



EUROPEAN OPEN
SCIENCE SPACE

COLLECTION OF SCIENTIFIC PAPERS

7th International Scientific and Practical Conference

ACHIEVEMENTS OF SCIENCE AND APPLIED RESEARCH

ISSUE N°105

eoss-conf.com



**September 14-16, 2026
Dublin, Ireland**





**EUROPEAN OPEN
SCIENCE SPACE**

Proceedings of the 7th International Scientific
and Practical Conference
**"Achievements of Science and Applied
Research"**
September 14-16, 2026
Dublin, Ireland

Collection of Scientific Papers

Ireland, 2026

UDC 01.1

Collection of Scientific Papers with the Proceedings of the 7th International Scientific and Practical Conference «Achievements of Science and Applied Research» (September 14-16, 2026, Dublin, Ireland). European Open Science Space. 2026.

ISBN 979-8-89704-961-5 (series)

DOI 10.70286/EOSS-02.02.2026



The conference is included in the Academic Research Index ReserchBib International catalog of scientific conferences.



The conference is registered in the database of scientific and technical events of UkrISTEI to be held on the territory of Ukraine (Certificate №559 dated 28.07.2026).



The materials of the conference are publicly available under the terms of the CC BY-NC 4.0 International license.

The materials of the collection are presented in the author's edition and printed in the original language. The authors of the published materials bear full responsibility for the authenticity of the given facts, proper names, geographical names, quotations, economic and statistical data, industry terminology, and other information.

ISBN 979-8-89704-961-5

Section: Marketing and Advertising*Кифяк О.*ТЕХНОЛОГІЇ ШТУЧНОГО ІНТЕЛЕКТУ ЯК ЧИННИК
ТРАНСФОРМАЦІЇ ЗВ'ЯЗКІВ З ГРОМАДСЬКІСТЮ..... 173*Таранченко В.*УПРАВЛІННЯ ЛОГІСТИЧНОЮ ДІЯЛЬНІСТЮ
ЕКСПОРТООРІЄНТОВАНИХ АГРОПІДПРИЄМСТВ..... 176**Section: Mechanics and Electrical Engineering***Курило В.Г.*ПОРІВНЯЛЬНИЙ МЕТРОЛОГІЧНИЙ АНАЛІЗ ТА
ОБҐРУНТУВАННЯ ВИБОРУ ВИМІРЮВАЧІВ ПОТУЖНОСТІ ДЛЯ
ВИПРОБУВАНЬ ЗАСОБІВ РАДІОЕЛЕКТРОННОЇ БОРОТЬБИ..... 180**Section: Medicine***Ростока Л.М., Братанич К.О.*ПОРІВНЯЛЬНИЙ АНАЛІЗ ЛІПІДНОГО ПРОФІЛЮ КРОВІ ТА
КОЕФІЦІЄНТА АТЕРОГЕННОСТІ ЯК ПРЕДИКТОРІВ РОЗВИТКУ
АТЕРОСКЛЕРОЗУ У ХВОРИХ НА ЦУКРОВИЙ ДІАБЕТ 1-ГО ТА
2-ГО ТИПІВ..... 183*Веснін В.В., Мурашкіна А.О., Кулик Д.Є.*ПОКАЗАННЯ ТА ПРОТИПОКАЗАННЯ ДО ЕНДОПРОТЕЗУВАННЯ
КОЛІННОГО СУГЛОБА..... 185*Князькова В., Церковна А., Вербанов А., Посайда В.*ПРИНЦИПИ ФОРМУВАННЯ ЕФЕКТИВНОГО МОТИВАЦІЙНОГО
МЕХАНІЗМУ МЕДИЧНОГО ПЕРСОНАЛУ В УМОВАХ ВОЄННИХ
РИЗИКІВ ТА СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОЇ НЕСТАБІЛЬНОСТІ..... 189*Чуприна М.В., Лантухова Н.Д.*ЗАГАЛЬНА АНЕСТЕЗІЯ ТА ТРИВАЛІСТЬ ЖИТТЯ: МІФИ ПРОТИ
ДОКАЗОВОЇ МЕДИЦИНИ..... 194**Section: Military affairs and national security***Дідіченко В.*ТРАНСФОРМАЦІЯ СИСТЕМ УПРАВЛІННЯ ВІЙСЬКОВИМ
ПЕРСОНАЛОМ НА ОСНОВІ КОМПЕТЕНТНІСНОГО ПІДХОДУ
(COMPETENCY-BASED MANAGEMENT)..... 197

