

SOG'LIQNI SAQLASH TIZIMIDA BOSHQARISH NAZARIYASINING O'RNI

Elmurotova Dilnoza Baxtiyorovna

*Toshkent Tibbiyot Akademiyasi, Farmatsiya, menejment, tibbiy biologiya, biotibbiyot muhandisligiva oliy ma'lumotli hamshira fakulteti, Biotibbiyot muhandisligi, informatika va biofizika kafedrasi dotsenti, f.-m.f.f.d.PhD
dilnoza_elmurotova_tma@mail.ru*

Annotasiya. Ishda sog'liqni saqlash tashkilotlarida "boshqaruv" atamasining o'рни va vazifalari haqida to'liq ma'lumot berilgan. Sog'liqni saqlash tashkilotlaridagi boshqaruv jarayoni va uning maqsadlilik, boshqaruv qarorlarini huquqiy himoya qilish, boshqaruvni faollashtirish, boshqaruvni markazlashtirish va markazlashtirmaslikni yetarlilik, birlilik va vakolatni delegirlash tamoyillari haqida to'liq ma'lumot berilgan.

Kalit so'zlar: Boshqaruv, menedjer, sog'likni saqlash, delegirlash, vakolat, markazlashtirish, funktsiya, inson omili, tamoil.

KIRISH

Hozirgi zamon talablaridan biri bu sog'liqni saqlashning eng muhim yo'nalishlaridan biri bo'lgan yangi boshqaruv tizimini shakllantirishdir. Ma'lumki so'nggi yillarda "menejment" ya'ni - zamonaviy ishlab chiqarishni oqilona boshqarish, uning yuqori samaradorligi va resurslardan optimal foydalanish degan atamasi keng qo'llanilib kelinmoqda. Boshqacha qilib aytadigan bo'lsak, menejment qo'yilgan vazifalarni hal qilishda moddiy-texnikaviy, moliyaviy, hodim va boshqa resurslardan samarali foydalanishga qaratilgan faoliyat turidir.

Inglizcha "management" va ruscha "boshqaruv" atamalarining tarjimasini ekvivalent tushunchalar deb hisoblash mumkinmi degan savol tug'iladi.

To'g'risini aytganda, "boshqaruv" muammoni hal qilish nazariyasi va metodologiyasiga asoslangan umumiy tushunchadir.

"Menejment" bunga nisbatan torroq tushuncha bo'lib, muammolarni hal qilish uchun boshqaruv nazariyasi asosida ishlab chiqilgan tashkiliy, huquqiy, iqtisodiy va boshqa mexanizmlari majmuini o'z ichiga oladi.

Shuning uchun, Amerikalashgan tushuncha "menejer" tushunchasi uchun "boshqarish" tushunchasidan voz kechmaslik, va bu tushunchalarni bir-biriga qarama-qarshi qo'yimaslik kerak. Shubhasiz, sog'liqni saqlashda "menejment" atamasini muayyan sog'liqni saqlash tashkilotlari (mulkchilik shaklidan qat'i nazar)

va ularda ishlaydigan xodimlarga nisbatan, "boshqaruv" atamasi mintaqaviy sog'liqni saqlash tizimlariga nisbatan qo'llanilishi maqsadga muvofiqdir.

Boshqaruv - bu turli xil tabiatdagi (biologik, ijtimoiy, axborot va boshqalar) tashkil etilgan tizimlarning funksiyasi bo'lib, ularning o'ziga xos tuzilishini, faoliyat rejimini saqlashni, maqsad va dasturlarini amalga oshirishni ta'minlaydi.

Ishning maqsadi: sog'liqni saqlash tizimida boshqarish nazariyasi va funksiyalarini vazifasi va o'rnini o'rganish.

Boshqaruv tizimi ikkita bo'g'inni o'z ichiga oladi: boshqaruvchi va boshqariladigan. Boshqaruvchilar odatda boshqaruv sub'ektlari bo'lib, boshqariladigan buyumlar esa boshqaruv ob'ektlari deb ataladi.

