

Dobalyuk A.V._[REDACTED].pdf

 West Ukrainian National University

Document Details

Submission ID

trn:oid::2945:247299947

Submission Date

Nov 28, 2024, 7:25 PM GMT+2

Download Date

Nov 28, 2024, 7:50 PM GMT+2

File Name

Dobalyuk A.V._M3O3зм.pdf

File Size

480.1 KB

46 Pages

9,564 Words

65,832 Characters

8% Overall Similarity

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

Filtered from the Report

- Bibliography
- Quoted Text
- Cited Text
- Small Matches (less than 8 words)

Exclusions

- 4 Excluded Matches

Top Sources

- 6%  Internet sources
- 0%  Publications
- 7%  Submitted works (Student Papers)

Integrity Flags

1 Integrity Flag for Review

-  **Hidden Text**
167 suspect characters on 1 page
Text is altered to blend into the white background of the document.

Our system's algorithms look deeply at a document for any inconsistencies that would set it apart from a normal submission. If we notice something strange, we flag it for you to review.

A Flag is not necessarily an indicator of a problem. However, we'd recommend you focus your attention there for further review.

Top Sources

- 6% Internet sources
- 0% Publications
- 7% Submitted works (Student Papers)

Top Sources

The sources with the highest number of matches within the submission. Overlapping sources will not be displayed.

1	Submitted works	wunu on 2024-11-14	1%
2	Internet	ps-rada.gov.ua	1%
3	Internet	wiki.legalaid.gov.ua	1%
4	Submitted works	wunu on 2024-11-12	1%
5	Submitted works	wunu on 2024-11-12	1%
6	Internet	www.verhn-rn.dp.gov.ua	0%
7	Internet	files.odmu.edu.ua	0%
8	Internet	nv-rayrada.zt.gov.ua	0%
9	Internet	krs.chmnu.edu.ua	0%
10	Submitted works	wunu on 2024-11-18	0%
11	Submitted works	wunu on 2024-11-18	0%

12	Submitted works	wunu on 2024-10-01	0%
13	Internet	allbest.ru	0%
14	Submitted works	wunu on 2024-09-30	0%
15	Submitted works	wunu on 2024-10-01	0%
16	Internet	medplatforma.com.ua	0%
17	Submitted works	wunu on 2024-09-30	0%
18	Submitted works	wunu on 2024-10-01	0%
19	Submitted works	wunu on 2024-09-30	0%
20	Internet	doz.donoda.gov.ua	0%
21	Submitted works	wunu on 2024-10-01	0%
22	Submitted works	wunu on 2024-10-01	0%
23	Submitted works	wunu on 2024-09-30	0%
24	Submitted works	wunu on 2024-09-30	0%
25	Submitted works	wunu on 2024-11-14	0%

26	Internet	r.donnu.edu.ua	0%
27	Internet	textarchive.ru	0%
28	Internet	visnyk.com.ua	0%
29	Submitted works	wunu on 2024-10-01	0%
30	Submitted works	wunu on 2024-10-01	0%
31	Submitted works	wunu on 2024-10-02	0%
32	Submitted works	wunu on 2024-11-12	0%
33	Submitted works	wunu on 2024-11-20	0%
34	Submitted works	wunu on 2024-11-25	0%
35	Internet	www.mba-magistratura.com	0%

ДОБАЛЮК
Андрій Володимирович
Корпоративна етика в закладі охорони здоров'я.
/ Corporate ethics in a health care institution
МЗОЗм-21

ЗМІСТ

ВСТУП	3
Розділ 1. Концептуальні засади формування корпоративної етики закладу охорони здоров'я	6
1.1. Характеристика корпоративної етики.	6
1.2. Інституційні основи формування корпоративної етики закладу охорони здоров'я	13
Висновки до розділу 1	18
Розділ 2. Аналіз корпоративної етики закладу охорони здоров'я	21
2.1. Організаційні передумови формування корпоративної етики.	21
2.3. Моніторинг корпоративної етики закладу охорони здоров'я	26
Висновки до розділу 2	32
Розділ 3. Напрями покращення корпоративної культури закладу охорони здоров'я	33
3.1. Напрями підвищення соціальної відповідальності медичних працівників.	33
3.2. Підвищення професіоналізму кадрів закладу охорони здоров'я	39
Висновки до розділу 3	44
ВИСНОВКИ	46
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	49
ДОДАТКИ	55

ВСТУП

11 **Актуальність теми.** Конкурентне позиціонування медичного закладу на ринку медичних послуг залежить передусім від цінностей, які він підтримує та сформованої медичної культури, яка є складовою корпоративної етики. Корпоративної етики об'єднує сукупність етичних принципів і стандартів поведінки медичного персоналу. Вона охоплює етичні питання, які виникають у сфері лікарської практики, управління медичними закладами, наукових досліджень, а також взаємовідносин між медичними працівниками, пацієнтами, підприємствами і суспільством в цілому.

Для якісного надання медичних послуг кожен медичний заклад повинен враховувати потреби пацієнтів і дбати про дотримання їх прав. Одночасно кожен медичний працівник повинен гідно та добросовісно виконувати власні обов'язки, забезпечуючи високу якість лікування та безпеку пацієнтів. Пацієнти мають право на збереження конфіденційності своїх медичних даних. Медичні працівники повинні дотримуватися правил щодо захисту персональної інформації. Медична корпоративна етика грає важливу роль у формуванні довіри між пацієнтами та медичними працівниками, забезпечуючи етичні основи для прийняття рішень у складних ситуаціях, що можуть виникати в медичній практиці. Тому дослідження аспектів формування корпоративної етики медичного закладу особливо в сучасних умовах інтеграції в європейський медичний простір є актуальним.

Провідними зарубіжними науковцями, які досліджують проблеми медичної етики є Майкл П. Елліот, Данна Келлі, Томас Г. Мерсон, Сандра Е. Беннет, Джуліані Д. Фарнеш, Кейті К. Броун, Стівен Л. Снайдер. Цей список не є вичерпним, але він ілюструє, як різні дослідники зосереджуються на різноманітних аспектах етики в медицині, намагаючись зрозуміти етичні виклики, з якими стикаються медичні працівники, пацієнти та суспільство загалом. Дослідження у галузі медичної етики продовжує розвиватися, враховуючи новітні технології та методи лікування.

Наукові засади формування корпоративної етики закладів охорони здоров'я розкрито у працях Антонової Л. В., Булеца С.Б., Герасимчук Н., Желюк Т.Л., Жуковської А.Ю., В. М. Запорожан, Касевич Н.М., Кривокульської Н.М., Ковальова О., Козлової Л. В., Мацика О.В, Майданик Р.А., Харитонова О.І., Попович Т.М., Мельник А.Ф., Спиця Н. В., Шкільняка М.М.і інших.

Однак потреба безперервної професіоналізації, яка є складовою корпоративної культури, підвищення рівня соціальної відповідальності актуалізує дослідження механізмів формування та розвитку корпоративної культури закладів охорони здоров'я.

Мета даної роботи лежить в площині поглиблення теоретичних основ та напрацювання практичних рекомендацій до формування корпоративної етики закладу охорони здоров'я в умовах медичної реформи.

Для досягнення поставленої мети були поставлені такі **завдання**:

1. Обґрунтувати суть корпоративної етики.
2. Проаналізувати інституційні та організаційно підходи до формування корпоративної етики закладу охорони здоров'я.
3. Провести аналіз стану корпоративної етики в закладі охорони здоров'я.
4. Запропонувати напрями підвищення результативності корпоративної етики закладу охорони здоров'я.
5. Виробити пропозиції по вдосконаленню соціальної відповідальності закладу охорони здоров'я.

Об'єктом дослідження є процес функціональної діяльності медичного закладу.

Предметом дослідження є механізм формування корпоративної етики як невід'ємного елемента функціонування закладу охорони здоров'я (КНП «Козівська центральна районна лікарня Козівської селищної ради»).

Науковою базою для написання кваліфікаційної роботи є наукові праці з менеджменту, нормативно-правові акти, що регламентують використання

новітніх технологій закладами охорони здоров'я, офіційні матеріали Міністерства охорони здоров'я України, Національної служби здоров'я України, Всесвітньої організації охорони здоров'я, цифрові ресурси, аналітичні матеріали та документи досліджуваного закладу.

В роботі використано методи візуалізації, узагальнення, аналогії, історичного, компаративного, структурного, системного аналізу для визначення етапів формування, місця корпоративної етики у діяльності закладу охорони здоров'я та виокремлення її основних підсистем; експертних оцінок, зіставлення для виявлення кращих зарубіжних практик формування корпоративної етики та її імплементації в роботу вітчизняних медичних закладів.

Практичне значення роботи полягає в тому, що отримані наукові результати можуть бути використані для покращення механізму формування корпоративної культури в роботі медичного закладу.

«Апробація. Отримані результати апробовані підчас роботи Всеукраїнської науково-практичної інтернет-конференції з міжнародною участю «Актуальні проблеми менеджменту та публічного управління в умовах війни та післявоєнної відбудови України» (Тернопіль, ЗУНУ, травень 2024 р.), Наукової інтернет-конференції студентів та молодих вчених кафедри менеджменту, публічного управління та персоналу «Інноваційні технології в менеджменті та публічному управлінні» (Тернопіль, ЗУНУ, листопад 2024)» [8,9].

Структура та обсяг роботи. Кваліфікаційна робота включає три розділи, 6 параграфів, висновки до кожного розділу та до роботи загалом, список використаних джерел із 51 позиції, додатки.

РОЗДІЛ 1.

КОНЦЕПТУАЛЬНІ ЗАСАДИ ФОРМУВАННЯ КОРПОРАТИВНОЇ ЕТИКИ ЗАКЛАДУ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я

1.1.Характеристика корпоративної етики

Корпоративна культура в медицині виникла під впливом ряду історичних, соціальних і економічних факторів, які сформували розуміння цінностей, етичних норм і поведінки, характерних для медичних установ. Вперше, про концепцію корпоративної культури почали писати в США в 1980-х роках внаслідок потреби великих та середніх підприємств у нових методах управління для підвищення продуктивності праці. Сьогодні накопичений досвід корпоративної культури успішно реалізується на практиці в організації роботи медичних закладів незалежно від їх форми власності.

