

РОЛЬ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В УПРАВЛЕНИИ РЕСУРСАМИ ПЕРСОНАЛА ЗДРАВООХРАНЕНИЯ

Вохидов Аликул Мелитович

Самаркандского государственного медицинского университета

Вохидов Дилшод Аликулович

Самаркандского государственного медицинского университета

АННОТАЦИЯ

Достижение высоких показателей эффективности каждого медицинского учреждения зависит от ресурсов работающего в нем медицинского персонала, используемых информационных технологий и инноваций, исходя из потребностей времени. Повышение высоких показателей эффективности медицинских учреждений сегодня требует высокой степени автоматизации.

Ключевые слова: матричная модель, функция, организационная модель, количественная модель, их основные преимущества при переходе на матричную систему, проекты, процессы, личные задачи, имеющие высокое качество.

THE ROLE OF INFORMATION TECHNOLOGY IN HEALTH STAFF RESOURCE MANAGEMENT

ABSTRACT

Achieving high performance indicators of each medical institution depends on the resources of the medical personnel working in it, the information technologies used and innovations, based on the needs of the time. Improving the high performance of medical institutions today requires a high degree of automation.

Key words: Matrix model, function, organizational model, quantitative model, their main advantages when switching to a matrix system, projects, processes, personal tasks, high quality.

ВВЕДЕНИЕ

Система управления медицинскими кадровыми ресурсами не только обеспечивает сотрудников подробной и достоверной информацией для принятия рациональных решений, успешного выполнения других своих обязанностей, но и для оперативной работы с этой информацией, анализа, обобщения и подготовки на этой основе соответствующих документов. иметь возможность

подготовиться. Исследования показывают, что специалисты по управлению тратят от 30 до 80 процентов своего времени на работу с этой информацией. Это естественно, ведь работа с информацией является решающим фактором эффективного управления.

АНАЛИЗ И МЕТОДОЛОГИЯ ЛИТЕРАТУРЫ

Основной целью информационного управления ресурсами медицинских кадров является работа с имеющейся информацией, ее анализ и обобщение, что служит источником для принятия рациональных решений.

Большой объем информационных потоков, во многих случаях повторяющих друг друга в части сбора, хранения, работы с ними и использования их, выполнения операций наглядно показывает важность использования самых современных информационных технологий в управлении ресурсами медицинского персонала. показывает.

Как и в других сферах, правовой основой внедрения информационных технологий в управление медицинскими кадровыми ресурсами является Закон Республики Узбекистан «Об информационных технологиях».

Информационные технологии направлены на создание оптимальных условий для удовлетворения информационных потребностей органов государственной власти, органов местного самоуправления, общественных объединений.

Информатизация системы управления в медицинских учреждениях облегчает и ускоряет процесс достижения цели, поставленной перед каждым предприятием.

Путем автоматизации информационных потоков можно управлять следующими ресурсами:

- финансовые ресурсы;
- сырье;
- ресурсы медицинского персонала.

Надлежащая автоматизация реализуется после пошагового организационного моделирования стратегий, структур и процессов компании, а затем построения количественных моделей. (Рисунок 1)

Основной задачей информации является ввод, изменение, хранение, обмен, распространение, обеспечение объема и достоверности информации и обеспечение ее своевременного исполнения.

Стратегической задачей информации является поддержка конкурентоспособности компании за счет повышения эффективности деятельности. Это, в свою очередь, служит сохранению и совершенствованию знаний, основных компетенций компании и профессиональных компетенций

работников, обеспечению эффективных организационных отношений, повышению индивидуальной и коллективной производительности труда.

Информационные системы управления ресурсами медицинского персонала давно и широко используются во многих зарубежных компаниях, как обязательная функция современных компаний.

Однако даже в них сведения об объеме и качестве данных сотрудников не считаются достаточными для принятия оптимальных управленческих решений.

