



Toshkent tibbiyot akademiyasi Urganch filiali “Jamoat salomatligi va umumiy gigiyena” kafedrası mudiri, Ibadulla Qochkarovich Abdullayevning 70 yilligiga bag‘ishlangan “Sog‘liqni saqlash tizimida menejmentning zamonaviy muammolari va istiqbollari” mavzusidagi xalqaro ilmiy-amaliy anjuman 2025-yil 20-21 oktabr

СОҒЛИҚНИ САҚЛАШДА МЕНЕЖМЕНТ ВА МЕНЕДЖЕР ХИЗМАТИ

**Доцент Т.О. Раҳмонов, доцент Ш.Д. Каримбоев, доцент Б.А. Умаров,
PhD катта ўқитувчи К.Р. Мирзарахимова
Альфраганус университети олий таълим ташкилоти
Тиббиёт факультети ички касалликлар кафедраси
Нуралиева У.М.
Тошкент давлат тиббиёт университети
Микробиология, вирусология ва иммунология кафедраси PhD ассистенти**

Аннотация

Бошқариш - бу кўзланган мақсадга эришиш қобилияти ва маҳорати демакдир. Бошқаришнинг асосий мақсади жамиятнинг моддий - маънавий эҳтиёжларини тўлиқ қондириш мақсадида ижтимоий муносабатларни ва ишлаб чиқариш тизимини такомиллаштириш ҳамда ривожлантиришдан иборат. Соғлиқни сақлаш тизимини бошқариш ва унга раҳбарлик қилишнинг илмий асосларига соғлиқни сақлашда менежмент ва менеджер хизматига чамбар-чаft боғлиқдир.

Калит сўзлар: Менежмент, соғлиқни сақлаш тизими, бошқарув

Аннотация

Управление – это способность и умение достигать поставленной цели. Главная цель управления – совершенствование и развитие общественных отношений и производственной системы для полного удовлетворения материальных и духовных потребностей общества. Научные основы управления и руководства системой здравоохранения тесно связаны с менеджментом и управленческими услугами в здравоохранении.

Ключевые слова: Менежмент, система здравоохранения, управление

Annotation

Management is the ability and skill to achieve the set goal. The main goal of management is to improve and develop social relations and the production system to fully satisfy the material and spiritual needs of society. The scientific foundations of management and governance of the health care system are closely related to management and management services in health care.

Key words: Management, health care system, governance

Менежмент фан сифатида, Европа давлатларида ўтган асрда, АҚШда амалга оширилди ва юзага келди, бироқ ҳозирги вақтгача умумий қабул қилинган ва аниқ, тўлиқ таърифга ва хулосага эга бўлмаганчунки ҳар бир олим ҳзини атамаларини талқин қилган. Аммо атаманинг моҳиятини етарли даражада аниқ белгиловчи бир неча таърифлар бор. Америка бошқарув уюшмасининг резиденти Экли менежмент - бу буюмларни бошқариш эмас, балки одамларга таъсир кўрсатишдир, деган эди. Менежмент деганда бошқа одамларнинг ҳатти-ҳаракати, интеллект меҳнатидан фойдаланган ҳолда олдинга қўйилган мақсадга эриша олиш қобилияти тушунилади. Менежмент - бу мавжуд хом - ашё, моддий, молиявий ва интеллектуал ресурслардан ишлаб чиқаришда унумли фойдаланган ҳолда энг юқори самараларга эришишга қаратилган бошқарув санъатидир. Менежмент - ўз фаолиятини мувоффақиятга эришиши мақсадидаги бошқарув фаолият тури. Менеджер бу бошқарув фаолиятини малакали амалга ошираётган одамлар тоифаси-раҳбардир.

Менеджер ва менежмент сўзларини бир-бирига айнан мос келади деб айтиш мумкинми? Бир жиҳатдан улар ўхшаш. Аммо икки фарқли томони бор.

Биринчидан, менежмент кўп ҳолларда бошқарув объекти ва субъектини, менеджер деганда эса раҳбар одамни тушунилади.



