



SOG'LIQNI SAQLASH SOHASIDA XODIMLARNI BOSHQARISH TIZIMINI TAKOMILLASHTIRISH

Yo'ldoshev Sherali Mamajonovich

Farg'ona politexnika instituti

ORCID: 0009-0001-0230-859X

sherali.yuldashev@ferpi.uz

Annotatsiya. Ushbu maqola O'zbekiston sog'liqni saqlash tizimida kadrlar boshqaruvining dolzarb jihatlarini tahlil qiladi. Mualliflar ushbu mamlakatning tibbiy tizimi kontekstida malakali mutaxassislarni yollash, o'qitish va saqlash jarayonlarining o'ziga xos xususiyatlarini o'rganadilar. Maqolada ijtimoiy-iqtisodiy sharoitlar, madaniy xususiyatlar va sog'liqni saqlashni rivojlantirishning milliy strategiyalari kabi xodimlarni boshqarish samaradorligiga ta'sir qiluvchi omillar ko'rib chiqiladi. O'zbekiston sog'liqni saqlash tizimida xodimlarni yollashning mavjud strategiyalari, o'qitish dasturlari va ularni saqlab qolish chora-tadbirlari tahlil qilinadi, shuningdek, ularni mamlakatning o'ziga xos xususiyatlarini hisobga olgan holda takomillashtirish bo'yicha tavsiyalar taklif etiladi. Tadqiqot natijalari tibbiy yordam sifati va xodimlarning qoniqishini oshirish maqsadida O'zbekiston tibbiyot sohasida kadrlarni boshqarishning yanada samarali strategiyalarini ishlab chiqishda foydali bo'lishi mumkin.

Kalit so'zlar: kadrlar boshqaruvi, sog'liqni saqlash tizimi, ishga qabul qilish strategiyasi, kadrlar tayyorlash, mutaxassislarni saqlash, tibbiy kadrlar, sog'liqni saqlash siyosati, xodimlarni boshqarish samaradorligi, O'zbekistonda sog'liqni saqlashning o'ziga xos xususiyatlari.

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ КАДРАМИ В СФЕРЕ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ

Йулдашев Шерали Мамажонович

Ферганский политехнический институт

Аннотация. Данная статья анализирует актуальные аспекты управления персоналом в здравоохранительной системе Узбекистана. Авторы исследуют особенности процессов найма, обучения и удержания квалифицированных специалистов в контексте медицинской системы этой страны. В статье рассматриваются факторы, влияющие на эффективность управления кадрами, такие как социально-экономические условия, культурные особенности и национальные стратегии развития здравоохранения. Анализируются существующие стратегии найма, программы обучения и меры по удержанию персонала в системе здравоохранения Узбекистана, а также предлагаются рекомендации для их совершенствования с учетом специфики страны. Результаты исследования могут быть полезны для разработки более эффективных стратегий управления кадрами в медицинской сфере Узбекистана с целью повышения качества медицинской помощи и удовлетворенности персонала.

Ключевые слова: управление кадрами, система здравоохранения, стратегии найма, обучение персонала, удержание специалистов, медицинские кадры, здравоохранительная политика, эффективность управления персоналом, специфика здравоохранения в Узбекистане.

IMPROVEMENT OF THE PERSONNEL MANAGEMENT SYSTEM IN THE FIELD OF HEALTHCARE

Yuldashev Sherali Mamajonovich
Fergana Polytechnic Institute

Abstract. *This article analyzes the current aspects of personnel management in the healthcare system of Uzbekistan. The authors explore the specifics of the processes of hiring, training and retaining qualified specialists in the context of the medical system of this country. The article examines the factors influencing the effectiveness of human resources management, such as socio-economic conditions, cultural characteristics and national strategies for the development of healthcare. The existing recruitment strategies, training programs and measures to retain staff in the health care system of Uzbekistan are analyzed, as well as recommendations for their improvement, taking into account the specifics of the country. The results of the study may be useful for developing more effective HR management strategies in the medical sector of Uzbekistan in order to improve the quality of medical care and staff satisfaction.*

Keywords: *human resources management, healthcare system, recruitment strategies, staff training, retention of specialists, medical personnel, health policy, efficiency of personnel management, specifics of healthcare in Uzbekistan.*

Введение.