5. Keblish P.A. The lateral approach for total knee arthroplasty / P.A. Keblish // J. Knee Surg. - 2003. - V. 16. - P. 62–68.
6. Total Knee Arthroplasty in Juvenile Rheumatoid Arthritis / D.H. Palmer, K.J. Mulhall, C.A. Thompson [et al.] // J. Bone Jt. Surgery. - 2005. - V. 87-A. - P. 1510-1514.
7. Radmer S. Totalendoprothetischer Kniegelenkersatz mit dem Rotating Hinge Knee bei Patienten mit Rheumatoider Arthritis / S. Radmer, R. Andresen, M. Sparmann // Akt Rheumatol. -2007. - V. 32. - S. 34-39.
8. Вирва О. Є. Реконструктивно-відновлювальне лікування хворих з пухлинними ураженнями кісток колінного суглоба / О. Є. Вирва // Ортопедия, травматология и протезирование. - 2011. - № 2. - С. 40-46.
9. Вирва О. Є. Ендопротезування суглобів у хворих на пухлини кісток кінцівок / О. Є. Вирва // Ортопедия, травматология и протезирование. - 2010. - № 3. - С. 82-87.
10. Enneking W. F. A system for the functional evaluation of reconstructive procedures after surgical treatment of tumors of the musculoskeletal system / W. F. Enneking [et al.] // Clin. Orthop. Relat. Res. - 1993. - Vol. 286. - P. 241-246.

ПРИНЦИПИ ФОРМУВАННЯ ЕФЕКТИВНОГО МОТИВАЦІЙНОГО МЕХАНІЗМУ МЕДИЧНОГО ПЕРСОНАЛУ В УМОВАХ ВОЄННИХ РИЗИКІВ ТА СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОЇ НЕСТАБІЛЬНОСТІ

Князькова Валентина

к.е.н., доцент

Церковна Альона

к.е.н., доцент

Вербанов Анатолій

здобувач вищої освіти магістерського рівня

Посайда Вадим

здобувач вищої освіти магістерського рівня

Кафедра менеджменту охорони здоров'я та психології
Одеський національний медичний університет, Україна

Анотація. Розглянуто ключові принципи, покладені в основу формування ефективного мотиваційного механізму медичного персоналу, спрямованого на справедливу оплату праці в нестандартних умовах воєнного стану та соціально-економічної нестабільності.

Ключові слова: медицина, мотивація медичного персоналу, принципи мотиваційного механізму, медичні кадри.

Введення. В умовах воєнного стану та тривалих бойових дій формування ефективної системи мотивації медичного персоналу набуває особливої актуальності. Поглиблення міграційних процесів призводить до того, що частина українських медичних працівників надає перевагу працевлаштуванню за кордоном через прагнення до безпеки, стабільності та кращих професійних перспектив. Це ускладнює для вітчизняних закладів охорони здоров'я як залучення нових фахівців, так і збереження наявного кадрового потенціалу.

Мета та задачі дослідження. Означити принципи мотиваційного механізму медичного персоналу з урахуванням специфічних умов медичної діяльності, безпекових викликів воєнного періоду, трансформації соціально-економічного середовища та довгострокових пріоритетів розвитку закладу охорони здоров'я.

Результати дослідження і їх обговорення. Військові ризики супроводжуються підвищенням психологічним і професійним навантаженням, що безпосередньо впливає на трудову мотивацію медичних працівників. Тому перед керівництвом закладів охорони здоров'я постає завдання створення умов, здатних підтримувати зацікавленість персоналу в подальшій роботі та сприяти його утриманню. Це потребує вдосконалення кадрової політики, запровадження матеріальних і нематеріальних стимулів, підтримки професійного розвитку та врахування реальних потреб працівників. Комплексний підхід до мотивації дозволить зміцнити кадрову стабільність і забезпечити ефективне функціонування медичної системи в умовах постійних викликів.

