

УДК 614.2:334.722
<https://doi.org/10.47619/2713-2617.zm.2025.v.6i1;127-134>

Организационная структура и ее влияние на эффективность частных медицинских клиник

Ю.Ю. Снегирева*, Н.Ш. Сархадов, Г.Б. Падиев

Национальный научно-исследовательский институт общественного здоровья им. Н.А. Семашко, 105064, Россия, г. Москва, ул. Воронцово Поле, д. 12. стр. 1

*Автор, ответственный за переписку, email: u.snegireva@mail.ru

Аннотация

Введение. В статье рассматривается влияние организационной структуры на эффективность частных медицинских клиник. Актуальность выбранной темы подтверждается растущей потребностью в более качественном и доступном медицинском обслуживании, что ставит перед частными клиниками задачу оптимизации их организационных структур. **Цель работы.** Исследовать влияние различных моделей организационных структур на эффективность функционирования частных медицинских учреждений, определить их преимущества и недостатки, а также предложить рекомендации по оптимизации организационной структуры для повышения качества предоставляемых услуг, улучшения внутреннего взаимодействия и адаптивности к изменениям в рыночной среде. **Материалы и методы.** Использованы аналитические и сравнительные методы для изучения влияния различных моделей организационных структур на эффективность работы частных медицинских учреждений. Проанализированы научные публикации, посвященные особенностям функциональных, матричных, проектных структур и их применению в здравоохранении. Проведен обзор практических кейсов из медицинских учреждений, включая данные об эффективности внедрения различных структур управления. Использованы вторичные данные из отчетов медицинских организаций, научных статей и публикаций, а также результаты эмпирических исследований, направленных на оценку влияния организационной структуры на качество обслуживания, удовлетворенность клиентов и финансовые показатели. **Результаты.** Хорошо спланированная организационная структура способствует улучшению коммуникации, оптимизации работы команд, повышению гибкости и адаптивности, а также вовлеченности сотрудников. Все это приводит к повышению качества предоставляемых медицинских услуг и более эффективному достижению поставленных целей. Оптимизация организационной структуры – это не разовое мероприятие, а постоянный процесс, требующий внимания и инвестиций в развитие.

Ключевые слова: организационная структура; эффективность управления; преимущества и недостатки; частные медицинские клиники

Для цитирования: Снегирева Ю.Ю., Сархадов Н.Ш., Падиев Г.Б. Организационная структура и ее влияние на эффективность частных медицинских клиник. *Здоровье мегаполиса*. 2025;6(1):127-134. <https://doi.org/10.47619/2713-2617.zm.2025.v.6i1;127-134>

УДК 614.2:334.722
<https://doi.org/10.47619/2713-2617.zm.2025.v.6i1;127-134>

Organizational Structure and Its Impact on the Effectiveness of Private Medical Clinics

Yulia Y. Snegireva*, Nazir Sh. Sarkhadov, Gourgen B. Padiev

N.A. Semashko National Research Institute of Public Health, 12, bldg. 1, Vorontsovo Pole ul., 105064, Moscow, Russian Federation

* Corresponding author, email: u.snegireva@mail.ru

Abstract

Introduction. This article examines the impact of the organizational structure on the effectiveness of private medical clinics. The relevance of the chosen topic is confirmed by the growing need for better and more affordable medical care, which sets private clinics the task of optimizing their organizational structures. **The purpose of the work** is to investigate the impact of various models of organizational structures on the effectiveness of private medical institutions, identify their advantages and disadvantages, and offer recommendations on optimizing the organizational structure to improve the quality of services provided, and improve internal interaction and adaptability to changes in the market environment. **Materials and methods.** In the course of the research, analytical and comparative methods were used to study the impact of various models of organizational structures on the effectiveness of private medical institutions. Scientific publications devoted to the features of functional, matrix, and design structures, as well as their application in healthcare, were analyzed. A review of practical cases from medical institutions was conducted, including data on the effectiveness of the implementation of various management structures. Secondary data was drawn from reports of medical organizations, scientific articles and publications, as well as empirical studies aimed at assessing the impact of the organizational structure on the quality of service, customer satisfaction, and financial performance. **Results.** Organizational structure is an important factor determining the effectiveness of an organization. A well-planned structure helps to improve communication, optimize team work, increase flexibility and adaptability, as well as employee engagement. All this leads to an improvement in the quality of medical services provided and a more effective achievement of goals. Optimization of the organizational structure is not a one-time event, but an ongoing process that requires attention and investment in development.