В современном мире управление кадрами является ключевым элементом успешного функционирования любой системы здравоохранения. В контексте медицинской сферы Узбекистана, где система здравоохранения стоит перед множеством вызовов и трудностей, важность эффективного управления персоналом становится еще более ярко выраженной. Управление кадрами в системе здравоохранения включает в себя широкий спектр стратегий, процессов и практик, направленных на привлечение, развитие и удержание квалифицированных медицинских специалистов. Это включает в себя не только найм персонала, но и его обучение, развитие профессиональных навыков, мотивацию и поддержку на всех этапах работы в здравоохранении.

В условиях постоянного развития и изменений в медицинской отрасли Узбекистана, эффективное управление персоналом становится ключевым фактором, определяющим качество и доступность медицинских услуг для населения. Хорошо организованный и мотивированный персонал способен обеспечить более эффективное функционирование системы здравоохранения, повышая уровень здоровья и благополучие населения.

Самой выгодной составной частью здравоохранения являются кадры, так как осуществляемая ими польза в отношении здоровья населения превышает все затраты на их подготовку, содержание. Важным фактором совершенствования системы управления медицинскими кадрами является освоение современных технологий кадровой работы, которые обеспечивают подбор, профессиональную ориентацию, адаптацию и мотивацию сотрудников, их профессиональное развитие, решение проблемы доступности и качества медицинской помощи. Развитие и реформирование здравоохранения, способствуют поддержанию высокого профессионального уровня не только руководства медицинских организаций, но и медицинского персонала. Данная цель достигается путем использования современных кадровых технологий, которые оказывают влияние на профессионализацию кадровых процессов, а также профессионально-должностное развитие медицинского персонала.

Методология исследования.

При освещении данной статьи использовался анализ данных, сравнение, группировка, анализ и синтез, абстрактный, логический анализ, аналитический анализ, анализ методом статистики. Полученные данные были проанализированы теоретически и на основе наблюдений были сделаны научные выводы.

Анализ литературы по теме.

Эларابي и Жохари (2014) рекомендуют подготовить карту, показывающую распределение кадровых ресурсов здравоохранения по всем лицам, работающим в больнице, на основе распределения членов семьи, а также по специальностям всех медицинских работников, что упростит обращение к ним при обнаружении недостатков или расточительности в использовании этих ресурсов.

Филиппов (2013): «Конкуренция в сфере здравоохранения интерпретируется как состояние и процесс взаимодействия между первоначальными производителями и потребителями. Под этим понимается конкуренция между организациями здравоохранения или медицинским персоналом за удовлетворение потребностей пациента».

Ясакова (2017) состояние кадрового состава является основополагающим для эффективной работы системы здравоохранения, а именно качество и доступность оказываемой медицинской помощи населению. Кадровый потенциал определяет результативность функционирования медицинской организации и является ее связующим элементом.

Юашмаков (2015) управление здравоохранением в настоящую эпоху, ознаменовавшуюся бурным развитием медицинской науки, породившей в свою очередь специализацию, не может осуществляться без правильного научно обоснованного подбора людей для осуществления этих функций и без специальной их подготовки по всем вопросам, связанным с этого рода деятельностью. К этому обязывает и тот высокий уровень развития системы здравоохранения, к которому государство подошло в настоящее время.

Кукурика (2021) реализация трудового потенциала учреждений здравоохранения в рамках кадровой политики, построенной на современных принципах менеджмента, лежит в основе обеспечения населения качественной медицинской помощью. В настоящее время отсутствует научно-обусловленная концепция кадрового консалтинга для медицинской сферы, что обуславливает актуальность реформирования кадровой политики здравоохранения и разработки системы управления персоналом с учетом специфики деятельности медицинских организаций.