Shunday qilib, boshqaruv sub'ekti – bu boshqaruv tizimidagi boshqaruvchi bo'g'in bo'lib, boshqaruv ob'ektlarini maqsadli ta'sir ko'rsatish uchun boshqaradi, boshqaruv ob'ektlari esa - esa boshqaruv sub'ektlarining boshqaruv harakatini qabul qiladigan boshqaruv tizimini boshqaradigan bo'g'inidir.

Sog'liqni saqlashda boshqarish ob'ekti - O'zbekiston sog'liqni saqlash tizimi, Respublikaning sub'ektlari esa - aholi punktlari, sog'liqni saqlash tashkilotlari va ularning tarkibiy bo'linmalari, tibbiyot xodimlari va boshqalar bo'lishi mumkin.

Sog'liqni saqlashni boshqarish tizimida boshqaruv sub'ekti bir vaqtning o'zida boshqaruvchi ham boshqariladigan bo'g'in ham bo'lishi mumkin, masalan, sog'liqni saqlashni boshqarish organi Respublika subyekti, aholi punktlarining sog'liqni saqlashni boshqarish organiga nisbatan olinganida yoki alohida sog'liqni saqlash tashkilotlari boshqaruv sub'ekti hisoblanganida O'zbekiston Respublikasi Sog'liqni saqlash va ijtimoiy rivojlanish vazirligi boshqaruv ob'ekti hisoblanadi.

BOSHQARUV TAMOYILI

Sog'liqni saqlash tashkilotini boshqarish - bu tashkilotning ichki muammolarini va o'zgaruvchan siyosiy, ijtimoiy, tibbiy, demografik va iqtisodiy vaziyatni doimiy ravishda hisobga olgan holda optimal echimlarni tanlashga asoslangan murakkab jarayondir. Shuning uchun optimal nazorat qilish uchun nazoratning asosiy tamoyillariga tayanish kerak.

1-Maqsadlilik tamoyili: Boshqaruvda bu tamoyil ustun tamoyil bo'lib, boshqaruv jarayonining barcha tarkibiy qismlarini o'zida jamlaydi.

Qandaydir natijaga erishishga qaratilgan biror bir harakatni boshlashda boshqaruvchi o'zining oldiga (bosh shifokor, bo'lim boshlig'i, bosh hamshira va boshqalar) maqsad qo'yadi.

Tizimlar va individual sog'liqni saqlash tashkilotlarini boshqarishda maqsadlar quyidagi turlarga ajratiladi:

- boshqaruv darajasiga qarab: strategik, taktik, operativ;
- hal qilinayotgan vazifalarning tabiati bo'yicha: murakkab, oraliq, yakuniy;
- mazmuni bo'yicha: tibbiy-tashkiliy, moliyaviy-iqtisodiy, tibbiy-texnologik va boshqalar. Maqsadni shakllantirish muayyan talablarga javob berishi kerak. U o'z vaqtida va zarur, real va erishish mumkin, aniq va boshqa maqsadlarga mos bo'lishi va miqdoriy yoki sifat jihatidan baholanishi kerak.

Shunday qilib, boshqarishning eng muhim tamoyillaridan birini juda qisqa va aniq shakllantirilishi mumkin ya'ni har bir harakat aniq va tushunarli maqsadga ega bo'lishi kerak.

2-Boshqaruv qarorlarini huquqiy himoya qilish tamoyilli: Sog'liqni saqlash sohasidagi boshqaruv faoliyati, ayniqsa bozor iqtisodiyoti sharoitida doimo ma'lum bir xavf bilan bog'liq bo'ladi. Boshqaruv qarorlarini huquqiy himoya qilish printsipi boshqaruv organi yoki alohida sog'liqni saqlash tashkiloti rahbaridan boshqaruv qarorlarini ishlab chiqish va amalga oshirish texnologiyasi bo'yicha bilim va qonunlarga rioya qilishni talab qiladi. Boshqaruv qarorini ishlab chiqish va amalga oshirish jarayonida qonunga rioya qilish nafaqat boshqaruvning huquqiy madaniyatining namoyon bo'lishi, balki ko'zlangan maqsadlarga erishishda muvaffaqiyatning ma'lum bir kafolati hisoblanadi.