Keywords: organizational structure; management efficiency; advantages and disadvantages; private medical clinics

For citation: Snegireva Yu.Yu., Sarkhadov N.Sh., Padiev G.B. Organizational Structure And Its Impact on the Effectiveness of Private Medical Clinics. *City Healthcare*. 2025;6(1):127-134. <https://doi.org/10.47619/2713-2617.zm.2025.v.6i1;127-134>

Введение

С ростом популярности частной медицины в последние десятилетия, вызванной как стремлением пациентов к более качественному обслуживанию, так и желанием клиник предоставить широкий спектр инновационных услуг, возникла необходимость в глубоких исследованиях, направленных на изучение организационных механизмов, влияющих на функционирование медицинских учреждений. Частные клиники, стремясь соответствовать высоким требованиям, предъявляемым современным здравоохранением, должны учитывать множество факторов, включая не только качество медицинских услуг, но и различные аспекты управления и организации работы.

Современная система здравоохранения встречается с многочисленными вызовами, такими как увеличение конкуренции, изменение потребительских предпочтений, внедрение новых технологий, постоянное давление на стоимость оказываемых услуг, и от руководства клиник требуется гибкость в подходах к организации работы и способности быстро адаптироваться к изменениям в рыночной среде.

Эффективная организационная структура является одной из ключевых составляющих успешного функционирования и конкурентоспособности частных медицинских учреждений: может значительно повысить оперативность принятия решений, улучшить внутренние коммуникации и оптимизировать распределение ресурсов, что, в свою очередь, ведет к повышению качества обслуживания пациентов [1]. В этих условиях важно учитывать, что различные модели организационной структуры (функциональная, процессная, проектная и другие) могут по-разному влиять на эффективность работы клиник [2]. Поэтому исследование организационных механизмов становится не просто актуальным, но и необходимым для понимания того, как можно улучшить общую продуктивность работы частных медицинских учреждений.

Цель работы – исследовать влияние различных моделей организационных структур на эффективность функционирования частных медицинских учреждений, определить их преимущества и недостатки, а также предложить рекомендации по оптимизации организационной структуры для повышения качества предоставляемых услуг, улучшения внутреннего взаимодействия и адаптивности к изменениям в рыночной среде.

Материалы и методы

В ходе исследования использованы аналитические и сравнительные методы для изучения

влияния различных моделей организационных структур на эффективность работы частных медицинских учреждений. Были проанализированы научные публикации, посвященные особенностям функциональных, матричных, проектных структур и их применению в здравоохранении. Проведен обзор практических кейсов из медицинских учреждений, включая данные об эффективности внедрения различных структур управления. Использованы вторичные данные из отчетов медицинских организаций, научных статей и публикаций, а также результаты эмпирических исследований, направленных на оценку влияния организационной структуры на качество обслуживания, удовлетворенность клиентов и финансовые показатели.

Результаты и обсуждение

Организационная структура предоставляет схему, по которой распределяются обязанности, полномочия и ресурсы между членами организации [3]. Основные модели, применяемые в частных медицинских учреждениях, включают: функциональную, матричную и проектную структуры.

Функциональная структура является одной из наиболее распространенных моделей управления в частных медицинских учреждениях. Она характеризуется делением организации на отдельные отделы, которые специализируются на определенных функциональных областях. Данная модель имеет свои преимущества и недостатки, которые стоит рассмотреть более подробно [3].

Преимущества функциональной структуры управления:

1. Специализация. Отделы формируются на основе специальных знаний и навыков, что позволяет медикам и другим специалистам углублять свои компетенции в определенной области. Например, в отделении хирургии сосредоточены высококвалифицированные хирурги, что способствует более высокому качеству операций.

2. Эффективность. Четкое разделение обязанностей и специализация могут привести к более оперативной и эффективной работе. Когда каждому сотруднику ясно, на каком участке он работает, это снижает дублирование функций и увеличивает производительность.

3. Управляемость. В функциональной структуре легче управлять процессами, поскольку руководство может сосредоточиться на специфических задачах каждого отдела. Это позволяет лучше контролировать качество услуг и обеспечивать соответствие стандартам.