Концепція корпоративної культури в медичному закладі є важливим чинником, що впливає на ефективність роботи, якість надання послуг, задоволення персоналу та пацієнтів, а також загальну репутацію закладу. В науковій літературі (праці) її трактують як систему цінностей, норм, переконань і поведінкових патернів, які формують середовище в організації та визначають, як працівники взаємодіють один з одним і з пацієнтами [1,3].

Основні елементи корпоративної культури в медичному закладі відображені на рис. 1.1 та включають медичні цінності, корпоративний стиль управління медичним закладом, підтримку постійного навчання і професійного розвитку серед співробітників медичного закладу, дотримання етичних норм і стандартів, система оцінки досягнень співробітників та їх визнання за хорошу роботу, дотримання стандартів безпеки та створення комфортних умов роботи для медичних працівників.

Корпоративна культура має бути спрямована на залучення фахівців і підтримку рівня їхньої професіоналізації, покращення якості обслуговування і зменшення помилок у роботі, що звичайно, підвищуватиме задоволеність і довіру пацієнтів до закладу.

Для національної системи охорони здоров'я концепція корпоративної культури є вкрай важливою для досягнення успіху і стійкості організації, для забезпечення високих стандартів медичної допомоги та інтеграції в медичний простір на різних рівнях його існування: регіонального, національного, глобального.

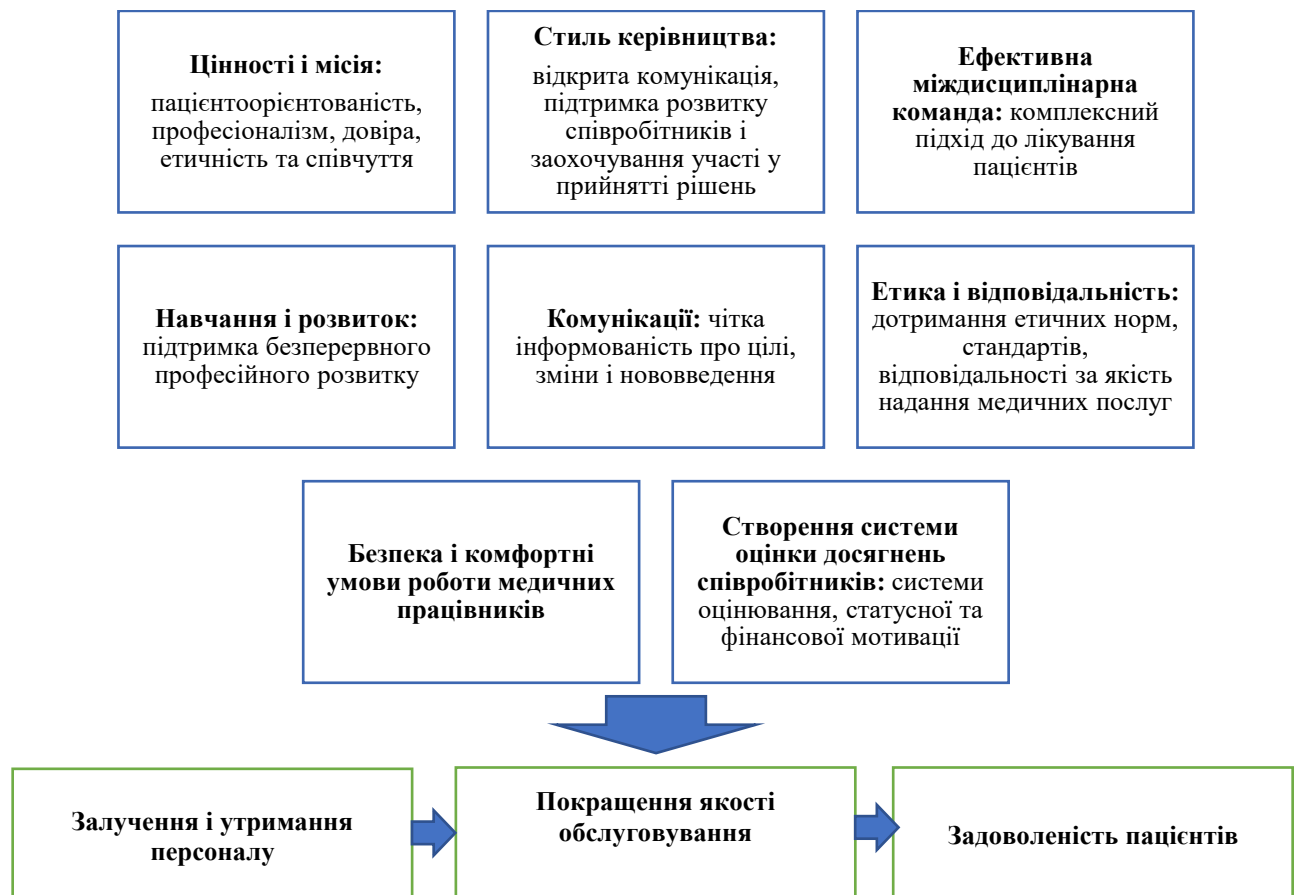


Рис.1.1. Модель корпоративної етики медичного закладу

Примітка: складено автором з використанням [1,3,25]

Важливою складовою корпоративної культури медичного закладу є корпоративна етика. Витоки медичної етики і культурних норм можна знайти в давніх цивілізаціях, де лікарі дотримувалися певних етичних принципів (наприклад, лікарі Індії давали професійну клятву ще 1500 р. до н.е., в Європі лікарі складали клятву Гіпократу, 460-370 р. до н. е). Згідно клятви Гіпократу лікар зобов'язується діяти на користь пацієнтів і уникати дій, які можуть завдати шкоди, зберігати таємницю про особисте життя пацієнтів і не

розголошувати їхнє лікування без дозволу. Клятва вимагає від лікаря шанувати своїх вчителів, передавати свої знання новим поколінням і підтримувати інших медичних працівників. Лікар повинен постійно вдосконалювати свої знання та вміння, дотримуючись високих етичних стандартів у практиці, та приймати рішення про лікування пацієнтів, спираючись на свої знання і отримані дані, при цьому враховуючи потреби хворого. В основі медичної етики закладено принцип альтруїзму: лікар повинен бути готовим допомогти пацієнту незалежно від його соціального статусу, раси чи релігії.

Клятва Гіпократу стала основою для багатьох сучасних етичних кодексів у медицині і продовжує залишатися важливою частиною медичної освіти та практики. Хоча існує кілька варіантів клятви, основні принципи, закладені Гіпократом, залишаються актуальними та універсальними і до нині.

Ібн Сіна Авіцена, перський філософ, медик і вчений, який жив у X-XI століттях, зробив значний внесок у розвиток медичної етики. Його вчення про етику «Книга про лікування», «Книга про етику» [1] стали основою для розвитку соціальної етики.

Основні положення етичного вчення Авіцени включають: самовдосконалення, доброчинність, раціональне осмислення і самопізнання людини, яка може досягти морального прогресу. Згідно з Авіценою, фізичне і психічне здоров'я є важливими аспектами морального життя. Він вважав, що неможливо досягти справжньої добродійності, якщо людина не дбає про своє тіло і душу. Вчення Авіцени про етику висвітлює його глибоке розуміння природи людини, стосунків між особистістю і суспільством, а також взаємозв'язку між знанням і моральністю. Його підходи вплинули на подальший розвиток етичної думки в ісламській філософії і західній традиції.

У 19-му і 20-му століттях, з розвитком сучасних лікарень, медичних шкіл і клінічних досліджень, почали розвиватися структури і норми, що визначають поведінку та взаємовідносини в медицині. Установи почали акцентувати увагу на професійних стандартах, посиливши важливість командної роботи і

міждисциплінарних взаємодій.

Протягом 20-го століття відбувся прогрес у науці і технологіях, який призвів до стандартизації медичних практик та етичних норм. Це включало в себе створення професійних асоціацій, які почали розробляти етичні кодекси, формувати професійні вимоги до підготовки лікарів.

У другій половині 20-го століття зростаюча увага до прав пацієнтів і їхнього досвіду призвела до зміщення фокусу з центристського підходу на пацієнтоорієнтований, що стало важливою частиною корпоративної культури в медицині. Це вплинуло на розвиток цінностей, які включають повагу до пацієнтів та їхніх потреб.

У 1960-1970-х роках соціальні рухи, такі як рух за права пацієнтів, підвищили значимість етики в медицині. Ці зміни стимулювали медичні установи до розвитку культур, котрі підтримують інклюзивність, відкритість і соціальну відповідальність.

Цифровий розвиток, новітні технології, телемедицина та глобалізація також вплинули на корпоративну культуру, оскільки медичні установи намагаються адаптуватися до нових викликів і можливостей, зокрема, збільшеної мобільності пацієнтів та нових форм взаємодії.

У результаті цієї еволюції корпоративна культура в медицині нині відповідає цінностям якості, безпеки, професіоналізму, етики та ставлення до пацієнтів, що сприяє її розвитку і вдосконаленню.

