

АНАЛИЗ ЭФФЕКТИВНОСТИ СИСТЕМЫ МЕНЕДЖМЕНТА В МЕДИЦИНСКИХ УЧРЕЖДЕНИЯХ

**Рахимов А.А. 318-группа, медико-педагогического и лечебного
факультета**

**Научный руководитель: Мирсаидова Х.М.
ТашПМИ, кафедра Общественного здоровья и управления
здоровоохранением**

Обеспечение населения высококвалифицированной” и доступной” медицинской” помощью требует систематическое совершенствование системы управления здравоохранением. Кадровые ресурсы являются важным фактором и оказывают большое влияние на эффективность системы здравоохранения. Эффективное управление здравоохранением требует владения новейшими знаниями и навыками. В последние годы появились множество исследований” посвященных проблемам менеджмента вообще, и в частности, в здравоохранении. Вероятно, это связано с переходом бывших социалистических стран к рыночным отношениям. А в рыночной” системе роль менеджера достаточно высока. Кроме того, в последние годы появилось много работ, как за рубежом, так и в нашей” стране посвященных проблемам эффективности системы здравоохранения и отдельных ее секторов. В этих работах придается все большее значение достижению системой” здравоохранения конечных результатов ее деятельности, однако мало кто обращает внимания на роль руководителя органов и организации” здравоохранения. В последнее время при разработке и реализации стратегии управления персоналом организации стали использовать технологии управления компетенциями. Управление компетенциями представляет собой процесс сравнения потребности организации в кадрах с наличными трудовыми ресурсами и выбор форм воздействия для приведения их в соответствие с требованиями производства. Проблема повышения результативности труда персонала управления предполагает в числе различных вариантов ее решения и комплексный подход к совершенствованию механизма трудовой мотивации, поскольку трудовая мотивация - важнейший фактор результативной работы, и в этом качестве она составляет основу трудового потенциала работника. Мотивация - это своего рода пусковой механизм, определяющий, какие способности и в какой степени работник захочет и сможет развивать и использовать в процессе труда. Отсюда следует главная цель совершенствования механизма мотивации труда персонала - создавать и укреплять заинтересованность работников в своей работе, содействовать росту удовлетворенности качеством трудовой жизни, проявлению энтузиазма, увеличению трудовой отдачи, тем самым активно способствуя повышению производительности и результа- тивности труда работников. Совершенствование механизма трудовой” мотивации управленческих работников представляет собой реальную возмож- ность сделать деятельность по управлению предприятием более результативное и организованное. В процессе управления качеством медицинской помощи мониторинг и оценка деятельности персонала играет роль подсистемы, которая обеспечивает целенаправленную реализацию целен’ и задач организации путем целенаправленной и систематической оценки кадрового потенциала, выступающего основой для осуществления принятия управленческих решений”. В области здравоохранения для проведения оценки профессиональной компетентности и соответствия предъявляемым требованиям используется проведение аттестации. Процесс оценки уровня квалифицированности специалиста важный этап в процессе совершенствования профессио - нального уровня работников системы здравоохранения, которая отвечает за повышение качества оказываемых услуг. Сдача квалификационных экзаменов добровольная процедура, проводится только по желанию специалиста. Исходя из результатов аттестации, специалисту присваивается соответствующая квалификационная категория. Проведение оценки по степени достижения поставленных целей основано на установлении ясных и четких ориентиров для каждого работника. Данная концепция используется в таких странах, как США, Великобритания, Швеция, Финляндия, которые уже в течение нескольких лет используют систему оценки по уровню достижения целей и задач. Однако важно помнить, что не следует механически заимствовать американский и европейский опыт

оценки персонала по степени достижения цели. Данный процесс должен опираться в первую очередь на положительные отечественные наработки в сфере программного, системного и целевого управления. По данным других авторов, врачам необходимо быть диалектически мыслящими специалистами, обладающими требуемым набором знаний" и способов их применения. Согласно другим взглядам, необходимым условием для высококачественной деятельности врача является постоянное совершенствование им своего мышления. Мышление специалиста должно быть ориентировано на единство теории и практики. Эффективность деятельности врача во многом зависит от уровня его профессиональной подготовки и уровня профессионального совершенствования. Однако, в этом свете, абсолютно справедливыми являются замечания авторов, касающиеся двуаспектности такого понятия, как знающий врач. В этом свете, грамотный специалист должен, с одной стороны, четко понимать, какие знания ему требуются и постоянно и целенаправленно обновлять и пополнять их, с другой же стороны уметь использовать имеющиеся знания в работе.

Список литературы:

1. Мищенко, Т. С., Здесенко, И. В., Линская, А. В., & Мищенко, В. Н. (2011). Новые мишени терапевтического воздействия у пациентов с хронической ишемией головного мозга. *Международный неврологический журнал*, (2), 7-13.
2. Abdusattarov, Abdusamat, Nodira Ruzieva, and Nizambay Sabirov. "Formation of a mathematical model and algorithm for implementation of calculation main pipeline-of shell structure." *Архивариус* 7.6 (60) (2021): 22-26.
3. Ruzikulov, M. M., Sh, M. B., Rahimov, I. I., & Burnashev, M. I. (2020). Summary Of Evaluation And Surgical Treatment Of Hemorrhagic Stroke. *The American Journal of Medical Sciences and Pharmaceutical Research*, 2(10), 102-107.