3-Boshqaruvni faollashtirish tamoyili: Boshqarish jarayonida har qanday boshqariladigan ob'ekt rivojlanadi va takomillashadi. Bunda alohida tuzilmaviy elementlarning tartiblilik oshadi, umuman olganda tashkilotning tuzilmasi optimallashtiriladi. Sog'liqni saqlash sohasida amalga oshirilayotgan islohotlar, birinchi navbatda, respublikaviy, mintaqaviy va aholi punktlarida sog'liqni saqlash muassasalarining tashkiliy va funktsional tuzilmasini optimallashtirishga tegishli bo'lishi kerak. Bu tamoyil, eng avvalo, mamlakatimiz va alohida hududlarda sog'liqni saqlashni rivojlantirishning kompleks va maqsadli dasturlarini ishlab chiqish, me'yoriy-huquqiy hujjatlarni qabul qilish orqali amalga oshirilmoqda.

4-Boshqaruvni markazlashtirish va markazlashtirmaslikni yetarlilik tamoyili: Hokimiyatni markazlashtirish va markazlashtirmaslik mohiyatan o'zaro bog'liq bo'lgan ikkita jarayon bo'lib, hokimiyatning konsentratsiyasi va uni taqsimlashtirishni, markazlashgan boshqaruv va o'zini o'zi boshqarishni o'z ichiga oladi.

Ular o'rtasida o'rnatilgan muvozanat juda dinamik bo'lib u yoki bu yo'nalishda buzilishi mumkin, lekin ko'pincha markazlashtirilgan hokimiyat foydasiga hal bo'ladi.

Boshqaruv funktsiyasini markazlashuvi markazlashmaganlik bilan uyg'unlashgan bo'lishi kerak va sog'liqni saqlashni boshqarish tizimining quyi

bo'g'inlari uchun funktsional majburiyatlarini samarali bajarish imkon beradigan zarur shart-sharoitlarni yaratishi lozim.

Boshqaruvni markazlashtirish global strategik muammolarni hal qilishda, shuningdek favqulodda vaziyatlarda (urushlar, tabiiy ofatlar, texnogen falokatlar, katta sanitariya yo'qotishlar bilan birga bo'lgan holatlarda) shubhasiz afzalliklarga ega. Boshqaruvni markazsizlashtirish avval yuqori darajadagi boshqaruv bo'linmalariga yuklangan yoki yuqori hokimiyat vakolatiga kiruvchi funktsiyalarni boshqarishning quyi ierarxik darajalariga o'tkazish bilan tavsiflanadi. Ushbu boshqaruv shakli ijrochilarni keraksiz nazoratdan ozod qiladi, tashabbusni rag'batlantiradi va shaxsning imkoniyatlarini ochib beradi.

Boshqaruv ierarxiasining quyi bo'g'inlarida boshqaruvning eng yuqori darajasida qabul qilingan strategik qarorlarga zid bo'lmagan oqilona va samarali taktik qarorlar qabul qilingan taqdirda markazsizlashtirish oqlanadi. Boshqacha qilib aytganda, agar mustaqil darajada sog'liqni saqlashni rivojlantirish bo'yicha puxta o'ylangan strategiya mavjud bo'lsa, O'zbekiston Respublikasining ta'sis sub'ektlarining sog'liqni saqlashni boshqarish organlariga ko'proq huquqlar va shunga mos ravishda mas'uliyat o'tkazilishi mumkin.