Toshkent tibbiyot akademiyasi Urganch filiali “Jamoat salomatligi va umumiy gigiyena” kafedrasi mudiri, Ibadulla Qochkarovich Abdullayevning 70 yilligiga bag‘ishlangan “Sog‘liqni saqlash tizimida menejmentning zamonaviy muammolari va istiqbollari” mavzusidagi xalqaro ilmiy-amaliy anjuman 2025-yil 20-21 oktabr

Иккинчидан, менеджер деганда фақат раҳбар, бошқариш билан шуғулланадиган оддий муҳандис, иқтисодчи ёки врачни эмас, балки махсус тайёргарликдан ўтган муҳим касб вакили, профессионал бошқарувчи тушунилади.

Соғлиқни сақлашни бошқариш жараёнига жалб этилган барча шифокорлар, ҳамширалар, доришунослар, бўлим бошлиқлари, соғлиқни сақлаш тизими раҳбарлари ва маъмурлари учун менежментнинг асосий концепциясини тушуниш, уни қўллаш услуги муҳим аҳамиятга эга. Касалхонага ётқизиш вақтини камайтириш, даволаш қийматини пасайтиришга йўналтирилган тадбирлар ва давлат ажратмаларини камайиши тиббий хизматлар қийматида қарорлар акс этишини тўла англаши лозим бўлган соғлиқни сақлашнинг барча бўғинларини, ундаги барча ходимларни фаол иштирокини талаб этади. Республикада соғлиқни сақлаш тизимининг қайта қуришнинг муҳим томонларидан бири мутахассис раҳбар ходимлар тайёрлаш масаласи ҳисобланади.

Бошқариш - бу ўз қўл остидаги ходимларни муваффақиятларга эришишга раҳбарлик қилиш экан, у аниқ мақсадга эришиш билан бевосита боғлиқ. Шундай қилиб, аниқ мақсад ва унга эришиш йўлидаги муваффақият бошқарув натижаларидан бири ҳисобланади. Муваффақият деганда жамият томонидан тан олинган энг яхши натижаларга эришиш тушунилади. Муваффақият фаолият билан боғлиқ реал мақсадни аниқлаш, уни жамият томонидан тан олингани, яхши натижага эришиш каби элементларни қамраб олади. Бошқарув жараёни мақсадга эришиш йўлида одатда кўпгина қийинчиликлар, тўсиқлар, муаммоларга дуч келиш мумкин. Соғлиқни сақлашни бошқариш тизимга бу муаммоларни муваффақиятли ҳал этгандагина қўрилган натижага эришиш мумкин.

Соғлиқни сақлашда менежмент ишлаб чиқариш жараёнини ўзгартириш, соғлиқни сақлаш аҳволини яхшилаш, натижа/таъсирни келтириб чиқариш кабиларни амалга ошириш учун зарур қўникмаларни яратади. Соғлиқни сақлашни бошқариш ўзига хос қабул қилинаётган қарорларнинг жамият аҳамиятга эга эканлиги; уларнинг башорат қилишнинг қийинлиги, чунки улар дархол самара бермаслиги, нотўғри қабул қилинган қарорларнинг оқибатини тўғрилашнинг иложи йўқлиги, қийинлиги каби хусусиятларга эга. Анъанавий даврга мувофиқ, менежмент режалаштириш, ташкил этиш, қизиқтириш, назорат, олинган натижаларни таҳлил қилиш, баҳолаш каби босқичларни ўтади.

Режалаштириш - ўтмишни таҳлил қилиш, ҳозирни тушуниш ва келажакни кўра билишдир, кўзланган натижаларга эришиш учун мавжуд ресурслар ҳозир ва келажакда тўғри ишлатилишининг қафолатидир.

Стратегик режалаштириш - вазифа/мақсадлар ва стратегик йўналишни аниқлаш, ташқи шароитлар, имконият ва таҳдидлар таҳлили, ички кучли ва заиф томонларни баҳолаш, мақсадларни белгилаш, мақсадга эришиш учун стратегияни танлаш, вазифаларни аниқлаш, ҳар бир вазифани ҳал этиш учун зарур тадбирлар билан ишчи дастурларни ишлаб чиқиш, молия режаси/бюджетни тайёрлаш.

