



III Международный конгресс
РОСМЕДОБР

16-18 ОКТЯБРЯ 2024

Технологический кластер «Ломоносов»
Москва, Раменский бульвар, 1

О психосоциальных аспектах профессиональной готовности врача общей практики к взаимодействию с пациентом в системе пациент- ориентированной медицины

Кузнецова Мария Анатольевна
Зудин Александр Борисович
Васильева Татьяна Павловна



ФГБНУ
**«Национальный НИИ общественного
здоровья имени Н.А. Семашко»**



ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

*В рамках государственного задания и утвержденного Плана НИР
Институт выполняет 6 фундаментальных и 1 поисковую научно-
исследовательские работы по темам:*

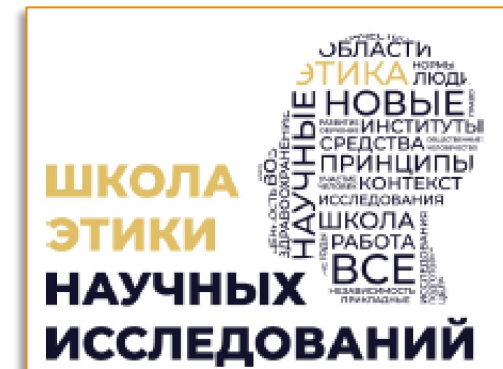
- Научное сопровождение мониторинга здоровья населения Российской Федерации, среднесрочный прогноз и разработка стратегических направлений формирования общественного здоровья. Руководитель темы: член-корреспондент РАН В.О. Щепин
- Обоснование методических подходов к оценке и сохранению здоровья населения старшего возраста. Руководитель темы: академик РАН Р.У. Хабриев
- **Стратегии противодействия рискам снижения качества общественного здоровья и методические подходы их реализации. Руководитель темы: д.м.н., профессор Т. П. Васильева**
- Качество жизни населения с генетически детерминированными заболеваниями и пути его улучшения. Научный руководитель — член-корреспондент РАН Р. А. Зинченко
- Совершенствование методологии управления здравоохранением на основе информатизации, процессного подхода и математического моделирования. Руководитель темы: д.м.н., профессор О. Ю. Александрова
- Институциональные основы развития медицины и здравоохранения в России в 20—21 веках. Руководитель темы: д.м.н., профессор С. Н. Затравкин
- Научное обоснование оперативного мониторинга реагирования общественного здоровья как медико-социального ресурса и потенциала общества на глобальные геополитические, биологические и техногенные вызовы. Руководитель темы: д.м.н., профессор Т. П. Васильева



Директор Института
доктор медицинских наук
Зудин Александр Борисович

*Обучение по специальностям и направлениям подготовки высшего
образования:*

Аспирантура – 7; Ординатура – 18; Магистратура – 4



**СОЗДАНИЕ ШКОЛЫ
ЭТИКИ НАУЧНЫХ
ИССЛЕДОВАНИЙ**
Федеральная
территория
«Сириус»
ноябрь 2023*



Важность ПМСП для улучшения показателей здоровья и достижения ВОУЗ :

В 2015 г. государства-члены ООН утвердили Повестку дня в области устойчивого развития на период до 2030 года и 17 целей в области устойчивого развития (ЦУР)

В соответствии с Целями в области устойчивого развития одним из ключевых компонентов ВОУЗ является качество.



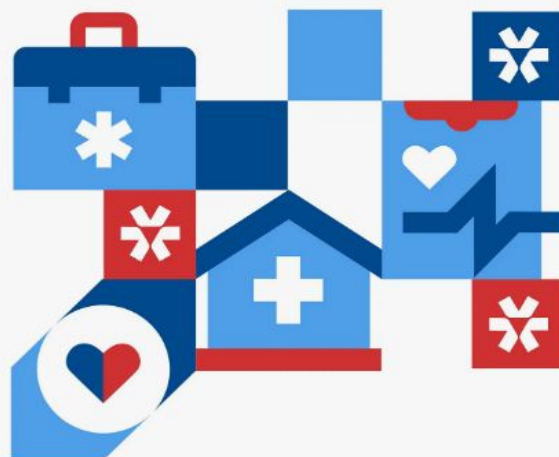
ФЕДЕРАЛЬНЫЙ ЗАКОН

«Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации»

от **21.11.2011** № **323-ФЗ**

Первичная медико-санитарная помощь
- основа системы оказания медицинской помощи, первый уровень контакта населения с системой здравоохранения, максимально приближена к месту жительства и работы людей (статья 33)

- приоритетное направление в реформировании ПМСП в Российской Федерации
- важный инструмент обеспечения доступности и **улучшения качества** оказания медицинской помощи населению
- **80% населения начинает и заканчивает лечение на уровне первичного звена системы здравоохранения, в том числе в рамках общей врачебной практики**
- Реформирование ПМСП по направлению развития общеврачебной практики является новой организационной формой. Меняются установившиеся многолетние стереотипы среди населения **о порядке оказания услуг** медицинскими организациями.
- Происходит смена парадигмы: изменения направленности работы ВОП **от лечения заболевания к его профилактике и укрепления здоровья** предполагают формирование новых отношений с медицинским работником (ВОП) и к собственному **образу жизни и сохранению здоровья**



ПРЕДОСТАВЛЕНИЕ КАЧЕСТВЕННЫХ УСЛУГ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ

Предоставление качественных услуг здравоохранения

обязательное условие всеобщего
охвата услугами здравоохранения
на мировом уровне



Пять важнейших аспектов любой услуги здравоохранения:

- **медицинские кадры**
- **организации здравоохранения**
- **лекарства, устройства и другие технологии**
- **информационные системы**
- **финансирование**

Особое значение имеет наличие квалифицированных мотивированных медицинских кадров, располагающих необходимой поддержкой.

Поставщики услуг здравоохранения хотят оказывать пациентам максимально эффективную медицинскую помощь, однако часто выполнение этой задачи затруднено качеством административно-управленческой организации условий их работы.

«О психосоциальных аспектах профессиональной готовности врача общей практики к взаимодействию с пациентом в системе пациент-ориентированной медицины»

НИР: Стратегии противодействия рискам снижения качества общественного здоровья и методические подходы их реализации



МЕТОДИЧЕСКИЕ ИНСТРУМЕНТЫ ИЗМЕРЕНИЯ

EUROPER- исследование
удовлетворенности пациентов
качеством медицинской помощи

Стандартизированные международные
опросники

COPSOQ III – исследование
психосоциальных факторов
профессионального
выгорания

EUROPER-опросник

Взаимодействие врач-пациент	
1.Выделял ли врач достаточно (с вашей точки зрения) времени для Вас на прием (консультацию)?	
2.Проявлял заинтересованность Вашей личной ситуацией?	
3.Способствовал доверительности разговора, чтобы Вам было легче сообщить ему о ваших проблемах?	
4.Вовлекал Вас в процесс принятия решения о медицинской помощи Вам?	
5.Слушал ли врач внимательно все о чем Вы говорили?	
6.Обеспечивал ли врач конфиденциальность медицинских записей и информации о Вас?	
Медпомощь	
7.Обеспечивал быстрое облегчение Вашего состояния?	
8.Помог ли визит к врачу почувствовать себя достаточно хорошо, чтобы вернуться к Вашей обычной деятельности?	
9.Тщательно подошел к Вашим проблемам?	
10.Проводил ли физическое обследование (осмотр)?	
11.Предлагал Вам помощь в профилактике заболеваний (например, доп.обследование, прививки)?	
Информация и поддержка	
12.Объяснял цели обследований, анализов и лечения?	
13.Рассказывал Вам достаточно о ваших симптомах и / или болезнях?	
14.Помогал Вам справиться с эмоциями, связанными с вашим состоянием здоровья?	
15.Помогал понять (объяснял), почему так важно следовать советам врача?	
Организация	
16.Знал (помнил), что было сделано (сказано) Вам во время предыдущих посещений медучреждения?	
17.Разъяснял и подготавливал Вас к тому, что ожидать от стационарного лечения или других специалистов?	
Доступность	
18.Доброжелательность, вежливость персонала (кроме врача) к Вам?	
19.Возможность записи на прием в удобное для Вас время?	
20.Возможность записи на прием по телефону?	
21.Возможность поговорить с врачом по телефону?	
22.Время ожидания приема врача (у кабинета)?	
23.Быстрое получение помощи при неотложных проблемах со здоровьем (н-р, высокое давление и др.)?	

Двухсторонние отношения,

формирующие

качество медицинской помощи



Уважаемый участник опроса!

