

Голінка О. П.¹, Мелікова К. Я.²

¹Лікар-стоматолог, приватна практика, ФОП, м. Київ, Україна

² кафедра терапевтичної стоматології, пародонтології та дитячої терапевтичної стоматології
ПВНЗ «Київський медичний університет»

Формування професійної мотивації асистентів стоматолога

▷ **Актуальність.** Формування професійної мотивації асистента стоматолога є важливою умовою підвищення ефективності роботи стоматологічної команди, якості лікування та професійного зростання молодших медичних спеціалістів. Питання мотивації набуває особливого значення в умовах підвищених вимог до сервісу, безпеки та командної взаємодії у сучасній стоматології.

Мета: визначити основні чинники формування професійної мотивації асистента стоматолога та окреслити шляхи її підвищення в умовах сучасної стоматологічної практики.

Результати. Встановлено, що провідними чинниками професійної мотивації асистента-стоматолога є усвідомлення значущості власної ролі в роботі стоматологічної команди, належний рівень матеріального стимулювання, можливість професійного розвитку та підвищення кваліфікації. Значний вплив мають також психологічна підтримка в колективі, сприятливий мікроклімат і чітка організація робочого процесу.

Висновок. Формування стійкої професійної мотивації асистента-стоматолога потребує комплексного підходу, що поєднує матеріальне заохочення, можливість безперервного навчання та психологічну підтримку. Підвищення рівня оплати праці сприятиме не лише зростанню мотивації, а й підвищенню престижу професії асистента-стоматолога в системі охорони здоров'я.

Ключові слова: стоматологія, асистент стоматолога, помічник лікаря-стоматолога, професійна мотивація, командна взаємодія, психологічна підтримка, підвищення кваліфікації.

Стаття опублікована на умовах відкритого доступу за ліцензією CC BY-NC
<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/deed.uk>



Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами

Роботу виконано в межах напрямів науково-педагогічних досліджень із проблем підготовки фахівців медичного профілю, формування професійних компетентностей та розвитку мотиваційної складової у системі післядипломної освіти в стоматології.

Вступ

Мотивація працівників у стоматологічній сфері є одним із ключових чинників ефективності роботи медичного закладу. Високий рівень професіоналізму, відповідальність, уважність до пацієнтів і здатність працювати в команді безпосередньо залежать від внутрішніх та зовнішніх мотивів персоналу. Особливість стоматологічних клінік

полягає в тому, що результат лікування, імідж установи та задоволеність пацієнтів формуються не лише завдяки роботі лікаря, а й через скоординовану діяльність усієї команди — асистентів, адміністраторів, гігієністів, зуботехнічної лабораторії. Саме тому питання підтримки мотивації набуває стратегічного значення.

Асистент стоматолога — це невід'ємний член стоматологічної команди, від якого значною мірою залежить ефективність роботи лікаря, організація робочого процесу та комфорт пацієнта. Висока якість стоматологічної допомоги неможлива без належного рівня професійної мотивації асистента. Формування внутрішнього прагнення до вдосконалення, самореалізації та відповідального ставлення до своєї ролі у команді є важливим завданням як для керівництва клініки, так і для освітніх установ, що готують майбутніх асистентів.

Поняття та значення мотивації у стоматологічній організації

Мотивація — це сукупність внутрішніх і зовнішніх чинників, що спонукають працівника до діяльності, спрямованої на досягнення особистих і професійних цілей, а також цілей організації. У контексті стоматологічної практики мотивація має багатовимірний характер: вона включає не лише матеріальну винагороду, а й визнання, професійний розвиток, комфортні умови праці, чітку систему комунікації та довіру всередині колективу [1].

Основні види мотивації персоналу

У стоматологічній організації можна виділити два основних типи мотивації:

- Матеріальна мотивація — заробітна плата, премії, бонуси за результативність, соціальні гарантії, страхування, оплата підвищення кваліфікації.
- Нематеріальна мотивація — моральне заохочення, позитивний мікроклімат, гнучкий графік роботи, визнання досягнень, залучення до прийняття управлінських рішень, створення можливостей для самореалізації.