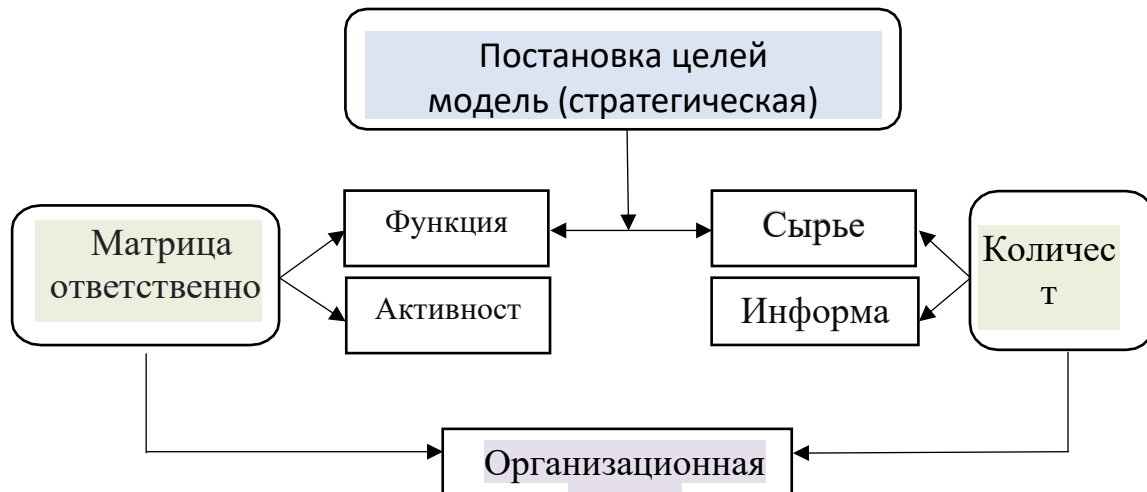


Рис. 1. Базовая модель автоматизации управления.

Во-первых, информация о ресурсах медицинского персонала будет не такой точной и полной, как другая информация, например, финансовая, производственная, логистическая. Есть много изменений в профессиональной информации сотрудников. Также есть неполная и закрытая информация, такая как личная жизнь, личные интересы и т.д.

Во-вторых, информация о сотрудниках не собирается и не хранится в приемлемом виде.

В-третьих, не проводится глубокий аналитический анализ информации о сотрудниках.

В результате понимание, обучение и оценка работы сотрудников основаны на недостаточных фактах. Неадекватная информация требует мониторинга и изучения во время деятельности.

Информационная система управления медицинскими кадровыми ресурсами является частью корпоративной информационной системы и должна быть интегрирована в единую бизнес-модель компании (рис. 2).

Эта ситуация также требует обеспечения интеграции информации, то есть потребуется взаимосвязь системы управления медицинскими кадровыми ресурсами с корпоративным порталом и другими компонентами корпоративной информационной системы.

Существует множество программных продуктов, доступных для управления персоналом здравоохранения. Основной задачей программ является предоставление точной, полной и своевременной информации руководителям о ресурсах медицинского персонала компании и помощь им в принятии решений при работе с новыми видами информации. Эта информация и знания, в свою очередь, служат для определения альтернативных успешных решений и реализации четко определенного управления.

Для информирования управления ресурсами медицинского персонала и развития интеллектуального труда необходимо внедрение в медицинских учреждениях нескольких видов программного обеспечения.

В частности:

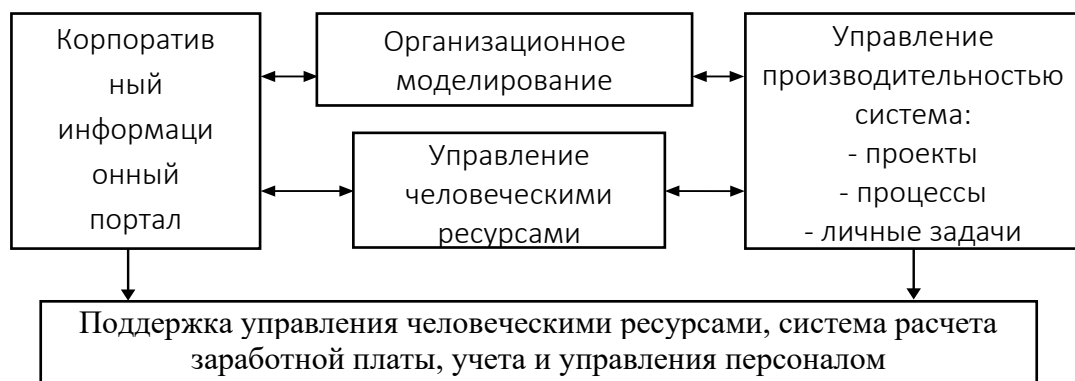


Рис. 2. Информационная система управления медицинскими кадровыми ресурсами.