Методологічну основу формування корпоративної культури формують наукові теорії та принципи деонтології, адже медична етика є важливою складовою системи охорони здоров'я, що базується на моральних принципах та нормах поведінки медичних працівників, серед яких:

-принцип автономії, який підкреслює право пацієнтів на само визначення і прийняття рішень щодо свого лікування. Лікарі повинні поважати вибір пацієнтів і надавати всю необхідну інформацію для упевненого прийняття рішень;

-принцип благодійності, який зобов'язує медичних працівників діяти на

благо пацієнтів, забезпечуючи найкращі можливі медичні послуги та лікування. Це означає не тільки лікування хвороб, але й покращення загального стану здоров'я пацієнта;

- принцип недопущення шкоди, що підкреслює необхідність уникати дій, які можуть завдати шкоди пацієнтам. Лікарі повинні зважати на ризики та побічні ефекти лікування;

- принцип справедливості, який стосується рівного доступу до медичних послуг і справедливого розподілу ресурсів. Усі пацієнти повинні отримувати однакову якість медичної допомоги незалежно від їхнього фінансового стану, раси, статі або соціального статусу;

- принцип конфіденційності, за якого пацієнти мають право на конфіденційність своєї медичної інформації. Лікарі зобов'язані захищати особисті дані пацієнтів і використовувати їх лише з дозволу особи або відповідно до законодавства;

- принцип інформаційної добросовісності про стан здоров'я, можливі варіанти лікування і ризики для пацієнтів. Це дозволяє пацієнтам приймати усвідомлені рішення;

- принцип взаємної поваги та довіри. Досвід та знання лікаря повинні бути підкріплені повагою до пацієнтів як людей. Взаємодія між лікарем і пацієнтом повинна базуватися на довірі, що є базою ефективного лікування;

Основні теорії етики можна класифікувати на кілька категорій [48,49,50]:

- деонтологічна етика, яка акцентує увагу на обов'язках та правилах. Основний принцип полягає в тому, що дії можуть бути морально правильними або неправильними незалежно від їх наслідків. Найвідомішою формою деонтологічної етики є кантівська етика, де Іммануїл Кант формулює категоричний імператив, який вимагає діяти за принципами, які можуть бути визнані універсальними;
- теорія утилітаризму, яка полягає в максимізації загального щастя або добробуту. Прихильники цієї теорії вважають, що морально правильні дії - це ті, які приносять найбільшу користь найбільшій кількості людей. Відомі

представники Джеремі Бентам і Джон Стюарт Мілль;

- теорія доброчесності, яка полягає в підтримці моделі добрих вчинків. Провідними вченнями за даним напрямком є праці Арістотеля;
- теорія соціальної етики, яка акцентує увагу на соціальних, культурних і економічних контекстах прийняття рішень. Соціальна етика досліджує, як соціальні структури впливають на моральні принципи і поведінку;
- теорія когнітивізму, яка стверджує, що моральні судження можуть бути істинними або хибними, і вони відображають об'єктивні моральні факти. Таким чином, ці судження підлягають перевірці, аналогічно науковим істинам;
- нормативна етика, яка вивчає питання моральної поведінки, формулюючи норми, відповідно до яких можна оцінити дії;
- прикладна етика, яка застосовує принципи й теорії етики до конкретних конфліктних ситуацій або проблем, таких як медична етика, бізнес-етика, екологічна етика та інші сфери. Прикладна етика вирішує практичні моральні питання повсякденного життя;
- екзистенційна етика зосереджується на індивідуальному досвіді, виборі і сенсі життя. Вона стверджує, що кожна особа повинна знайти свій власний моральний шлях, незважаючи на зовнішні стандарти або правила.

Сучасні дослідники етики в медицині приділяють багато уваги різноманітним аспектам етики, виокремлюючи у її складі: деонтологію медичної практики, дотримання прав пацієнта, доброчесності в наукових дослідженнях. Серед них провідними є: Майкл П. Елліот, який досліджував етичні аспекти пацієнтської автономії та давання згоди; Данна Келлі, яка спеціалізується на медицині, етиці та генетиці. Вона досліджує питання про біоетику та вплив нових технологій на лікування і дослідження; Томас Г. Мерсон, дослідження якого зосереджені на етичних аспектах пацієнтської автономії та прийнятті рішень у медицині. Він активно досліджує питання, пов'язані з медичною практикою та правами пацієнтів; Сандра Е. Беннет, сфера наукових інтересів якої охоплює питання етики в охороні здоров'я,

зокрема етичні виклики в медичних дослідженнях; Джуліані Д. Фарнеш, яка спеціалізується на етичних питаннях, що виникають у контексті сучасних медичних технологій, зокрема телемедицини та медичних даних; Кейті К. Броун, яка досліджувала проблеми етики у терапії, зокрема психічного здоров'я, а також етичні аспекти взаємодії між лікарями та пацієнтами; Стівен Л. Снайдер, який досліджує аспекти клінічної етики та етичних питаннях в контексті паліативної допомоги та зменшення страждань пацієнтів [43].

Касевич Н.М., характеризуючи роль сучасної етики в медицині вказує на необхідність дотримання моральних принципів в побудові стосунків з пацієнтами та колегами [с.3]. Загалом порівняльний аналіз деонтологічних теорій, дає можливість виокремити системні характеристики деонтології (рис.1.2).



Рис. 1.2. Основні елементи медичної деонтології

Примітка: побудовано на основі [3, 43].

Колот С.О. вказує на необхідності включення до деонтології емоційного інтелекту і емоційної регуляції [40, С.179].

Бермас О.М. зазначає на зростання значимості соціального та емоційного інтелекту в медичній практиці [40, С.41].

Деонтологія в медицині сприймається як основа етичного мислення, прагнення до професійності та відповідальності, що є критично важливими для забезпечення високої якості медичних послуг і довіри з боку пацієнтів.

Отже, можна стверджувати, що корпоративна медична етика є складовою внутріорганізаційної системи управління медичною установою, яка досліджує взаємовідносини в колективі, з пацієнтами та членами їх родини. Її основною складовою є медична деонтологія, яка досліджує моральні принципи та норми поведінки працівників медичного закладу в процесі надання ними медичних послуг. Від створення належного інституційного підґрунтя для реалізації корпоративної медичної етики залежить створення комфортного середовища як для працівників медичного закладу так і результативність функціональної діяльності в ньому.

1.2.Інституційні основи формування корпоративної етики закладу поховони здоров'я

Інституційні засади формування корпоративної медичної етики опираються як на наднаціональні етичні норми медичної практики так і на вітчизняне правове поле, що регламентує взаємовідносини у цій царині.

Наднаціональний рівень регламентування етичних відносин визначений в «Міжнародному кодексі медичної етики, Декларації про незалежність і професійну свободу лікаря, Європейському кодексі медичної етики, Конвенції про захист прав людини та людської гідності, Європейській хартії прав пацієнтів» [3], окремі положення декларуються «Конвенцією про права людини та біомедицину» [27] (ETS-164), яка прийнята Радою Європи 12 січня 1998 року. Вона базується на низці правових актів, що регламентують дотримання прав людини. Серед них «Загальна декларація прав людини, проголошена Генеральною Асамблеєю ООН 10.12.1948 року, Конвенція про

захист прав і основних свобод людини від 4.11.1950 року, Європейська соціальна хартія від 18.10.1961 року, Міжнародний пакт про громадянські та політичні права та Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права від 16.12.1966 року, Конвенція про захист осіб стосовно автоматизованої обробки даних особистого характеру та Конвенція про права дитини від 20.11.1989 року» [3].

Згідно Статті 3 «Конвенції про права людини та біомедицину» [27] «будь-яке медичне втручання, включаючи втручання з метою досліджень, повинно здійснюватись з дотриманням професійних норм і обов'язків, та відповідних правил професійної поведінки» [27].

«Міжнародний кодекс медичної етики» [32] є базовим документом регламентування етичних відносин в міжнародному медичному просторі. Його було затверджено на 3-й Генеральній Асамблеї Всесвітньої Медичної Асоціації в Женеві, Швейцарія, у жовтні 1949 року. Він отримав доповнення на 22-й Асамблеї в Сідней, Австралія, у серпні 1968 року, а також на 35-й Асамблеї в Венеції, Італія, в 1983 році.

Згідно даного Кодексу [32] основні обов'язки лікаря включають: дотримання високих стандартів професіоналізму, дотримання інтересів пацієнта, поваги до пацієнтів та людської гідності. Незалежно від спеціалізації, лікар повинен керуватися співчуттям і повагою, зберігаючи відповідальність за всі аспекти надання медичної допомоги; бути чесним з пацієнтами та колегами. Він не може закривати очі на нечесну поведінку своїх колег щодо пацієнтів. Не можна в процесі виконання функціональних обов'язків займатися саморекламою, перенаправленням за винагороду пацієнтів або отримання винагороди за направлення без достатніх медичних підстав. Лікар має поважати права пацієнтів, колег та інших медичних працівників, зберігаючи медичну таємницю. Лікар може здійснювати втручання, що потенційно погіршує стан пацієнта, лише з метою покращення його здоров'я. Лікар повинен бути обережним у розповсюдженні інформації про новітні технології та методи лікування, використовуючи професійні

7 канали. Лікар має стверджувати лише те, що підкріплено особистою перевіркою.

Обов'язки лікаря розглядаються відносно пацієнтів та колег. По відношенню до пацієнта лікар повинен використовувати увесь свій професійний потенціал для збереження здоров'я і життя пацієнта. Якщо лікування виходить за межі його можливостей, лікар повинен звернутися до більш кваліфікованих колег. Смерть пацієнта не знімає з лікаря обов'язку зберігати лікарську таємницю. Надання екстреної допомоги є моральним обов'язком лікаря.

7 По відношенню до колег лікар має поводитися з колегами так, як бажав би, щоб вони ставилися до нього. Лікар не повинен відбирати пацієнтів у своїх колег. Лікар зобов'язується дотримуватися принципів Женевської декларації, ухваленої Всесвітньою Медичною Асоціацією у 1948 році. Згідно з положеннями Декларації, лікар зобов'язаний надавати медичну допомогу пацієнтам без дискримінації за соціальними чи іншими ознаками. У випадку невиконання лікарських обов'язків, це може призвести до правових наслідків, включаючи можливу кримінальну відповідальність. Декларація також містить етичні принципи та регламенти, що визначають моральні стосунки між лікарем і пацієнтом, а також необхідні моральні якості лікаря, слугуючи таким чином взірцем етичної поведінки в медицині [32].

23 На національному рівні відсутній єдиний, адаптований до сучасних викликів та потреб етичний кодекс медичного працівника. У 2009 році було ухвалено «Етичний кодекс лікаря» [11], метою якого є покращення професійної діяльності медиків і науковців, що впливають на життя та здоров'я людей, а також на питання народження і смерті. «Етичний кодекс лікаря України» чітко розмежує поняття «медичної практики», «медичної етики», «моралі» і «деонтології». При цьому Кодексом закріплено, що «медична етика - це наука, що аналізує норми, принципи та методи оцінювання, які спрямовані на поліпшення і збереження здоров'я людини. Деонтологія є складовою медичної етики, що охоплює етичні норми і принципи поведінки медичних

працівників під час виконання їх професійних обов'язків» [11].