Қўллаш - қўрилган натижаларга эришиш учун тугатиш зарур бўлган режалаштирилган тадбирлар ва вазифаларни бажариш.

Баҳолаш - Мақсад ва дастур натижаларига эришишда тараққиётни аниқлашдир (қўрилган ўзгаришлар/таъсир юз бердими).

Мониторинг - Маълумотларни доимий тўплаш ва таҳлили ҳамда ўрнатилган мезонларга (андозаларга) мувофиқ) дастур тадбирларини мос келиши тушунишдир.

Шундай қилиб, соғлиқни сақлашда менежментни қўллаш қуйидагиларни билдиради:

-соғлиқни сақлаш тизимининг барча даражаларида бошқаришнинг ролини янгича тушуниш (ташкилий мақсадларга эришиш, ўзгарувчи атроф – муҳит шароитларига омслашиш);



Toshkent tibbiyot akademiyasi Urganch filiali “Jamoat salomatligi va umumiy gigiyena” kafedrasi mudiri, Ibadulla Qochkarovich Abdullayevning 70 yilligiga bag‘ishlangan “Sog‘liqni saqlash tizimida menejmentning zamonaviy muammolari va istiqbollari” mavzusidagi xalqaro ilmiy-amaliy anjuman 2025-yil 20-21 oktabr

- соғлиқни сақлаш тизимида бошқариш назариясининг амалиётда қўллаш масалалари (натижавийлик ва самарадорлик ўртасида тенглик, чекланган ресурслардан самарали фойдаланиш);

-соғлиқни сақлаш тизимида раҳбар ходимлар фаолиятининг тамойиллари ва вазифаларини янгича тушуниш (одамлар билан ишлаш ва одамлар орасида ишлаш).

Ташкилотнинг бошқарув тизими сифатидаги тавсифи

“Ташкилот” тушунчасининг кўплаб таърифлари ичидан қуйидагиларни ажратиш мумкин. Ташкилот бу унинг ёрдамида бошқариладиган ёки бошқарувчи тизим тузилмаси яратиладиган ва сақланадиган жараён сифатида. Ташкилот бу биргаликдаги меҳнат жараёнида ўз ўрнига эга бўлган ўзаро муносабатлар, ҳуқуқ, мажбуриятлар, мақсадлар, роллар, фаолият турлари мажмуаси (tizim) сифатида. Ташкилот бу умумий мақсадга эга бўлган одамлар гуруҳи сифатида.

Бунда ташкилот қуйидаги ўзини ушбу гуруҳнинг қисми деб ҳисобловчи иккитадан кам бўлмаган одамнинг мавжудлиги, камида битта ижтимоий фойдали мақсаднинг мавжудлиги (яъни исталган якуний вазият ёки натижа), барча учун аҳамиятга эга бўлган мақсадга эришиш учун атайин биргаликда ишлаётган гуруҳ аъзоларининг мавжудлиги каби мажбурий талабларга жавоб бериши лозим. Демак, умумлаштирилган ҳолда ташкилот – бу фаолияти умумий мақсадга ёки мақсадларга эришиш учун онгли равишда мувофиқлаштирилган одамлар гуруҳидир. Барча ташкилотлар бир - биридан турли белгилари (функциялари, усуллари ва бошқариш тамойиллари, операциялар ва иш тартибининг мураккаблиги ва бошқа шу кабилар) бўйича фаркланадилар. Шу билан бирга улар барча ташкилотлар учун умумий бўлган хусусиятга эга.

Ресурслар. Ҳар қандай ташкилотнинг мақсади ўз тактик ва стратегик мақсадларига эришиш учун қўлланиладиган ресурслар миқдори ва ташкилот томонидан уларни ўзгартириш ҳисобланади. Асосий ресурслар – бу одамлар (меҳнат ресурслари), асосий ва айланма маблағлар, технологиялар ва ахборот.