Фактори, що впливають на рівень мотивації

До ключових факторів належать:

- Умови праці (ергономічність робочого місця, сучасне обладнання, забезпечення матеріалами);
- Організаційна культура (цінності, стиль керівництва, рівень довіри між працівниками);
- Можливості розвитку (участь у конференціях, навчальних програмах, внутрішніх тренінгах);
- Командна взаємодія (повага, взаємопідтримка, чіткий розподіл обов'язків);
- Зворотний зв'язок від керівництва, що дозволяє оцінити внесок кожного співробітника у спільний результат.

Мотиваційні механізми в сучасній стоматології

Сучасні клініки впроваджують комплексні мотиваційні програми, які поєднують фінансові й нефінансові стимули. Ефективними вважаються:

- система бонусів за якість і швидкість роботи;
- внутрішня система рейтингів і визнання («співробітник місяця»);
- регулярний зворотний зв'язок;
- корпоративні заходи для підтримки командного духу;
- участь персоналу у прийнятті управлінських рішень;

- формування спільної професійної місії — орієнтація на якість лікування та турботу про пацієнта.

Роль керівника у формуванні мотивації

Керівник стоматологічної організації виконує не лише адміністративну, а й психологічну функцію. Його завдання — створити умови, за яких працівник відчуває цінність своєї праці, отримує підтримку, має можливість впливати на результат і розвиватися професійно. Високий рівень емоційного інтелекту керівника є одним із визначальних факторів стабільності колективу.

Формування професійної мотивації

Сучасні реалії, позначені воєнними подіями та глибокими соціальними змінами, суттєво впливають на систему охорони здоров'я України. Медичні працівники, зокрема асистент стоматолога, працюють у складних, іноді екстремальних умовах, коли навантаження, емоційне виснаження, дефіцит ресурсів і невизначеність майбутнього стають постійними супутниками професійної діяльності. У таких обставинах особливої ваги набуває питання підтримки та розвитку професійної мотивації, адже саме вона забезпечує внутрішню стійкість, відповідальність і здатність фахівця ефективно виконувати свої обов'язки навіть у кризових ситуаціях [2].

Водночас сучасна українська медична система стикається з додатковими викликами, пов'язаними зі зниженням мотивації фахівців до працевлаштування у вітчизняних медичних закладах. Значна частина медичних працівників, прагнучи стабільності, безпеки та гідних умов праці, розглядає можливість трудової міграції. Багато кваліфікованих спеціалістів обирають роботу за кордоном, що посилює кадровий дефіцит і створює реальну загрозу для сталого функціонування медичної системи України. Ця тенденція актуалізує необхідність розробки ефективних мотиваційних механізмів, які б не лише сприяють професійній самореалізації медичних працівників, а й зміцнювали їхнє бажання залишатися в рідній країні та розвивати національну медицину.

Професійна мотивація виступає ключовим чинником збереження кадрового потенціалу медичних закладів. Для керівництва клінік це означає необхідність не лише утримати висококваліфікованих працівників, а й створити умови для їх особистісного та професійного зростання. У сучасних умовах це завдання виходить далеко за межі традиційних підходів до управління персоналом і вимагає впровадження нових стратегій

стимулювання, які враховують не лише матеріальні, але й психологічні, моральні, соціальні та ціннісні аспекти професійного життя.

Планування кадрової політики медичного закладу сьогодні має спиратися на глибоке розуміння потреб і мотивів працівників, специфіка їхньої діяльності, ролі в команді та ставлення до професії [3, 4]. Ефективна система мотивації передбачає створення позитивного мікроклімату, справедливую оцінку внеску кожного співробітника, можливість професійного самовираження, розвитку комунікаційних навичок і формування почуття приналежності до спільної справи.

Для асистента стоматолога мотиваційна сфера має подвійне значення. З одного боку, вона забезпечує високу якість виконання функціональних обов'язків — підготовку робочого місця, дотримання протоколів асептики, ефективне асистування під час маніпуляцій, налагодження комунікації з пацієнтами. З іншого боку, вона формує професійне самосприйняття, відчуття власної значущості як невіддільного члена медичної команди. Саме від рівня внутрішньої залученості, почуття професійної гідності та усвідомлення цінності своєї праці залежить якість стоматологічної допомоги загалом.