Положення цього Кодексу [11] розповсюджуються не тільки на лікарів, а й на адміністративний персонал і науковців, які займаються медичною допомогою та дослідженнями в медицині. Дотримання положень Кодексу має контролювати спеціально створені етичні комісії та комітети в медичних і наукових установах, а також у медичних асоціаціях і громадських організаціях у сфері охорони здоров'я, до яких Кодекс застосовується. Щоб приєднатися до Кодексу, колектив медичних або наукових установ, зокрема вищих навчальних закладів, має звернутися до Комісії з питань біоетики при Міністерстві охорони здоров'я України. У разі порушення норм Кодексу лікарями, науковцями, а також членами громадських організацій, можуть бути застосовані санкції з боку етичних комісій цих установ, а лікаря або науковця можуть виключити з професійної асоціації, що є формою громадського осуду за порушення етичних норм.

Коли організації чи окремі особи, що працюють у сфері охорони здоров'я, не визнають або порушують Кодекс, Комісія з питань біоетики має обов'язок вивчити можливі негативні наслідки для суспільства і людей та ініціювати заходи для їх запобігання, в тому числі через звернення до відповідних органів влади з пропозиціями про дисциплінарні, адміністративні та юридичні санкції [11]. Однак, за своїм змістом Кодекс є дещо формальним, оскільки його положення носять рекомендований і декларативний характер, а в положеннях «Стратегії модернізації охорони здоров'я України» [41] етичним питанням не приділено належну увагу, що актуалізує розробку цілісного документу щодо регулювання етичних норм в сфері охорони здоров'я відповідно до міжнародних стандартів, з врахуванням потреб європейської інтеграції України та сучасних викликів та загроз.

На локальному рівні юридичне закріплення правовідносин між лікарями та пацієнтами здійснюється за допомогою професійних етичних кодексів (див. Додаток А). Зазвичай, медичний етичний кодекс - це система етичних стандартів і принципів, що регулює професійну діяльність медичних

16 працівників. Він визначає основні норми поведінки лікарів та інших медичних фахівців, що стосуються їх відносин з пацієнтами, колегами, а також з суспільством в цілому. Медичний кодекс може варіюватися в залежності від медичної асоціації або установи, але його основною метою є забезпечення високих етичних стандартів в медицині та захист пацієнтів і медичних працівників. Хоча кодекси професійної етики медичних працівників не мають юридичної сили, кожна посадова інструкція для працівника медичного закладу зазвичай вимагає дотримання основних принципів медичної деонтології.

В умовах війни медичні заклади часто стикаються з дефіцитом лікарських засобів, медичного обладнання та персоналу. Лікарі змушені приймати важкі рішення щодо пріоритетності надання допомоги, що може викликати етичні дилеми щодо справедливого розподілу ресурсів. Багато медиків переживають стрес і психоемоційне вигорання через постійний тиск, пов'язаний з великою кількістю пацієнтів, що потребують термінової допомоги. Це може вплинути на якість надання медичної допомоги та призвести до етичних конфліктів у їхній роботі.

В умовах війни може виникнути необхідність у прийнятті рішень про пріоритетність лікування одних пацієнтів перед іншими, що може призвести до негативних наслідків і етичних дилем. Лікарі, які працюють у військових госпіталях, можуть стикатися з етичними питаннями, пов'язаними з лікуванням бойових поранених і їх правами, а також зі стиками між цивільними і військовими медичними системами.

У кризових ситуаціях можуть виникати етичні проблеми щодо інформування пацієнтів про їх стан, лікування та можливі наслідки. Важливим є забезпечити ясний і чесний діалог, незважаючи на складнощі.

В зарубіжній практиці, зокрема країнах Європейського Союзу (ЄС), етичні кодекси медичних працівників є важливими інструментами для регулювання поведінки лікарів та інших медичних працівників. Ці кодекси визначають етичні принципи та стандарти, які повинні дотримуватися медичні

спеціалісти під час надання медичної допомоги. Кодекси зазвичай акцентують увагу на важливості поваги до гідності та прав пацієнтів, включаючи їхнє право на конфіденційність, самостійність у прийнятті рішень та інформовану згоду. Значна увага приділяється зобов'язанню медичних працівників надавати високоякісну допомогу, постійно підвищуючи свої професійні знання і навички. Однак етичні принципи, такі як благо, справедливість, автономія та недопущення шкоди, є домінуючими у кодексах. Медики зобов'язані дотримуватись професійної етики, а порушення кодексу може призвести до дисциплінарних заходів. В окремих країнах ЄС є своя специфіка медичних кодексів. Так, Медичний кодекс Великобританії включає детальні вказівки по відношенню до пацієнтів, етики медичних досліджень та взаємовідносин з колегами; Кодекс лікаря в Німеччині концентрується на правах пацієнтів, етичних обов'язках лікарів та принципах медичної практики; Кодекс лікаря в Італії надає особливу увагу культурній чутливості та дотриманню етичних принципів у медичній діагностиці та лікуванні. Загалом етичні кодекси в країнах ЄС відіграють критично важливу роль у забезпеченні етичних стандартів у медицині. Вони не лише регулюють професійну поведінку медичних працівників, але й захищають права пацієнтів, забезпечуючи гідність і якість медичних послуг. У світі, що постійно змінюється і доповнюється новими технологіями, етичні норми залишаються ключовим аспектом у наданні якісних медичних послуг.

Висновки до розділу 1

26 Людина є центральною складовою культури. Коли ми говоримо про культуру закладу охорони здоров'я, мається на увазі розвиток духовних і практичних здібностей, а також їх реалізація у професійному зростанні кожного медичного працівника. Культура не є відокремленим явищем; вона не може існувати як автономний об'єкт. Вона виявляється через поведінку, зовнішній вигляд і поведінку медиків.

Корпорація, в свою чергу, є складною системою, що формується шляхом об'єднання зусиль людей для досягнення спільної мети. У контексті даного дослідження це забезпечення якісної медичної допомоги пацієнтам, через злагоджені дії представників середнього медичного персоналу.

Корпоративна культура є базовим елементом успішної організації, фундаментом, на якому базуються відносини між медичним персоналом, пацієнтами та їхніми родичами. Вона складається з усталених колективних норм та принципів, що регулюють роботу в медичному закладі.

Корпоративна культура є унікальною системою зв'язків, взаємодій і відносин, що існує в межах конкретного закладу охорони здоров'я, всі зусилля якого спрямовані на надання населення якісною медичною допомогою.

Основні елементи корпоративної культури в медичному включають медичні цінності, корпоративний стиль управління медичним закладом, підтримку постійного навчання і професійного розвитку серед співробітників медичного закладу, дотримання етичних норм і стандартів, систему оцінки досягнень співробітників та їх визнання за хорошу роботу, дотримання стандартів безпеки та створення комфортних умов роботи для медичних працівників.

Інституційні засади формування корпоративної медичної етики опираються як на наднаціональні етичні норми медичної практики так і на вітчизняне правове поле, що регламентує взаємовідносини у цій царині.

Єдиним документом, що регламентує дотримання вимог корпоративної медичної етики є «Медичний кодекс лікаря», який носить рекомендований і декларативний характер, що актуалізує розробку цілісного документу щодо регулювання етичних норм в сфері охорони здоров'я відповідно до міжнародних стандартів, з врахуванням потреб європейської інтеграції України та сучасних викликів та загроз.

Етичні проблеми медичних закладів в Україні в умовах війни є складною і багатогранною темою. Війна викликає численні виклики, які впливають на етичні норми і принципи, які керують діяльністю медичних працівників.

Етичні проблеми в медичних закладах України в умовах війни не лише порушують фундаментальні принципи медицини, але й ставлять під загрозу саму суть лікарської діяльності, що полягає в збереженні життя і здоров'я людей. Важливо розробляти етичні рекомендації та підтримувати медичний персонал у їх реалізації, щоб забезпечити високі стандарти медичної допомоги навіть у найбільш екстремальних умовах.

РОЗДІЛ 2.

АНАЛІЗ КОРПОРАТИВНОЇ ЕТИКИ ЗАКЛАДУ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я

2.1. Організаційні передумови формування корпоративної етики.

Дослідження проведене в першому розділі показало, що корпоративна культура – це особлива підсистема закладу охорони здоров'я, що створюється комунікаціями, взаємовідносинами для забезпечення населення якісною медичною допомогою.

Кодекс корпоративної медичної етики в сфері охорони здоров'я відображає не лише систему цінностей медичних працівників закладу та закріплює корпоративну ідентичність, а й сприяє ефективній організації роботи команди медичних працівників конкретного закладу. Коли керівництво, лікарі та медичні сестри дотримуються внутрішньої культури поведінки, медичної етики і усвідомлюють межі власної відповідальності, правові асиметрії, порушення прав як лікарів так і пацієнтів в діяльності закладу мінімізується, а відповідальність зростає.

Наявність офіційного регламентування корпоративної культури в медичному закладі підтверджується затвердженням Кодексу корпоративної етичного кодексу на рівні керівництва закладу, де викладені організаційні цінності, а також правила і норми поведінки. Очевидно, що у будь-якому медичному закладі, де колектив працює разом на протязі тривалого часу, вже формуються узагальнені норми та певна культура спілкування. Тому Кодекс корпоративної етичної культури складається, щоб документально зафіксувати існуючі норми і, за можливості, доповнити їх елементами корпоративної етики, які характеризують ідеальну модель закладу охорони здоров'я.

При розробці Кодексу корпоративної етики важливо створити культурне середовище, що включає правила поведінки, та визначити найбільш ефективну модель для медичного закладу.

Під час розробки Кодексу корпоративної медичної етики необхідно створити організаційний простір, який включатиме регламентування норм поведінки через Статут медичного закладу, посадові інструкції медичних працівників та іншого персоналу медичного закладу, а також визначити

найбільш відповідну модель поведінки для медичного закладу. Важливу роль в цьому процесі відіграє професійність і досвід медичного директора, адже він безпосередньо співпрацює з найбільшою групою працівників медичної установи.

Кодекси корпоративної медичної етики може суттєво різнитися за структурою і змістом у різних медичних закладах. Це залежить від цілей, які заклад охорони здоров'я прагне досягти, створюючи подібний документ. Однак в цілому зміст і структура Кодексу корпоративної етики медичного закладу має бути спрямована на формування та підтримку ефективних взаємин між працівниками медичного закладу і керівництвом закладу; колегами (лікарями, завідувачами відділень, обслуговуючим персоналом); пацієнтами та їх родинами, відвідувачами. Проте просто скласти правила недостатньо – їх потрібно донести до відома працівників, переконати у необхідності дотримання цих норм та заохочувати їх до цього. Ознайомлення з Кодексом має проходити на загальній лікарняній конференції чи зборах трудового колективу з обов'язковою реєстрацією учасників. Крім того, кожен працівник медичного закладу має ознайомитися зі змістом Кодексу корпоративної медичної етики у своєму структурному підрозділі під підпис.