Xuddi shunday, O'zbekiston Respublikasi sub'ekti darajasida aholi salomatligini muhofaza qilish bo'yicha samarali siyosatni ishlab chiqish uni amalga oshirish bo'yicha ko'plab vakolatlarni aholi punktlarining sog'liqni saqlash organlariga berish imkonini beradi. Bir qator boshqaruv funktsiyalarini markazsizlashtirish, shuningdek, tarkibiy bo'linmalar va yirik ko'p tarmoqli sog'liqni saqlash tashkilotlarining hududiy tarqoqligi sharoitida ham oqlanadi.

5-Birlilik tamoyili: Ushbu tamoyil boshqaruv organi yoki sog'liqni saqlash tashkiloti rahbariga ish natijalari uchun shaxsiy javobgarlikni belgilab, o'z funktsiyalarini bajarish uchun keng vakolatlar berishni anglatadi. Ushbu tamoyil, qoida tariqasida, o'zini oqlaydi va hokimiyatni yuqori darajada markazlashtirilgan boshqaruv tizimida, muayyan muammolarni hal qilish yoki favqulodda vaziyatlarda amalga oshiriladi. Ushbu tamoyilning samarali amalga oshirilishi ko'p jihatdan rahbarning vakolatiga, uning kasbiy mahoratiga, kerak bo'lsa, o'z vakolatlarining bir qismini boshqaruvning quyi bo'g'iniga berishga tayyorligiga bog'liq.

6-Vakolatni delegirlash tamoyili: Ushbu tamoyilning nomi uning asosiy ma'nosini o'z ichiga oladi: rahbar tomonidan o'z funktsiyalarining bir qismini o'z qo'l ostidagilarga ularning harakatlariga faol aralashmasdan o'tkazish. Natijada, boshliq o'zini joriy ishlardan ozod qilish va o'zining intellektual va tashkiliy salohiyatini boshqarishning yanada murakkab darajasidagi muammolarni hal qilishga jamlash imkoniyatiga ega bo'ladi. Shu bilan birga, ushbu tamoyilning hayotga tatbiq etilishi

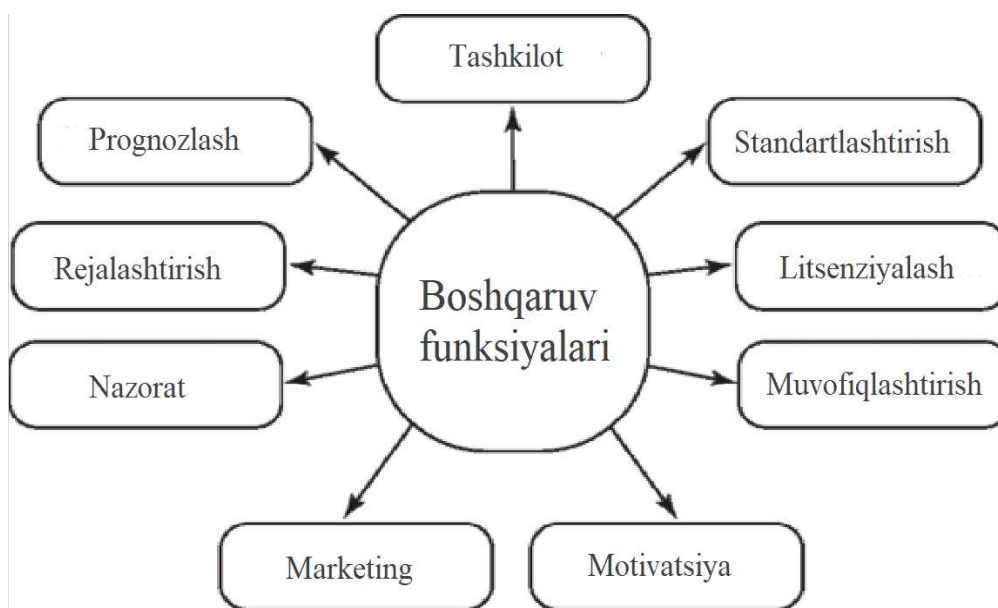
xodimlarning malakasini oshirish uchun katta imkoniyatlar yaratadi, ularning mehnatini rag'batlantirish, tashabbuskorlik va mustaqillik namoyon bo'lishiga yordam beradi. Rahbar o'z o'rnini egallash uchun vorisi tayyorlayotgan taqdirda ham vakolatlarni topshirish tavsiya etiladi.

