

Date: 3rd February-2026

SOG'LIQNI SAQLASH TIZIMIDA INSON RESURLARINI BOSHQARISH VA TA'LIM

Qo'chqorova Umida Ilhomidinovna

Qo'qon Abu Ali ibn Sino nomidagi Jamoat salomatligi texnikumi o'qituvchisi

Annotatsiya: Sog'liqni saqlash tizimining samarali ishlashi aholiga sifatli tibbiy xizmat taqdim etishdan iborat bo'lib, buning markazida inson resurslarining to'g'ri boshqarilishi va professional tayyorgarligi turadi. Maqolada sog'liqni saqlash tizimidagi inson resurslarini boshqarish konsepsiyasi, ta'lim tizimi va ularning samaradorligini oshirish yo'llari tahlil etiladi. Shuningdek, global statistik ma'lumotlar asosida sog'liqni saqlash kadrlarining dunyo bo'ylab yetishmayotgani yoki ta'lim yo'nalishlaridagi yangi yo'nalishlar tadqiq qilinadi. Xalqaro hamda mahalliy tajribalar tahlil qilinib, O'zbekiston misolida kadrlarni malaka oshirishning dolzarb strategiyalari beriladi.

Kalit so'zlar: Sog'liqni saqlash tizimi, inson resurslarini boshqarish, tibbiyot ta'limi, kadrlar siyosati, malaka oshirish, global sog'liq statistikasi

Dolzarbligi: Bugungi kunda dunyo shiddat bilan har sohada rivojlanib borayotgan bir paytda sog'liqni saqlash tizimi — davlatning ijtimoiy infratuzilmasi bo'lib, aholi salomatligini saqlash, kasalliklarni oldini olish va davolash vazifalarini bajaradi. Tizimning samaradorligi ko'p jihatdan inson resurslari boshqaruvida yotadi: malakali shifokorlar, hamshiralar va sog'liqni saqlash ma'muriyatining malakasi xizmat sifatiga bevosita ta'sir qiladi. Shuning uchun sog'liqni saqlash tizimida inson resurslarini boshqarish va ularni malakasini oshirish bugungi globallashtirilgan dunyoda eng muhim yo'nalishlardan biri bo'lib kelmoqdadir.

Inson resurslari va ularni boshqarish tushunchasi

Inson resurslari bu tashkilot yoki tizimda faoliyat yuritayotgan odamlar, ularning bilimi, malakasi, tajribasi, kasbiy ko'nikmalari, salohiyati va mehnat qobiliyati majmasidir. Ya'ni inson resurslari bu faqat xodimlar soni emas, balki ularning sifati va imkoniyatlari hamdir. Sog'liqni saqlash tizimida inson resurslari shifokor, hamshira, feldsher, laboratoriya mutaxassislari va ma'muriy xodimlarni o'z ichiga oladi. Inson resurslarini boshqarish (IRB) shaxslarni tanlash, ishga yollash, tayyorlash, rag'batlantirish va saqlab qolish strategiyalarini o'z ichiga oladi. Sog'liqni saqlash tizimida bu — shifokorlar, hamshiralar va boshqa tibbiyot xodimlarini maqbul sharoitlarda barqaror faoliyat yuritishini ta'minlash jarayonidir. Samarali IRB siyosati xizmat ko'rsatish sifatini oshirish, xodimlar qoniqligini yaxshilash va raqobatbardosh tizimni barpo etishga yordam beradi.

Jahon statistika ma'lumotlari

Jahon sog'liqni saqlash tashkilotining Global Health Workforce Statistics bazasiga ko'ra, sog'liqni saqlash xodimlari soni dunyo bo'ylab 70 milliondan oshgan, biroq yetishmayotgan kasb egalari soni 2030-yilgacha taxminan 10–11 million kishini tashkil etadi, ayniqsa rivojlanayotgan mintaqalarda bu muammo chuqurroq. Bu muammolarni



Date: 3rd February-2026

bartaraf etish maqsadida ko'plab ilmiy izlanishlar olib borilmoqda.

Sog'liqni

saqlash ta'limi va kadrlar tayyorlash

Sog'liqni saqlash tizimida malakali kadrlar yetishtirish uchun tibbiyot oliy ta'lim muassasalari va kasbiy o'quv markazlarining roli juda muhim. Ta'lim jarayoni nafaqat nazariy bilimlarni, balki amaliy ko'nikmalarni ham beradi. Zamonaviy ta'lim tizimi sog'liqni saqlash bo'yicha xalqaro standartlarga muvofiq bo'lishi lozim. Masalan, O'zbekiston Respublikasi Sog'liqni saqlash vazirligi ma'lumotlariga ko'ra, 2025-yilda tibbiyot oliy ta'lim muassasalaridan chiqqan 1 811 nafar umumiy amaliyot shifokori shifoxonalarga yo'llanib, ayrim viloyatlarda malakali shifokorlar yetishmovchiligi muammosini bartaraf etdi.