Сучасний мотиваційний механізм медичного персоналу має формуватися на основі взаємопов'язаних принципів, які враховують специфіку медичної праці, воєнні ризики, соціально-економічні зміни та стратегічні потреби закладу охорони здоров'я. Дотримання таких принципів спрямоване на підвищення трудової зацікавленості працівників, збереження кадрового потенціалу, покращення якості медичної допомоги та забезпечення стійкості функціонування закладу. До основних принципів формування такого механізму доцільно віднести десять взаємопов'язаних положень:

- безпека та соціальна захищеність медичних працівників;
- справедливість і прозорість оплати праці;
- диференціація винагороди залежно від кваліфікації, складності та результативності роботи;
- стимулювання якості та безпеки медичної допомоги;
- врахування професійного навантаження та особливостей роботи в умовах воєнного стану;
- поєднання матеріальних і нематеріальних стимулів;
- підтримка професійного розвитку та безперервного навчання;
- визнання професійних досягнень і внеску працівника в діяльність закладу;
- формування сприятливого психологічного клімату та підтримка командної роботи;
- гнучкість мотиваційної системи та її адаптація до змін зовнішнього

середовища.

Одним із ключових принципів мотиваційного механізму медичного персоналу є принцип безпеки та соціальної захищеності. Його важливість зумовлена особливостями роботи медичних працівників, які часто вимушені виконувати свої професійні обов'язки в умовах підвищених ризиків, значного фізичного навантаження та високого емоційного напруження. Тому мотиваційна система має передбачати не лише надійні та безпечні умови праці, а й дієві соціальні гарантії, додаткові компенсаційні виплати за виконання роботи у складних або небезпечних умовах, а також організаційну й психологічну підтримку у кризових ситуаціях. Впевненість працівника у власній захищеності з боку роботодавця сприяє формуванню надійнішої стабільності трудових відносин, збереженню кваліфікованих медичних кадрів та відповідальному ставленню до виконання професійних обов'язків [1, с. 140].

Не менш важливим є принцип справедливості та прозорості оплати праці. Для медичного персоналу важливо розумітися в порядку визначення розміру основної заробітної плати, премій, доплат та інших видів матеріального заохочення. Система винагородження повинна бути зрозумілою для працівників і враховувати їхню освіту та кваліфікацію, займану посаду, складність і відповідальність виконуваної роботи, обсяг професійного навантаження та характер медичних процедур. Відкритість критеріїв нарахування винагород та розуміння порядку їх застосування зменшує ймовірність виникнення відчуття нерівності між працівниками, сприяє запобіганню конфліктним ситуаціям та зміцнює довіру до управлінських рішень керівництва.

Важливою складовою ефективного мотиваційного механізму виступає принцип диференціації винагороди відповідно до результатів професійної діяльності. Використання однакових підходів до матеріального заохочення працівників з різним рівнем кваліфікації, напруженості праці та результативності суттєво обмежує мотиваційний потенціал системи оплати праці. У закладі охорони здоров'я під час визначення розміру винагороди доцільно враховувати не тільки обсяг виконаної роботи, а й її складність та якість її надання, рівень професійної відповідальності, участь у лікуванні складних випадків, виконання додаткових функцій, наставництво молодих спеціалістів, участь у професійних та організаційних заходах. Така розгорнута диференціація дозволяє більш об'єктивно відобразити внесок кожного працівника у загальні результати діяльності закладу [2].

Окрему увагу необхідно приділяти принципу орієнтації мотивації на якість і безпеку медичної допомоги. Використання лише кількісних показників, таких як кількість прийомів, процедур або проведених операцій, не завжди дає можливість адекватно оцінити реальний результат роботи медичного працівника. Значно важливішим є формування таких важелів, які стимулюють до дотримання клінічних протоколів і стандартів медичної допомоги, вимог інфекційного контролю, правил професійної етики та принципів безпеки пацієнтів. Очевидно, що матеріальне заохочення має бути пов'язане не просто з

обсягом виконаної роботи, а передусім із її якісними характеристиками та кінцевим результатом для пацієнта [3, с. 128]. Такий підхід сприяє підвищенню професійної відповідальності медичного персоналу та формуванню в нього орієнтації на безпечне й якісне надання медичної допомоги.

