

**ТАШКЕНТСКИЙ ПЕДИАТРИЧЕСКИЙ МЕДИЦИНСКИЙ ИНСТИТУТ**

**КАФЕДРА:** Общественное здоровье и организация управления  
здравоохранением

**Тема магистерской диссертации:**  
**«АНАЛИЗ РАЗВИТИЯ И СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ МЕТОДОВ  
ПОВЫШЕНИЯ КАЧЕСТВА ТРУДОВОЙ ЖИЗНИ».**

**РЕЗИДЕНТ:** Мухамедова Ш.

**Научный руководитель:** к.м.н. Джалилова Г.А.

**Ташкент-2010**

## **Аннотация**

**На магистерскую диссертацию резидента кафедры Общественное здоровье и организация управления здравоохранением Мухаммедова Ш.**

**На тема: Анализ развития и совершенствование методов повышения качества трудовой жизни.**

**Актуальность проблемы** социально-экономических преобразований, происходящих в нашем обществе, позволили осознать и оценить задачи, стоящие перед работниками кадровых служб предприятий системы здравоохранения Узбекистана. Без людей нет организации. Без нужных людей ни одна организация не сможет достичь своих целей и выжить. Несомненно, что управление персоналом является одним из важнейших аспектов теории и практики управления. Под персоналом будем понимать совокупность всех человеческих ресурсов, которыми обладает организация. Это сотрудники организации, партнеры, эксперты, привлекаемые к реализации некоторых проектов, проведения исследований и т.д.

Любая организация создается для выполнения каких-либо целей и нуждается в управлении, а от того насколько эффективно ею управляют, и зависит достижение поставленных задач. Найти правильные методы налаживания связей между целями организации и людьми, которые их выполняют должен руководитель. На начало 2009 г в Узбекистане насчитывалось более нескольких десятков тысяч зарегистрированных малых предприятий. Т.е. в системе здравоохранения несколько десятков тысяч руководителей. Большинство из них не обучалось специально управлению персоналом. Во всем этом и во многом другом автор видит актуальность темы работы и необходимость исследования этой проблемы. Учитывая, что управление персоналом включает в себя несколько этапов, таких как:

1. Планирование трудовых ресурсов: разработка плана удовлетворения будущих потребностей в людских ресурсах.
2. Набор персонала: создание резерва потенциальных кандидатов по всем должностям.
3. Отбор: оценка кандидатов на рабочие места и отбор лучших из резерва, созданного в ходе набора.
4. Определение заработной платы и льгот: разработка структуры заработной платы и льгот в целях привлечения, найма и сохранения служащих.
5. Профорientация и адаптация: введение нанятых работников в организацию и ее подразделения, развитие у работников понимания того, что ожидает от него организация и какой труд в ней получает заслуженную оценку.

6. Обучение: разработка программ для обучения трудовым навыкам, требующимся для эффективного выполнения работы.
7. Оценка трудовой деятельности: разработка методик оценки трудовой деятельности и доведения ее до работника.
8. Повышение, понижение, перевод, увольнение: разработка методов перемещения работников на должности с большей или с меньшей ответственностью, развития их профессионального опыта путем перемещения на другие должности или участки работы, а также процедур прекращения договора найма.
9. Подготовка руководящих кадров, управление продвижением по службе: разработка программ, направленных на развитие способностей и повышение эффективности труда руководящих кадров.

**Учитывая все выше сказанное, была поставлена цель:**

Провести анализ развития трудовых ресурсов и совершенствовать методы повышения качества трудовой жизни в системе здравоохранения.

**Исходя из поставленных целей, вытекают следующие задачи:**

- Провести сравнительный анализ развития трудовых ресурсов с зарубежными странами
- Проведение анализа методов повышения качества трудовой жизни персонала клиники ТашПМИ путем составления и проведения анкетирования.
- Разработать рекомендации по совершенствованию методов повышения качества трудовой жизни работников системы здравоохранения.

**Научный руководитель:**

**к.м.н. Джалилова Г.А.**

**Научный консультант:**

**Мамедова Г.Б.**

**Резидент:**

**Мухамедова Ш.**