Абдурахманова (2023) считает что регулирование качества и эффективности предоставляемых услуг, аккредитация поставщиков, профессиональная подготовка, оценка экономической эффективности медицинских технологий, регулирование доступа пациентов к услугам, регулирование использования медицинских услуг, фармацевтический рынок, регулирование цен на медицинские услуги в государственном секторе, регулирование плательщиков, регулирование врачей это процесс управление в сфере здравоохранения.

Анализ и результаты исследования.

Система здравоохранения Узбекистана, как и во многих других странах, является ключевым элементом общественной инфраструктуры, направленной на обеспечение здоровья населения.

Система здравоохранения Узбекистана организована на нескольких уровнях (Абдуллаев, 2018):

Первичный уровень здравоохранения: Включает в себя поликлиники, амбулатории и семейные врачебные практики, которые предоставляют первичную медицинскую помощь населению.

Вторичный уровень здравоохранения: Включает в себя больницы общего профиля и специализированные клиники, предоставляющие более высокий уровень медицинской помощи и специализированные услуги.

Третий уровень здравоохранения: Включает в себя высокотехнологичные медицинские центры, специализированные клиники и научно-исследовательские институты, предоставляющие сложные виды медицинской помощи и участвующие в научной деятельности и разработке новых методов лечения.

Хотелось бы рассмотреть текущие проблемы:

- недостаток квалифицированных кадров: Одной из главных проблем системы здравоохранения Узбекистана является недостаток квалифицированных медицинских специалистов, особенно в сельских районах и отдаленных областях.

- неэффективное использование ресурсов: Система здравоохранения сталкивается с проблемой неэффективного использования ресурсов из-за недостаточной инвестиционной активности, неэффективного управления финансами и ресурсами.

- неравномерное распределение медицинских услуг: Возникают проблемы с неравномерным доступом к медицинским услугам и неравномерным распределением медицинских учреждений между городскими и сельскими районами.

- низкий уровень здоровья населения: В целом, уровень здоровья населения Узбекистана остается низким из-за ряда социальных и экономических факторов, таких как низкий уровень образования, недостаточный доступ к чистой воде и неполноценное питание.