Ushbu tamoyilni amalga oshirishda qo'shimcha vakolatlar berilgan bo'ysunuvchilarning ishini nazorat qilishni tashkil etish kabi jihat ham mavjud: mayda nazorat hech narsa bermaydi va nazoratning etishmasligi vaziyatni boshqarib bo'lmaydigan qilib qo'yishi mumkin. Muammoni hal qilish boshliqning o'z qo'l ostidagilar bilan aloqasining samarali shakllarida, erkin ma'lumot almashish imkoniyatida, ishonchli munosabatlarning mavjudligi va jamoada sog'lom psixologik muhitdadir.

Yuqoridagi tamoyillarga amal qilgan holda boshqaruvning buyruqbozlik-ma'muriy-ijtimoiy-psixologik va iqtisodiy usullariga o'tish faqat evolyutsion yo'l orqali bo'lishi mumkin. Biroq, birinchi navbatda, o'zgarishlar rahbarlarning o'zlarida bo'lishi kerak. Natijada, uning boshqaruv faoliyatida asosiy natijaga erishish - aholiga tibbiy yordamning mavjudligi va sifatini oshirishga qaratilgan yangi tipdagi rahbar-menejer shakllanishi kerak.

NAZORAT FUNKSIYALARI

Boshqarish - bu inson faoliyatining ko'p qirrali, tizimli turi bo'lib qo'yidagi funktsiyalarga ega (1-rasm).



1-rasm Sog'liqni saqlashda boshqaruv funktsiyalari

Ushbu funktsiyalar hokimiyat organlari, sog'liqni saqlash muassasalari rahbarlari va boshqa toifadagi soha rahbarlarining boshqaruv faoliyatiga asoslanadi.

Tashkilot. "Tashkilot" atamasi (lotincha Organizo – tartibli ko'rinish beraman) boshqaruvda ikki xil ma'noga egadir.

Bir tomondan, bu huquqning ma'lum bir sub'ekti, jamoa bo'lib, uning harakatlari jamoa a'zolari uchun umumiy bo'lgan aniq maqsadlarga erishishga qaratilganligidir.

Boshqa tomondan, tashkilot boshqaruv funktsiyasi sifatida muassasa yoki korxonada tuzilmasini shakllantirish, ularning faoliyatini moliyaviy, moddiy-texnika, mehnat, axborot va boshqa resurslar bilan ta'minlash, maqbul ijtimoiy-psixologik sharoitlarni yaratish jarayoni bo'lib, maqsadlariga erishish uchun huquqiy asosdir.

Mashhur amerikalik menejment mutaxassisleri T. PETERS va R. UOTERMANNING tashkilotni oltita asosiy o'zgaruvchilarining birligi sifatida ko'rib chiqish taklifi qiziqarli takliflardan biridir, bular S-harf bilan boshlanadi ya'ni:

1. structure – tuzilmasi;
2. strategy – strategiyasi;
3. systems - boshqaruv tizimi va tartiblari;
4. skills - egallangan malakalar majmui;
5. style - boshqaruv uslubi;
6. staff - xodimlar tarkibi

Shu munosabat bilan jamiyat taraqqiyotining hozirgi bosqichida zamonaviy sog'liqni saqlash muassasasini shakllantirishga quyidagi talablar qo'yilmoqda.

- Tashkilotning yangi imidji.