Принцип урахування професійного навантаження дозволяє гідно оцінити напруженість роботи медичних працівників, праця яких характеризується нерівномірністю навантаження, чергуваннями, понаднормовою роботою, високою концентрацією уваги та необхідністю швидкого прийняття відповідальних рішень. Тому система мотивації має враховувати фактичний обсяг і складність роботи. Додаткові стимули можуть застосовуватися за підвищене навантаження, роботу у вечірній та нічний час, чергування, виконання додаткових функцій та роботу в складних умовах, особливо під час воєнного стану [4].

Принцип поєднання матеріальної та нематеріальної мотивації є надзвичайно актуальним для задоволення професійних, соціальних і особистісних потреб медичного персоналу, підвищення його зацікавленості в результатах праці та формування стійкої прихильності до медичного закладу. Лише підвищення заробітної плати для медичного персоналу не завжди є достатнім стимулом до довгострокової професійної залученості. Важливу роль в цьому відіграють професійне визнання, можливості навчання, участь у конференціях і тренінгах, кар'єрне зростання, залучення до професійних проєктів та позитивна оцінка результатів роботи. Поєднання фінансових і нефінансових стимулів відповідає сучасному підходу Total Rewards, у межах якого винагорода розглядається комплексно.

Важливою умовою якісної роботи медичного працівника є постійне оновлення професійних знань і практичних умінь. Розвиток новітніх медичних технологій відбувається досить швидко, з'являються нові методи діагностики, лікування та організації медичної допомоги, тому отримані раніше знання потребують регулярного доповнення. У зв'язку з цим одним із важливих принципів мотивації є підтримка професійного розвитку та безперервного навчання. Мотиваційні інструменти мають заохочувати працівників до підвищення кваліфікації, участі у професійних тренінгах, конференціях, семінарах, опанування нових технологій і сучасних підходів до лікування. Інвестування закладу охорони здоров'я у професійне навчання персоналу є одночасно внеском у розвиток самого працівника та підвищення якості й конкурентоспроможності медичних послуг.

Важливе місце в системі мотивації займає принцип визнання професійних досягнень. Робота медичного працівника не завжди може бути повністю оцінена за допомогою кількісних показників, оскільки значна частина професійного внеску пов'язана з відповідальністю, досвідом, прийняттям складних клінічних рішень та індивідуальною роботою з пацієнтом. Тому поряд із матеріальним заохоченням доцільно використовувати нематеріальні форми визнання: подяки від керівництва, відзначення професійних результатів, нагородження, рекомендації для участі у професійних заходах або призначення на посади з

більшим рівнем відповідальності. Розуміння того, що результати роботи помічають і належно оцінюють, позитивно впливає на професійну самооцінку працівника, його зацікавленість у подальшій діяльності та ставлення до закладу охорони здоров'я [5, с. 553].

Окремим напрямом мотиваційної політики має бути формування сприятливого психологічного клімату та підтримка командної взаємодії. Надання медичної допомоги є результатом комплексної спільної роботи різних категорій персоналу, зокрема лікарів, медичних сестер, молодших медичних працівників та адміністративного персоналу. Від узгодженості їхніх дій, якості комунікації та взаємної підтримки значною мірою залежить безперервність лікувально-діагностичного процесу і безпека пацієнта. Тому мотиваційна система повинна сприяти розвитку взаємоповаги, відповідального ставлення до спільного результату, конструктивної комунікації та взаємодопомоги [6, с. 535]. Сприятливі відносини в колективі, своєю чергою, знижують напруженість у роботі та створюють умови для більш ефективного виконання професійних завдань.