Спасибо за Ваше согласие участвовать в исследовании с применением Копенгагенского психосоциального опросника (COPSOQ). В настоящее время данный опросник COPSOQ представляет собой один из наиболее важных стандартизированных инструментов для оценки психосоциальных факторов риска на работе, он переведен более чем на 25 различных языков и в целом характеризуется хорошей надежностью и внутренней согласованностью.

Опросник состоит из 30 шкал

Время заполнения – около 20 мин

Вопрос	Варианты ответа
Ваша рабочая нагрузка распределена неравномерно, поэтому она накапливается?	• Всегда • Часто • Иногда • Редко • Никогда/почти никогда
Как часто Вы не успеваете выполнить все свои рабочие задачи?	• Всегда • Часто • Иногда • Редко • Никогда/почти никогда
Отстае ли Вы от графика выполнения своей работы?	• Всегда • Часто • Иногда • Редко • Никогда/почти никогда
Хватает ли Вам времени на выполнение рабочих задач?	• Всегда • Часто • Иногда • Редко • Никогда/почти никогда
Приходится ли Вам работать в очень быстром темпе?	• Всегда • Часто • Иногда • Редко • Никогда/почти никогда
Работаете ли Вы в высоком темпе в течение дня?	• В очень большой степени • В значительной степени • Несколько • В незначительной степени • В очень незначительной степени
Есть ли необходимость поддерживать высокий темп работы?	• В очень большой степени • В значительной степени • Несколько • В незначительной степени • В очень незначительной степени
Приходится ли Вам следить за многими моментами во время работы?	• Всегда • Часто
Приходится ли Вам выполнять во время работы	

Копенгагенский психосоциальный опросник (COPSOQ), русск. версия. Стр.1 из 16



Уважаемый участник опроса!

Спасибо за Ваше согласие участвовать в исследовании с применением Копенгагенского психосоциального опросника (COPSOQ).

В настоящее время данный опросник COPSOQ представляет собой один из наиболее важных стандартизированных инструментов для оценки психосоциальных факторов риска на работе, он переведен более чем на 25 различных языков и в целом характеризуется хорошей надежностью и внутренней согласованностью.

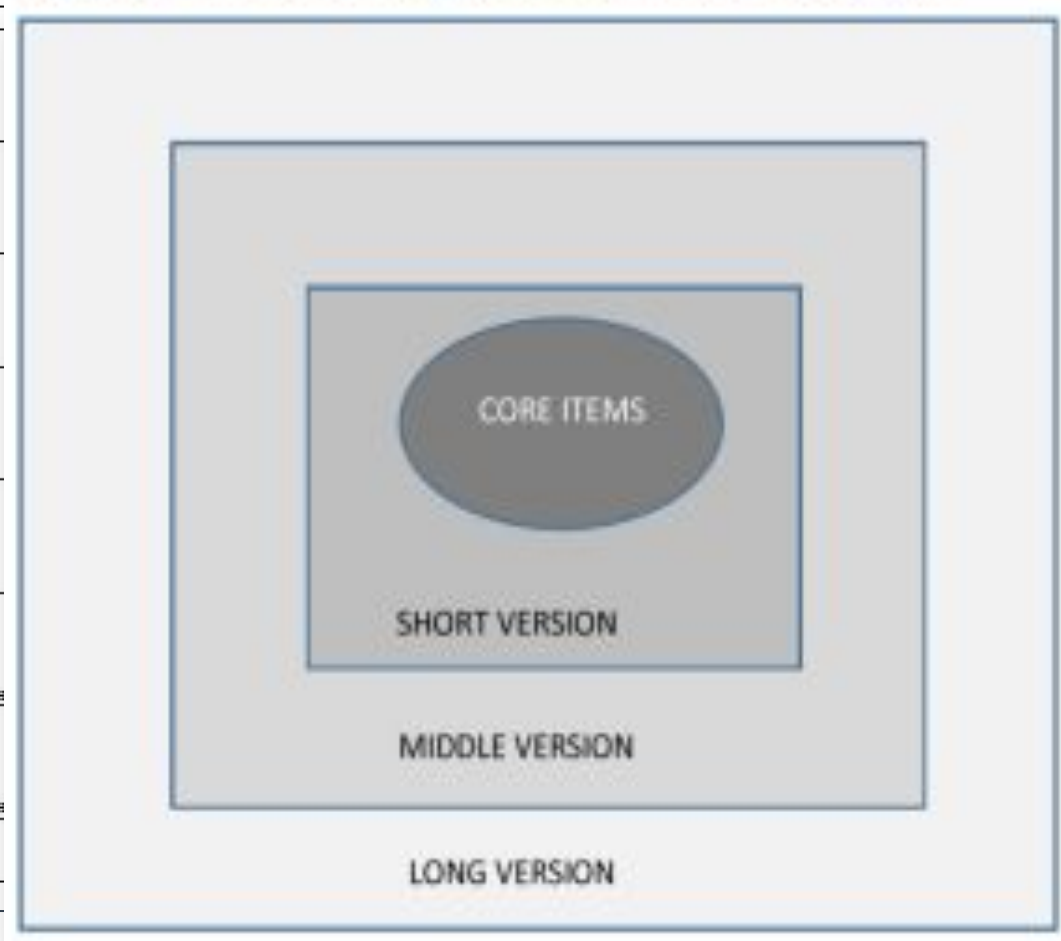
Опросник состоит из 30 шкал

Время заполнения – около 30 мин

Вопрос	Варианты ответа
Ваша рабочая нагрузка распределена неравномерно, поэтому она накапливается?	• Всегда • Часто • Иногда • Редко • Никогда/почти никогда
Как часто Вы не успеваете выполнить все свои рабочие задачи?	• Всегда • Часто • Иногда • Редко • Никогда/почти никогда
Отстаёте ли Вы от графика выполнения своей работы?	• Всегда • Часто • Иногда • Редко • Никогда/почти никогда
Хватает ли Вам времени на выполнение рабочих задач?	• Всегда • Часто • Иногда • Редко • Никогда/почти никогда
Приходится ли Вам работать в очень быстром темпе?	• Всегда • Часто • Иногда • Редко • Никогда/почти никогда
Работаете ли Вы в высоком темпе в течение дня?	• В очень большой степени • В значительной степени • Насколько • В незначительной степени • В очень незначительной степени
Есть ли необходимость поддерживать высокий темп работы?	• В очень большой степени • В значительной степени • Насколько • В незначительной степени • В очень незначительной степени
Приходится ли Вам следить за многими моментами во время работы?	• Всегда • Часто
Приходится ли Вам выполнять во время работы	

Копенгагенский психосоциальный опросник (COPSOQ), русск. версия. Стр.1 из 16

COPSOQ (Копенгагенский психосоциальный опросник) - это межатраслевой и межпрофессиональный опросник. Он основан на научной модели причинно-следственной связи между психологическими условиями труда (стрессорами) и реакциями работающих людей (последствиями стресса или



Кузнецова М.А., Васильева Т.П., Тырановец С.В. Международные требования к порядку перевода и культурной адаптации универсального опросника COPSOQ III по оценке психосоциальных условий труда и укреплению здоровья медицинских работников. *Здоровье населения и среда обитания – ЗНУСО*. 2023;31(1):29-33. <https://doi.org/10.35627/2219-5238/2023-31-1-29-33>

