

**НАЦІОНАЛЬНИЙ МЕДИЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
імені О. О. Богомольця**



**НАВЧАЛЬНО-НАУКОВИЙ ІНСТИТУТ ГРОМАДСЬКОГО ЗДОРОВ'Я
ТА ПРОФІЛАКТИЧНОЇ МЕДИЦИНИ**

**ЗБІРКА МАТЕРІАЛІВ
студентської науково-практичної конференції**

***Інноваційні підходи у наукових дослідженнях у сфері
громадського здоров'я та профілактичної медицини:
досягнення та перспективи***



Київ – 2025

надання мед.допомоги. Показники щодо формування спроможної мережі не враховують специфічність регіонів.

ДОСВІД КЛІНІКИ МЕЙО В КАДРОВІЙ ПОЛІТИЦІ ЗАКЛАДІВ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я УКРАЇНИ

Павло ВАСИЛЬКІВСЬКИЙ, Ганна МАТУКОВА

Здобувач вищої освіти I курсу ННІГЗПМ

Науковий керівник: д. пед. н., професорка

Національний медичний університет імені О. О. Богомольця

Українські заклади охорони здоров'я сьогодні зіштовхуються з численними викликами: високою плінністю кадрів, перевантаженістю медичного персоналу, недостатнім рівнем мотивації та обмеженими можливостями для професійного розвитку. У таких умовах важливо знаходити ефективні рішення, які допоможуть покращити управління людськими ресурсами та підвищити якість медичних послуг. Одним із прикладів успішної кадрової політики є клініка Мейо, яка відома своїми передовими підходами в управлінні персоналом.

Клініка Мейо акцентує увагу на створенні позитивного робочого середовища, де кожен працівник відчуває свою цінність та важливість. Це досягається через культуру взаємоповаги, відкритої комунікації та підтримки професійного розвитку. Задоволені працівники більш мотивовані та продуктивні, що безпосередньо впливає на якість догляду за пацієнтами. Українські медичні заклади можуть адаптувати ці підходи, створюючи умови, в яких персонал буде відчувати підтримку та можливості для росту.

Однією з ключових практик клініки Мейо є програми наставництва, які допомагають новим працівникам швидше адаптуватися до робочого середовища та інтегруватися в колектив. Впровадження подібних програм в українських закладах охорони здоров'я може значно зменшити плінність кадрів та підвищити лояльність до організації. Крім того, безперервне

навчання та професійний розвиток, що є невід’ємною частиною стратегії Мейо, дозволяють працівникам постійно вдосконалювати свої навички та знання, що підвищує загальну якість медичних послуг.

Баланс між роботою та особистим життям також є важливим аспектом HR-політики клініки Мейо. Гнучкий графік роботи, мінімізація нічних черг та можливість гібридної зайнятості сприяють зниженню рівня стресу та підвищенню задоволеності працівників. Українські заклади охорони здоров’я можуть впровадити подібні ініціативи, забезпечивши своїм працівникам можливість краще організувати свій час та зберегти баланс між професійним та особистим життям.

Підтримка різноманіття та інклюзії є ще одним важливим аспектом кадрової політики клініки Мейо. Програми, спрямовані на забезпечення рівних можливостей для всіх працівників незалежно від їхнього походження, статі чи віку, сприяють створенню різноманітної та інклюзивної робочої сили. В Україні це може бути реалізовано через створення комітетів з різноманіття, проведення тренінгів та підтримку програм менторства для представників різних груп.

Крім того, клініка Мейо активно бореться з вигоранням серед працівників, створюючи підтримуючу культуру праці, забезпечуючи справедливую оплату та адекватне укомплектування персоналом. Впровадження подібних заходів в українських закладах охорони здоров’я допоможе зменшити рівень вигорання, підвищити задоволеність працівників та забезпечити їхню стійкість перед викликами сучасного медичного середовища.

Впровадження досвіду клініки Мейо в кадрову політику українських закладів охорони здоров’я може суттєво покращити якість медичних послуг, підвищити задоволеність та утримання працівників, а також створити позитивну та підтримуючу робочу культуру. Адаптація передових HR-практик до українських умов сприятиме формуванню ефективної та стійкої

системи охорони здоров'я, здатної відповідати на сучасні виклики та потреби суспільства.

ПРОГРАМА МЕДИЧНИХ ГАРАНТІЙ СТОМАТОЛОГІЧНОЇ ДОПОМОГИ НАСЕЛЕННЮ УКРАЇНИ: ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ

Яна ГАПОНЮК, Тетяна КОЖЕМЯКІНА
Здобувач вищої освіти I курсу ННІГЗПМ
Науковий керівник: к. екон. н., доцентка

Національний медичний університет імені О. О. Богомольця

Актуальність. Програма медичних гарантій стоматологічної допомоги населенню України є важливим кроком у забезпеченні доступної та якісної стоматологічної допомоги для українського населення.

Згідно з даними МОЗ України, понад 90% дорослого населення має карієс, захворювання пародонту або інші стоматологічні проблеми, які потребують професійного лікування. Станом на 2025 рік, Програма медичних гарантій покриває невідкладну стоматологічну допомогу для дорослих і невідкладну та планову допомогу для дітей до 18 років.

Програма медичних гарантій стоматологічної допомоги має великий потенціал для поліпшення стану стоматологічного здоров'я населення України. Проте, для досягнення цієї мети, потрібно вирішувати існуючі проблеми та працювати над їх вдосконаленням.

Мета. Оцінка проблем і перспектив впровадження програми медичних гарантій стоматологічної допомоги населенню України.

Результат. Однією з проблем сучасної стоматології є висока вартість та обмежений обсяг безоплатних послуг. Для дорослого населення Програма медичних гарантій 2025 передбачає лише невідкладну допомогу (усунення гострого болю, зупинка кровотечі, лікування ускладнень), тоді як планові послуги залишаються платними. Дітям та певним соціально-