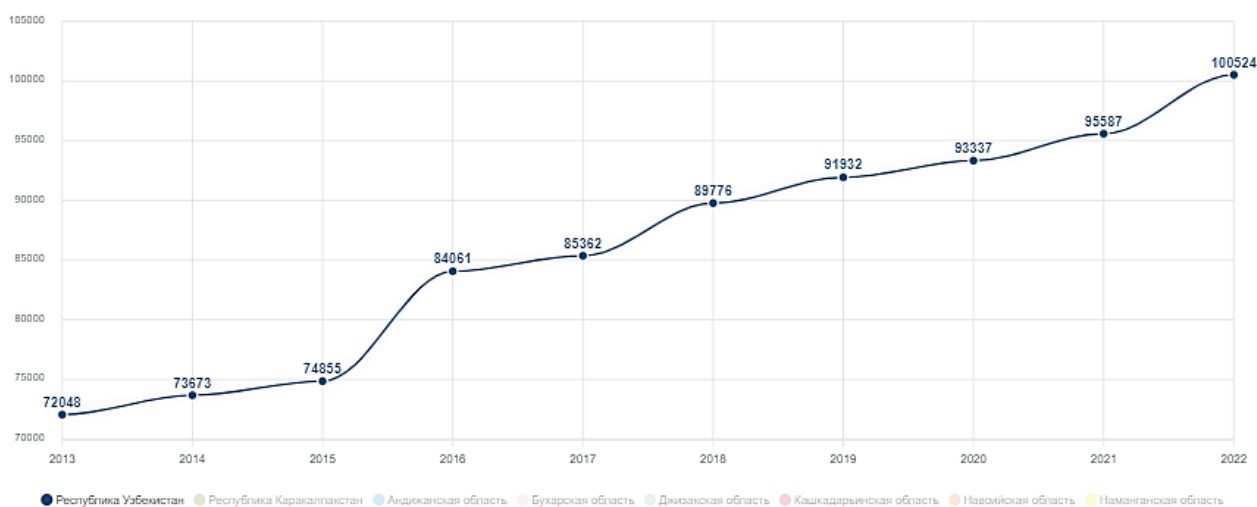


Рис. 1. Количество врачей¹¹⁸

По данным рисунка 1 можно сказать, что по мере роста населения растет и доля врачей. В системе здравоохранения Узбекистана одной из наиболее актуальных проблем является удержание квалифицированных медицинских специалистов. Рассмотрим факторы, влияющие на удержание персонала, а также предложим меры по улучшению условий работы и стимулированию персонала, а также программы поддержки и развития карьеры в здравоохранении (Исмоилов, 2019)

Факторы, влияющие на удержание персонала в здравоохранении Узбекистана:

¹¹⁸ <https://siat.stat.uz/reports-filed/2846/line-data>

- Финансовые стимулы: Низкая заработная плата и нестабильность финансирования могут быть основными факторами, приводящими к уходу специалистов из медицинской сферы.

- Рабочие условия: Недостаточное оборудование, ограниченные ресурсы и высокая нагрузка на персонал могут создавать неблагоприятные рабочие условия, что в свою очередь может привести к увеличению текучести кадров (Каримова, 2020).

- Профессиональное развитие: Отсутствие возможностей для профессионального роста и развития карьеры может стать фактором, мотивирующим специалистов искать новые возможности в других местах (Халиков, 2021).

- Конкуренция с другими отраслями: В условиях конкуренции с другими отраслями, предлагающими более высокие заработные платы и более привлекательные условия труда, удержание персонала в здравоохранении становится особенно сложной задачей.

Таблица 1.

Количество врачей на 10 000 жителей¹¹⁹

| Регионы | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 |
|---------------------------|------|------|------|------|------|
| Республика Узбекистан | 27 | 27,1 | 27 | 27,1 | 27,9 |
| Республика Каракалпакстан | 24,7 | 24,8 | 25,9 | 25,9 | 27,4 |
| Андижанская область | 23,9 | 24,4 | 24,4 | 26,5 | 24,9 |
| Бухарская область | 30,6 | 30,9 | 31 | 31,6 | 32,5 |
| Джизакская область | 16,9 | 16,4 | 16,1 | 18,1 | 20,6 |
| Кашкадарьинская область | 17,7 | 18,6 | 17,9 | 17,6 | 18,9 |
| Навоийская область | 28,9 | 29,1 | 29,6 | 29,4 | 30,1 |
| Наманганская область | 19,2 | 18,8 | 18,2 | 18,2 | 20,1 |
| Самаркандская область | 23,4 | 24,9 | 25,2 | 26 | 27,6 |
| Сурхандарьинская область | 16,4 | 15,7 | 15 | 15,5 | 17,9 |
| Сырдарьинская область | 20,3 | 20,3 | 20,6 | 22,1 | 22,2 |
| Ташкентская область | 20,4 | 20 | 22,4 | 26,7 | 21,9 |
| Ферганская область | 22 | 21,5 | 21,7 | 22,3 | 22,5 |
| Хорезмская область | 27,4 | 27,5 | 27,8 | 27,5 | 28,6 |
| город Ташкент | 80,8 | 80,6 | 75,9 | 64,4 | 81,2 |

В таблице 1 цифры показывают очень большие цифры, если мы посмотрим на количество врачей, приходящихся на 10 000 жителей нашей страны. в развитых странах этот показатель составляет 37,6 врачей. В 2022 году он увеличился на 0,3% по сравнению с 2018 годом то есть на 1 человека это отрицательная ситуация, конечно. только в Бухаре, Навои и Ташкенте мы можем увидеть рост этого показателя

Меры по улучшению условий работы и стимулированию персонала:

- Повышение заработной платы: Регулярное повышение заработной платы и предоставление дополнительных финансовых стимулов может помочь привлечь и удержать квалифицированных специалистов.