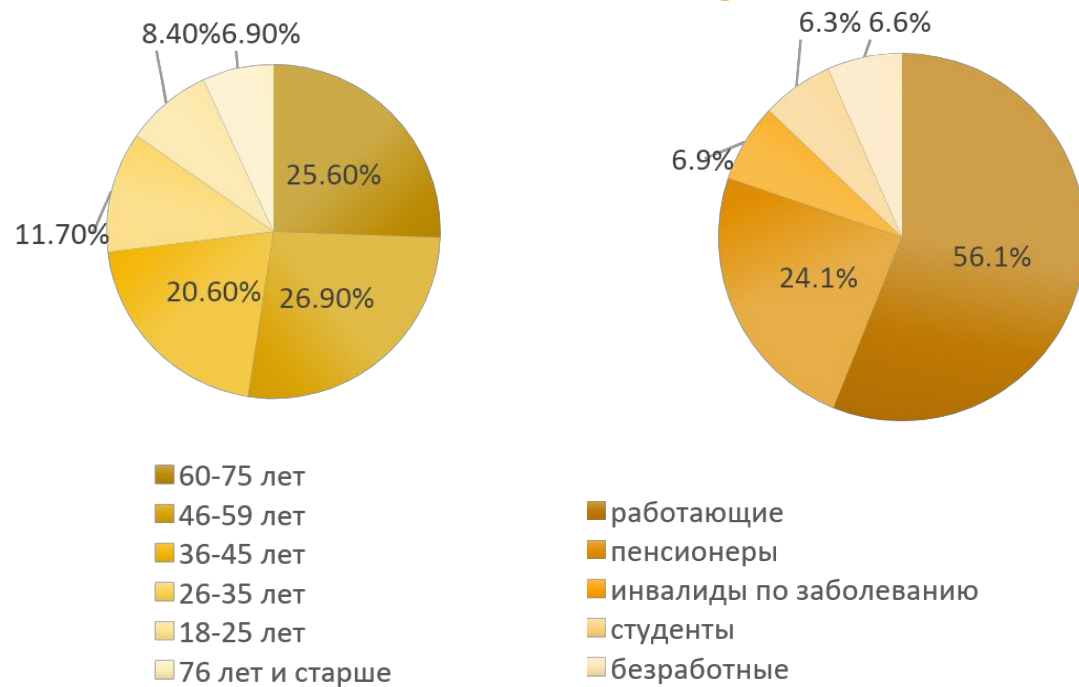
Кузнецова М.А., Васильева Т.П., Зудин А.Б., Аксёнова Е. И., Груздева О.А., Кузнецова К.Ю. Оценка общеврачебной практики в многомерной конструкции удовлетворённости пациентов качеством медицинской помощи. *Здравоохранение Российской Федерации*. 2023;67(5):411-416. <https://doi.org/10.47470/0044-197X-2023-67-5-411-416>

Кузнецова М.А., Васильева Т.П., Зудин А.Б., Груздева О. А., Кузнецова К.Ю. Изучение факторов, оказывающих влияние на психосоциальные и профессиональные характеристики врачей общей практики (семейных врачей): валидация международного опросника COPSOQ III (Long version). *Здравоохранение Российской Федерации*. 2024;68(4):315-322. <https://doi.org/10.47470/0044-197X-2024-68-4-315-322>

Кузнецова М.А., Зудин А.Б., Горбачева Н.А. Анализ последствий: оценка факторов психосоциального риска выгорания врачей общей практики как предиктора неудовлетворенности пациентов медицинской помощью в постпандемийном периоде // *Здоровье населения и среда обитания*. 2024. Т. 32. № 9. С. 83–90. <https://doi.org/10.35627/2219-5238/2024-32-9-83-90>

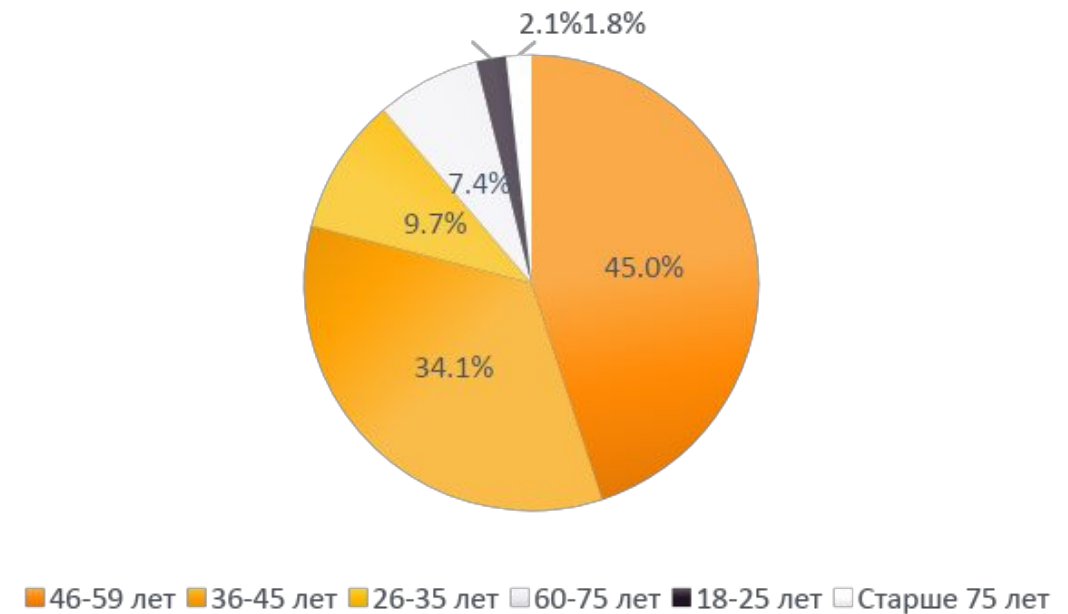


EUROPER-инструмент



Мужчины		Женщины		Всего	
абс.	%	абс.	%	абс.	%
161	40,9	233	59,1	394	100

COPSOQ III – инструмент



Пол	Абс.	%
Женский	284	83,50%
Мужской	56	16,50%



EUROPER-инструмент

1.Выделял ли врач достаточно времени для Вас на прием (консультацию)?	4,09 ± 0,94 (4,00; 4,18)
2.Проявлял заинтересованность Вашей личной ситуацией?	3,99 ± 1,15 (3,88; 4,10)
3.Способствовал доверительности разговора, чтобы Вам было легче сообщить ему о ваших проблемах?	4,04 ± 1,15 (3,93; 4,15)
4.Вовлекал Вас в процесс принятия решения о медицинской помощи Вам?	3,51 ± 1,29 (3,38; 3,63)
5.Слушал ли врач внимательно все о чем Вы говорили?	4,19 ± 1,07 (4,09; 4,30)
6.Обеспечивал ли врач конфиденциальность медицинских записей и информации о Вас?	3,86 ± 1,37 (3,73; 4,00)
Взаимодействие врач-пациент	23,68 ± 5,25 (23,16; 24,20)
7.Обеспечивал быстрое облегчение Вашего состояния?	3,85 ± 1,24 (3,72; 3,97)
8.Помог ли визит к врачу почувствовать себя достаточно хорошо, чтобы вернуться к Вашей обычной деятельности?	3,96 ± 1,11 (3,85; 4,07)
9.Тщательно подошел к Вашим проблемам?	4,15 ± 1,09 (4,04; 4,26)
10.Проводил ли физическое обследование (осмотр)?	4,30 ± 1,03 (4,20; 4,40)
11.Предлагал Вам помощь в профилактике заболеваний?	4,10 ± 1,21 (3,98; 4,22)
Медпомощь	20,36 ± 3,96 (19,97; 20,75)
12.Объяснял цели обследований, анализов и лечения?	3,85 ± 1,21 (3,73; 3,97)
13.Рассказывал Вам достаточно о ваших симптомах и / или болезнях?	3,83 ± 1,17 (3,71; 3,94)
14.Помогал Вам справиться с эмоциями, связанными с вашим состоянием здоровья?	3,72 ± 1,16 (3,60; 3,83)
15.Помогал понять (объяснял), почему так важно следовать советам врача?	3,88 ± 1,14 (3,76; 3,99)
Информация и поддержка	15,27 ± 3,96 (14,88; 15,67)
16.Знал (помнил), что было сделано (сказано) Вам во время предыдущих посещений медучреждения?	3,46 ± 1,29 (3,33; 3,58)
17.Разъяснял и подготавливал Вас к тому, что ожидать от стационарного лечения или других специалистов?	3,69 ± 1,27 (3,56; 3,81)
Организация	7,14 ± 2,22 (6,92; 7,36)
18.Доброжелательность, вежливость персонала (кроме врача) к Вам?	4,53 ± 0,78 (4,46; 4,61)
19.Возможность записи на прием в удобное для Вас время?	4,16 ± 1,01 (4,06; 4,26)
20.Возможность записи на прием по телефону?	3,93 ± 1,25 (3,81; 4,06)
21.Возможность поговорить с врачом по телефону?	3,06 ± 1,40 (2,92; 3,20)
22.Время ожидания приема врача (у кабинета)?	4,13 ± 1,02 (4,03; 4,23)
23.Быстрое получение помощи при неотложных проблемах со здоровьем?	4,35 ± 0,95 (4,26; 4,44)
Доступность	24,16 ± 4,54 (23,71; 24,61)
Общий балл	90,62 ± 17,10 (88,93; 92,32)