Ташқи ва ички муҳит. Ташкилотнинг энг аҳамиятли хусусиятларидан бири бу унинг ташқи муҳитга боғлиқлиги ҳисобланади. Ҳеч бир ташкилот ташқи муҳитдан ажралган ҳолда амал қилиши мумкин эмас.

Ташкилотнинг мақсадлари. Ташкилотнинг мақсадга эришиш воситасида сифатида қараш керак. Мақсадлар – бу меҳнат жамоаси эришишга интилаётган пировард вазият ёки исталган натижадир. Ташкилот меҳнат жамоасининг барча аъзолари эришишга интилаётган ҳеч бўлмаганда битта умумий мақсадга ҳар доим эгадир. Амалиётда фақат бир мақсадга эга бўлган ташкилотлар кам учрайди. Бир неча бор ўзаро боғлиқ мақсадларга эга ташкилотларни мураккаб ташкилотлар деб аташади. Муҳими, меҳнат жамоаси кўзлаган мақсадлар ҳаққоний ва бажариладиган бўлишидир.

Ташкилот тузилиши – бу бошқариш даражалари ва функционал соҳаларининг мантикий ўзаро муносабати бўлиб, ташкилот мақсадларига энг самарали эришишга имкон берувчи шаклда қурилган.

Вазифа – бу олдиндан ўрнатилган йўллар билан олдиндан келишилган муддатларда бажарилиши лозим бўлган белгиланган ишлар ёки ишнинг бир қисмидир (операциялар, муолажала). Технологик нуқтаи назардан, вазифалар ишчига эмас, балки лавозимга белгиланади. Ташкилот тузилишига мувофиқ, ҳар бир лавозимга ташкилот мақсадига эришишда зарур улуш сифатида қаралувчи қатор вазифалар белгиланади.

Технология – бу материаллар, ахборотлар ва одамларда ўзгаришларни амалга ошириш учун зарурмалакавий кўникмалар, ускуналар, инфратузилмалар, воситалар ва мос келувчи билимларни биргаликда қўлланилишидир. Вазифалар ва технология ўзаро чамбарчас боғлиқдир. Вазифани бажариш аниқ технологияни қўллашни кўзда тутаяди.



Toshkent tibbiyot akademiyasi Urganch filiali “Jamoat salomatligi va umumiy gigiyena” kafedrasi mudiri, Ibadulla Qochkarovich Abdullayevning 70 yilligiga bag‘ishlangan “Sog‘liqni saqlash tizimida menejmentning zamonaviy muammolari va istiqbollari” mavzusidagi xalqaro ilmiy-amaliy anjuman 2025-yil 20-21 oktabr

Одамлар (меҳнат ресурслари) ташкилот ички муҳитининг бешинчи ва энг аҳамиятли қисмидир. Ташкилотнинг мақсадига одамлар меҳнати орқали эришилади. Бу менежментда барча ички қисмлар ҳеч қачон бир биридан ажралган ҳолда қаралмаслигини билдиради. Келтирилган қисмлардан бирининг ўзгариши маълум даражада барча қолганларига таъсир этади.