Формування і підтримка професійної мотивації асистентів стоматолога в сучасних умовах має розглядатися як стратегічний напрям розвитку

медичної освіти та управління персоналом [5, 6]. Це багаторівневий процес, який поєднує педагогічні, психологічні та організаційні механізми, спрямовані на те, щоб допомогти фахівцю зберегти віру у власні сили, гордість за свою професію та готовність служити людям навіть у найскладніші часи.

Американський психолог Абрахам Маслоу (Abraham Maslow) розробив теорію ієрархії потреб, згідно з якою мотивація людини ґрунтується на послідовному задоволенні певних рівнів потреб. Цю модель часто зображують у вигляді піраміди, де кожен рівень зображує певний тип людських потреб — від базових фізіологічних до найвищих духовних.

За Маслоу, поки потреби нижчого рівня не задоволені, людина не прагне до вищих. Таким чином, мотивація виникає тоді, коли людина відчуває нестачу чогось важливого для неї.

Піраміда Маслоу включає п'ять основних рівнів:

1. *Фізіологічні потреби* — базові життєві потреби, необхідні для виживання: їжа, вода, сон, дихання, відпочинок, комфортні умови праці.
2. *Потреби у безпеці* — почуття стабільності, захищеності, впевненості у завтрашньому дні, наявність роботи, житла, соціального захисту, охорони здоров'я.
3. *Соціальні потреби (потреби у належності)* — прагнення до спілкування, дружби, любові,



Рис. 1. Піраміда Маслоу

приналежності до колективу або професійної спільноти.

4. *Потреби у повазі та визнанні* — бажання отримувати схвалення, авторитет, професійне визнання, самоповагу.

5. *Потреби у самореалізації* — найвищий рівень, що передбачає розкриття особистісного потенціалу, творчий розвиток, досягнення життєвих і професійних цілей.

Таким чином, згідно з теорією Маслоу, мотивація до праці у сфері охорони здоров'я формується поступово: від забезпечення базових умов роботи та безпеки до прагнення професійного розвитку, суспільного визнання й реалізації себе як фахівця. (рис. 1).

Мотив — це причина, що лежить в основі вибору дій і вчинків людини. Він зображує сукупність внутрішніх і зовнішніх умов, які визначають позитивне або негативне ставлення до праці. Мотиви можуть бути сильними або слабкими, усвідомленими або несвідомими, а їх формування залежить від багатьох факторів, що особливо важливо у сфері охорони здоров'я. Мотив виступає ключовим елементом мотиваційного процесу.

До внутрішніх позитивних мотивів належать:

1. *Індивідуальні мотиви* — особисті риси, характер, звички, традиції, рівень культури та освіти, а також психоемоційні та біосоціальні особливості людини.
2. *Соціальні мотиви* — винагорода за працю, заробітна плата, премії та інші заохочення, соціальні пільги (компенсація проїзду, оплата телефонного зв'язку, оздоровлення), можливість кар'єрного зростання та інші стимули.

Окрім внутрішніх мотивів, існують зовнішні мотиви, які також можуть мати позитивний або негативний характер:

1. *Зовнішні позитивні мотиви* — передбачають отримання матеріальних благ, можливість кар'єрного зростання та інші заохочувальні фактори.
2. *Зовнішні негативні мотиви* — пов'язані з потенційними санкціями або покараннями зі сторони адміністрації закладу, такими як штрафи, критика, осуд або інші заходи негативного впливу на працівника.

Формування професійної мотивації асистентів стоматолога — це не просто про заохочення до праці, а про створення системи умов, у якій працівник відчуває цінність своєї ролі, професійне зростання та емоційне задоволення від роботи. Ось докладно — як саме це можна зробити:

1. Створення сприятливого професійного середовища

Асистенти стоматолога працюють у тісному контакті з лікарем, пацієнтами та колегами, тому мотивація значною мірою залежить від психологічного клімату в колективі:

- Повага, підтримка та чіткий розподіл ролей;
- Уникнення авторитарного стилю керівництва — замість цього варто впроваджувати партнерські *відносини*, найкраще надавати перевагу демократичному стилю керівництва;
- Можливість обговорювати робочі питання відкрито, без страху покарання.