Дотримання корпоративної культури медичними працівниками закладу охорони здоров'я сприятиме формуванню його іміджу та свідчитиме про професіоналізм і значний управлінський потенціал керівництва медичного закладу.

КНП «Козівська центральна районна лікарня Козівської селищної ради» є лікувально-профілактичним закладом, що надає спеціалізовану вторинну медичну допомогу мешканцям Козівського району та служить клінічною базою для підготовки лікарів-інтернів, а також для практики студентів медичних університетів і коледжів.

«На сьогоднішній день амбулаторну і стаціонарну медичну допомогу в районі забезпечує багатoproфільна Козівська центральна районна лікарня, що має потужність 142 ліжка, а також районна поліклініка, що обслуговує до 350

відвідувань» [5].

«Лікарня укомплектована кваліфікованими спеціалістами. Якщо у 2020 році в КНП працювало 72 лікарі та 153 медичних сестер та 5 технічних працівників, то у 2023 році – 350. Лікарі та середній медичний персонал постійно підвищують свою кваліфікацію на курсах тематичного удосконалення, передатестаційних циклах, конференціях і семінарах. 40% лікарів мають вищу кваліфікаційну категорію, 14% – першу. Протягом 2022-2023 рр. до колективу лікарні долучились 121 працівник, що на 35% в порівнянні з 2021 роком» [5] (див. табл.2.1).

Таблиця 2.1

Основні показники діяльності КНП «Козівська центральна районна лікарня Козівської селищної ради»

Показники діяльності	2020	2021	2022	2023	Динаміка, темпи росту в %
Дохід	73 058 000	68 179 400	78 286 800	97 880 700	133,9
Чистий прибуток	18 506 100	-961 400	-1 186 100	9 496 100	51,35
Активи	30 955 100	32 468 900	35 335 200	49 683 200	31,0
Зобов'язання	1 738 800	1 468 700	1 957 500	2 726 200	1,59
Кількість працівників	227	229	330	350	1,54

Примітка: наведено на основі інформації КНП «Козівська центральна районна лікарня Козівської селищної ради»

«Нині у КНП "КОЗІВСЬКА ЦРЛ КСР" функціонують такі відділення:

- хірургічне відділення на 38 ліжок, з них 24 – хірургічні та 14 – травматологічні;
- терапевтичне відділення – 40 ліжок, з яких 10 знаходяться в с. Конюхи;
- неврологічне відділення – 15 ліжок;
- акушерсько-гінекологічне відділення – 15 ліжок, з них 10 – акушерських та 5 – гінекологічних;
- педіатричне відділення – 15 ліжок;
- інфекційне відділення – 10 ліжок;
- відділення анестезіології та інтенсивної терапії – 6 ліжок» [5].

Щорічно в КНП проходять лікування «до 5 тисяч пацієнтів, із яких 69% становлять сільські мешканці. В лікарні проводиться до 50000 днів стаціонарного лікування. Стаціонарні ліжка експлуатуються з повним навантаженням, щорічно виконується більше 1000 хірургічних операцій, включаючи втручання з використанням відеолапароскопічного обладнання» [5].

20 Необхідною частиною діяльності медичного закладу є функціонування діагностичних служб, серед яких клініко-діагностична лабораторія, кабінет функціональної діагностики, кабінет ультразвукової діагностики, рентген-кабінет, ендоскопічний кабінет та фізіотерапевтичне відділення.

Щороку заклад поповнюється новим сучасним діагностичним і лікувальним медичним обладнанням. За останні два роки було придбано: «напівавтоматичний біохімічний аналізатор, двоканальний коагулометр, операційний стіл, монітор для пацієнтів, електродерматом, мікроскопи, сповивальний стіл марки «Лелека», параформалінову шафу, фетальний монітор, електрокардіограф з холтерівським моніторингом, сухожарові шафи, операційну лампу, апарат для ультразвукової терапії, спірометр та інше обладнання, що допомагає забезпечити високу якість діагностики та ефективного лікування населення району» [5].

5 Також вживаються заходи для зміцнення матеріально-технічної бази лікарні. Було проведено реконструкцію та перекриття даху поліклінічного відділення, а також ремонт даху терапевтичного корпусу. Ремонти відбулись в рентген-кабінеті, хірургічному, акушерсько-гінекологічному відділеннях, відділенні анестезіології та інтенсивної терапії, а також у поліклініці. Поточний ремонт триває в терапевтичному відділенні. З метою енергозбереження в лікарні були замінені вікна і двері в усіх корпусах. 5 Заплановано ремонт харчоблоку лікарні, а також завершення ремонту першого поверху головного корпусу та терапевтичного корпусу.

24 Отже, можна стверджувати, КНП «Козівська центральна районна лікарня Козівської селищної ради» має належне організаційне, кадрове та матеріально-

технічне забезпечення для надання медичних послуг. В питаннях формування корпоративної медичної культури на даний час регламентуючу роль відіграє Статут, який визначає права та обов'язки та відповідальність працівників медичного закладу.

Так в розділі 9 чітко верифіковані права та обов'язки працівників КНП, що включають право брати участь в управлінні медичним закладом, мати належні умови для виконання власних посадових обов'язків, соціальний захист статусу та фінансову мотивацію, безпеку та захист тощо.

Співробітники Підприємства мають право брати участь в управлінні його діяльністю шляхом загальних зборів трудового колективу, професійних спілок, які функціонують у складі цього колективу, спостережної ради та інших органів, наділених повноваженнями від трудового колективу. Вони можуть вносити пропозиції щодо вдосконалення роботи КНП, а також щодо соціально-культурного та побутового обслуговування. Представники первинної профспілкової організації відстоюють інтереси працівників в органах управління Підприємства згідно з законодавством. КНП зобов'язане створити умови, які сприятимуть участі працівників у його управлінні.

Виробничі, трудові та соціальні відносини трудового колективу з адміністрацією Підприємства регулюються колективним договором. Право укладення колективного договору надається директору КНП, а від імені трудового колективу - уповноваженому органу. Сторони колективного договору зобов'язані звітувати на загальних зборах колективу не менше одного разу на рік.

Питання, пов'язані з покращенням умов праці, життєдіяльності і здоров'я працівників, гарантіями обов'язкового медичного страхування для них та їхніх родин, а також інші соціальні питання розглядаються трудовим колективом у відповідності до законодавства, цього Статуту та колективного договору.

Основним джерелом коштів на оплату праці працівників Підприємства є доходи, отримані від його господарської діяльності. Форми і системи оплати праці, норми праці, розцінки, тарифні ставки, схема посадових окладів, а

8 також умови і розміри надбавок, доплат, премій і інших заохочувальних, компенсаційних і гарантійних виплат визначаються в колективному договорі з дотриманням вимог законодавства, Генеральної та Галузевої угод. Мінімальна заробітна плата працівників не повинна бути нижче встановленого законодавством мінімального рівня. Умови оплати праці та матеріального забезпечення керівника Підприємства визначаються контрактом, укладеним із Уповноваженим органом управління.

Працівники Підприємства здійснюють свою діяльність відповідно до Статуту, колективного договору і посадових інструкцій, відповідно до законодавства.

Окремого розділу чи документу, що регламентував би етичну складову КНП не розроблено, що робить необхідним розробку та прийняття Корпоративного етичного кодексу досліджуваним медичним закладом.

2.3. Моніторинг корпоративної етики закладу охорони здоров'я

Моніторинг етичної культури КНП «Козівська центральна районна лікарня Козівської селищної ради» має бути важливою складовою забезпечення високих стандартів медичного обслуговування, забезпечення довіри пацієнтів до професіоналізму медичного персоналу. Для ефективного моніторингу КНП пропонуємо наступний організаційний підхід.

Етап 1. Розробка етичних норм і кодексу поведінки. На даному етапі необхідно визначити основні етичні принципи, яких слід дотримуватись у лікарні. Кодекс поведінки повинен чітко формулювати етичні стандарти для всього персоналу.

Етап 2. Оцінка рівня обізнаності працівників з етичним кодексом. Для цього необхідно провести опитування або інтерв'ю з працівниками лікарні (лікарями, медсестрами, адміністраторами) щодо їх знань про етичні норми. Це допоможе виявити, на скільки добре співробітники усвідомлюють етичні стандарти.

Етап 3. Організація регулярних семінарів з питань корпоративної культури та медичної етики. В кооперації з вищим навчальним закладом варто розробити навчальні програми для всього персоналу щодо засадничих принципів медичної етики та деонтології, дотримання прав пацієнтів та прийнятних практик. При цьому варто розробити реальні кейси та організувати обговорення за ними для впровадження етичних норм у повсякденну практику.

Етап 4. Створення етичної комісії. Для цього варто залучити представників різних спеціальностей для формування комісії, що буде відповідальною за моніторинг етичних питань. Вони можуть оцінювати випадки етичних конфліктів та надавати рекомендації для їх вирішення.

Етап 5. Впровадження механізму для скарг і пропозицій. Варто створити анонімні канали для пацієнтів і персоналу для подання скарг та пропозицій щодо етичних проблем. Це допоможе виявити потенційні етичні порушення.

Етап 6. Моніторинг взаємодії з пацієнтами. Через функціональні огляди необхідно оцінити, як співробітники взаємодіють із пацієнтами. Доцільно провести опитування задоволеності пацієнтів, зокрема щодо їхньої сприйнятливості до етичності медичного обслуговування.

Етап 7. Аналіз випадків порушень етики. Необхідно акумулювати та вивчати випадки, де виникли етичні порушення, для виявлення причин і попередження їх у майбутньому, визначити, чи були ці випадки наслідком недостатнього навчання чи нерозуміння нормативних актів.

Етап 8. Регулярні звіти. Складання звітів про стан етичної культури лікарні з аналізом даних з опитувань пацієнтів, медичних працівників, випадків скарг і результатів навчальних програм.