4. Обучение и развитие. Специализированные отделы создают возможности для профессионального роста сотрудников, что положительно сказывается на мотивации и удовлетворенности работой [4].

Недостатки функциональной структуры управления:

1. Изолированность. Отделы могут работать слишком изолированно друг от друга, что приводит к смешению информации и недостатку междисциплинарного взаимодействия. Например, информация о диагнозе пациента может не передаваться должным образом между терапевтами и хирургами.

2. Медленные процессы. При необходимости координации между несколькими отделами процессы могут замедляться, так как требуется больше времени для согласования действий различных команд [5].

3. Сложности в управлении. Руководителям может быть трудно отслеживать общую картину работы учреждения, поскольку они сосредоточены на показателях своих отделов.

4. Жесткость. При изменениях в отрасли или внутренней среде (например, внедрение новых технологий) функциональная структура может оказаться негибкой. Адаптация к изменениям может занимать много времени, что негативно скажется на конкурентоспособности.

Следовательно, функциональная структура имеет свои сильные и слабые стороны, и ее успешность зависит от конкретной ситуации и особенностей медицинского учреждения. Важно учитывать не только ее преимущества, но и потенциальные недостатки, чтобы оптимизировать организационные механизмы и достигать высоких результатов в сфере здравоохранения.

Проектная структура управления – это организационная модель, ориентированная на выполнение конкретных проектов, в рамках которой команды формируются и работают над достижением определенных целей [6]. В медицине это может означать реализацию различных инициатив, таких как клинические испытания, разработка новых лекарств, внедрение технологий или программы по улучшению качества обслуживания пациентов. К основным характеристикам проектной структуры можно отнести:

- командный подход (формируются специальные команды, состоящие из сотрудников разных специальностей, которые работают над достижением конкретных целей);

- ясная цель (каждый проект имеет определенные, четко сформулированные цели и результаты, которых необходимо достичь в обозначенные сроки);

- гибкость и возможность адаптации (проектные команды могут быть быстро собраны и распущены в зависимости от потребностей);

- временные рамки (выполняется в ограниченный период).

Преимущества проектной структуры управления:

1. Фокус на результатах. Работая в рамках определенного проекта, команда может сосредоточиться на поставленных задачах и результатах, что ведет к более эффективному использованию времени и ресурсов.

2. Инновации и креативность. Проектные структуры часто способствуют развитию инновационных решений, поскольку специалисты из разных областей работают вместе, обмениваясь идеями и подходами [7].

3. Улучшение коммуникации. Проектные команды способствуют более прямому и открытому обмену информацией между членами, что может улучшить взаимодействие и повысить координацию.

4. Развитие профессиональных навыков. Участие в проектных командах предоставляет возможность каждому сотруднику развивать свои навыки и приобретать опыт в различных областях профессиональной деятельности [8].

Недостатки проектной структуры управления:

1. Риски конфликтов. Наличие нескольких руководителей и различные цели могут привести к конфликтам и недопониманиям внутри команды.

2. Неопределенность после завершения проекта. По окончании проекта члены команды могут столкнуться с отсутствием четкого направления или новых задач, что может повлиять на мотивацию и удовлетворенность работой.

3. Сложности в управлении ресурсами. Когда работники распределяются по различным проектам, может возникнуть нехватка ресурсов для долгосрочных задач или текущих операций.

4. Ограничения на временные рамки. Жесткие сроки выполнения проекта могут привести к стрессу и перегоранию сотрудников, особенно в случае несоответствия между требованиями проекта и реальными условиями его реализации.

Проектная структура в медицине представляет собой эффективный инструмент для достижения значимых результатов в исследовании и предоставлении медицинских услуг, но требует внимания к управлению рисками и взаимодействию в командах.

Матричная структура управления представляет собой организационную модель, в которой сочетаются элементы функциональной и проектной организационных структур [3]. В этой модели сотрудники имеют несколько руководи-

телей, что позволяет им работать над различными проектами и выполнять одновременно несколько задач.

Преимущества матричной структуры управления:

1. Гибкость. Матричная структура позволяет быстро реагировать на изменения в окружении и адаптироваться к новым условиям, что особенно важно в динамичных отраслях, таких как здравоохранение или ИТ.