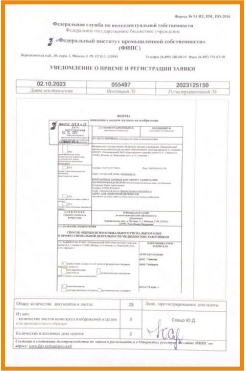
COPSOQ III – инструмент

Количественные требования	179,63 ± 68,50 (172,32; 186,94)
Темп работы	232,94 ± 60,05 (226,53; 239,34)
Когнитивные требования	313,54 ± 58,60 (307,29; 319,80)
Эмоциональные требования	210,56 ± 59,50 (204,21; 216,91)
Требование скрывать эмоции	276,54 ± 60,84 (270,05; 283,03)
Влияние на работе	239,71 ± 84,34 (230,71; 248,70)
Возможности для развития	198,90 ± 41,95 (194,42; 203,37)
Разнообразие в работе	70,37 ± 28,26 (67,35; 73,38)
Контроль рабочего времени	113,97 ± 86,15 (104,78; 123,16)
Значение работы	177,87 ± 28,37 (174,84; 180,89)
Предсказуемость	149,56 ± 35,61 (145,76; 153,36)
Признание	180,22 ± 47,35 (175,17; 185,27)
Осознание роли	250,22 ± 36,05 (246,37; 254,07)
Конфликт ролей	88,97 ± 39,49 (84,76; 93,18)
Необоснованные задания	65,07 ± 26,10 (62,29; 67,86)
Качества руководства	219,93 ± 75,59 (211,86; 227,99)
Социальная поддержка руководства	151,62 ± 53,60 (145,90; 157,34)
Социальная поддержка коллег	154,34 ± 48,74 (149,14; 159,54)
Чувство коллективизма	221,84 ± 39,81 (217,59; 226,08)
Преданность работе	285,44 ± 95,19 (275,29; 295,60)
Вовлеченность в работу	211,91 ± 41,91 (207,44; 216,38)
Отсутствие гарантии занятости	214,26 ± 61,98 (207,65; 220,88)
Неуверенность в условиях труда	320,37 ± 101,53 (309,54; 331,20)
Качество работы	153,16 ± 28,98 (150,07; 156,25)
Удовлетворение от работы	290,22 ± 68,42 (282,92; 297,52)
Конфликты на рабочем месте	258,75 ± 107,12 (247,32; 270,18)
Горизонталь доверия	144,34 ± 47,07 (139,32; 149,36)
Вертикаль доверия	229,56 ± 57,07 (223,47; 235,65)
Справедливая организация труда	181,18 ± 75,37 (173,14; 189,22)
Здоровье	60,51 ± 21,33 (58,24; 62,79)
Самооценка здоровья	7,43 ± 1,58 (7,26; 7,59)
Проблемы со сном	168,46 ± 83,10 (159,59; 177,32)
Выгорание	233,01 ± 82,39 (224,23; 241,80)
Стресс	124,71 ± 54,45 (118,90; 130,51)
Соматический стресс	111,76 ± 69,00 (104,40; 119,13)
Когнитивный стресс	79,26 ± 61,03 (72,75; 85,77)
Депрессивные симптомы	101,25 ± 69,02 (93,89; 108,61)
Самозффективность	362,34 ± 121,28 (349,40; 375,28)

Факторный анализ

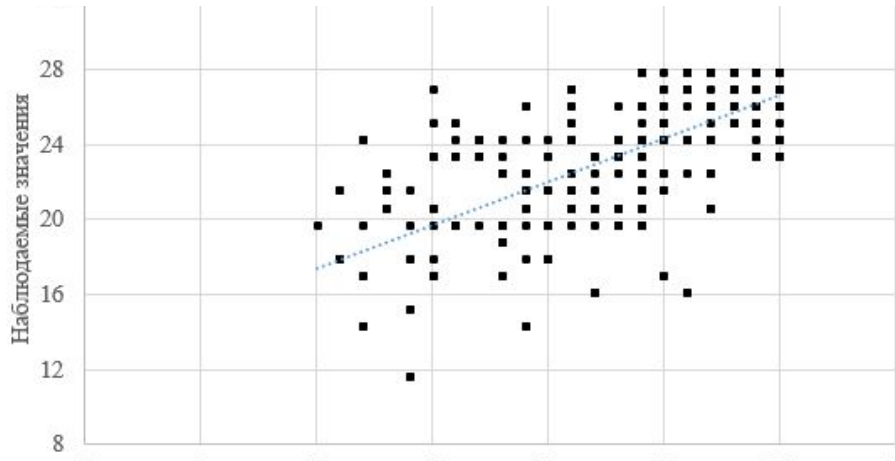
	Фактор1. Мотивация, профессиональное развитие	Фактор 2. Лидерство	Фактор 3. Здоровье	Точки выделены на основании межквартильного размаха (25%;75%)			
				Показатель	Низкий уровень	Норма	Высокий уровень
Количественные требования	-0,405	0,352	-0,319	Количественные требования	До 125	От 125 до 225	Более 225
Влияние на работе	0,529	-0,471	-0,076	Темп работы	До 225	От 225 до 300	Более 300
Возможности для развития	0,678	0,029	0,131	Когнитивные требования	До 300	От 300 до 350	Более 350
Разнообразие в работе	0,390	-0,276	-0,049	Эмоциональные требования	До 175	От 175 до 250	Более 250
Предсказуемость	0,556	0,371	0,257	Требование скрывать эмоции	До 250	От 250 до 325	Более 325
Признание	0,762	-0,113	0,268	Влияние на работе	До 175	От 175 до 275	Более 275
Осознание роли	0,641	0,101	0,175	Возможности для развития	До 175	От 175 до 225	Более 225
Конфликт ролей	-0,593	0,247	-0,173	Разнообразие в работе	До 50	От 50 до 75	Более 75
Необоснованные задания	-0,552	0,479	-0,118	Контроль рабочего времени	До 50	От 50 до 150	Более 150
Качества руководства	0,790	-0,061	0,271	Значение работы	До 150	От 150 до 200	Более 200
Социальная поддержка руководства	0,736	-0,218	0,162	Предсказуемость	До 125	От 125 до 175	Более 175
Социальная поддержка коллег	0,652	-0,210	0,197	Признание	До 150	От 150 до 225	Более 225
Чувство коллективизма	0,683	-0,115	0,261	Осознание роли	До 225	От 225 до 275	Более 275
Преданность работе	0,817	-0,065	0,200	Конфликт ролей	До 50	От 50 до 100	Более 100
Вовлеченность в работу	0,609	0,234	0,169	Необоснованные задания	До 50	От 50 до 75	Более 75
Качество работы	0,545	0,303	0,352	Качества руководства	До 175	От 175 до 275	Более 275
Удовлетворение от работы	0,709	-0,138	0,368	Социальная поддержка руководства	До 100	От 100 до 175	Более 175
Конфликты на рабочем месте	-0,433	0,411	0,067	Социальная поддержка коллег	До 125	От 125 до 180	Более 180
Горизонталь доверия	0,452	-0,200	0,091	Чувство коллективизма	До 200	От 200 до 250	Более 250
Вертикаль доверия	0,683	-0,002	0,261	Преданность работе	До 225	От 225 до 350	Более 350
Справедливая организация труда	0,750	-0,302	0,263	Вовлеченность в работу	До 175	От 175 до 250	Более 250
Самозффективность	0,446	0,200	0,433	Отсутствие гарантии занятости	До 200	От 200 до 250	Более 250
Темп работы	-0,048	0,767	0,033	Неуверенность в условиях труда	До 275	От 275 до 400	Более 400
Когнитивные требования	0,114	0,799	-0,068	Удовлетворение от работы	До 250	От 250 до 350	Более 350
Эмоциональные требования	-0,095	0,811	-0,167	Конфликты на рабочем месте	До 200	От 200 до 350	Более 350
Требование скрывать эмоции	0,026	0,408	-0,241	Горизонталь доверия	До 125	От 125 до 150	Более 150
Контроль рабочего времени	0,227	-0,721	-0,011	Вертикаль доверия	До 200	От 200 до 250	Более 250
Значение работы	0,356	0,565	0,032	Справедливая организация труда	До 125	От 125 до 225	Более 225
Отсутствие гарантии занятости	-0,208	0,607	-0,021	Здоровье	До 50	От 50 до 75	Более 75
Неуверенность в условиях труда	-0,429	0,671	0,075	Самооценка здоровья	До 6	От 6 до 8	Более 8
Здоровье	0,100	0,320	0,784	Проблемы со сном	До 100	От 100 до 225	Более 225
Самооценка здоровья	0,120	0,173	0,795	Выгорание	До 200	От 200 до 300	Более 300
Проблемы со сном	-0,279	0,307	-0,712	Стресс	До 75	От 75 до 175	Более 175
Выгорание	-0,290	0,471	-0,628	Соматический стресс	До 50	От 50 до 150	Более 150
Стресс	-0,324	0,157	-0,685	Когнитивный стресс	До 25	От 25 до 125	Более 125
Соматический стресс	-0,209	0,160	-0,747	Депрессивные симптомы	До 50	От 50 до 150	Более 150
Когнитивный стресс	-0,280	0,038	-0,682	Самозффективность	До 250	От 250 до 400	Более 400
Депрессивные симптомы	-0,357	0,106	-0,679				