Етап 9. Залучення пацієнтів і громадськості. Необхідно аналізувати думку пацієнтів і громадських організацій у процесі моніторингу; їхня оцінка може внести цінний вклад у розуміння етичної культури лікарні.

Етап 10. Постійний розвиток корпоративної культури медичного закладу. Для вдосконалення внутріорганізаційного регламентування корпоративної

етики необхідно аналізувати зміни в медичному законодавстві та сучасні тренди в медичній етиці та вдосконалювати практику регламентування етичних відносин, щоб відповідати актуальним стандартам.

Оскільки окремої етичної комісії в КНП немає, то склад медичної етичної комісії лікарні може включати представників різних професій та кваліфікацій, щоб забезпечити різносторонній підхід до врегулювання етичних питань. Це можуть бути: представники різних спеціальностей (хірурги, терапевти, педіатри, анестезіологи тощо) для забезпечення медичної експертизи; представники медсестер та акушерок, які можуть надати власну точку зору на етичні питання, пов'язані з доглядом за пацієнтами; медичних директор та представники адміністративних підрозділів, щоб забезпечити виконання політик і реалізацію рішень комісії; експерти в галузі медичної етики, які мають кваліфікацію та досвід у роботі з етичними питаннями в медицині; спеціалісти з права, які можуть допомогти в роз'ясненні правових аспектів, що стосуються медичної етики та прав пацієнтів; психологи або соціальні працівники, які можуть надати соціальну та психологічну перспективу в етичних питаннях, пов'язаних із пацієнтами та їхніми родинами; представники громадськості, або особи, які можуть говорити від імені пацієнтів або громадських організацій, щоб впевнитися, що точки зору пацієнтів враховуються; спеціалісти, які займаються питаннями охорони здоров'я на рівні політики, можуть додати цінний погляд на етичні та суспільні аспекти медичних практик; фахівці з медичних і соціальних наук, які можуть здійснити дослідження етичних проблем та пропонувати рішення на підставі даних.

Формування етичної комісії з різних спеціалістів забезпечить баланс думок і підходів, що дозволить уникнути упередженості та прийняти об'єктивні рішення в забезпеченні корпоративної етики. Також важливо, щоб члени комісії проходили навчання з медичної етики і мали необхідні навички для розгляду етичних питань.

Важливо вдосконалити механізм скарг та пропозицій в роботі лікарні, який стане важливим кроком для покращення якості медичного

обслуговування і забезпечення прозорості в роботі КНП.

Для створення ефективного механізму роботи зі скаргами необхідно: розробити процедуру створення комісій по розгляду скарг чи ввести посади відповідальних виконавців; відпрацювати канали комунікацій; провести інформаційну кампанію серед пацієнтів і співробітників, щоб розповісти про існуючий механізм подання скарг і пропозицій, його значення та користь; передбачити процедуру аналізу скарг та пропозиції та інформування громадськості та працівників КНП про них. На основі опрацьованої інформації керівництву закладу та представникам структурних підрозділів необхідно ініціювати культурні зміни в роботі медичного закладу (рис.2.1).

За результатами розгляду скарг та пропозицій медичний заклад повинен ініціювати організаційні зміни. Реалізація культурних змін може призвести до значного покращення якості обслуговування, підвищення задоволеності пацієнтів і створення більш позитивного робочого середовища для співробітників. Ці зміни мають здійснюватися з дотриманням людиноцентричного підходу, з максимальним акцентом на потребах пацієнтів і включати:

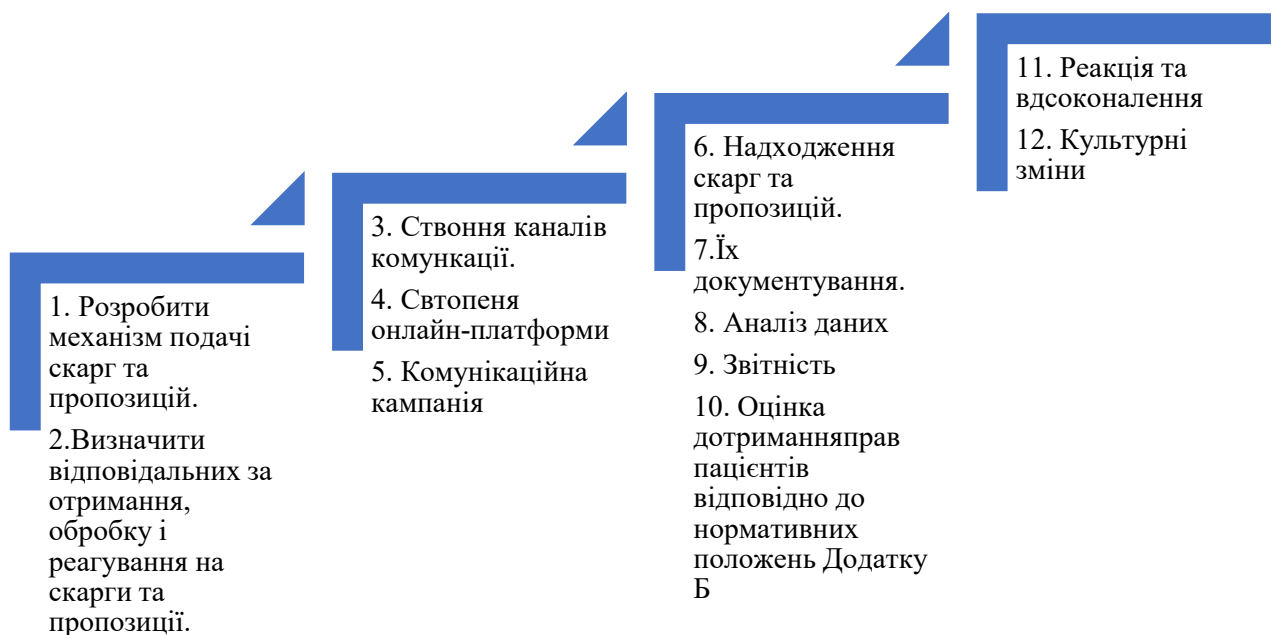


Рис.2.1. Механізм подачі скарг та пропозицій в КНП «Козівська центральна районна лікарня Козівської селищної ради»

Примітка: запропоновано автором з використанням [25].

1.Впровадження нових стандартів обслуговування на основі зворотного зв'язку дозволить персоналу ставити потреби та комфорт пацієнтів на перше місце.

2.Запровадження регулярних навчальних програм для медичного персоналу, які підкреслюють важливість спілкування з пацієнтами та чутливості до їх потреб.

3. Підвищення прозорості, створення культури, в якій всі члени команди почувуються комфортно, висловлюючи свої думки і зауваження без страху. Інформування співробітників про дії, вжиті в результаті отриманих скарг і пропозицій, для підвищення довіри і залучення в процес змін.

4. Заохочення працівників КНП до швидкого реагування на проблеми, що виникають; фокус на постійне поліпшення процесів і практик.

5. Регулярний перегляд організаційних етичних процедур на основі отриманих даних. Це дозволить виявляти неефективні практики і шукати рішення для їх вдосконалення.

6.Заохочення співпраці між різними відділеннями КНП для покращення комунікації і спільного вирішення проблем.

7. Створення міждисциплінарних груп, до складу яких входитимуть представники різних професій, для обговорення скарг та пропозицій і вироблення комплексних рішень.

8.Впровадження програм професійного розвитку, які включають тренінги з етики, комунікації, управління конфліктами тощо.

9.Підготовка всієї команди з метою забезпечення перевіреної та кваліфікованої відповіді на скарги, що підвищує загальний професіоналізм.

10.Врахування пропозицій пацієнтів і громади у визначенні пріоритетів щодо надання медичних послуг.

11. Сприяння партнерству з громадськими організаціями для підвищення обізнаності про етичні та соціальні питання, що можуть вплинути на лікування пацієнтів.

12.. Підтримка психічного здоров'я та щастя співробітників через навчання, гуртки за інтересами, консультації і т. д. Створення зручного середовища, що підтримує гармонійні стосунки в колективі та доброзичливу атмосферу.

Реалізація цих культурних змін допоможе медичному закладу стати більш адаптивним, чутливим до потреб своїх пацієнтів і співробітників, а також створить атмосферу довіри, що, в свою чергу, призведе до покращення якості медичних послуг.

Отже, впровадження викладених пропозицій допоможе лікарні покращити якість обслуговування, збільшити рівень задоволеності пацієнтів і співробітників і, в кінцевому підсумку, зміцнити довіру до закладу. Застосування обґрунтованих організаційних підходів дозволить КНП «Козівська центральна районна лікарня Козівської селищної ради» отримати комплексне розуміння етичної культури лікарні та вчасно виявляти та реагувати на етичні проблеми.

Висновки до розділу 2

Для вдосконалення врегулювання етичних питань КНП «Козівська центральна районна лікарня Козівської селищної ради» в роботі запропоновано створити комісію з етичних питань, яка повинна об'єднати лікарів та медсестринський медичний персонал; медичного директора та представників усіх адміністративних підрозділів; експертів в галузі медичної етики; юристів; психологів та соціальних працівників; представників громадськості; спеціалістів, які займаються питаннями охорони здоров'я; фахівці з медичних і соціальних наук.

Для оцінювання внутроірганізаційного клімату на предмет дотримання

норм корпоративної медичної культури ми пропонуємо проводити моніторинг етичної культури КНП «Козівська центральна районна лікарня Козівської селищної ради», який має включати моніторинг комунікативної взаємодії, психологічного клімату, рівня професіоналізації кадрів в питаннях медичної деонтології, механізму вирішення скарг та конфліктних ситуацій.

Даний моніторинг є важливою складовою гарантування високих стандартів медичного обслуговування, забезпечення довіри пацієнтів та підвищення професіоналізму медичного персоналу.

Для вирішення конфліктів та поданих скарг пропонуємо використовувати впорядкований алгоритм, який передбачає: процедуру створення комісії по розгляду скарг, створені канали комунікацій, інформаційну кампанію серед пацієнтів і співробітників про механізм подання скарг і пропозицій; процедуру аналізу скарг та пропозицій та інформування громадськості та працівників КНП про них, ініціювання культурних змін в роботі медичного закладу.

РОЗДІЛ 3.