2. Эффективное использование ресурсов. Сотрудники могут быть выделены на несколько проектов в зависимости от их квалификации и потребностей, что позволяет более эффективно использовать человеческие и финансовые ресурсы.

3. Увеличение взаимодействия. Сотрудничество между разными функциональными и проектными группами способствует обмену знаниями и идеями, что может привести к более инновационным подходам и решениям [9].

4. Развитие навыков. Сотрудники, работающие в матричной структуре, имеют возможность развивать широкий спектр навыков, так как они взаимодействуют с разными командами и выполняют разнообразные задачи [8].

Недостатки матричной структуры управления:

1. Конфликт интересов. Наличие нескольких руководителей может привести к конфликтам в управлении, так как разные руководители могут иметь противоречивые требования и ожидания.

2. Неопределенность ролей. Сотрудники могут испытывать трудности с пониманием своих обязанностей и приоритетов, что может вызвать путаницу и снизить продуктивность.

3. Сложность координации. Матричная структура требует дополнительных усилий для координации работы между различными командами и проектами, что может увеличить административные затраты и время на принятие решений.

4. Стресс и перегрузка. Многозадачность может приводить к стрессу и усталости у сотрудников, так как они должны балансировать между различными требованиями и ожиданиями.

Можно сказать, что матричная структура является мощным инструментом для организаций, стремящихся повысить свою конкурентоспособность и адаптивность. Тем не менее для успешного функционирования этой модели необходимо тщательно управлять коммуникацией и координацией между различными уровнями управления, а также обеспечивать ясность ролей и обязанностей среди сотрудников.

Организационная структура играет ключевую роль в эффективности функционирования организаций, в том числе в сфере здравоохранения. Она определяет, как распределяются обязанности,

как осуществляется контроль и взаимодействие между различными подразделениями и специалистами [10].

Отметим, что эффективность частных клиник можно оценивать через несколько ключевых показателей:

- качество обслуживания (связано с уровнем подготовки персонала, направлениями работы, а также четкостью распределения обязанностей);
- уровень удовлетворенности клиентов (напрямую зависит от организации взаимодействия с пациентами и качества предоставляемых услуг);
- финансовые результаты (прибыльность и расходы клиники значительно определяются принятыми управленческими решениями и эффективностью внутренних процессов).

Рассмотрим, каким образом организационная структура влияет на эффективность и результативность работы.

1. Распределение ролей и обязанностей:

- четкое понимание и разграничение (четко прописаны роли и ответственности каждого участника);
- специализация (разделение труда помогает каждой команде или индивидууму сосредоточиться на своей области экспертизы, повышая качество работы).

2. Коммуникация и взаимодействие:

- упрощение процессов (способствует быстрому обмену информацией между отделами);
- минимизация барьеров (если структура «плоская», это может содействовать более открытому диалогу между уровнями управления и различными подразделениями);

3. Адаптивность и гибкость:

- способность к изменениям (в динамичной среде, такой как здравоохранение, необходимость быстрого реагирования на изменения является критически важной);
- управление проектами (проектные структуры позволяют сосредоточиться на конкретных инициативах, что делает организацию более подвижной и эффективной в реализации новых идей и проектов).

4. Мотивация и вовлеченность сотрудников:

- чувство участия (структура, которая поощряет вовлеченность сотрудников в процесс принятия решений, может повысить их мотивацию и удовлетворенность работой);
- поддержка лидерства (четкое распределение ответственности и возможность карьерного роста).

5. Оценка результатов:

- мониторинг и контроль (структура, включающая четкие уровни управления и отчетности, позволяет организации проводить эффективный мониторинг и оценку результатов);

- анализ эффективности (возможность быстрой оценки работы отдельных подразделений или проектов).

Заключение

Таким образом, организационная структура является важным фактором, определяющим эффективность работы организации. Хорошо спла-

нированная структура способствует улучшению коммуникации, оптимизации работы команд, повышению гибкости и адаптивности, а также вовлеченности сотрудников. Все это приводит к повышению качества предоставляемых медицинских услуг и более эффективному достижению поставленных целей. Оптимизация организационной структуры – это не разовое мероприятие, а постоянный процесс, требующий внимания и инвестиций в развитие.