2. Професійний розвиток і навчання

Асистент стоматолога має відчувати, що його професія — *динамічна* і потребує постійного вдосконалення:

- Організація тренінгів, майстер-класів, конференцій;
- Доступ до новітніх технологій і матеріалів, знайомство з сучасними протоколами асистування;
- Заохочення участі у вебінарах, курсах підвищення кваліфікації;
- Введення системи наставництва для молодих спеціалістів.

3. Соціальне визнання і підтримка

Професійна мотивація зміцнюється, коли працівник бачить результати своєї праці та відчуває вдячність:

- Публічне визнання успіхів (наприклад, «Асистент місяця»);
- Слова подяки від керівництва чи пацієнтів;
- Підтримка психологічного добробуту через корпоративну культуру довіри, можна запровадити анонімну скриньку довіри, або щомісячні збори колективу, де кожен має змогу бути почутим.

4. Матеріальне стимулювання

Хоча не завжди є головним фактором, фінансове заохочення залишається важливою складовою:

- Система премій, бонусів, доплат за якість роботи;
- Гнучкий підхід до оплати — врахування складності прийомів, навантаження, досвіду;
- Мотиваційні пакети — медичне страхування, оплата курсів, додаткові вихідні.

5. Формування внутрішньої мотивації

Це найстійкіша форма мотивації — коли асистент розуміє сенс своєї праці:

- Підкреслення важливості його ролі у створенні позитивного досвіду пацієнта;
- Відчуття причетності до команди, яка допомагає людям зберегти здоров'я і впевненість у собі;

- Залучення до прийняття рішень, що підвищує відповідальність і самоповагу.

6. Психоемоційна підтримка

Робота асистента стоматолога — емоційно напружена, особливо в умовах війни:

- Проведення тренінгів зі стресостійкості, емоційного вигорання, комунікації з пацієнтами;
- Можливість коротких відпочинків, зручний графік;
- Збереження балансу між роботою та особистим життям.

7. Лідерство керівника

Велике значення має стиль управління:

- Керівник що мотивує, бачить потенціал у кожному працівнику;
- Уміння надихати, делегувати, дякувати — основа формування здорової мотивації;
- Важливо, щоб лікар-стоматолог, з яким працює асистент, був прикладом професіоналізму, етичності та турботи.

У процесі дослідження професійної мотивації медичних працівників, доцільно використовувати психодіагностичні інструменти, які дозволяють глибше зрозуміти структуру мотивів, що спонукають фахівців до якісного виконання своїх обов'язків. Однією з найбільш відомих і науково обґрунтованих методик є «Мотивація професійної діяльності» К. Замфір у модифікації А. Реана.

Ця методика спрямована на визначення актуальних типів мотивацій, серед яких виділяють такі:

1. Орієнтація на матеріальну винагороду;
2. Прагнення кар'єрного зростання та професійного самоствердження;
3. Бажання уникати критики з боку керівництва чи колег;
4. Уникнення можливих покарань або неприємних наслідків;
5. Орієнтація на престиж професії та повагу з боку оточення;
6. Отримання задоволення від якісно виконаної роботи;
7. Усвідомлення суспільної значущості та користі своєї діяльності.

Завдяки цій методиці можливо визначити **три основні типи мотивації**, характерні для працівників будь-якої медичної спеціальності, кваліфікації чи стажу роботи:

- *Внутрішня мотивація (ВМ)* — ґрунтується на глибокому розумінні значущості своєї праці, прагненні до професійного зростання, самоосвіти, вдосконалення навичок і задоволеності від досягнутих результатів.
- *Зовнішня позитивна мотивація (ЗПМ)* — пов'язана з прагненням до кар'єрного просування, отримання матеріальних винагород, премій, схвалення з боку керівництва чи пацієнтів.
- *Зовнішня негативна мотивація (ЗНМ)* — проявляється в бажанні уникати осуду, критики, зауважень, доган або інших неприємних санкцій.