Квалиметрический метод оценки психосоциальных рисков профессионального выгорания медицинских работников



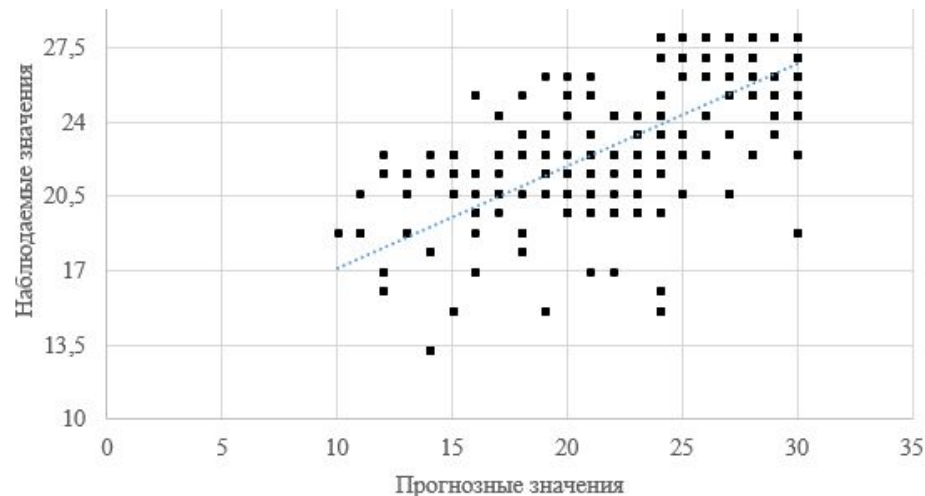
Среднее изменение взаимодействия между врачом и пациентом ($p < 0,0001$)

Взаимодействие врач-пациент = $5,31 + 0,9 * \text{Медпомощь}$



$R^2 = 46,3$ ($p < 0,0001$)

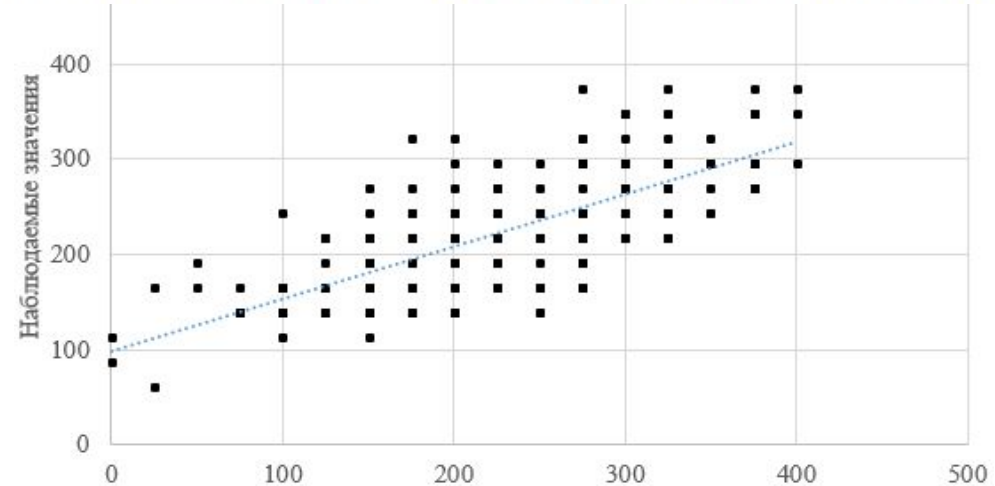
Взаимодействие врач-пациент = $9,62 + 0,92 * \text{Информация и поддержка}$



$R^2 = 48,2$ ($p < 0,0001$)

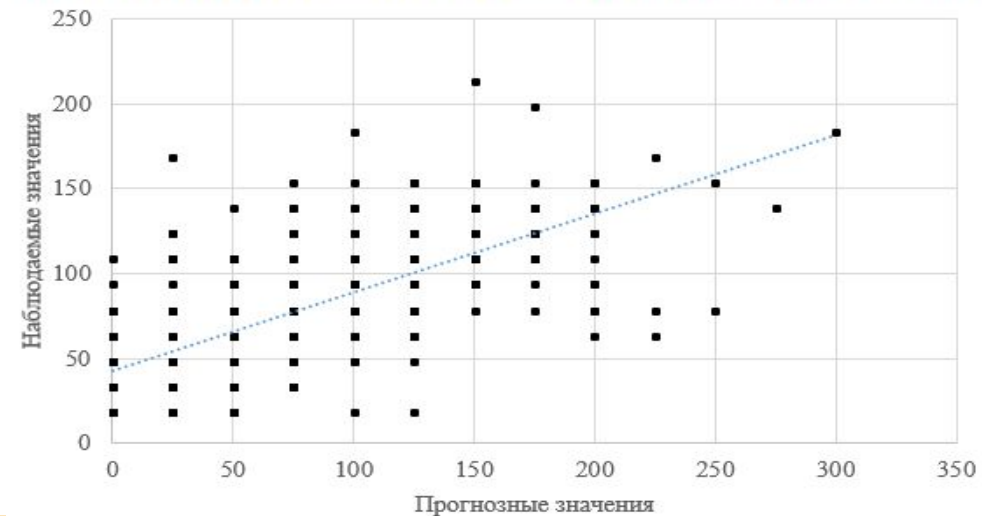
Среднее изменение качества руководства и когнитивного стресса ($p < 0,0001$)

Качества руководства = $61,22 + 1,05 * \text{Социальная поддержка руководства}$



$R^2 = 55,1$ ($p < 0,0001$)

Когнитивный стресс = $18,41 + 0,6 * \text{Депрессивные симптомы}$



$R^2 = 46,2$ ($p < 0,0001$)



АНАЛИЗ РИСКОВ

EUROPER-инструмент

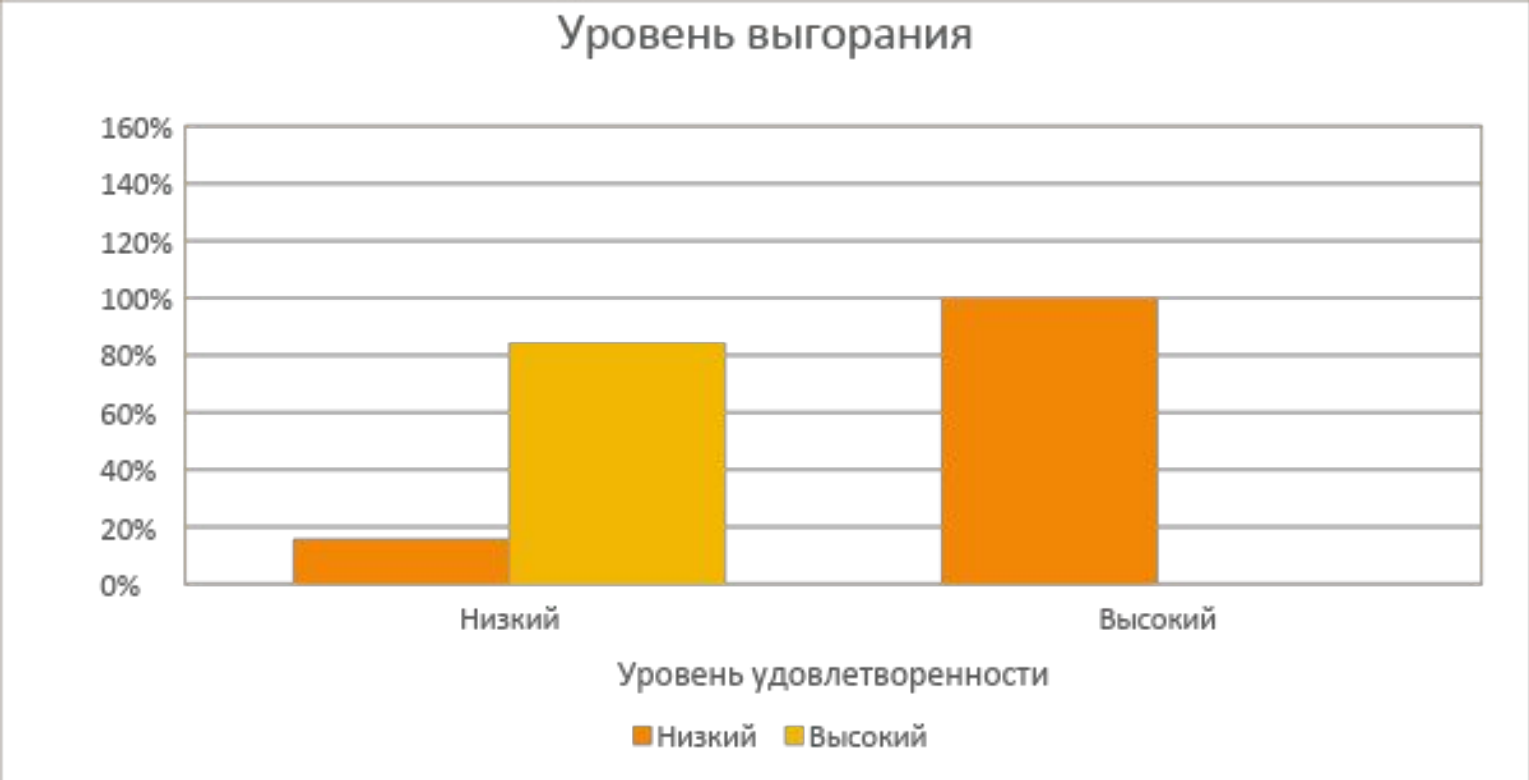
Фактор (баллы)	Фактор: Нет	Фактор: Есть	Относительный риск (95% ДИ)	ОШ (95% ДИ)	AuROC	Чувствительность	Специфичность	Эффективность	Хи-квадрат	Уровень Р (df=1)
Общий балл < 86,0	16 (7,1%)	144 (84,7%)	11,86 (7,36; 19,10)	72,00 (37,29; 139,03)	0,95	90,00 %	88,89%	89,44%	241,0831	<0,0001
Медпомощь < 21,0	30 (14,2%)	130 (71,4%)	5,05 (3,58; 7,12)	15,17 (9,18; 25,07)	0,88	81,25 %	77,78%	79,51%	133,2103	<0,0001
Информация и поддержка < 14,0	51 (19,8%)	109 (79,6%)	4,01 (3,09; 5,20)	15,72 (9,38; 26,35)	0,89	68,13 %	88,03%	78,08%	132,1357	<0,0001
Доступность < 25,0	28 (14,2%)	132 (67,0%)	4,71 (3,30; 6,74)	12,26 (7,45; 20,17)	0,86	82,50 %	72,22%	77,36%	113,8222	<0,0001
Организация < 8,0	30 (16,8%)	130 (60,5%)	3,61 (2,56; 5,09)	7,60 (4,71; 12,25)	0,78	81,25 %	63,68%	72,46%	77,3608	<0,0001

