www.wordlyknowledge.uz Volume: 2, Issue: 2, 2023

МЕТОДЫ И ОСНОВНЫЕ ЭТАПЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В УЧРЕЖДЕНИЯХ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ

Мирзахмедов Хасанбек Бахтиёржон угли
Ташкентская медицинская академия
Студент факультета Менеджмента
hasanbekmirzaahmedov@gmail.com
Рустамов Самандар Бунёд угли
Ташкентская медицинская академия
Студент факультета Менеджмента
Samandar.est@mail.com

Аннотация: Управление персоналом в медицинских учреждениях – это повышение его эффективности и достижение целей учреждения за счет воздействия на персонал учреждений.

Все лица, работающие в учреждениях здравоохранения и занятые выполнением должностных обязанностей в соответствии со своей миссией, считаются работниками. Степень, в которой сотрудники выполняют свои обязанности, определяет будущее медицинского учреждения. Поэтому в центре внимания руководителей-эффективное выполнение сотрудниками своих обязанностей. В данной статье рассматривается сущность управления в учреждениях здравоохранения и основные этапы управления персоналом.

Ключевые слова: персонал, методы управления персоналом, компоненты управления персоналом, этапы процесса управления, планирование, организация, заинтересованность, регулирование, контроль.

Здравоохранение-предполагает общие мероприятия, направленные на профилактику и лечение заболеваний, создание здоровых условий жизни и труда, обеспечение высокой трудоспособности и долголетия; его основная функция-оказание помощи пациентам современным, специализированным и подходящим образом. В здравоохранении процесс управления является важной частью общественного здравоохранения. Как и любой управленческий процесс, Управление персоналом включает в себя ряд процессов: планирование, организацию, заинтересованность, контроль, учет и регулирование.

Планирование-это процесс обдумывания направления будущих действий, необходимых учреждению для достижения конкретной цели. В нем намечается, какие действия необходимо предпринять, когда подходящее время, кем и где это нужно сделать.

Организационный процесс-включает в себя привлечение рабочей силы, организацию приема работников в учреждения, назначение их на должности по месту работы и специальности, а также совершенствование и переподготовку управленческих звеньев учреждений, улучшение условий труда занятых работников.

Заинтересованность-процесс стимулирования работников в деятельности, служащей реализации целей учреждения.

Регулирование процесса управления персоналом - состоит в повышении, смене должности, понижении в должности работников, их увольнении, регулировании их заработной платы.

Контроль-это контроль за ходом плановой работы с персоналом, ходом выполнения работы, наблюдение и проверка состояния больных.

Бухгалтерский учет-заключается в ведении отчетности государственных и институциональных служащих по оценке трудовой деятельности занятых работников.

В управлении персоналом используются следующие методы:

www.wordlyknowledge.uz Volume: 2, Issue: 2, 2023

Административно - организационное, связанное с определением структуры, функций, прав и обязанностей аппарата управления (подбор, расстановка, административное распределение и контроль исполнения кадров)

Социально-ориентированная работа направлена на воспитание чувства ответственности, заинтересованности, материального стимулирования работников, формирование духа солидарности в трудоспособных коллективах и т.д.

Управление персоналом можно условно разделить на следующие составляющие:

Основные этапы процесса управления персоналом (оценка, отбор, анализ, потребность, т.п.).

Интерес

Анализ и организация группового и индивидуального взаимодействия с руководством.

До недавнего времени само понятие "управление персоналом" отсутствовало в нашей управленческой практике, в частности в системе здравоохранения. Хотя в системе управления каждого учреждения есть отдел, занимающийся управлением персоналом и социальным развитием коллектива, основную часть работы по управлению персоналом выполняют руководители отделений (например, в первичном и вторичном звене - руководители отделений и больниц).

Основные этапы процессов управления персоналом

Без персонала не было бы медицинских учреждений. Без необходимого и знающего персонала ни одно медицинское учреждение не сможет достичь своих целей. Однако для того, чтобы определить, какие кадры нужны медицинским учреждениям, и как направить их на решение общих задач, необходимо знать следующие этапы:

Планирование трудовых ресурсов: разработка плана удовлетворения в дальнейшем необходимых потребностей работников (врачей, медицинских сестер, санитарок и др.).

Подбор персонала: создание резерва знающих и востребованных кандидатов на все должности.

Отбор: оценка кандидатов на рабочие места, а также отбор из резервного персонала, созданного в ходе сбора.

Определение льгот по заработной плате: разработка структуры заработной платы и льгот с целью привлечения, найма и удержания сотрудников.

Профессиональная ориентация и координация: размещение сотрудников в учреждениях и их подразделениях по специальности, разъяснение им того, что от них ожидает учреждение, а также их вознаграждение в соответствии с их трудом и заслугами.

Обучение: разработка программ обучения трудовым навыкам, необходимым учреждениям для эффективного выполнения своей работы.

Оценка трудовой деятельности: разработка метода оценки трудовой деятельности и доведение его до сведения сотрудников.

Повышение по службе, понижение в должности, Перевод на другую работу, увольнение: разработка методов замены должностей сотрудников заключается в развитии их профессионального опыта путем поощрения за допущенные ошибки, перевода на другие должности или в другие отделы на основе стремлений и знаний сотрудника.

Заключение:В этой статье представлены важные концепции и практики, касающиеся характера управления и этапов управления персоналом в медицинских учреждениях. Таким образом, сущность управления заключается в анализе деятельности учреждений, обеспечении ресурсов, необходимых для оказания качественных услуг, и контроле за работой их сотрудников. Менеджмент включает в себя управление финансами учреждений, обеспечение того, чтобы их сотрудники имели достаточные ресурсы для предоставления высококачественных услуг, разработку новых методов и технологий для

www.wordlyknowledge.uz Volume: 2, Issue: 2, 2023

повышения качества услуг своих учреждений, а также внедрение новых услуг учреждений. Поэтому управление в учреждениях здравоохранения имеет огромное значение.

Список литературы:

1. Г. Саратов. Тейлор Ф.У. — основоположник научного менеджмента. 2001
2. Stefl M. E. Common competencies for all healthcare managers: the healthcare leadership alliance model //Journal of healthcare management. – 2008. – Т. 53. – №. 6.
3. Scott W. R. Managing professional work: three models of control for health organizations //Health services research. – 1982. – Т. 17. – №. 3. – С. 213.
4. Zafar o‘g‘li, A. S. (2022). SOG ‘LIQNI SAQLASHDA BOSHQARUVNING ROLI VA AHAMIYATI. MODELS AND METHODS FOR INCREASING THE EFFICIENCY OF INNOVATIVE RESEARCH, 2(17), 12-16.
5. B.Mamadqulov Jamoat salomatligi va sog‘liqni saqlashni boshqarish. -Toshkent, 2013, p 472-473
6. Baxtiyorjon o'g'li MH SOG'LIQNI SAQLASH TASHKILOTLARIDA BOSHQARUV XAVFI //Novosti obrazovaniya: issledovanie v XXI veke. – 2022. – Т. 1. – №. 3. – S. 30-32.
7. YASIN , O. . (2013). MODERN MANAGMENT THEORIES AND PRACTICES. Main Issues Of Pedagogy And Psychology, 2(2), 15-27. https://doi.org/10.24234/miopap.v2i2.265