№		Дуже незначною мірою	Достатньо незначною мірою	Невеликою, але значною мірою	Достатньо великою мірою	Дуже значною мірою
1	Грошове забезпечення					
2	Прагнення до просування у роботі					
3	Прагнення уникати критику з боку керівника чи колег					
4	Прагнення уникати можливі покарання чи неприємності					
5	Потреба у досягненні соціального престижу та поваги оточуючих					
6	Задоволення від власне процесу роботи та результату					
7	Можливість найбільш повної самореалізації саме у цій діяльності					

Рис. 2. Тест «Мотивація професійної діяльності» (К. Замфір у модифікації А. Реана)

1 бал — «Дуже незначною мірою», 2 бали — «Достатньо незначною мірою», 3 бали — «Невеликою, але значною мірою», 4 бали — «Достатньо високою мірою», 5 балів — «Дуже значною мірою»

ОБРОБКА

Підраховуються показники внутрішньої мотивації (ВМ), зовнішньої позитивної (ЗПМ) та зовнішньої негативної (ЗНМ) відповідно до таких ключів:

ВМ = (оцінка п. 6 + оцінка п. 7) / 2; ЗПМ = (оцінка п. 1 + оцінка п. 2 + оцінка п. 5) / 3; ЗНМ = (оцінка п. 3 + оцінка п. 4) / 2.

Показником значущості кожного типу мотивації буде число, яке знаходиться у межах від 1 до 5.

Інтерпретація

На підставі отриманих результатів визначається мотиваційний комплекс особистості. Він уявляє собою тип співвідношення між собою трьох видів мотивації: ВМ, ЗПМ, ЗНМ. До найкращих, оптимальних мотиваційних комплексів слід відносити два типи сполучення:

ВМ > ЗПМ > ЗНМ та ВМ = ЗПМ > ЗНМ.

Найгіршим мотиваційним комплексом є тип ЗНМ > ЗПМ > ВМ.

Між цими комплексами існують також проміжні, які вважаються менш ефективними або завершальними, з погляду їх ефективності, мотиваційні комплекси.

Потрібно враховувати не тільки тип мотиваційного комплексу, але й те, наскільки сильно один тип мотивації превалює над іншим за ступенем значущості.

Застосування цієї методики дає змогу не лише оцінити основні мотиви професійної діяльності медичного працівника, а й сформулювати цілісний мотиваційний комплекс особистості, який визначає рівень її професійної залученості, відповідальності та ставлення до праці (рис. 2). [7].

У європейських державах постійно впроваджуються заходи, спрямовані на підвищення мотивації медичних працівників, які працюють у лікувальних і профілактичних закладах охорони здоров'я. Для цього здійснюють різноманітні форми моніторингу — аналіз, опитування, тестування, — а також розробляють і реалізують програми, покликані підвищити рівень задоволеності роботою. Значну увагу приділяють матеріальному стимулюванню, впровадженню систем преміювання та різноманітних форм заохочення.

У країнах Європейського Союзу обов'язковим є як медичне, так і пенсійне страхування, тому працівники медичної сфери користуватися розширеним соціальним пакетом. До його складу зазвичай входять: медичне страхування, страхування від нещасних випадків, оплата професійного навчання, відпусток, а також інші види соціальної підтримки.

Соціальний пакет медичного працівника у європейських країнах зазвичай включає такі складники:

- турбота про фізичне та психічне здоров'я працівника;
- стимулювання професійного розвитку та підвищення кваліфікації;
- підтримка у навчанні та самореалізації;
- забезпечення відпочинку, дозвілля та соціальної стабільності.

У структурі соціального пакета понад половину коштів зазвичай становлять різні види страхування, серед яких провідне місце займає саме медичне.

В Україні подібна система соціальних гарантій поки що не є повсюдною і переважно характерна для великих компаній, які активно розвиваються та орієнтуються на європейські стандарти корпоративної відповідальності.

Трудове Законодавство України не містить прямої норми про соціальний пакет, однак передбачає обов'язкові страхові внески із заробітної плати до державних соціальних фондів.