- относящиеся к управлению медицинскими кадровыми ресурсами: программы ТИС(МИС), программы, которые могут контролировать выполнение задач, автоматически контролировать ситуацию в управлении медицинскими кадровыми ресурсами, могут отображать ситуацию в динамическом виде; - программы, связанные с администрированием (электронная почта, офисные программы Microsoft и сайт организации);

- системы быстрого обмена информацией и др. (локальная сеть и различные мессенджеры).

Комплексная автоматизация компании неизбежно создаст особую кибернетическую среду для деятельности медицинских кадровых ресурсов.

Некоторые части этой среды, в частности, электронный офис, приводят к удаленной работе сотрудников, то есть к революции гибких графиков работы. Все это, в свою очередь, требует использования форм и методов электронного контроля за выполнением поставленных перед работниками задач. Поэтому в

управлении ресурсами медицинского персонала основное внимание должно быть направлено на коммуникативную открытость, демократичность отношений и распределение ответственности.

Необходимо применить правило современной функциональной автоматизации в автоматизации управления ресурсами медицинского персонала. Главное в этом то, что работодатели должны ориентироваться не на тип и особенности системы информационных технологий (ИТ) и программ для ЭВМ, а на то, какие функциональные задачи они могут выполнять. менеджеры должны иметь возможность назначать определенные задачи ИТ-специалистам в процессе автоматизации. При этом формируются специфические функции информации. (Рис. 3)

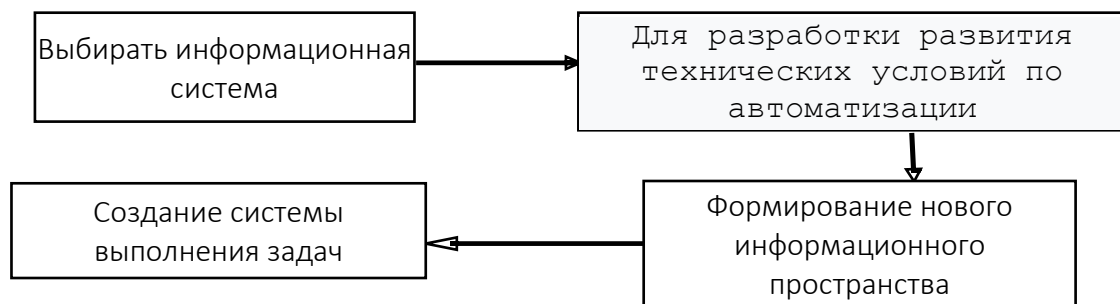


Рис. 3. Этапы формирования информации.

Существует несколько требований к разработке технического задания на автоматизацию:

- усилить горизонтальное взаимодействие;
- подбор ИТ-систем.

Вышеуказанные требования следует учитывать при разработке технических заданий на автоматизацию.

Например, увеличение горизонтального взаимодействия увеличивает плотность коммуникаций внутри организации. Существует риск превышения установленного лимита связи. Такая ситуация приводит к отвлечению сотрудников от основной деятельности, чрезмерной нагрузке и конфликтам.

ОБСУЖДЕНИЕ

Потребуется разработка технических решений, обеспечивающих передачу большого объема различной информации без ущерба для других аспектов деятельности сотрудников.

Таким решением может стать портал человеческих ресурсов. Он позволяет получать информацию о сотрудниках прямо из системы.

Существуют следующие критерии выбора программного решения при разработке технических заданий на автоматизацию:

- стратегические перспективы компании (включая концепцию управления, размер компании, ее организационную структуру и т. д.);
- важные задачи компании (стратегические цели и планы);
- функциональность компьютерной программы;
- общая стоимость информации (затраты на устройство, программное обеспечение, установку и обслуживание);
- возможность внесения изменений (в случае увеличения количества рабочих мест и других изменений);
- уровень обслуживания установленной системы, устройства и оборудования;
- простота программы для пользователей системы, скорость обучения сотрудников и другие затраты;
- возможность взаимодействия с общим или установленным программным обеспечением и модулями корпоративной информационной системы.

