

3/2024,
may-
iyun
(№ 00071)



СОҒЛИҚНИ САҚЛАШ ТИЗИМИ САМАРАДОРЛИГИНИ ОШИРИШДА ИНСОН ОМИЛИНИ РИВОЖЛАНТИРИШ

Йўлдашев Шерали Мамажонович

Фарғона политехника институти тадқиқотчиси

E-mail: sherali.yuldashev@ferpi.uz

DOI: https://doi.org/10.55439/EIT/vol12_iss3/i17

Аннотация

Мақолада хизмат кўрсатиш соҳасида инсон омили сарадорлигини ҳамда рақобатбардошлигини ошириш мақсадида ходимлар билан ишлашни ташкил қилишнинг ўзаро боғлиқ техникаси, шакллари, усуллари ва механизмлари орқали корхона ходимларининг жисмоний ва интеллектуал имкониятларидан самарали фойдаланиш йўллари кўрсатиб берилган.

Калит сўзлар: соғлиқни сақлаш тизими, инсон омили, самарадорлик, бошқарув, механизм, инновация, назария, тизим, услуб.

РАЗВИТИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО ФАКТОРА В ПОВЫШЕНИИ ЭФФЕКТИВНОСТИ СИСТЕМЫ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ

Ёлдашев Шерали Мамаджонович

научный сотрудник Ферганского политехнического института

Аннотация

В статье показаны пути эффективного использования физических и интеллектуальных возможностей сотрудников компании через взаимосвязанные приемы, формы, методы и механизмы организации работы с сотрудниками в целях повышения эффективности и конкурентоспособности человеческого фактора в сфере услуг.

Ключевые слова: система здравоохранения, человеческий фактор, эффективность, управление, механизм, инновация, теория, система, метод.

DEVELOPMENT OF THE HUMAN FACTOR IN IMPROVING THE EFFICIENCY OF THE HEALTH CARE SYSTEM

Yoldashev Sherali Mamajonovich

Researcher of Fergana Polytechnic Institute

Abstract

The article shows ways to effectively use the physical and intellectual capabilities of company employees through interrelated techniques, forms, methods and mechanisms for organizing work with employees in order to increase the efficiency and competitiveness of the human factor in the service sector.

Key words: healthcare system, human factor, efficiency, management, mechanism, innovation, theory, system, method.

Кириш

Республикамизда сўнги йилларда соғлиқни сақлаш тизимини ислоҳ қилиш чора-тадбирларини амалга ошириш доирасида аҳолига тиббий ёрдам кўрсатишнинг замонавий тизимини шакллантириш борасида муайян натижаларга эришилди.

Ўтган даврда қишлоқ врачлик пунктлари, шаҳар ва қишлоқ оилавий поликлиникаларини ташкил этиш орқали бирламчи тиббий-санитария ёрдамини кўрсатиш тизими такомиллаштирилди ҳамда аҳолининг ушбу хизматлардан фойдаланиш имкониятлари кенгайтирилди. Бундан ташқари, шошилиш тиббий ёрдам кўрсатишнинг ягона марказлашган тизими яратилди, фуқароларга, жумладан, жойларда юқори технологияларга асосланган тиббий ёрдам кўрсатувчи республика ихтисослаштирилган илмий-амалий тиббиёт марказлари тармоғи такомиллаштирилмоқда.

Аҳолининг репродуктив саломатлигини мустаҳкамлаш, оналик ва болаликни муҳофаза қилиш бўйича қатор мақсадли миллий дастурлар амалга оширилди. Болаларнинг ирсий ва туғма касалликлар билан туғилишининг олдини олиш мақсадида республика ва ҳудудий скрининг марказлари ташкил этилди.

Натижада 1991-2017 йилларда умумий ўлим кўрсаткичи 20 фоизга, оналар ва чақалоқлар ўлими 3,1 баробар камайди. Ўртача умр кўриш давомийлиги 1995 йилга нисбатан 4,6 йилга ошди ва бугунги кунда 73,7 йилни ташкил этмоқда.