Aholiga o'z kasbiy qiyofasini jozibaligini shakllantirib etkazish, ko'rsatilayotgan tibbiy xizmatlar sifatida munosabatni tubdan o'zgartirish, tibbiy etika tamoyillariga qat'iy rioya qilgan holda tashkilotning tibbiyot hamjamiyatidagi yuksak obro'-e'tibori haqida qayg'urish.

- Professional boshqaruv.

Bugungi kunda sog'liqni saqlash tashkilotining rahbari - inertligini, o'rnatilgan stereotiplarni engib o'tishga qodir va doimiy ravishda kasbiy takomillashtirishga intiladigan bohliq bo'lishi kerak.

- Inson omilining alohida roli.

Boshqaruvning ob'ekti va sub'ekti shaxs ekanligini tushunish, tashkilot madaniyati darajasini sezilarli darajada oshirishi va xodimlar o'rtasida nostandart va stereotip bo'lmagan fikrlashni rivojlantirishni rag'batlantirishi kerak.

Stereotipik fikrlash - bu fikrlashning o'ziga xos turi bo'lib, unda odam, hodisalar yoki hodisalar to'g'risida ma'lum bir naqsh va oldindan o'ylangan g'oyalarga amal qiladi. Stereotipik fikrlash hayot va atrof-muhitni idrok etish jarayonida shakllanadigan tayyor stereotiplarga asoslanadi. Stereotipik fikrlash - bu qat'iy va cheklangan tushunchalar, ramkalarining yopiq maydonida o'z fikrini qurishga bo'lgan shaxsiy tendentsiya. Stereotipik tafakkurga ega bo'lgan odamlar dunyo va uning tuzilishi haqidagi mulohazalarida tashqi tomondan berilgan tushunchalar va toifalarga amal qiladilar, ularni o'zlarining empirik tajribasi bilan sinab ko'rmaydilar. Bu alohida toifa emas, chunki... Stereotiqli fikrlash har xil darajada har kimga xosdir, hatto hayotning birinchi yillarida ham biz atrof-muhit haqida juda ko'p bilimlarni olamiz va unga amal qilamiz (siz suvda suzishingiz kerak, ammo issiq narsalar yonishi mumkin). Inson qanchalik stereotipik harakat qilsa, uning psixikasi daqiqadan-daqiqa tahlilidan shunchalik ozod bo'ladi, hamma narsa soddalashtirilgan sxema bo'yicha sodir bo'ladi. Shuning uchun bu toifaning salbiy tomonlari (o'z fikrining yo'qligi) va ijobiy tomonlari (oddiy vazifalarni tahlil qilish ongsizning qulagan sohasida sodir bo'ladi, aqliy resurslarni tejash).

•-Fan-texnika taraqqiyoti yutuqlarini joriy etish.

Huilosa qilib shuni aytish mumknki - Aholiga tibbiy yordam ko'rsatishni takomillashtirish sog'liqni saqlashni innovatsion rivojlantirish fundamental fan yutuqlariga, yangi tibbiy texnologiyalarni yaratish va joriy etishga asoslangan taqdirdagina mumkin bo'ladi. Shu bois kasalliklarning oldini olish, tashxis qo'yish, davolash va rehabilitatsiya qilishda innovatsion texnologiyalardan keng foydalanish zamonaviy sog'liqni saqlash muassasasi faoliyatida ayniqsa dolzarbdir.

ADABIYOTLAR RO'YHATI

1. А.Н. Попсуйко, Я.В. Данильченко, Е.А. Бацина, Д.В. Карась, Д.В. Крючков, Г.В. Артамонова Технологии управления: от теории к практике применения в учреждениях здравоохранения // Электронный научный журнал, Социальные аспекты здоровья населения 2020, 66 С.1-18.
2. М.М. Мухамбекова. Менеджмент в здравоохранении // учеб. Пособие, М.: РУДН, 2012. С.372
3. <https://lex.uz/docs/-5411129>
4. <https://lex.uz/docs/-5026984?ONDATE=23.02.2021>