- Улучшение рабочих условий: Инвестиции в обновление медицинского оборудования, улучшение условий труда и обеспечение необходимыми ресурсами помогут создать более комфортные условия для работы персонала.

- Программы поощрения и признания: Введение программ поощрения и признания достижений сотрудников может способствовать укреплению мотивации и повышению уровня удовлетворенности персонала.

¹¹⁹ Информация Агентство статистики при Президенте республики Узбекистан

Программы поддержки и развития карьеры в здравоохранении (Умаров, 2022):

- Программы обучения и повышения квалификации: Предоставление возможностей для профессионального обучения и развития поможет специалистам расширить свои знания и навыки, что способствует их удержанию в системе здравоохранения.

- Планы карьерного роста: Разработка планов карьерного роста и возможностей для профессионального развития поможет специалистам ощутить перспективу и стабильность в своей профессиональной жизни.

- Удержание специалистов в системе здравоохранения Узбекистана является важной задачей, требующей комплексного подхода и системных изменений. Предложенные меры могут способствовать улучшению условий работы и повышению удовлетворенности персонала, что в свою очередь будет способствовать повышению качества медицинской помощи и обеспечению доступности медицинских услуг для населения Узбекистана.

Система здравоохранения Узбекистана сталкивается с рядом сложных вызовов, но также предоставляет перспективы для улучшения управления кадрами и повышения качества медицинской помощи. Рассмотрим текущие вызовы и проблемы, а также перспективы развития управления кадрами в здравоохранении Узбекистана:

- Недостаток квалифицированных специалистов: Одним из основных вызовов является недостаток квалифицированных медицинских специалистов, особенно в сельских районах. Для преодоления этой проблемы необходимо разработать и внедрить программы обучения и повышения квалификации, а также предоставить стимулы для работы в отдаленных районах.

- Финансовая нестабильность: Нерегулярное финансирование системы здравоохранения приводит к недостаточному оборудованию, низким заработным платам и ограниченным ресурсам. Преодоление этой проблемы требует улучшения финансовой устойчивости и эффективного управления ресурсами.

- Неравномерное распределение медицинских услуг: В ряде случаев существует неравномерное распределение медицинских учреждений между городскими и сельскими районами, что создает проблемы доступности медицинской помощи для населения. Необходимо разработать стратегии для обеспечения равного доступа к медицинским услугам по всей стране.

Предлагаем перспективы развития управления кадрами в здравоохранении Узбекистана:

- Внедрение современных методов управления кадрами: Внедрение современных подходов к управлению кадрами, таких как использование информационных технологий в рекрутинге и обучении персонала, поможет повысить эффективность системы здравоохранения.

- Развитие системы обучения и развития персонала: Развитие образовательных программ и программ повышения квалификации специалистов позволит обеспечить систему здравоохранения квалифицированным персоналом и поддержать их профессиональный рост.

- Укрепление сотрудничества с международными партнерами: Сотрудничество с международными организациями и партнерами в области здравоохранения поможет обмену опытом, внедрению передовых практик и получению финансовой поддержки для реализации проектов по улучшению системы здравоохранения.

В целом, перспективы развития управления кадрами в здравоохранении Узбекистана являются обнадеживающими, но требуют системных изменений и комплексного подхода для решения текущих проблем и достижения устойчивого развития системы здравоохранения страны.

Управление кадрами в системе здравоохранения Узбекистана играет ключевую роль в обеспечении высокого качества и доступности медицинских услуг для населения.

Выводы и предложения.

В ходе нашего исследования мы рассмотрели современные стратегии найма, обучения и удержания специалистов в медицинской сфере Узбекистана и сделали следующие выводы:

- система здравоохранения Узбекистана сталкивается с рядом вызовов в области управления персоналом, включая нехватку квалифицированных специалистов, неравномерное распределение медицинского персонала и недостаточное внимание к обучению и развитию медицинских кадров.