Шу билан бирга, соғлиқни сақлаш соҳаси фаолиятини ташкил этишда сўнги йилларда тўпланиб қолган тизимли камчилик ва муаммолар фуқароларнинг соғлиғини муҳофаза қилиш тизимини янада такомиллаштиришга қаратилган вазифаларни самарали ҳал этишга тўсқинлик қилмоқда. Бу эса, мазкур йўналишда керакли чораларни амалга ошириш, онсон омилини ривожлантириш, улар орқали керакли тадқиқотларни амалга ошириш ҳамда тегишли хулосалар орқали муаммоларни бартараф этишни тақозо этмоқда.

Мавзуга оид адабиётлар таҳлили

Бир қатор тадқиқотчиларнинг фикрига кўра, “илмий менежмент” назарияси умуман ташкилотни ва хусусан ходимларни бошқаришда “инқилоб” ни амалга оширди [1]. У биринчи навбатда Фредерик Тейлор асарлари ва унинг “илмий бошқарув” назарияси билан боғлиқлиги шубҳасиздир. Унинг асосий иши “илмий бошқарув тамойиллари” бўлиб, муаллиф бошқарувни “муайян қонунлар, қоидалар, тамойилларга асосланган доимий оптималлаштиришни талаб қиладиган жараён” деб ҳисоблаган [2]. Унинг изланишларидаги бошқарув тизимининг асосий объекти ишлаб чиқариш ходимлари бўлиб, уларнинг вазифаси иш вазифаларини аниқ бажариш эди.

Шуни алоҳида таъкидлаш керакки, Ф.Тейлор Ҳ.Мунстербергдан [3] фарқли ўлароқ, одам эмас, балки унинг функциясини “меҳнат” деб ҳисоблаган. Ҳар қандай ишлаб чиқариш омили сингари, меҳнат ҳам минимал харажат билан мумкин бўлган максимал таъсирни келтириши керак деб таъриф берган. Тейлор тизимида ишлаб чиқаришнинг барча таркибий қисмлари, шу жумладан ходимлар тахминан тенг ва маълум ишлаб чиқариш мақсадларини амалга ошириш учун қиймат бўйича тартибланмаган эди.

Ҳ.Гантт [4] биринчилардан бўлиб ишлаб чиқариш жараёнини рационализация

қилишда ходимларнинг ўта муҳим ролига эътибор қаратиб, инсон ресурсларига урғу берган. У ишлаб чиқаришни ташкил этиш оддий меҳнат шароитларига мослашиши керак деб ҳисоблаган.

Ходимларни бошқариш соҳасидаги биринчи тадқиқотчилардан бири Лилиан Гилберт [5] бўлиб, у, ўз тадқиқотида ходимларни илмий танлаш, жойлаштириш ва тайёрлаш муаммоларини ўрганган. Бу эса, ўз навбатида, ишлаб чиқаришда инсон омилини аҳамиятини янада оширган.

Д.Макгрегор ва Ф.Гертсберг ижтимоий ўзаро таъсир, мотивация, куч ва ҳокимият, ташкилий тузилма, ташкилотлардаги алоқа ва етакчилик муаммоларини ўрганишган бўлиб, ушбу ёндашувларнинг ривожланиши замонавий ташкилотларда ходимларни бошқариш деб аталадиган махсус бошқарув функциясини яратилишига олиб келган. Унинг мақсади ходимларнинг фаровонлигини ошириш ва шу асосда корхонанинг самарали ишлашига шахсий ҳиссаларини максимал даражада ошириш ҳисобланади.

Хусусан, Г.Беккер ўзининг илмий ишларида корхоналарни рақобат асосида ривожланишини ўрганиш билан бирга у ходимларни махсус тайёргарлигини корхоналарни бозор иқтисодиёти шароитида рақобатдошлигига ва уни имиджига таъсирини ўрганган. Ходимларни махсус тайёргарлигидан манфаатдор бўладиган компанияларни ўзи уларни молиялаштиришни амалга ошириш кераклигини кўрсатиб ўтган [6]. Бу эса корхоналарда ходимларни бошқаришнинг самарали механизмларини такомиллаштиришдаги зарурий омили бўлиб ҳисобланади.