У медичних закладах європейських країн широко застосовується так звана система мотивації типу «Кафетерій», яка передбачає надання працівникам можливості самостійного вибору соціальних пільг із запропонованого набору варіантів — своєрідного «меню» стимулів.

Згідно з цією системою, кожен співробітник медичного закладу (за погодженням з керівництвом) може обрати найбільш прийнятним для себе формат матеріального чи нематеріального заохочення — наприклад, із переліку варіантів, умовно позначених як «Меню № 1», «Меню № 2», «Меню № 3». Такий підхід дозволяє враховувати індивідуальні потреби працівників, підвищує рівень їх задоволеності працею та сприяє зростанню професійної мотивації, що, своєю чергою, позитивно впливає на якість виконання ними своїх обов'язків.

Висновок

Мотивація персоналу стоматологічної організації — це безперервний процес, що вимагає системного підходу. Ефективна мотиваційна стратегія повинна поєднувати матеріальні стимули, сприятливу атмосферу в колективі, професійне зростання та чітке бачення спільної мети. Підтримка внутрішньої мотивації працівників дозволяє не лише підвищити якість стоматологічних послуг, але й забезпечити стабільність, розвиток і конкурентоспроможність клініки на сучасному ринку.

Формування професійної мотивації асистента-стоматолога — це цілеспрямований, багаторівневий процес, що поєднує педагогічні, психологічні та організаційні чинники. Високомотивований асистент забезпечує ефективність роботи лікаря, стабільність команди та якість стоматологічних послуг [8].

Водночас одним із ключових напрямів підвищення мотивації має стати покращення матеріального рівня працівників. Сучасні асистенти володіють значним обсягом знань і навичок, без

яких неможливе якісне лікування, проте рівень їхньої оплати часто не відповідає професійному внеску.

Матеріальне заохочення повинно розглядатися не лише як інструмент стимулювання, а як чинник престижності професії. Підвищення заробітної плати, прозора система преміювання, оплата участі у навчальних заходах сприятимуть зростанню професійного статусу асистента-стоматолога, підвищенню його залученості до

командної роботи та формуванню позитивного іміджу професії в суспільстві.

Конфлікт інтересів

Автори заявляють про відсутність конфлікту інтересів.

Згода на публікацію

Автори ознайомлені з текстом рукопису та надали згоду на його публікацію.