Inson resurslarini boshqarishda dolzarb muammolar

Sog'liqni saqlash tizimida IRB bilan bog'liq muammolar orasida yetarli miqdorda malakali xodimlar tayyorlashning murakkabligi, ularni hududlarga jalb qilish va mantig'iy taqsimlash bor. Bundan tashqari, jahon sog'liq statistikasi ko'rsatadiki, ba'zi mutaxassislar — masalan, akusher-hamshiralarga bo'lgan talab juda yuqori bo'lib, ularning yetishmayotganligi global akusher-hamshiralarga bo'lgan talab juda yuqori bo'lib, ularning yetishmayotganligi global sog'liq xizmatlari sifatiga xavf tug'diradi. Sog'liqni saqlash tizimida inson resurslarini boshqarish (HR) va ta'lim tibbiyot xodimlarini strategik rejalashtirish, tanlash, doimiy kasbiy rivojlantirish (cne) va rag'batlantirishni o'z ichiga oladi. Samarali boshqaruv kadrlar tanqisligini kamaytirish, xizmat sifatini oshirish, samarali mehnatga haq to'lash va zamonaviy tibbiy texnologiyalarni o'zlashtirish orqali bemorlar xavfsizligini ta'minlashga qaratilgan.

Sog'liqni saqlash tizimida kadrlar siyosati va yechimlar

Sog'liqni saqlash tizimida IRB strategiyalari quyidagilarni o'z ichiga oladi:

Professional rivojlanish imkoniyatlari – doimiy malaka oshirish kurslari, yangilangan xalqaro standartlar bo'yicha treninglar o'tkazib borilishi lozim.

Raqamli transformatsiya – inson resurslarini boshqarishni digital vositalarga joylashtirish orqali monitoring va rejalashtirishni soddalashtirish bir muncha keng amalga oshirilmoqda. Ish sharoitini yaxshilash – ijtimoiy himoya, motivatsion dasturlar va malaka oshirish uchun rag'batlar tashkillanishi nazarda tutiladi. Hududiy tarqatish strategiyasi – malakali kadrlarni qishloq va chekka hududlarga jalb etish mexanizmlarini ishlab chiqish, takomillashtirish va ularni amalda tatbiq etish aytib o'tiladi.

Sog'liqni saqlash tizimida HR va ta'limning asosiy yo'nalishlari quyidagilarni o'z ichiga oladi.

1. Strategik rejalashtirish va boshqaruv: Tibbiyot muassasalarida boshqaruv xodimlari sonini optimallashtirish, tizim tarkibiy bo'linmalarini Prezident Farmoni asosida qayta tashkil etish va bosh hamshiralarni faoliyatini samarali yo'lga qo'yish.

2. Kasbiy ta'lim va rivojlanish: Tibbiyot xodimlarining doimiy malakasini oshirish, zamonaviy davolash usullarini o'rgatish va axloqiy me'yorlarni shakllantirish. Tibbiyot texnikumlarida innovatsion usullarda dars o'tilishini ta'minlash va amaliyot bilan chambarchas bog'lash.

Date: 3rd February-2026

3. Motivatsiya va mehnat sharoitlari: Xodimlarga munosib ish haqi to'lash, ish rejimini to'g'ri taqsimlash va ijtimoiy himoyani ta'minlash orqali yuqori malakali mutaxassislarni tizimda ushlab qolish.

4. Boshqaruvning samaradorligi: Tuman (shahar) tibbiyot bo'limlari rahbarlari orqali boshqaruv shtat birliklari va mehnatga haq to'lash fondini samarali tashkil etish va uni odilona boshqarish.

Xulosa

Sog'liqni saqlash tizimidagi inson resurslarini boshqarish va ta'lim bugungi kunda sog'liq xizmatlari sifatini oshirishning ajralmas qismidir. Jahon statistika ma'lumotlari kadrlar yetishmovchiligi muammosining global ahamiyatini ko'rsatadi. O'zbekiston misolida yangilangan ta'lim yondashuvlari va hududiy yo'naltirish siyosati sog'liqni saqlash tizimining foydali o'zgarishiga xizmat qilmoqda. Samarali IRB siyosati ishlab chiqish va uni amaliyotga tatbiq etish orqali sog'liqni saqlash xizmatlarning barqarorligi va sifatini oshirish mumkin.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR:

1. Sherali Yo'ldoshev, Sog'liqni saqlash sohasida xodimlarni boshqarish tizimini takomillashtirish, Iqtisodiy taraqqiyot va tahlil, 2024. sci-p.uz
2. World Health Organization (WHO), Global Health Workforce Statistics database, WHO. who.int
3. The global health workforce stock and distribution in 2020 and 2030, PubMed.
4. O'zbekiston Respublikasi Sog'liqni saqlash vazirligi statistik ma'lumotlari, 2025.