Кўриб чиқилган тавсиф ва тушунчалар расмий ташкилотларга таалуклидир. Шу билан бирга, ҳар бир меҳнат жамоасида ўзаро муносабатларнинг *расмий* тузилмаси билан бир қаторда, жамоа аъзолари ўртасида *норасмий* муносабатлар ҳам мавжуддир. Ташкилот мақсадларига эришиш учун раҳбарият ҳоҳиши бўйича тузилган одамлар гуруҳи *расмий* деб аталади. Уларнинг биринчи функцияси аниқ вазифаларни бажариш ва ташкилот мақсадларига эришиш ҳисобланади. Одамлар ўртасидаги муносабатлар турли хил меъёрий ҳужжатлар: қонунлар, қарорлар, буйруқлар, фармойишлар ва шу кабилар билан тартибга солинади. Маълум мақсадларга эришиш учун доимий ўзаро ҳаракатга киришган табиий равишда ташкил этилган одамлар гуруҳи норасмий гуруҳ (ташкилот) деб тан олинган. Бундай гуруҳ аъзолари ўртасидаги муносабатлар шахсий хайрихоҳлик асосида шаклланади. Улар умумий қарашлар, мойилликлар ва манфаатлар билан аниқланади ва ҳеч кимда ҳеч нарса билан тартибга солинмайди. Бу ерда жамоа аъзолари рўйхати, мажбуриятларга тавсиялар, келишилган роллар йўқ. Шунинг учун, бошқариш жараёни расмий ташкилотларни тузиш ва уларнинг амал қилишига таалукли эканлигини, назарда тутиш лозим. Норасмий ёки хуфёна гуруҳлар ҳар бир ташкилотда мавжуд. Улар дўстона муносабатлар ва ташкилий чизмалар билан аниқланмаган муносабатлардан “муттасил” ўсади. Ташкилот учун норасмий гуруҳлар устунлик қилмасликлари муҳимдир

Бошқариш объекти ва субъекти.

Бошқариш жараёни бошқариладиган объект ва субъектнинг (бошқарувчи орган) бўлишини кўзда тутати. Бу ҳар қандай ташкилот ўзида бошқаришнинг иккита тизими: бошқариладиган ва бошқарувчи бирлигини акс эттиради. Иккала ҳолда ҳам бошқариладиган ва бошқарувчи тизимлар ўртасидаги муносабатлар – бу одамларнинг ўзаро муносабатларидир. Шундай қилиб, бошқариш объекти деганда, бошқариш фаолияти йўналтирилган ташкилотнинг муайян тузилишини ёки умуман ташкилотни тушуниш керак. Бошқариш субъекти – бошқариш фаолиятини амалга оширувчи ташкилот ёки шахс. Бошқарувнинг самаррадорлиги бошқарув субъекти ва объектининг ўзаро муносабатлари билан белгиланади. Соғлиқни сақлаш тизимида соғлиқни сақлаш вазирлигидан бошлаб, Марказий туман шифохонасигача бўлган бошқарув органлари - бошқарув субъекти ҳисобланади; объекти эса тиббий хизмат кўрсатувчи барча тиббиёт муассасалари ҳисобланади.

Ваколатларни юклаш

Бошқарув фаолиятининг асосий йўналишларидан бири ходимларга турли ваколатларни бўлиб бериш ҳисобланади. Раҳбарлар барча вазифаларни уддалашлари учун муайян ваколатларни уларни ҳақиқатда уддалаши мумкин бўлганларга юклаш зарур.

Ваколатларни самарали юклаш натижалари

Қизиқтириш: Ишонч бу – бу қизиқтиришнинг энг олий шаклларида бири. Ишонч инсондаги энг яхши хусусиятларни юзага чиқаради. Ходимларга муайян ишни бажаришга ишонч билдириб, сиз уларга фахрланиш ва мукамаллик ҳислатларини сингдирасиз. Уларга ишонч билдириб, сиз уларнинг ишончини қозонасиз, бунинг учун албатта, муддат керак. Уларнинг мавқеи сиз билан ишонч даражасига кўтарилиши учун, ходимларни мунтазам ўқитиш ва малакасини такомиллаштириш зарур.

Самарали бошқарув: Масъулиятларни қобилятлироқ ва талантлироқ ходимларга бериш, раҳбар уларнинг кучларини умумийроқ вазифаларни ҳал этиш учун тўплай олишини билдиради, бу натижада ташкилот учун юқорироқ унумдорликка айланади.