Иқтисодчилардан К.Бланшир ва С.Джонсонлар эса корхоналарда ишлаб чиқариш жараёнида асосий самарадорликни таъминлашда ишлаб чиқаришни мақсадли равишда ташкил этиш ва уни бошқарувида ҳамда ишлаб чиқариш жараёнида банд бўлган ходимлар ўртасидаги ишлаб чиқариш ва иқтисодий муносабатлар жараёнидаги юқори иқтисодий фаолиятдан келиб чиққан ҳолда рағбатлантиришдан кенг доирада фойдаланиш зарур деб ҳисоблайдилар [7].

Л.Туроу [8] асарларида баён этилган инсон капиталининг замонавий концепсияси ходимнинг шахсий фазилатларининг кенг доирасига асосланган. Унинг фикрича, инсон капиталининг ажралиб турадиган хусусияти унинг иқтисодий қобилиятидир. Ушбу тадқиқотларга мос равишда Р.Дорнбусч, С.Фишер, Р.Стартз [9] иқтисодий қарашларини ажратиб кўрсатиш мумкин, улар инсон капиталини “инсоннинг даромад олиш қобилиятининг ўлчови” деб қарашган. Уларнинг асарларида инсоннинг шахсий хусусиятларига, унинг ижтимоий муҳитини, бошқарув қарорларини қабул қилишда мослашувчанлиги, масъулиятни ўз зиммасига олишга тайёрлигини, энг қийин ва фавқулотда вазиятларда диққатни жамлаш ва қатъиятлилигини ҳисобга олган ҳолда муҳим рол берилиши кераклиги таъкидланган.

Иқтисодчи олимлардан О.Теад ва Ҳ.Мэткалф “Ходимларни бошқариш - бу минимал куч сарфлаб ишчиларнинг чинакам фаровонлигини кўзлаган ҳолда максимал зарур натижа олиш учун ҳар қандай ташкилотнинг инсоний муносабатларини ёъналтириш ва мувофиқлаштириш” [10] деб таъриф берганлар. Яъни, улар “инсоний ҳамкорлик, ишчиларнинг манфаати ва хайрихоҳлиги ишлаб чиқариш муаммосининг асосий қисмига айланди” деб таъкидлашган. Яна бир гуруҳ олимлар “Кадрларни бошқариш, инсон омили фаолиятини мувофиқлаштириш ва назорат қилиш корхона бошқарувининг асосий элементи ҳисобланади” [11], деб

таърифлайдилар.

Айрим иқтисодчилар ходимларни бошқариш узлуксиз жараён сифатида намоён бўлади ва ушбу жараён уларнинг меҳнат қилиш сабабларини, ундан юқори даражада фойда олиш чора-тадбирларини, пировардида, корхоналар фаолиятида юксак натижалар қўлга киритилишининг асосий гарови бўлиб хизмат қилади деб таърифлайдилар . “Ходимлар бошқарувининг асоси ўсиб бораётган шахснинг роли, унинг меҳнат фаолиятини шакллантириш ва корхона белгиланган вазифаларини оширишга йўналтиришдан иборат” [12].

“Ходимлар бошқаруви ҳозирги даврда танилган инсон ресурслари бошқаруви концепсияси ва услуби боълиб, бошқарувчилар томонидан ходимлар билан ишлашда фойдаланилади” [13].

Юқоридаги олимларнинг фикр мулоҳазалари исботи сифатида ҳам амалий жиҳатдан ҳар қандай корхоналарнинг ишлаб чиқариш жараёнини ташкил этиш ва хўжалик юритиш тизимида асосий эътибор ходимлар бошқарув тизимига қаратилган бўлади.