COPSOQ III - инструмент

Фактор	Фактор: Нет	Фактор: Есть	Всего: Нет / Есть	Относительный риск (95% ДИ)	Отношение шансов (95% ДИ)	Процент атрибутивного риска	Уровень Р (df=1)
Удовлетворение от работы < 250,0	36 (13,7%)	45 (58,4%)	263 / 77	4,27 (2,99; 6,10)	8,87 (5,00; 15,74)	76,6%	<0,0001
Справедливая организация труда < 150,0	27 (11,7%)	54 (49,5%)	231 / 109	4,24 (2,84; 6,34)	7,42 (4,28; 12,85)	76,4%	<0,0001
Качества руководства < 200,0	25 (11,2%)	56 (47,9%)	223 / 117	4,27 (2,82; 6,47)	7,27 (4,19; 12,63)	76,6%	<0,0001
Необоснованные задания ≥ 75,0	5 (3,6%)	76 (37,6%)	138 / 202	10,38 (4,31; 25,00)	16,04 (6,29; 40,96)	90,4%	<0,0001
Признание < 175,0	22 (10,9%)	59 (42,8%)	202 / 138	3,93 (2,53; 6,09)	6,11 (3,50; 10,66)	74,5%	<0,0001
Преданность работе < 250,0	33 (14,0%)	48 (45,7%)	235 / 105	3,26 (2,23; 4,75)	5,15 (3,03; 8,77)	69,3%	<0,0001
Конфликт ролей ≥ 100,0	7 (5,6%)	74 (34,3%)	124 / 216	6,07 (2,89; 12,76)	8,71 (3,86; 19,63)	83,5%	<0,0001
Социальная поддержка руководства < 150,0	32 (14,3%)	49 (42,2%)	224 / 116	2,96 (2,01; 4,35)	4,39 (2,60; 7,42)	66,2%	<0,0001
Чувство коллективизма < 225,0	23 (12,2%)	58 (38,4%)	189 / 151	3,16 (2,05; 4,87)	4,50 (2,61; 7,77)	68,3%	<0,0001
Самооценка здоровья < 8,0	25 (13,0%)	56 (37,8%)	192 / 148	2,91 (1,91; 4,42)	4,07 (2,38; 6,95)	65,6%	<0,0001
Контроль рабочего времени < 75,0	36 (15,7%)	45 (40,5%)	229 / 111	2,58 (1,77; 3,75)	3,66 (2,17; 6,15)	61,2%	<0,0001
Социальная поддержка коллег < 150,0	33 (15,1%)	48 (39,3%)	218 / 122	2,6 (1,77; 3,82)	3,64 (2,16; 6,11)	61,5%	<0,0001
Когнитивные требования ≥ 325,0	18 (11,7%)	63 (33,9%)	154 / 186	2,9 (1,80; 4,68)	3,87 (2,17; 6,90)	65,5%	<0,0001
Самозффективность < 402,0	19 (12,0%)	62 (34,1%)	158 / 182	2,83 (1,77; 4,52)	3,78 (2,14; 6,68)	64,7%	<0,0001
Вертикаль доверия < 225,0	29 (15,2%)	52 (34,9%)	191 / 149	2,3 (1,54; 3,43)	2,99 (1,78; 5,03)	56,5%	<0,0001
Здоровье < 75,0	27 (14,8%)	54 (34,2%)	182 / 158	2,3 (1,53; 3,47)	2,98 (1,76; 5,04)	56,6%	<0,0001
Влияние на работе < 200,0	44 (18,3%)	37 (37,0%)	240 / 100	2,02 (1,39; 2,92)	2,62 (1,55; 4,41)	50,5%	0,0002
Пол (Женский)	3 (5,4%)	78 (27,5%)	56 / 284	5,13 (1,68; 15,67)	6,69 (2,03; 22,03)	80,5%	0,0004
Осознание роли < 275,0	16 (13,1%)	65 (29,8%)	122 / 218	2,27 (1,38; 3,75)	2,81 (1,54; 5,13)	56,0%	0,0005
Качество работы < 150,0	58 (20,4%)	23 (41,1%)	284 / 56	2,01 (1,36; 2,97)	2,72 (1,48; 4,98)	50,3%	0,0009
Возможности для развития < 200,0	34 (17,6%)	47 (32,0%)	193 / 147	1,81 (1,23; 2,67)	2,20 (1,32; 3,65)	44,9%	0,0021
Разнообразие в работе < 75,0	37 (19,1%)	44 (30,1%)	194 / 146	1,58 (1,08; 2,31)	1,83 (1,11; 3,03)	36,7%	0,0178
Вовлеченность в работу < 225,0	33 (18,6%)	48 (29,4%)	177 / 163	1,58 (1,07; 2,33)	1,82 (1,10; 3,02)	36,7%	0,0195