ПОСИЛАННЯ / REFERENCES

1. Natalia V. Terenteva, Tetyana M. Astahova. (2024). Motivational components of medical staff during the war in Ukraine. *Actual problems of economics*, 4(274), 264–71. [In Ukrainian]. [Терентьєва Н. В., Астахова Т. М. (2024). Мотиваційні складові медичного персоналу в період війни в Україні. *Актуальні проблеми економіки*, 4(274), 264–71]. DOI: <https://doi.org/10.32752/1993-6788-2024-1-274-264-271>.
2. Chorna, V. V. (2020). Motivation and working capacity of medical workers in the sphere of psychic healthcare as a predictor of their psychological well-being. *Environment & Health*, 4(97), 53–62. [In Ukrainian]. [Чорна В. В. (2020). Мотивація і працездатність медичних працівників сфери охорони психічного здоров'я як предиктор їх психологічного благополуччя. *Довкілля та здоров'я*, 4(97), 53–62.]. DOI: <https://doi.org/10.32402/dovkil2020.04.053>.
3. BONA FIDES. (2018). Research on motivational components of ensuring the quality of medical care in healthcare institutions. Western Ukrainian National University (WUNU). [BONA FIDES. (2018). Дослідження мотиваційних компонентів забезпечення якості медичної допомоги в закладах охорони здоров'я. Західноукраїнський Національний університет (ЗУНУ)]. [In Ukrainian]. URL: <https://www.wunu.edu.ua/pdf/019.pdf>.
4. Barannik, L. (2011). Social package as an attribute of a modern enterprise. *Bulletin of the Taras Shevchenko National University of Kyiv*, 124–125, 62–65. [In Ukrainian]. [Баранник Л. (2011). Соціальний пакет як атрибут сучасного підприємства. *Вісник Київського національного університету імені Т. Шевченка*. 2011. Вип.124–125, С. 62–65.]. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/VKNU_Ekon_2011_124-125_22.
5. Novak, I. M. (2008). Social package: features of formation and management. *Labor market and social and labor relations*, 1, 115–120. [In Ukrainian]. [Новак І. М. (2008). Соціальний пакет: особливості формування та управління. *Ринок праці та соціально-трудова відносина*, 1, 115–120]. URL: <https://dse.org.ua/archive/9/9.pdf>
6. Chorna, V., Sergeta, I., & Makhnyuk, V. (2019). Modern going near creation of in-hospital comfort for patients and medical personnel in psychiatric establishments of health protection. *Biomedical and Biosocial Anthropology*, (35), 48–53. [Чорна В. В., Сергета І. В., Махнюк В. М. (2019). Сучасні підходи до створення внутрішньо лікарняного комфорту для хворих та медичного персоналу в психіатричних закладах охорони здоров'я. *Biomedikal and Biosocial anthropology*, 35, 48–53.]. DOI: <https://doi.org/10.31393/bba35-2019-08>.
7. Chorna, V. V., Khliestova, S. S., Korolova, N. D., Gumeniuk N. I., Vyhivska, O., & Khliestoval. V. (2021). The essence and problems of the motivation system at the stage of formation of modern specialists of humane professions. *Reports of Vinnytsia National Medical University*, 25(3), 474–479. [Чорна В. В., Хлестова С. С., Корольова Н. Д., Гуменюк Н. І., Вигівська О. В., Хлестова І. В. (2021). Сутність та проблеми системи мотивації на етапі становлення сучасних спеціалістів гуманних професій. *Вісник Вінницького національного медичного університету*, 25(3), 474–479.]. DOI: [https://doi.org/10.31393/reports-vnmedical-2021-25\(3\)-23](https://doi.org/10.31393/reports-vnmedical-2021-25(3)-23).
8. A. M. Kolot, S. O. Tymbalyuk. (2011). Personnel motivation. textbook KNEU. 397 p. [In Ukrainian]. [А. М. Колот, С. О. Цимбалюк. (2011). Мотивація персоналу : підручник КНЕУ. 397 с.]. URL: https://fupstap.kneu.edu.ua/ua/kaf_fupstap/k_upravlinnja_personalom/ustv/ustv_praci/ustv_prazi/motper/

Formation of Professional Motivation of Dental Assistants

Golinka, O. ¹, Melikova, K. ²

¹ Dentist, private practice, sole proprietor, Kyiv, Ukraine

² Department of Therapeutic Dentistry, Periodontology and Pediatric Therapeutic Dentistry, Kyiv Medical University

Topicality. The development of professional motivation among dental assistants is an essential condition for increasing the efficiency of the dental team, improving the quality of treatment, and fostering the professional growth of junior medical specialists. Motivation is crucial amid increased demands for service, safety, and team interaction in modern dentistry.

Purpose: to identify the main factors shaping the professional motivation of a dental assistant and outline ways to increase it in the conditions of modern dental practice.

Results. It was established that the leading factors in a dental assistant's professional motivation are awareness of the significance of their role in the dental team's work, an appropriate level of material stimulation, and the possibility of professional development and advanced training. Psychological support in the team, a favorable microclimate, and a clear organization of the work process also have a significant impact.

Conclusion. The development of sustainable professional motivation among dental assistants requires a comprehensive approach that combines financial incentives, opportunities for continuous training, and psychological support. Increasing remuneration will boost motivation and enhance the prestige of the dental assistant profession within the healthcare system.

Keywords: *dentistry, dental assistant, dental assistant, professional motivation, team interaction, psychological support, advanced training.*

Голінка Ольга Павлівна — лікар-стоматолог, ФОП.

ORCID: <https://orcid.org/0009-0009-7780-9768>

Мелікова Катерина Ярославівна — асистент кафедри терапевтичної стоматології, пародонтології та дитячої терапевтичної стоматології ПВНЗ «Київський медичний університет».

ORCID: <https://orcid.org/0009-0006-5755-3329>

Стаття: надійшла до редакції 12.09.2025 р.; прийнята до друку 16.10.2025 р.