НАПРЯМИ ПОКРАЩЕННЯ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ ЗАКЛАДУ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я

3.1. Напрями підвищення соціальної відповідальності медичних працівників

Соціальна відповідальність лікарів – це важливий аспект медичної практики, який включає в себе обов'язок медичних працівників діяти в інтересах суспільства, забезпечувати високі стандарти лікування та підтримувати етичні норми у своїй діяльності.

Нині соціальна відповідальність лікарів є ключовим елементом медичної практики, що впливає на довіру суспільства до медичної професії та загальний рівень охорони здоров'я.

Основні форми соціальної відповідальності представлені на рис.3.1.



Рис.3.1. Основні форми соціальної відповідальності

Примітка: складено автором з використанням [7,14,24,25]

Покращення соціальної відповідальності лікарів є важливим завданням,

1 яке впливає не лише на самих медичних працівників, але й на якість надання медичних послуг та загальний стан здоров'я населення. Основними формами її реалізації є професіоналізація етичних працівників, розвиток корпоративної культури, менторство, розробка етичних кодексів, покращення умов праці, застосування винагород та визнання, індивідуальний підхід до лікування пацієнта, впровадження новітніх технологій в діяльність медичного закладу. Лікарі можуть залучатися до проектів, що спрямовані на поліпшення здоров'я вразливих верств населення або надання медичних послуг у регіонах з обмеженим доступом до лікування. Регулярні оцінювання якості медичних послуг та відповідності етичним стандартам можуть стимулювати лікарів до дотримання високих стандартів.

Лікарі повинні прагнути до прозорості у спілкуванні з пацієнтами, давати їм можливість висловлювати свої побоювання та потреби та обирати оптимальні варіанти лікування з урахуванням особистих обставин та цінностей пацієнтів.

Керівництву медичного закладу необхідно дозволити лікарям брати участь у розробці політик та практик, які стосуються їхньої роботи, щоб забезпечити врахування їхнього професійного досвіду.

Запровадження програм підтримки для лікарів, які включають психологічну підтримку, програми управління стресом та забезпечення балансу між роботою та особистим життям допоможуть посилити адаптивність та психологічну стійкість медичного персоналу.

Для нівелювання ризиків перевищення службових обов'язків варто активізувати використання технологій для покращення доступності медичних послуг та забезпечення дистанційних консультацій. Впровадження електронних систем управління здоров'ям дозволить лікарям більш ефективно відслідковувати здоров'я пацієнтів, що, в свою чергу, підвищить якість медичних послуг.

Вкрай важливо лікарям та медичним працівникам дотримуватися вимог надання медичних процедур відповідно до сучасних стандартів і доказової

медицини.

Доказова медицина є інноваційним підходом до ведення медичної практики, який базується на систематичному використанні найкращих наявних наукових доказів при прийнятті рішень про лікування пацієнтів. Основна мета доказової медицини полягає в тому, щоб забезпечити максимально ефективні та безпечні методи лікування, базуючись на даних, отриманих в результаті наукових досліджень.

Основні принципи доказової медицини включають:

1. Використання найкращих наукових доказів. Лікарі повинні брати до уваги результати добре спланованих клінічних досліджень, систематичних оглядів та мета-аналізів, щоб визначити ефективність лікарських препаратів та методів лікування.
2. Комбінування даних наукових досліджень з клінічним досвідом лікаря та його інтуїцією у виборі найкращого лікування для конкретного пацієнта.
3. Врахування унікальних характеристик, уподобань і потреб кожного пацієнта. Лікарі адаптують рекомендації відповідно до конкретних умов пацієнта, його здоров'я та ситуації.
4. Аналіз потенційних вигод і ризиків лікувальних втручань та препаратів, що дозволяє приймати обґрунтовані рішення про лікування.

Процес впровадження доказової медицини в КНП «Козівська центральна районна лікарня Козівської селищної ради» повинен включати: чітке визначення проблеми, з якою стикнувся лікар; пошук доказів з використанням медичних баз даних («PubMed, Cochrane Library» [5]) для пошуку релевантних наукових підходів до лікування; аналіз якості та достовірності знайдених досліджень; застосування отриманих загальних висновків до конкретних пацієнтів; моніторинг результатів лікування і корекція підходів на основі власного досвіду або нових доказів.

Доказова медицина в підвищення якості медичної допомоги сприяє: доступності її надання, зменшення вартості лікування за рахунок уникнення неефективних процедур та препаратів; зміцнення довіри до медичної професії

через підвищений контроль якості надання послуг.

Доказова медицина є ключовим елементом сучасної охорони здоров'я, який дозволяє лікарям робити обґрунтовані рішення на основі кращих наукових даних. Це сприяє наданню пацієнтам більш ефективних і безпечних медичних втручань, а також підвищує загальний рівень охорони здоров'я населення.

Важливою складовою формування середовища, що спонукатиме медичних працівників до якісного надання ними медичних послуг слід вважати дотримання ними правомірної поведінки.

Згідно Статтею 80 Закону України «Основи законодавства України про охорону здоров'я» [38] працівники закладів охорони здоров'я, «несуть: цивільну, адміністративну, кримінальну відповідальність» [38].

Для того, щоб притягнути медичного працівника до відповідальності має бути встановлений факт протиправних дій або бездіяльності; підтвердження негативного впливу на здоров'я пацієнта через неправильно становлений діагноз та неправильний алгоритм лікування; доведення провини лікаря через процедуру судово-медичної експертизи..

3 Судово-медична експертиза проводиться на підставі рішення особи, що здійснює дізнання, слідчого, прокурора або судді, а також за ухвалою суду. Метою судово-психіатричної експертизи є визначення ступеня і характеру страждань пацієнта та його психологічного стану.

Судово-медична експертиза вирішує ряд питань: «причини неприйнятного результату або смерті особи; підтвердження чи спростування помилок у роботі лікаря; причини неправильних дій лікаря; можливість лікаря передбачити та уникнути негативних наслідків своїх дій; ймовірні причини несприятливих наслідків у разі адекватного лікування; наявність або відсутність порушень у системі охорони здоров'я в медичному закладі, де стався інцидент» [38].

Результати таких експертиз суд використовує для визначення розміру компенсації матеріальної шкоди. Висновок експертизи оформлюється як

документ, що називається висновком експерта, і він визначає:

- чи завдано шкоди здоров'ю пацієнта внаслідок дій (або бездіяльності) медичного працівника;
- чи задача шкоди була зумовлена діями самого пацієнта (наприклад, недотриманням медичних рекомендацій);
- чи шкода викликана індивідуальними особливостями організму пацієнта.

Розмір суми грошової компенсації залежить від: ступеня завданої фізичної чи моральної шкоди; обставин, які до цього привели, наслідків.

Адміністративна відповідальність є формою юридичної відповідальності, що виникає у разі вчинення правопорушень, визначених «Кодексом України про адміністративні правопорушення» [26] (КУпАП).

Згідно зі Статтею 9 КУпАП, адміністративним правопорушенням вважається неправомірною умисна чи неумисна дія чи бездіяльність, яка завдає шкоди громадянам. До адміністративних правопорушень у сфері охорони здоров'я населення відносяться, зокрема:

- неналежне дотримання санітарних норм (стаття 42);
- порушення порядку реалізації (відпуску) лікарських препаратів (стаття 424);
- несправедливі дії медичних і фармацевтичних працівників, що суперечать встановленим обмеженням у їх професійній діяльності (стаття 442);
- недотримання встановленого порядку щодо взяття, обробки, зберігання, продажу та використання донорської крові та/або її компонентів і препаратів (стаття 451).

До осіб, які скоїли адміністративні правопорушення, застосовуються покарання, що визначені санкціями статей, які регламентують відповідальність за такі дії.

Кримінальна відповідальність відповідно до Статті 2 «Кримінального кодексу України» [29] настає у випадку здійснення особою суспільно

небезпечного акту, кримінального правопорушення, яке визначено Кодексом.

Можливі правопорушення (див. Додаток В) можна згрупувати у такі категорії:

- злочини, що посягають на життя і здоров'я осіб (пацієнтів);
- злочини, що порушують права осіб (пацієнтів);
- злочини в сфері економічної діяльності, пов'язаної з медичною практикою;
- злочини, пов'язані з обігом наркотичних засобів, психотропних речовин, їх аналогів або прекурсорів;
- інші злочини, які вчиняються медичними працівниками під час виконання своїх професійних обов'язків.

Важливо інституційною складовою протидії зловживанням в охороні здоров'я є наявність гарантованих державою пакетів медичних послуг.

За дослідження МОЗ України, у 2023 році лише 3% пацієнтів мали досвід неформальних платежів, тоді як у 2022 - 23%, у 2023 - 48% [МОЗ]. Така позитивна динаміка пояснюється якраз повним покриттям коштів на лікування пакетами «Програми медичних гарантій» [33].

Програма медичних гарантій спрямована на забезпечення широкого доступу до медичної допомоги. Для пацієнтів вона є безкоштовною, оскільки її фінансування вже покрито державою з їхніх податків. У випадках, коли пацієнти або їхні родичі стикаються з труднощами у отриманні медичних послуг, вони мають можливість подати скаргу до контент-центру Національної служби здоров'я України (НСЗУ). НСЗУ реагує на всі звернення, оскільки таким чином пацієнти сприяють покращенню медичної системи. У 2023 році таких скарг надійшло 931 [36].

Ці скарги умовно можна структурувати за такими напрямками:

- вимога грошей за надання послуг, які вже передбачені програмою медичних гарантій;
- вимога оплати за укладання декларацій;
- тиск на покупку медикаментів та витратних матеріалів (стерильних

наборів, рентгенівських плівок тощо);

- відмова у наданні медичних послуг, що охоплюються програмою медичних гарантій;
- відмова в укладанні декларацій;
- примус до сплати «благодійних» внесків на рахунки визначених організацій або вимога готівкою;
- внесення до медичних інформаційних систем записів про послуги, які пацієнт реально не отримав;
- надання неналежних медичних послуг, що підпадають під програму медичних гарантій;
- неетична поведінка працівників закладу охорони здоров'я;
- лікар не ознайомлює пацієнта з наявністю програми «Доступні ліки» та відмовляється виписувати рецепти для відшкодування;
- аптечний заклад відмовляється продати ліки або препарати, які лікар призначив пацієнтові, за їх наявності;
- вимога коштів за медикаменти, які підлягають повному відшкодуванню.