Таҳлил ва натижалар

Мамлакатимизда сўнги йилларда соғлиқни сақлаш тизимини бошқариш, молиялаштириш, аҳолига сифатли тиббий ёрдам кўрсатиш, кадрлар сиёсатини самарали олиб бориш, хизмат кўрсатиш сифатини оширишда инсон омилини ривожлантириш, тиббий амалиётнинг таълим ва илм-фан билан интеграциясини таъминлаш каби қатор камчилик ва муаммолар фуқароларнинг соғлиғини муҳофаза қилиш тизимини янада такомиллаштиришга қаратилган вазифаларни самарали ҳал этишга тўсқинлик қилмоқда. Хусусан:

биринчидан, соғлиқни сақлаш тизимини бошқариш ва режалаштириш бўйича концепция ҳамда стратегик мақсадларнинг мавжуд эмаслиги оқибатида ушбу соҳадаги ислохотлар тўлиқ бўлмаган шаклда амалга оширилмоқда, бу эса аҳолининг тиббий ёрдам сифатига доир истак ва талабларига жавоб бермаяпти;

иккинчидан, соғлиқни сақлаш соҳасидаги сметали молиялаштириш тизими эскирган, замонавий халқаро амалиётга мос келмайдиган механизмларга асосланган бўлиб, молия ресурсларининг самарасиз ишлатилишига ва соҳанинг сурункали тарзда молиялаштирилмай қолишига олиб келмоқда;

учинчидан, касалликларни профилактика қилиш ва барвақт аниқлаш, патронаж ва соғлом турмуш тарзини шакллантириш бўйича ишлар самарадорлигининг пастлиги фуқароларнинг ихтисослашган тиббий ёрдам сўраб муурожаат қилишининг кўпайишига сабаб бўлмоқда;

тўртинчидан, аҳолига тиббий ёрдам кўрсатишнинг турли даражалари ва босқичлари, шу жумладан, даволаш ва саломатликни тиклаш жараёнида узвийлик суст ривожланган;

бешинчидан, амалдаги кадрлар сиёсати тиббий ёрдам кўрсатишнинг барча даражаларида, айниқса, бирламчи бўғинда мутахассислар билан таъминлашнинг, шунингдек, соғлиқни сақлаш тизими ташкилотчилари ва бошқарув ходимларини тайёрлашнинг истиқболларини прогнозлаштириш имконини бермаяпти;

олтинчидан, тиббий амалиётнинг таълим ва илм-фан билан интеграцияси сустиги ихтисослаштирилган марказларнинг инновацион салоҳияти пастлиги билан

биргаликда замонавий тиббиёт ютуқларини даволаш-ташхис жараёнига жорий этишга салбий таъсир кўрсатмоқда;

еттинчидан, электрон соғлиқни сақлаш соҳасида ягона стандартлар мавжуд эмас, тиббий хизматнинг интеграциясини ва самарали бошқарилишини таъминлайдиган замонавий дастурий маҳсулотлар жорий этилмаган, мавжуд ахборот тизимлари ва технологиялари тарқоқ тусга эга ва тор йўналишларга мўлжалланган.

Бутунжаҳон иқтисодиётини тубдан трансформациялаш жараёнида талаб юқори бўлган маҳсулотлар ҳажми ва турларини кенгайтириш, қўшимча қийматга эга бўлган хизмат ва маҳсулотларни ишлаб чиқариш, шунингдек, аҳоли бандлигини таъминлаш ишлари долзарблиги янада ортиб бормоқда. Бунинг натижасида Ўзбекистонда бозор иқтисодиёти мамлакатларига хос бўлган бошқарув фаолияти ва муносабатларининг янги фалсафаси шаклланимоқда. Айнан шу маънода, ходимларни бошқаришга янги ёндашувларни амалга ошириш ходимлар билан муносабатлар соҳасидаги муаммоларни ўрганишни, ходимларни бошқаришнинг самарали механизмларини ташкил этишни ўз ичига олади.

Ходимларни бошқариш жараёни барча махсус ва асосий бошқарув функцияларини самарали амалга оширишни таъминлаш учун мўлжалланган ва корхона ривожланишининг самарадорлиги кўп жиҳатдан унинг ҳолатига боғлиқ. Зеро, бир вақтнинг ўзида бошқарув объекти ва субъекти сифатида фаолият юритувчи ходимлар нафақат унумдорликка, балки ижодий қобилиятга ҳам эгадир. Шундай қилиб, ходимларни бошқариш тизими корхонанинг самарали ишлаши ва ривожланишига имкон берувчи элемент ҳисобланади. Ходимларни бошқариш ҳолати корхона харажатларининг таркиби ва қийматига, маҳсулот (ишлар, хизматлар) ишлаб чиқариш ва сотиш ҳажмига ва натижада якуний молиявий натижалар (фойда ва рентабеллик) ҳажмига таъсир қилади. Бу ташкилотдаги барча жараёнларни амалга ошириш сифати даражасини, корхонанинг ташқи ва ички муҳитдаги ўзгаришларга тез жавоб бериш қобилиятини белгилайди.