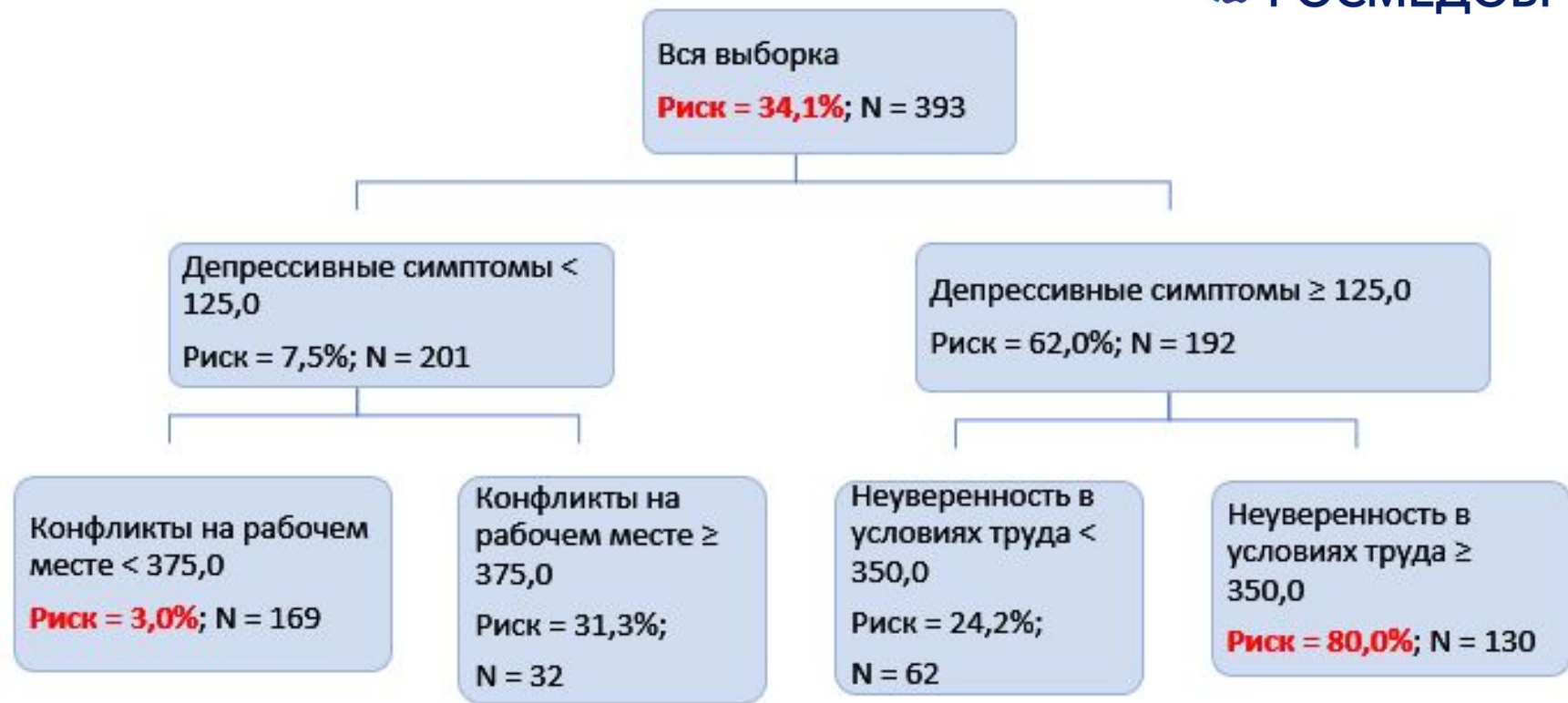
Оценка влияния Выгорания врача на Удовлетворенность пациента



Уровень выгорания	Низкий Уровень удовлетворенности, (N=159)	Высокий Уровень удовлетворенности, (N=234)	Всего	Уровень р
Низкий Уровень выгорания	25 (15,7%)	234 (100,0%)	259	<0,0001
Высокий Уровень выгорания	134 (84,3%)	(0,0%)	134	

Между Общим баллом (EUROPER) и Общей шкалой «Выгорание» (COPSOQ III)
R= -56, p<0,0001

Моделирование - дерево решений (Рисковые классы: Высокий уровень выгорания)



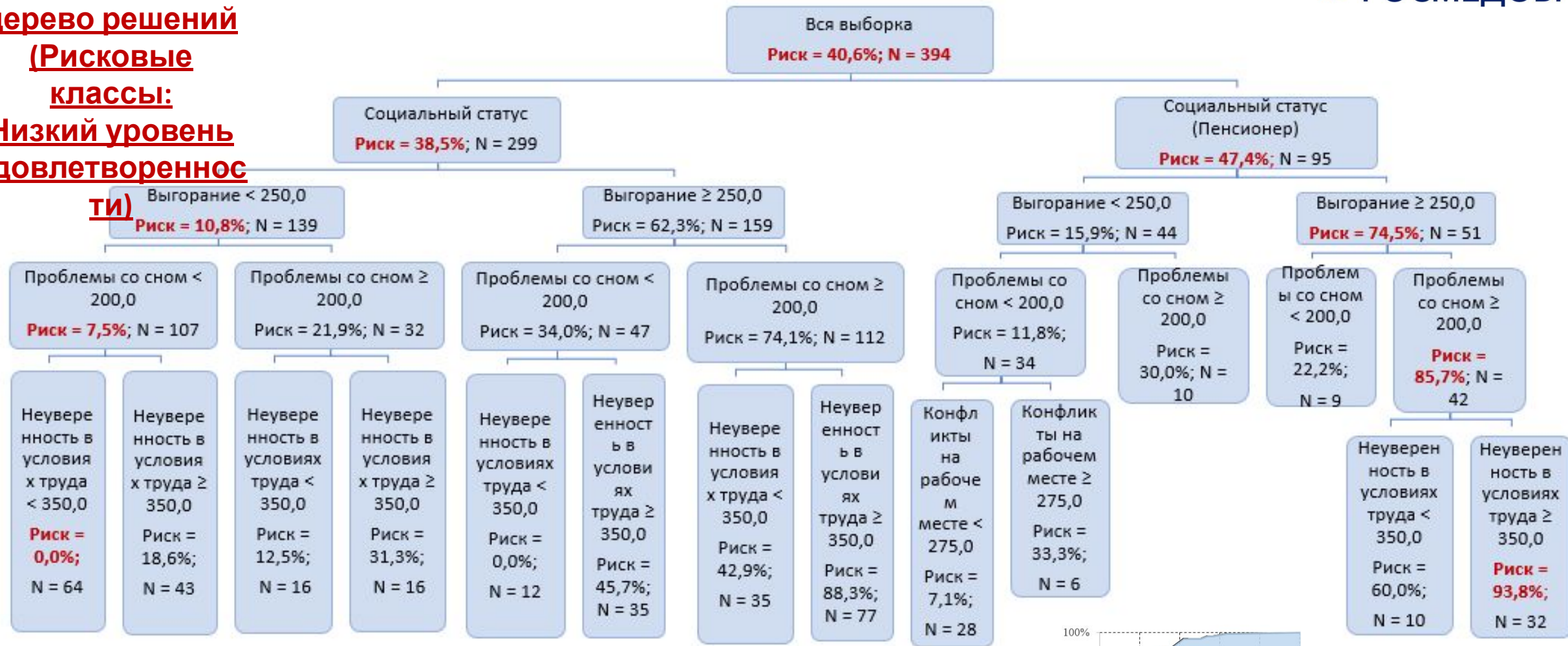
Фактор	Уровень P	Объем, Нет/Есть/Всего	Риск, Нет/Есть
Информация и поддержка ≥ 14,0	<0,0001	137 / 256 / 393	70,8% / 14,5%
Общий балл ≥ 92,0	<0,0001	74 / 182 / 256	47,3% / 1,1%
Взаимодействие врач-пациент ≥ 22,0	<0,0001	2 / 180 / 182	100,0% / 0,0%
Общая шкала "Выгорание" < 3 275,0	<0,0001	2 / 180 / 182	100,0% / 0,0%
Низкий уровень взаимодействия (Нет)	<0,0001	4 / 178 / 182	50,0% / 0,0%
Уровень взаимодействия (Высокий)	<0,0001	4 / 178 / 182	50,0% / 0,0%
Конфликты на рабочем месте < 425,0	<0,0001	5 / 177 / 182	40,0% / 0,0%
Неуверенность в условиях труда < 450,0	<0,0001	8 / 174 / 182	25,0% / 0,0%
Качества руководства ≥ 125,0	<0,0001	10 / 172 / 182	20,0% / 0,0%
Стресс < 200,0	<0,0001	13 / 169 / 182	15,4% / 0,0%
Депрессивные симптомы < 175,0	<0,0001	20 / 162 / 182	10,0% / 0,0%
Когнитивный стресс < 150,0	<0,0001	20 / 162 / 182	10,0% / 0,0%
Конфликт ролей < 125,0	0,0030	34 / 148 / 182	5,9% / 0,0%
Горизонталь доверия ≥ 100,0	0,0031	9 / 173 / 182	11,1% / 0,6%
Выгорание < 300,0	0,0042	36 / 146 / 182	5,6% / 0,0%
Справедливая организация труда ≥ 100,0	0,0087	11 / 171 / 182	9,1% / 0,6%
Признание ≥ 150,0	0,0129	12 / 170 / 182	8,3% / 0,6%
Эмоциональные требования < 250,0	0,0145	46 / 136 / 182	4,3% / 0,0%
Требование скрывать эмоции < 375,0	0,0180	13 / 169 / 182	7,7% / 0,6%
Соматический стресс < 150,0	0,0227	51 / 131 / 182	3,9% / 0,0%
Социальная поддержка руководства ≥ 100,0	0,0240	14 / 168 / 182	7,1% / 0,6%
Социальный статус (Работающий, Пенсионер, Инвалид по заболеванию, Студент)	0,0240	14 / 168 / 182	7,1% / 0,6%
Отсутствие гарантии занятости < 250,0	0,0352	57 / 125 / 182	3,5% / 0,0%
Контроль рабочего времени ≥ 50,0	0,0385	16 / 166 / 182	6,3% / 0,6%