Toshkent tibbiyot akademiyasi Urganch filiali “Jamoat salomatligi va umumiy gigiyena” kafedrasi mudiri, Ibadulla Qochkarovich Abdullayevning 70 yilligiga bag‘ishlangan “Sog‘liqni saqlash tizimida menejmentning zamonaviy muammolari va istiqbollari” mavzusidagi xalqaro ilmiy-amaliy anjuman 2025-yil 20-21 oktabr

Ўсиш/силжиш: Сиз, ходимларингизга кўпроқ ҳокимлик ва масъулиятни бериб, ташкилотингиз ўсишига, яъни тараққий этишига кўмаклашасиз. Ходимнинг ўсиши унинг маҳорати ва кизиқишида намоён бўлади. Шундай ходимлар билан ташкилотлар ва раҳбарларнинг иши унимлироқ бўлади.

Ходимлар орасидаги, бажарувчилар ва маъмурият орасидаги муносабат чизиқли кўринишда бўлиб (иерархик, вертикал), унда ҳар бир куйидаги ходим, фақат ўзидан юқоридаги ўзининг бошлиғига бўйсунди; ва функционал кўринишда (горизонтал) бўлиб, у хизмат турларига - терапия, жарроҳлик, ташхислаш ва бошқаларга бўлинади. Ривожланган мамлакатларда Япония, АҚШда марказлашмаган бошқарув тизими кенг тараққий топган бўлиб, бунда бошқарувнинг таркиби асосан 4 қисмдан ташкил топган: Олий раҳбарият (стратегик босқич) - бунга бош врач ва молия - иқтисодиёти ходимлари, ташкилий-услубий ва статистика бўлимлари киради. Улар қарор қабул қилишга маъсул шахслар ҳисобланади. Ўрта босқичдаги раҳбарлар (тактик босқич) - бош врачнинг тиббий ёрдам турлари бўйича ўринбосарлари ва бош хамшира; куйи босқичдаги раҳбарлар (оператив босқич) - бўлим мудирлари, бўлимнинг катта хамширалари. Раҳбарларнинг энг куйи босқичини бажарувчилар врачлар, хамширалар ва ҳ.к ташкил этади. Японияда бошқарув тизими марказлашмаган унда ҳар-бир хизматчи ўз-ўзини назорат қилади, у нафақат бажарувчи балки маълум даражада субъект ҳисобланади. Ўзбекистон халқ хўжалиги соҳасида шу жумладан соғлиқни сақлаш тизимида амалга оширилаётган ислохотлар соғлиқни сақлаш тизимини ўзгаришга олиб келди, яъни Ўзбекистонда давлат соғлиқни сақлаш муассасалари билан бир қаторда хусусий ва бошқа нодавлат муассасалар фаолият кўрсата бошлади. Бу эса ўз навбатида соғлиқни сақлашни бошқаришни янги шароитга мослаштиришни талаб этади.

Давлат бюджети ҳисобидан таъминланадиган давлат соғлиқни сақлаш тизимида кирувчи даволаш профилактика муассасалари аҳолига бепул тиббий хизмат кўрсатади. Бунда фуқаролар ва тиббиёт ходимлари орасидаги муносабатлар у ёки бу жиҳатдан соғлиқни сақлашни бошқарув органлари томонидан бошқарилади. Соғлиқни сақлашни хусусий ва бошқа тизмларига кирувчи тиббиёт ходимлари ва фуқаролар орасидаги ўзаро муносабат куйидагича бўлади, яъни бунда хусусий тиббиёт муассасаси тиббий хизмат кўрсатувчи сифатида, фуқаро эса тиббий хизматга эҳтиёжманд шахс сифатида ўзаро муносабатларни бевосита ўзлари келишган ҳолда ёки улар ўртасидаги воситачилар суғурта компаниялари орқали амалга оширадилар.

Шундай қилиб, Ўзбекистонда соғлиқни сақлашни ислох қилишнинг асосий вазибаларидан бири соғлиқни сақлаш муассасаларини давлат монополиясидан чиқариш, марказлашмаган бошқарув тизимини ташкил этиш ва демократиялаштириш ҳисобланади.

Ҳозирги кундаги соғлиқни сақлаш тизимини 2 турда молиялаштириш, яъни маблағ билан таъминлашга ўтишнинг асосий мақсади соғлиқни сақлаш тизимини монополиядан чиқаришдир.