Ходимларни бошқаришнинг ривожланиши ўз тарихий босқичларига эга. Ходимларни бошқариш эволюцияси жамият, иқтисодиёт, ишлаб чиқариш, техника ва технология ривожланишининг умумий қонуниятлари билан чамбарчас боғлиқ. Илмий адабиётларда ходимларни бошқаришни ривожлантириш бўйича турли фикрлар келтирилган. Чунки ходимларни бошқариш мураккаб жараён бўлгани сабабли уни самарали амалга оширишда макон, замон ва инсон омилининг ўзига хос хусусиятлари ва аҳамияти мавжуд. Ходимларни бошқаришнинг илдизлари инсоният жамияти тарихига чуқур кириб боради.

Ходимларни бошқариш соҳасидаги маҳаллий ва хорижий назария ва амалиёт ривожланишининг ҳозирги босқичида жуда кенг материаллар тўпланди, воситалар ишлаб чиқилди, асосий тоифалар ва ёндашувлар шакллантирилди. Бунинг натижаси ўлароқ ходимларни бошқариш назарияси ва амалиёти ривожланишининг ҳозирги босқичида турли даражадаги апробасия ва ишончлилиқ билан ажралиб турадиган жуда кўп тушунчалар шаклланди. Хронологик тартибда жойлаштирилган ишлаб чиқилган тушунчаларнинг бутун мажмуаси ходимларни бошқариш соҳасидаги илмий фикрнинг генезисини ўрганишга имкон беради. Ходимларни бошқариш “Менежмент” фанининг таркибий элементи сифатида бир қатор фанларнинг таъсири остида шаклланди. Жумладан, психология, меҳнат иқтисодиёти, этика ва бошқалар.

XX аср бошларида меҳнатни илмий ташкил этиш тамойилларининг шаклланиши ходимларни технократик бошқариш даврининг бошланишини белгилаб берди. Бу даврнинг характерли хусусиятлари: алоҳида ишчига эътибор бериш; ходимларни танлаш ва ўқитиш; меҳнат тақсимоли, шу жумладан бошқарув фаолиятида ихтисослаштирилган кадрлар бўлинмаларини тақсимлаш.

Корхонада менежментни тизимли равишда мувофиқлаштириш ходимларни бошқаришнинг ўзини нафақат тизим сифатида, балки юқори даражадаги тизимнинг элементи сифатида кўриб чиқиш зарурлигини англатади. Бу кўплаб муаллифлар томонидан кадрлар сиёсатининг барча жиҳатлари, шу жумладан стратегик жиҳатлари ташкилотнинг умумий ривожланиш стратегияси билан мувофиқлаштирилиши керак деган хулосага олиб келади. Бундай тахминни биринчилардан бўлиб Р.Гелбрайт ва Д.Натансон амалга оширди. Кадрлар стратегиясининг тузилиши, юқорида айтиб ўтилган муаллифларнинг фикрига кўра, ишга қабул қилиш, ходимларни баҳолаш, иш ҳақи ва ходимларни ривожлантириш каби элементларни ўз ичига олиши керак. Ушбу асосий қоидалар кўплаб муаллифлар томонидан тасдиқланган, хусусан, кадрлар стратегияси ташкилий ривожланиш шароитида инсон ресурсларини ривожлантириш учун шарт-шароитларни шакллантиришга аниқ йўналтирилган бўлиши керак [14].