Точка отсечения	24,2%
AuROC	0,92
Чувствительность	95,9%
Специфичность	77,4%
Эффективность	86,6%
Прогнозная ценность положительного результата	70,7%
Прогнозная ценность отрицательного результата	97,0%



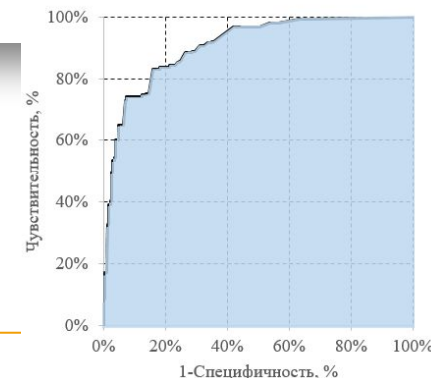
Моделирование – дерево решений (Рисковые классы: Низкий уровень удовлетвореннос

ба
и



Качество модели

Точка отсечения	42,9%
AuROC	0,91
Чувствительность	83,0%
Специфичность	84,1%
Эффективность	83,6%
Прогнозная ценность положительного результата	78,2%
Прогнозная ценность отрицательного результата	87,8%



КОМПЛЕКС МЕДИКО-ОРГАНИЗАЦИОННЫХ ПРЕДЛОЖЕНИЙ ПО СНИЖЕНИЮ КРИТИЧЕСКИХ УРОВНЕЙ ВЫГОРАНИЯ ВРАЧЕЙ

Стратегия 1	Признание и оценка проблемы
Стратегия 2	Выбор и поощрение правильных лидеров
Стратегия 3	Разработка и осуществление целевых мероприятий
Стратегия 4	Развитие сообщества на работе
Стратегия 5	Персональные награды и стимулы
Стратегия 6	Согласование ценностей и укрепление культуры
Стратегия 7	Содействие гибкости и интеграции работы и личной жизни
Стратегия 8	Предоставление ресурсов для повышения жизнестойкости и заботы о себе
Стратегия 9	Содействие и финансирование досуга



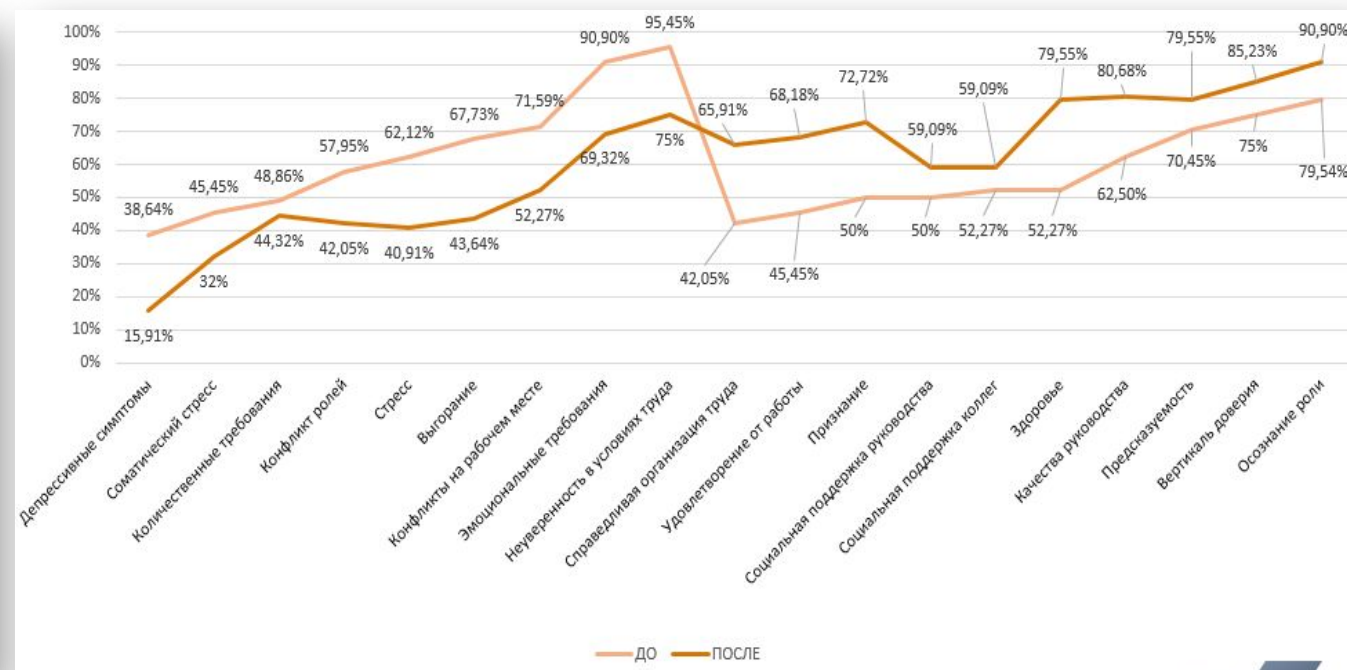
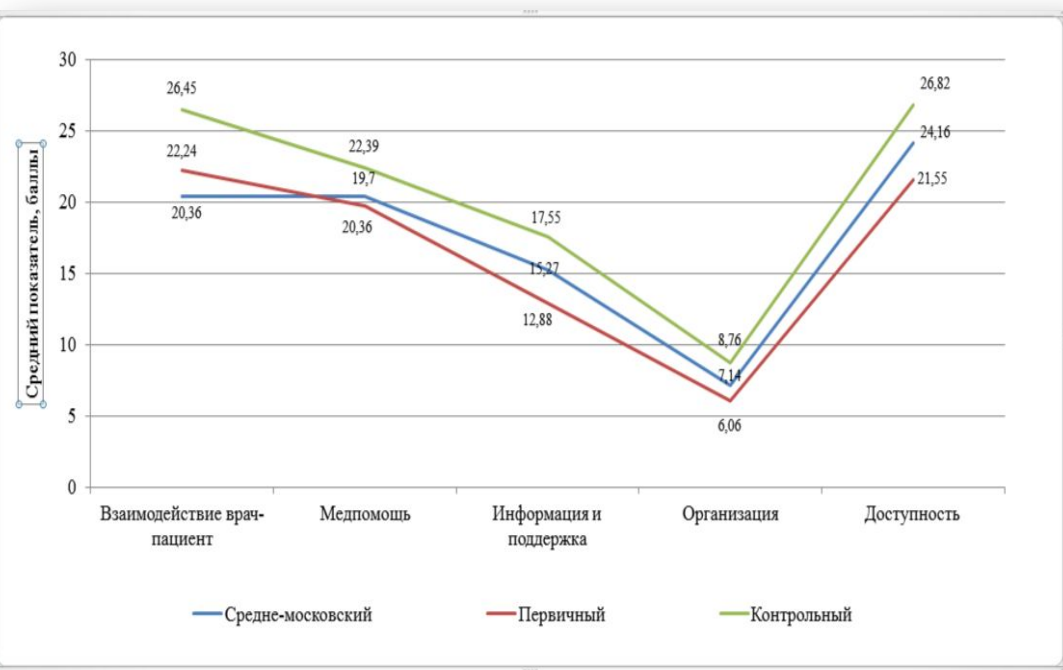
ВЫВОДЫ

ДЛЯ ОБЪЕКТИВИЗАЦИИ РЕЗУЛЬТАТОВ ОПРОСА И ОЦЕНКИ ИХ ВО ВЗАИМОСВЯЗИ
в рамках совершенствования программ контроля и управления медицинской организацией по повышению
удовлетворенности населения медицинской помощью

применение метода параллельного опроса врачей и пациентов
позволяет одномоментно исследовать множественные факторы,
влияющие на качество взаимодействия врача и пациента

что важно для комплексной оценки показателей медицинской эффективности деятельности организаций
здравоохранения

**и принятия адекватных мер с переходом на организационные технологии превенции профессионального
выгорания врачей общей практики до достижения критических уровней и оказания медицинской помощи
пациентам**





ФГБНУ
«НАЦИОНАЛЬНЫЙ НИИ
ОБЩЕСТВЕННОГО ЗДОРОВЬЯ
ИМЕНИ Н.А. СЕМАШКО»
Г. МОСКВА



II Международный конгресс
РОСМЕДОБР

*Спасибо
за внимание*