Список литературы

1. Полевая Е.В. Ключевые моменты адаптации организационной структуры управления и факторы, влияющие на формирование организационных структур управления. *Наука и бизнес: пути развития*. 2020;4(106):150-154.
2. Бякерев М.А., Колеснев А.А., Тонконог В.В. Риск-менеджмент в медицинских организациях. Парадигмы социальных и экономических процессов России и тенденции их трансформации: сборник материалов Всероссийской научно-практической конференции. Краснодар: ИП Алзидан Махер. 2024. с. 79-83.
3. Озеров С.Л., Лошков Б.Д., Антошина Л.С. Адаптация организационной структуры управления компании как фактора развития структуры и методов управления компании. Генезис и онтология инновационно ориентированного корпоративного управления в условиях трансформации экономики и общества: сборник научных статей международной научно-практической конференции «Инновации в управлении социально-экономическими системами». Москва: РЭА имени Г.В. Плеханова. 2023. с. 450-458.
4. Левкович Р.В., Кончаков А.В., Тонконог В.В. Необходимость и эффективность затрат на развитие персонала организации. Парадигмы социальных и экономических процессов России и тенденции их трансформации: сборник материалов Всероссийской научно-практической конференции. Краснодар: ИП Алзидан Махер. 2024. с. 228-232.
5. Андриянов Н.Ю., Тонконог В.В. Роль и место руководителя в управлении организацией. Парадигмы социальных и экономических процессов России и тенденции их трансформации: сборник материалов Всероссийской научно-практической конференции. Краснодар: ИП Алзидан Махер. 2024. с. 29-34.
6. Андриянов Н.Ю., Тонконог В.В. Стимулирование работников организации как ключевой аспект успешного управления персоналом. *Труд и социальные отношения*. 2024;35(4):164-171.
7. Ананченкова П.И., Тонконог В.В. Некоторые вопросы управления человеческим капиталом в здравоохранении. В: Труды научно-исследовательского института организации здравоохранения и медицинского менеджмента: Сборник научных трудов. Москва: НИИОЗММ; 2023. с. 240-244.
8. Тонконог В.В., Ананченкова П.И. Разработка новых организационных механизмов партнерства университетов и промышленных структур. *Экономика Таджикистана*. 2023;4:100-106.
9. Ананченкова П.И., Симонец Н.Л., Тонконог В.В. Управление рекламными коммуникациями в медицинских организациях. *Проблемы социальной гигиены, здравоохранения и истории медицины*. 2020;28(S):687-693. <https://doi.org/10.32687/0869-866X-2020-28-s1-687-693>
10. Изакова Н.Б., Солосиченко Т.Ж. Методический подход к оценке эффективности управления брендом частных медицинских клиник. *Вопросы управления*. 2021;5(72):23-36.

References

1. Polevaya E.V. Key points of adaptation of the organizational management structure and factors influencing the formation of organizational management structures. *Science and Business: Ways of Development*. 2020;4(106):150-154. (In Russ.)
2. Byakerev M.A., Kolesnev A.A., Tonkonog V.V. Risk management in medical organizations. In: Paradigms of social and economic processes in Russia and trends in their transformation: Collection of materials of the All-Russian Scientific and Practical Conference. Krasnodar: IP Alzidan Maher; 2024. p. 79-83. (In Russ.)