Ходимларни бошқариш маҳсус соҳа фаолияти бўлиб, инсон омили билан узвий боғлиқ. Бунга асосий сабаб бўлиб қуйидагилар ҳисобланади:

- улар ўз интеллектлари асосида механик тарзда эмас, балки ўйлаган ҳолда эмотсионал ташқи муҳитга таъсир қилишлари;
- улар доимий равишда ривожланиб боради. Ўз меҳнат фаолиятида меҳнат қилиш даражалари касбий маҳоратларини доимий ошириб боришлари;
- инсоннинг меҳнат қилиш ва иқтисодий муносабатлари узоқ даврни ўз ичига олиши;
- инсонлар корхона ва ташкилотларга тушунган ҳолда, онгли равишда меҳнат қилиш мақсадида келишлари;
- фаолият жараёнида манфаатлар асосида ҳаракат қилиши, яъни, меҳнатга мос бўлган иш ҳақи билан таъминланганлиги;
- инсонлар меҳнат жараёнида эътирофга сазовар бўлишга интилиши ҳисобланади.

Хулоса

Олимларнинг “бошқарув” атамасини аниқлашга бўлган ёндашувларини кўриб чиқсак, шуни айтишимиз мумкинки, у бир томондан, одамларни бошқариш фаолиятининг бир тури, бошқа томондан, мақсадли бошқарув сифатида тушунилиши керак. Бошқарув субъектининг бошқариладиган объектга таъсири, иккинчисининг ўзгаришига олиб келади.

Бизнинг фикримизча, хизмат кўрсатиш соҳасида инсон омилини бошқариш – бу кўплаб омиллар таъсири остида мустақил илмий интизомга айланган ҳаётий стратегик функция бўлиб, кадрлар билан ишлашни ташкил қилишнинг ўзаро боғлиқ техникаси, шакллари, усуллари орқали корхона ходимларининг жисмоний ва интеллектуал имкониятларидан самарали фойдаланиш маъносида тушуниш мақсадга мувофиқдир. Бунинг натижасида орқали корхона самарадорлиги ҳамда рақобатбардошлигини ошириш кўзда тутилади. Ходимларни самарали бошқаришни такомиллаштириш корхоналарда бозор иқтисодиёти талабларидан келиб чиққан

ҳолда ишлаб чиқариш, хизмат кўрсатиш ходимларининг касбий мутахассислигини, ихтисослигини ва уларнинг ижтимоий-иқтисодий манфаатдорликлари билан уйғунлаштирилган ҳолда ишлаб чиқариш, хизмат кўрсатиш самарадорлигини таъминлашдан иборатдир.

Фойдаланилган адабиётлар рўйхати

1. Самыгин С.И., Столяренко Л.Д. Менеджмент персонала: учеб. пособие. – Ростов-н/Д.: Феникс; 1997. 480 с.
2. Тейлор Ф. Научная организация труда – М.: Транспечат, 1924. – 292 с.
3. Hugo Münsterberg. Psychology and Industrial Efficiency. 1913. 166 p.
4. Gantt H. Organizing for Work - Franklin Classics. 2018. 142 p.
5. Gilbreth L. The Psychology Of Management - Independently published. 2022. 361 p.
6. Becker G. Human capital. - New York: Columbia University Press, 1964. 412 p.
7. Питер Т., Уотерман Р. В поисках эффективного управления. - М.: Прогресс. 1986. 418 с.
8. Трой Л. Будущее капитализма. –Новосибирск: Сибирский хронограф. 1970. 432 с.
9. Startz R., Dornbusch R., Fischer S. Macroeconomics - McGraw-Hill Ryerson Higher Education. 2004. 512 p.
10. Tead O. Metcalf H. Personnel Administration: Its Principles and Practice. – New York: Wentworth Press, 2016. 556 p.
11. Grant V, Smith G, Personnel administration and industrial relations. – Addison-Wesley Longman 1984. 295 p.
12. Котечкова А.И. Психологические основы современного управления персоналом. – М.: Зарцало.1999. 384 с.
13. Гарри Десслер. Управление персоналом. – М.:Бином. 1997. 802 с.
14. Армстронг, М. Практика управления человеческими ресурсами / М. Армстронг; пер. с англ. под ред. И. Малкова. – СПб.: Питер, 2018. – 832 с.