Для нівелювання можливих порушень НСЗУ варто створити інформаційну панель, з максимальним роз'ясненням усіх прав та гарантій за програмою медичних гарантій для пацієнтів, а також юридичну платформу з верифікацією можливих зловживань та характером відповідальності медичних працівників.

3.2. Підвищення професіоналізму кадрів закладу охорони здоров'я

Для підвищення корпоративної культури та етики в стратегії розвитку медичного закладу варто передбачити блок підвищення професіоналізму працівників медичного закладу. Підвищення професіоналізму медичних кадрів в умовах проведення медичної реформи та викликів цифровізації є важливим вектором розвитку сучасної системи охорони здоров'я. Для професіоналізації кадрів варто передбачити в КНП:

1. Проходження медичними працівниками курсів з цифрових технологій, телемедицини, електронного документообігу та медичних інформаційних систем у навчальні програми медичних університетів.
2. Організація керівництвом медичного закладу тренінгів і семінарів для медичних працівників з метою поглиблення знань про нові технології та практики у сфері охорони здоров'я.
3. Проведення курсів, що допомагають медичним працівникам освоїти основи комп'ютерної грамотності, користування медичними програмами і системами.
4. Співпрацю КНП з ІТ-експертами для забезпечення медичних працівників підтримкою у використанні новітніх технологій.
5. Створення онлайн-спільнот та використання потенціалу діючих для обміну кращими практиками, обговорення випадків з медичної практики та підтримки колег у використанні цифрових рішень. Найпоширенішими спільнотами є [31]:
 - «Medscape» - професійна платформа для медичних працівників, де можна знайти статті, новини, обговорення клінічних випадків, а також можливість спілкування між фахівцями;
 - «Sermo» - соціальна мережа для лікарів, яка дозволяє обмінюватися досвідом, ставити запитання і ділитися знаннями з колегами з різних країн;
 - «Doximity» - професійна соціальна мережа для медичних працівників в США, що дозволяє лікарям спілкуватися, ділитися інформацією, експертними думками і клінічними випадками;
 - «Facebook-групи» - приватні або публічні групи на Facebook, де вони обговорюють клінічні питання, нові дослідження та досвід у лікуванні;
 - «Reddit» - сторінки та підрозділи, такі як «r/medicine» або «r/medicalschooll», котрі дозволяють медикам і студентам обмінюватися інформацією, ставити питання та ділитися досвідом;
 - «LinkedIn» - професійна мережа, де медичні працівники можуть підключатися, обмінюватися статтями, дискусіями та кейсами, а також

стежити за новинами галузі;

- «ResearchGate» - платформа для обміну науковими дослідженнями та публікаціями, яка дозволяє медичним фахівцям ділитися своїми роботами та взаємодіяти з однодумцями;
 - «Physician Mommy» - онлайн-спільнота для лікарів-матерів, де вони можуть ділитися досвідом, запитаннями та порадами щодо поєднання медичної кар'єри з материнством;
 - «Nurse.com» - спільнота для медсестер, де вони можуть відвідувати вебінари, читати статті, отримувати сертифікати та ділитися досвідом;
 - «Telegram-канали» для фахівців у галузі охорони здоров'я, які пропонують можливості для обміну досвідом та обговорення актуальних медичних тем. Ці онлайн-спільноти можуть суттєво сприяти підвищенню кваліфікації медичних працівників, оскільки ведуть до більшого обміну знаннями, кращого професійного розвитку та налагодження контактів в галузі охорони здоров'я.
6. Фасилітацію впровадження телемедицини та електронних медичних карт, що дозволяє полегшити доступ до медичних послуг і зменшити адміністративне навантаження.
 7. Проведення систематичного оцінювання знань і навичок медичних працівників у сфері цифрових технологій, що дозволить виявляти потреби у навчанні.
 8. Практикування розвитку менторських програм, щоб досвідчені медики ділилися своїми знаннями з молодшими колегами. Структура такої програми систематизована в табл.3.1.
 9. Диверсифікація фінансового забезпечення медичного закладу для впровадження нових технологій і навчання медичного персоналу.
 10. Навчання медичних працівників етичним аспектам використання цифрових технологій, зокрема, захисту даних пацієнтів та їхньої конфіденційності.

Структура менторської програми для медичного закладу повинна бути розроблена таким чином, щоб максимально ефективно підтримати розвиток

молодих спеціалістів, підвищити їхні професійні навички та забезпечити належну підготовку до практичної діяльності. Ось можливий план:

Таблиця 3.1

Структура менторської програми в рамках професіоналізації кадрів та підвищення рівня корпоративної культури медичного закладу

Структурні блоки	Характеристика
Мета програми	Визначення цілей менторської програми (підтримка нових співробітників, розвиток професійних навичок, забезпечення соціалізації в колективі).
Цільова аудиторія	Опис категорій учасників програми (молоді лікарі, медсестри, студенти медичних навчальних закладів тощо).
Вибір менторів	Критерії відбору менторів (досвід роботи, професіоналізм, комунікативні навички). Процес навчання менторів (тренінги, семінари).
Структура навчання	Формати проведення занять (онлайн, офлайн, групові та індивідуальні сесії). Теми, які будуть обговорюватися (клінічні навички, етика, управлінські навички).
План занять	Розклад зустрічей між менторами та підопічними (частота зустрічей, тривалість).
Оцінка ефективності	Критерії успішності програми (зворотний зв'язок від учасників, досягнення цілей). Визначення способів збору даних (анкетування, інтерв'ю).
Підтримка та ресурси	Перелік матеріалів, ресурсів і допоміжних програм (електронні бібліотеки, курси підвищення кваліфікації). Забезпечення учасників програмою зворотного зв'язку та супроводу.
Формування культури	Створення середовища для обміну досвідом (групові обговорення, тематичні заходи, конференції).
Моніторинг і корекція	Регулярний моніторинг прогресу учасників. Коригування програми на основі отриманого зворотного зв'язку.
Підсумки програми	Оцінка результатів програми по закінченню циклу. Випускні сертифікати або рекомендації для учасників програми.
Визнання досягнень	Публікація успіхів учасників програми в медичних закладах або на веб-сайті. Проведення церемонії нагородження для менторів та підопічних.

Примітка: складено на основі [31].

Реалізація програми з дотриманням такої структури допоможе створити чітку та організовану систему, яка сприятиме ефективному навчанню та розвитку медичних кадрів у медичному закладі.

Важливо на рівні КНП для професіоналізації кадрів використовувати цифрові технології. Цифрові технології мають значний вплив на дотримання етичних стандартів медичними працівниками. Так, цифрові платформи

34 дозволяють медичним працівникам швидко отримувати доступ до актуальних наукових даних, рекомендацій та протоколів лікування, що допомагає приймати обґрунтовані рішення в інтересах пацієнтів. Системи електронного документообігу й електронні медичні картки допомагають захистити особисті дані пацієнтів, дотримуючись етичних норм конфіденційності та безпеки інформації. Цифрові рішення, такі як платформи для оцінювання якості медичних послуг, сприяють прозорості в діяльності медичних закладів, що знижує ризик корупції та етичних порушень.

Використання телемедичних технологій дозволяє пацієнтам отримувати консультації без посередників, що підтримує їх автономію і вибір, а також підвищує доступність медичних послуг. Використання цифрових технологій для моніторингу стану пацієнтів у реальному часі допомагає виявити зміни у їхньому стані та вжити необхідних заходів, дотримуючись етичних норм у докладанні зусиль для їх лікування, що нівелюватиме додаткову відповідальність за неналежне виконання посадових обов'язків медичними працівниками..

Цифрові платформи забезпечують медичних працівників можливістю проходити онлайн-курси та тренінги, вивчаючи етичні та правові норми медичної діяльності, що сприяє підвищенню їхньої професійної свідомості. Цифрові технології дозволяють пацієнтам залишати відгуки про медичні послуги, що підвищує відповідальність медичних працівників і дозволяє вчасно реагувати на етичні порушення.

Цифрові інструменти є унікальним засобом управління ризиками медичного закладу. Цифрові рішення можуть допомогти ідентифікувати потенційні етичні ризики, пов'язані з діяльністю медичних працівників, і вжити заходів для їх запобігання.

Можливість анонімного звітування, оскільки системи анонімних скарг та звітів про етичні порушення створюють безпечне середовище, у якому медичні працівники можуть повідомляти про випадки порушень без загрози для себе.

Платформи є унікальним засобом для спільної роботи та обміну досвідом між медичними працівниками дозволяють обговорювати етичні «dilemmas» і знайти оптимальні рішення на основі колективного досвіду.

Таким чином, цифрові технології можуть суттєво сприяти дотриманню етики в медичній практиці, забезпечуючи більшу прозорість, доступність інформації та підвищуючи рівень відповідальності медичних працівників.

Запровадження цих функціональних напрямів у стратегію медичного закладу допоможе створити медичне середовище, готове до викликів цифровізації та сприятиме розвитку професіоналізму медичних кадрів.

Висновки до розділу 3

Для підвищення рівня корпоративної етики нами запропоновано науково-організаційні підходи, що передбачають: підвищення соціальної відповідальності через просвітницьку, професійну, громадську складові, покращення інформаційно-комунікативного, цифрового, програмного забезпечення функціональної діяльності в розрізі запропонованої структури та алгоритму реалізації менторських програм, створення просвітницьких платформ, реалізації тренінгових програм підвищення кваліфікації, підвищення обізнаності медичних працівників за форми відповідальності у випадку неналежного виконання посадових обов'язків. При цьому нами структуровано можливі правопорушення (злочини, що посягають на життя і здоров'я осіб (пацієнтів); злочини, що порушують права осіб (пацієнтів); злочини в сфері економічної діяльності, пов'язаної з медичною практикою; - злочини, пов'язані з обігом наркотичних засобів, психотропних речовин, їх аналогів або прекурсорів; інші злочини, які вчиняються медичними працівниками під час виконання своїх професійних обов'язків) та форми адміністративної, цивільної кримінальної відповідальності за них.

Акцентовано увагу на необхідності використання цифрового інструментарію, зокрема цифрових платформ, що забезпечують медичних

працівників можливістю проходити онлайн-курси та тренінги, вивчаючи етичні та правові норми медичної діяльності, що сприяє підвищенню їхньої професійної свідомості.

