантаження або недовантаження працівника роботою; неконтрольований графік роботи; роботу змінами; монотонність праці, тощо.

До психологічних негативних чинників-стресорів відносять: переслідування й цькування на робочому місці (мобінг і булінг); погані відносини між працівниками та керівництвом; неефективна комунікація; низька соціальна підтримка, тощо.

Булінг (від англ. to bull – переслідувати) – це агресивна свідомо поведінка однієї особи (або групи) стосовно іншої, що супроводжується регулярним фізичним і психологічним тиском.

Сьогодні досить широкого поширення набуло порушення загальноприйнятих норм взаємовідносин у трудових колективах, що супроводжується моральним переслідуванням на робочому місці.

Мобінг – це будь-яка форма гоніння, переслідування на робочому місці. Назва терміну походить від англійського “mob” – натовп, банда, “своя компанія”; “to mob” – нападати групою. Тобто під терміном «мобінг» розуміють вороже, неетичне ставлення однієї людини або групи людей, яке прямо спрямоване і систематично повторюється по відношенню головним чином до однієї особи, на якій дане переслідування відбивається негативно. Регулярні випадки негідних чи неприязельських дій по відношенню до деяких працівників принижують честь і гідність особи настільки, що часто провокують звільнення людини з місця її роботи, важку депресію або й самогубство.

Мобінг може викликати певні наслідки для колективу, зокрема зниження ефективності і продуктивності праці, зниження почуття безпеки;

збільшення кількості пропуску роботи через хвороби та відпустки за свій рахунок; зростання плинності кадрів; професійне вигорання (синдром фізичного і емоційного виснаження працівників), тощо.

Висновки. Для подолання професійних стресів на робочому місці Міжнародною Організацією Праці (МОП) рекомендовано впроваджувати коригувальні дії.

Первинні коригувальні дії спрямовані на зниження виникнення у працівників професійних стресів, шляхом виявлення та діагностики стресорів.

В другу чергу, коригування спрямовується на навчання співробітників основним практикам стрес-менеджменту у своїй роботі зокрема: розпізнаванню фізіологічних та психологічних ознак стресу; ефективним засобам розподілу робочого часу, плануванню і прогнозуванню роботи; навичками ефективної комунікації в умовах праці; стратегії співпраці в конфліктних ситуаціях; практикам зняття стресу, (музикотерапії, психорелаксації, дихальної гімнастики, зняття зв'язкових затисків, тощо).

Коригувальні дії третьої черги спрямовані на роботу з людьми які переживають стресові стани (виснаження, депресію, перевтому та інші). Такі дії спрямовані на відновлення емоційного благополуччя людини, формування позитивного ставлення до життя їх повинен здійснювати фахівець-психолог.

МЕТОДИ ДІАГНОСТИКИ ПСИХОЛОГІЧНОГО КЛІМАТУ В ТРУДОВОМУ КОЛЕКТИВІ АПТЕЧНОГО ЗАКЛАДУ

Сагайдак-Нікітюк Р. В., Андрієнко Н. В., Шварп Н. В.

Національний фармацевтичний університет, м. Харків, Україна

anatasha432@gmail.com

Вступ. У сучасній сфері надання фармацевтичної допомоги пацієнтам та реалізація ефективних взаємовідносин у трудовому колективі аптечних закладів можлива за умови активного впровадження керівником в діяльність