Соғлиқни сақлаш муассасаларида хусусийлаштириш ва пуллик хизмат тизимига ўтиш, меҳнаткашларга тиббий ёрдамни танлаш имкониятини берди. Бу эса ўз навбатида демократия тамойилларининг соғлиқни сақлашга кириб келишига асос бўлди.

Соғлиқни сақлаш тизимини монополиядан чиқаришнинг асосий кўринишларидан бири турли мутахассисликлар бўйича врачлар уюшмасини, ассоциациясини ташкил этилаётганлигидир. Соғлиқни сақлашни монополиядан чиқаришга «Соғлиқни сақлашни ислох қилишнинг давлат дастури» (10.11.1998 й.) катта тўртки бўлди. Ушбу дастурга кўра давлат ихтиёридаги соғлиқни сақлаш муассасаларини босқичма - босқич хусусийлаштириш, соғлиқни сақлашда хусусий мулкчиликни ривожлантириш уларни рақобатбардош бўлишига эришиш мақсадида ҳокимиятларга, давлат бошқарув органларига янги ташкил бўлган хусусий тиббиёт муассасалари учун бўш биноларни ажратиш, уларни оёққа туриб олиши учун ҳар томонлама кўмаклашиш ва бошқалар.



Toshkent tibbiyot akademiyasi Urganch filiali “Jamoat salomatligi va umumiy gigiyena” kafedrasi mudiri, Ibadulla Qochkarovich Abdullayevning 70 yilligiga bag‘ishlangan “Sog‘liqni saqlash tizimida menejmentning zamonaviy muammolari va istiqbollari” mavzusidagi xalqaro ilmiy-amaliy anjuman 2025-yil 20-21 oktabr

Шуни алохида таъкидлаш керакки, соғлиқни сақлашни маблағ билан таъминлашнинг 2-моделли, марказлашмаган бошқарув тизимини ташкил этиш тиббиёт муассасаларини бошқаришда ўзига хос-хусусиятлар намоён қилади. Бюджетдан молиялаштирилган соғлиқни сақлаш тизими марказлашган бўлиб, у чегараланган ҳуқуққа эга ва кўпроқ бажарувчи ролини ўйнайди. Объект сифатида ёпиқ тизимга эга бўлиб, унинг фаолияти соғлиқни сақлашнинг юқори бошқарув органлари томонидан белгилаб берилади ва кўпроқ унга боғлиқ бўлади. Унинг фаолият даражаси стабил бўлиб, янгиланиш ва такомиллаштириш даражаси бирмунча чегараланган бўлади. Бунда фуқаро - пациент, бошқарув органларининг объекти ҳисобланади. Соғлиқни сақлашнинг нодавлат тизими бу марказлашмаган тизим ҳисобланиб, бунда фаолиятнинг ҳар бир иштирокчиси фуқаро хизматидан фойдаланувчи ва тиббиёт ходими хизмат кўрсатувчи сифатида бир-бири билан келишган ҳолда, мустақил қарор қабул қилишади. Бунда тиббиёт муассасаларининг асосий фаолияти, мақсади фуқаролар эҳтиёжининг ўзгаришини, ортиб боришига қараб, хизмат кўрсатиш бўйича тезда янги талабга мослаша олишдан иборат. Бу эса бозор шароитида муассасанинг тўлақонли яшаши учун ўз фаолиятини динамик ўзгартира олиш ва барча хизматчиларни янги шароитга, талабга тезроқ мослаша олишига боғлиқ.

Фойдаланилган адабиётлар.

1. Б. Маматқулов Жамоат саломатлиги ва соғлиқни сақлашни бошқариш Т:2013. 573б
2. Б.Маматқулов, Д. Қосимова. Соғлиқни сақлаш менежменти ва иқтисодиёти Т: 2015.
3. Оправин А.С. Организация стоматологической помощи населению. А: 2011. 519 с
4. Мескон М., Альберт М., Хедоури Ф., Основы менеджмента М: 2002.
5. Шарифхужаев М., Абдуллаев Ё. Менежмент Т – 2011.

238б