3. Ozerov S.L., Loshkov B.D., Antoshina L.S. Adaptation of the company's organizational management structure as a factor in the development of the company's structure and management methods. In: The genesis and ontology of innovation-oriented corporate governance in the context of economic and social transformation: A collection of scientific articles of the international scientific conference "Innovation in the management of socio-economic systems." Moscow: Plekhanov Russian University of Economics; 2023. p. 450-458. (In Russ.)
4. Levkovich R.V., Konchakov A.V., Tonkonog V.V. Necessity and cost effectiveness for the development of the organization's personnel. In: Paradigms of social and economic processes in Russia and trends in their transformation: Collection of materials of the All-Russian Scientific and Practical Conference. Krasnodar: IP Alzidan Maher; 2024. p. 228-232. (In Russ.)
5. Andrianov N.Yu., Tonkonog V.V. The role and place of the head in the management of the organization. In: Paradigms of social and economic processes in Russia and trends in their transformation: A collection of materials of the All-Russian Scientific and Practical Conference. Krasnodar: IP Alzidan Maher; 2024. p. 29-34. (In Russ.)
6. Andrianov N.Yu., Tonkonog V.V. Stimulating employees of an organization as a key aspect of successful personnel management. *J Labor and Social Relations*. 2024;35(4):164-171. (In Russ.)
7. Ananchenkova P.I., Tonkonog V.V. Some issues of human capital management in healthcare. In: Proceedings of the Research Institute of Healthcare Organization and Medical Management: Collection of scientific papers. Moscow: The Research Institute for Healthcare Organization and Medical Management; 2023. p. 240-244. (In Russ.)
8. Tonkonog V.V., Ananchenkova P.I. Development of new organizational mechanisms for partnership between universities and industrial structures. *The Economy of Tajikistan*. 2023;4:100-106. (In Russ.)
9. Ananchenkova P.I., Simonets N.L., Tonkonog V.V. Management of advertising communications in medical organizations. *J Problems of Social Hygiene, Public Health and History of Medicine*. 2020;28(S):687-693. <https://doi.org/10.32687/0869-866X-2020-28-s1-687-693> (In Russ.)
10. Izakova N.B., Solosichenko T.J. Methodological approach to assessing the brand management performance of a private medical clinic. *J Management Issues*. 2021;(72):23-36. (In Russ.)

Информация о статье

Конфликт интересов: авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.

Финансирование: исследование проводилось без спонсорской поддержки.

Сведения об авторах

Снегирева Юлия Юрьевна – канд. экон. наук, магистрант, кафедра экономики и социологии здравоохранения, ФГБНУ «Национальный научно-исследовательский институт общественного здоровья им. Н.А. Семашко», г. Москва, ул. Воронцово Поле, д. 12, стр. 1, <http://orcid.org/0009-0007-3355-2660>

Сархадов Назир Шихмирзаевич – канд. мед. наук, докторант ФГБНУ «Национальный научно-исследовательский институт общественного здоровья им. Н.А. Семашко», г. Москва, ул. Воронцово Поле, д. 12, стр. 1, <https://orcid.org/0009-0004-3528-4733>

Article info

Conflict of interest: the authors declare that there is no conflict of interest.

Funding: the study had no sponsorship.

About the authors

Yuliya Yu. Snegireva – Cand. Sci. in Economics, Master's Degree Student, N. A. Semashko National Research Institute of Public Health, 12, bld. 1, Vorontsovo Pole ul., Moscow, <http://orcid.org/0009-0007-3355-2660>

Nazir Sh. Sarkhadov – Cand. Sci. in Medicine, Doctorate Degree Student, N. A. Semashko National Research Institute of Public Health, 12, bld. 1, Vorontsovo Pole ul., Moscow, <https://orcid.org/0009-0004-3528-4733>

Падиев Гурген Борисович – аспирант ФГБНУ «Национальный научно-исследовательский институт общественного здоровья им. Н.А. Семашко», 105064, г. Москва, ул. Воронцово Поле, д. 12, стр. 1, <https://orcid.org/0009-0002-9978-7271>

Gurgen B. Padiev – Graduate Student, N. A. Semashko National Research Institute of Public Health, 12, bld. 1, Vorontsovo Pole ul., Moscow, <https://orcid.org/0009-0002-9978-7271>

Вклад авторов

Ю.Ю. Снегирева – концепция и дизайн исследования, редактирование текста, утверждение окончательного варианта статьи; Н.Ш. Сархадов – анализ материала, статистическая обработка данных; Г.Б. Падиев – сбор и обработка материала, поиск литературы и анализ существующих практик, написание текста.

Все соавторы – утверждение окончательного варианта статьи, ответственность за целостность всех частей статьи.

Для корреспонденции

Снегирева Юлия Юрьевна
u.snegireva@mail.ru

Статья поступила 09.01.2025. Принята к печати 03.03.2025. Опубликовано 28.03.2025.

Authors' contributions

Yu.Yu. Snegireva – concept and design of the study, text editing, approval of the final version of the article; N.Sh. Sarkhadov – material analysis, statistical data; G.B. Padiev – collection and processing of material, literature search and analysis of existing practices, writing the text.

All co-authors – approval of the final version of the article, responsibility for the integrity of all parts of the article.

Corresponding author

Yuliya Yu. Snegireva
u.snegireva@mail.ru

Received 09.01.2025. Accepted for publication 03.03.2025. Published 28.03.2025.