

**Актуальность темы.** Современная ситуация в здравоохранении Республики Таджикистан предполагает проведение глубоких преобразований, в т.ч. в области управления кадровым потенциалом отрасли, ориентированным, прежде всего, на совершенствование кадровых ресурсов, чьи знания, профессиональные навыки и мотивация являются основной определяющей итоговые результаты деятельности сектора здравоохранения и успех проводимых реформ.

Обучение и подготовка квалифицированных кадров для системы здравоохранения требуют значительных временных и ресурсных затрат, но, в отличие от других ресурсов, ценность и отдача кадрового потенциала с накопленным профессионализмом и опытом возрастают. Поэтому численность человеческих ресурсов здравоохранения и обеспеченность ими населения основывается в конечном итоге на качественном уровне специалистов в соответствии с развитием медицинской науки и современной

технологий. Проблемы кадрового обеспечения учреждений системы здравоохранения и медицинского образования Республики Таджикистан имеют ряд специфических особенностей, требующих системного анализа, оперативного и стратегического решения.

Основные работы, посвященные медицинским кадрам, в конце 90-х годов прошлого столетия затрагивали вопросы оценки состояния и тенденций развития врачебных кадров, сопоставимости данных с международными показателями планирования, подготовки и рационального использования [62, 48, 60, 107, 47, 36].

Вместе с тем, многоаспектность кадровых проблем в условиях реформирования здравоохранения на современном этапе требует новых подходов, организационных решений, конкретной практической направленности.

В мировой практике имеется богатый опыт по управлению персоналом здравоохранения, основательно разработанный в Японии, США, Германии

[250, 45].

Однако, в здравоохранении стран СНГ не получила распространения теория управления персоналом, ориентирующая руководителей разного уровня на целенаправленную работу по формированию кадровых ресурсов, способных в условиях динамичного развития и жесткой рыночной конкуренции обеспечивать успешное функционирование отрасли. Только лишь на протяжении последних лет вопросы управления кадровыми ресурсами впервые начали рассматриваться в системе здравоохранения отдельных независимых государств [2, 227, 133, 158].

Проблемам подготовки кадров, разработки квалификационных характеристик специалиста по специальностям посвящены работы В.З.Кучеренко (1989, 1993, 1995), И.Филатова (1994), В.М.Казнина (1997), О.А.Мальцевой (1998), О.А.Матеровой (2001), Э.В. Зиминой (2007), К.В. Межевой (2007).

8(904)111-11-11  
К руководителям учреждений здравоохранения в настоящее время жизнь предъявляет более высокие требования. Наряду со знанием функций, принципов и методов управления, руководители должны владеть методами анализа и обработки информации, основами экономики отрасли для определения эффективности принимаемых решений, методами психологии, а также определенными знаниями по правоведению, логическому и математическому анализу.

Долгое время знания в области управления кадрами не считались необходимыми для руководителей. В результате многие руководители органов и учреждений здравоохранения были вынуждены решать сложные и специфические вопросы путем проб и ошибок. В настоящее время во многих экономически развитых странах выделяются значительные средства на подготовку менеджеров здравоохранения, так как очевидно, что инвестиции в подготовку кадров в конечном итоге обходятся обществу дешевле, чем исправление ошибок, порожденных некомпетентным руководством [Ермаков В.В.,1995].

Успешная реализация кадровой политики во многом зависит от качества подготовки работников отрасли и создания необходимых условий для их дальнейшего профессионального роста.

Существующая система подготовки кадров здравоохранения в Республике Таджикистан, сформировавшаяся в прошлые годы, не учитывала быстро меняющиеся реалии и, к сожалению, недостаточно соответствует современным требованиям. Вместе с тем, невозможно преодолеть кризисные явления в отрасли без формирования профессиональных кадров с новым мышлением для работы в быстро меняющихся условиях, осознания необходимости внедрения новых инновационных технологий в практическое здравоохранение экономических методов управления.

Изучение и анализ опыта подготовки кадров здравоохранения с учетом региональных особенностей и менталитета, мер, направленных на устранение недостатков, решения проблем повышения профессиональной компетентности, несомненно, будут способствовать совершенствованию системы подготовки и формирования кадров, отвечающих новым задачам и владеющих современными технологиями.

Учитывая недостаточность работ в стране в этом направлении, быстро меняющиеся требования к кадровой проблеме, нами решено провести настоящее исследование.