Исходя из вышеизложенного, видно, что значение информационных технологий в управлении ресурсами медицинского персонала велико.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В данной статье основной целью информационного обеспечения управления ресурсами медицинского персонала является работа с имеющейся информацией, служащей источником для принятия рациональных решений, их анализ и обобщение. Большой объем информационных потоков, сбор, хранение, обработка и использование различных данных, во многих случаях повторяющих друг друга, и выполнение операций наглядно показывают важность использования самых современных информационных технологий в службе управления персоналом.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ: (REFERENCES)

1. Вохидов А. М. и др. Разработка Графическим Пользовательским Интерфейсом-Программ В Пакете Tkinter С Использованием Современных Педагогических Технологий В Области Медицины //Miasto Przyszłości. – 2022. – Т. 30. – С. 181-184.
2. Vohidov D., Maxmudova Z., Sayfullayev R. TIBBIYOT YO‘NALISHIDA ZAMONAVIY PEDAGOGIK TEXNOLOGIYALARINI QO‘LLAB TKINTER PAKETIDA GUI DASTURLARINI TUZISH //Eurasian Journal of Mathematical Theory and Computer Sciences. – 2022. – Т. 2. – №. 12. – С. 31-35.
3. Voxidov A. M., Malikov M. R., Voxidov D. A. TIBBIYOTDA DIFFERENSIAL TENGLAMALARNI FARMATSIYA SANOATIDA QO‘LANISHI //Academic research in educational sciences. – 2021. – Т. 2. – №. 12. – С. 1096-1102.

4. Voxidov A. M. et al. TIBBIY-BIOLOGIK TADQIQOTLARDA STATISTIK TAHLIL JARAYONLARI //Academic research in educational sciences. – 2022. – Т. 3. – №. 3. – С. 287-293.
5. Melitoshevich V. A., Alikulovich V. D. Main Issues of Statistical Analysis in Medical Research //Eurasian Research Bulletin. – 2022. – Т. 13. – С. 129-132.
6. Вохидов А., Мисюржев А. Многофункциональные фтороактивные нанопленки: актуальные проблемы //Наноиндустрия. – 2014. – №. 5. – С. 40-45.
7. Vohidov A. Structural semantic characteristic of lexis in" Ghiyas-ul-lughot : дис. – Dissertation abstract of Cand. Sci. in Phil./A. Vohidov.-Dushanbe, 1975.-33.
8. Abdullayeva S., Maxmudova Z., Xujakulov S. TIBBIY TA'LIMDA VR TEXNOLOGIYA //Eurasian Journal of Academic Research. – 2022. – Т. 2. – №. 11. – С. 1140-1144.
9. Вохидова Д. А. и др. Роль HIF-1 α в развитие патогенеза ишемического повреждения головного мозга //Проблемы биологии и медицины. – 2020. – №. 1. – С. 214-218.
10. Melitoshevich V. A., Alikulovich V. D. Development by a Graphic User Interface-Programs in the Tkinter Package Using Modern Pedagogical Technologies in the Field of Medicine //Miasto Przyszłości. – 2023. – Т. 32. – С. 13-17.
11. Alikulovich V. D., Melitoshevich V. A. Use of Interactive and Modern Pedagogical Software in the Process of Freelancing Sites in Medicine //Eurasian Scientific Herald. – 2023. – Т. 17. – С. 1-6.
12. Voxidov A. et al. TIBBIYOT UNIVERSITETI PEDIATRIYA FAKULTETI TALABALARI UCHUN TA'LIMDA ISHLAB CHIQISH AMALIYOTINING KONTEKST SIFATIDA TA'LIM //Eurasian Journal of Academic Research. – 2023. – Т. 3. – №. 2 Part 4. – С. 150-154.
13. Вохидов Д. А. и др. Роль Информационных Технологий В Управлении Ресурсами Персонала Здравоохранения //Miasto Przyszłości. – 2023. – Т. 34. – С. 299-305.
14. Voxidov D., Voxidov A. TIBBIYOT XODIMLARI RESURSLARINI BOSHQARISHDA AXBOROT TEXNOLOGIYANING O'RNI //Евразийский журнал медицинских и естественных наук. – 2023. – Т. 3. – №. 3. – С. 114-120.