- существующие стратегии управления кадрами в здравоохранении Узбекистана требуют дальнейшего совершенствования и адаптации к изменяющимся потребностям медицинской системы.

Внедрение современных методов рекрутинга, разработка и реализация программ обучения и развития персонала, а также создание эффективных механизмов мотивации и удержания специалистов являются важными шагами на пути к улучшению управления кадрами в системе здравоохранения Узбекистана.

Рекомендации для улучшения управления кадрами в системе здравоохранения Узбекистана:

- разработка и внедрение национальной стратегии управления кадрами в здравоохранении, которая бы учитывала специфику медицинской системы Узбекистана и активно взаимодействовала с профессиональными сообществами и образовательными учреждениями.

- усиление инвестиций в образование и развитие медицинских кадров с целью улучшения качества обучения и повышения профессиональной компетенции специалистов.

- создание стимулов для мотивации медицинских работников, включая финансовые поощрения, программы профессионального роста и развития карьеры, а также улучшение условий труда и социальных гарантий.

- проведение регулярного мониторинга и оценки эффективности стратегий управления кадрами с целью оперативного внесения корректив и адаптации к изменяющимся потребностям медицинской системы.

В целом, эти рекомендации могут способствовать улучшению управления кадрами в системе здравоохранения Узбекистана и созданию условий для повышения качества медицинской помощи и удовлетворенности персонала. Реализация этих мер позволит укрепить медицинскую систему Узбекистана и обеспечить ее устойчивое развитие в будущем.

Таким образом, введение эффективного управления кадрами в систему здравоохранения Узбекистана является необходимым шагом для обеспечения качественной и доступной медицинской помощи, соответствующей современным стандартам и потребностям населения.

Литература/ Reference:

Elarabi H. M., Johari F. (2014) *The impact of human resources management on healthcare quality //Asian journal of management sciences & education.* – Т. 3. – №. 1. – С. 13-22.

Абдуллаев А. (2018). Проблемы и перспективы управления кадрами в системе здравоохранения Узбекистана. *Журнал научных исследований*, 3(2), 45-54.

Абдурахманова Ш. (2023) *Tibbiyot muassasalarida raqobatbardoshlikni boshqarishni takomillashtirish. Ижтимоий-гуманитар фанларнинг долзарб муаммолари/Актуальные*

проблемы социально-гуманитарных наук/Actual Problems of Humanities and Social Sciences. – Т. 3. – №. 9.

Башмаков О. А. (2015) Совершенствование системы подготовки руководящих кадров здравоохранения //Социальные аспекты здоровья населения. – Т. 41. – №. 1. – С. 11.

Исмоилов Ш. (2019). Современные подходы к управлению персоналом в здравоохранении: опыт Узбекистана. Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований, 5(1), 78-89.

Каримова, Д. (2020). Развитие системы управления персоналом в здравоохранении Узбекистана: вызовы и возможности. Экономика и управление, 8(2), 34-45.

Кукурика А. В. (2021) Кадровая политика в учреждении здравоохранения как фактор повышения эффективности управления //Research'n Practical Medicine Journal. – Т. 8. – №. 4. – С. 109-117.:

Умаров З. (2022). Обучение и развитие кадров в системе здравоохранения Узбекистана: актуальные тенденции и практики. Журнал социально-гуманитарных исследований, 7(4), 56-67.

Филиппов К.А. (2013) Развитие конкуренции в сфере здравоохранения К.А. Филиппов Бизнес. Образование. Право. Вестник Волгоградского института бизнеса. -No 1 (22). -С. 215-218.

Халиков Р. (2021). Стратегии найма и удержания квалифицированных специалистов в здравоохранении Узбекистана: проблемы и решения. Вестник здравоохранения и медицинского страхования, 12(3), 112-125.

Ясакова А. Р., Шестакова Е. В. (2017) Проблемы кадрового обеспечения в системе здравоохранения //Проблемы современной науки и образования. – 2017. – №. 38 (120). – С. 26-30.