Необхідною характеристикою сучасної системи мотивації є гнучкість та здатність адаптуватися до змін. Наявність ризиків в умовах воєнного стану, економічні труднощі, зміни у фінансуванні медичних закладів, кадровий дефіцит та невизначеність потреб населення безпосередньо впливають на організацію роботи медичного персоналу. За таких обставин мотиваційний механізм не може бути раз і назавжди визначеною системою, оскільки його ефективність залежить від відповідності реальним умовам діяльності. Тому керівництву доцільно періодично оцінювати результативність застосовуваних стимулів, переглядати критерії преміювання, структуру винагород та соціальні заходи з урахуванням фактичного навантаження працівників, фінансових можливостей закладу та їхніх актуальних потреб. Такий підхід дозволяє підтримувати дієвість мотиваційного механізму навіть за істотних змін зовнішнього середовища.

Висновки. Ефективна мотивація медичного персоналу передбачає поєднання матеріальних і нематеріальних стимулів та врахування широкого спектра професійних потреб працівників. Вона має охоплювати належний рівень оплати праці, соціальний захист, можливості професійного розвитку, визнання результатів діяльності, сприятливі умови праці та перспективи професійного зростання. Специфіка сфери охорони здоров'я полягає в тому, що інтереси працівника безпосередньо пов'язані з інтересами пацієнта та результатами роботи медичного закладу. Саме тому мотиваційний механізм повинен орієнтувати персонал не лише на збільшення обсягу виконаних завдань, а насамперед на якість медичної допомоги, дотримання принципів безпеки, професійну відповідальність і максимально повне задоволення потреб пацієнтів.

Список використаних джерел

1. Hoar Habrelian (2020). Legal Protection of Medical Personnel During Armed Conflicts. Social and Legal Studios, 3(1), 139-145. <https://doi.org/10.32518/2617-4162-2020-1-139-145>

2. Самокішук, Р. (2025). Моделі мотивації медичних працівників у сучасних умовах. Економіка та суспільство, (78). <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2025-78-147>
3. Romanenko, S., Marchuk, I., Zharlinska, R. (2025). Стратегії покращення мотивації медичного персоналу в державних медичних установах. Інвестиції: практика та досвід, 5, 125–132. <https://doi.org/10.32702/2306-6814.2025.5.125>
4. Мамзуров, М. Сучасні методи матеріальної та нематеріальної мотивації праці персоналу. <https://ur.knute.edu.ua/server/api/core/bitstreams/bf0d428e-6a02-4941-b14f-6c383c56b16e/content>
5. Князькова, В., Рудінська, О. (2023). Формування професійної культури фахівців у медичній галузі. Забезпечення якості освіти у вищій медичній школі. Матеріали Науково-методичної міжуніверситетської конференції з міжнародною участю. Одеський національний медичний університет. м. Одеса, 18-20.01.2023, 551-554. <https://repo.odmu.edu.ua/xmlui/bitstream/handle/123456789/13302/Rudinska.pdf?sequence=1>
6. Yakubenko, D. (2025). Оцінка елементів мотиваційного механізму управління персоналом у медичних закладах. Економічний аналіз, 35(3), 530–537. <https://doi.org/10.35774/econa2025.03.530>

ЗАГАЛЬНА АНЕСТЕЗІЯ ТА ТРИВАЛІСТЬ ЖИТТЯ: МІФИ ПРОТИ ДОКАЗОВОЇ МЕДИЦИНИ

Чуприна Марія Валеріївна

здобувач вищої освіти

Лантухова Наталія Дмитрівна

к.мед.н., доцент

Кафедра екстреної та невідкладної медичної допомоги,
ортопедії, травматології та протезування

Харківський національний медичний університет, Україна

Вступ. Сучасну медицину складно уявити без анестезіології. Останню традиційно пов'язують із хірургічними спеціальностями. Необхідність забезпечення безболісного розсікання тканин пацієнта стало ключовим фактором становлення та розвитку анестезіології як науки. Сьогодні вона давно вийшла за межі операційної і стала основною складовою періопераційної медицини. [1] Її стали застосовувати як у діагностичних, так і терапевтичних процедурах. [2] Тому, анестезіологічне забезпечення – це не просто про знеболення під час операції, це комплексна спеціальність, яка спрямована на контроль за болем, свідомістю та життєво важливими функціями організму. Поряд з цим у суспільстві побутує думка, що «наркоз» нібито скорочує життя. Часто це пов'язують з побічною дією анестетиків на органи серцево-судинної