

عنوان طرح (TITEL): ارزیابی کمی نیروی انسانی بیمارستان های استان بر اساس نرم ها و استانداردهای وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی

بیان مسئله و وضعیت موجود (Problem statement):

بیمارستان ها پر هزینه ترین واحد عملیاتی در ساختار نظام سلامت دنیا هستند این امر به علت استفاده از خدمات و تجهیزات تشخیصی و درمانی گران قیمت و همچنین وابستگی شدید به نیروی انسانی متخصص، ماهر و چند پیشه است. ماهیت خاص نیروی انسانی به عنوان مهم ترین و ارزشمندترین سرمایه هر سازمان ایجاب می کند که با درک نقش کلیدی و راهبردی آن و برنامه ریزی دقیق و هوشمندانه علاوه بر کنترل هزینه های روزافزون، ارائه خدمات با کیفیت و ایمن را تضمین نمود. پیش بینی تعداد و ترکیب نیروی تخصصی مورد نیاز بیمارستان ها با توجه به تنوع و پیچیدگی خدمات، همواره یکی از دغدغه های سیاستگذاران و مدیران بخش سلامت بوده است این مسئله با توجه به گسترش روزافزون تخت های بیمارستانی بیشتر نمایان می شود. برنامه ریزی نیروی انسانی فراتر از یک رویکرد فنی است زیرا تصمیم گیری درباره تعداد، نوع و توزیع کارکنان بهداشتی درمانی تحت تاثیر فرآیندهای اجتماعی و سیاسی است. در فرآیند برنامه ریزی نیروی انسانی، یکی از گام های اساسی تعریف استاندارد برای کادر مورد نیاز بیمارستان ها از دو بعد کمیت و کیفیت است. به عبارت دیگر ما باید چه تعداد نیروی انسانی در هر بیمارستان داشته باشیم و این نیروها با چه میزان کارایی، دانش، مهارت و شایستگی به ارائه خدمات مشغول باشند. در کشور ما خوشبختانه استانداردهای فضاهای فیزیکی و تجهیزات وجود دارد ولی به مقوله استاندارد نیروی انسانی بیمارستانی کمتر توجه شده است. لذا نخستین گام در این مسیر استانداردسازی پست های سازمانی و مشخص کردن تعداد نیروی انسانی است تا پس از تعیین کمیت نیروی انسانی مورد نیاز، در مرحله بعد به ارتقای بهره وری نیروها اندیشیده شود.

در دانشگاه علوم پزشکی بیرجند با تعداد ۱۴ بیمارستان در سطح استان، استانداردهای پست های سازمانی اخذ و تعداد نیروی مورد نیاز با توجه به آن برآورد و با وضعیت موجود مقایسه و رشته شغلی های دارای مازاد و کمبود نیروی انسانی تعیین گردید همچنین با توجه به نتایج بدست آمده می توان برای اصلاح چارت تشکیلاتی واحدها اقدام نمود.

هدف اصلی (General objective):

ارزیابی کمی نیروی انسانی بیمارستان های استان بر اساس نرم ها و استانداردهای وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی

اهداف ویژه (Specific objectives):

- محاسبه تعداد نیروی مورد نیاز بیمارستان ها براساس نرم های مصوب، با توجه به تعداد تخت فعال و ضریب اشغال تخت به تفکیک بخش و رشته شغلی
- اختصاص سهمیه استخدامی جدید، مجوز جذب نیروی جدید برای بیمارستان ها براساس محاسبات انجام شده
- شناسایی نقاط ضعف و قوت چارت مصوب بیمارستان ها و برنامه ریزی برای اصلاح آن
- تصمیم گیری در خصوص هرگونه جابجایی و انتقال نیروی انسانی بیمارستان ها براساس محاسبات انجام شده

طراحی و روش اجرای (Study design & Method):

پس از مطالعه و بررسی روش های برآورد نیروی انسانی، روش ارزیابی کمی نیروی انسانی بر اساس نرم ها و استانداردهای پست های سازمانی بیمارستان تالیف وزارت بهداشت به عنوان مبنای کار و محاسبات انتخاب گردید. سپس استانداردهای هر رشته شغلی در فایل جداگانه طراحی و اطلاعات مورد نیاز (تعداد کارکنان، تعداد دستگاه ها، اعمال جراحی و...) از نرم افزار فرابور و HIS استخراج و در فرم ها وارد گردید. پس از تایید اطلاعات توسط مسئولین و مدیران مربوطه، محاسبات برآورد نیروی انسانی با توجه به ضرایب و معیارها انجام و تعدیل های لازم با توجه به ضریب اشغال تخت و اضافه کار عملکردی پرسنل صورت گرفت و در نهایت نیروی مورد نیاز بدست آمده با نیروی موجود و چارت مصوب واحد مقایسه گردید.



برنامه عملیاتی و اقدامات صورت گرفته (operational plan) :

درصد پیشرفت کار	زمان بر حسب ماه												مراحل اجرا								
	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹	۱۰	۱۱	۱۲									
%۱۰۰																					طراحی فرم های مورد نیاز
%۱۰۰																					استخراج اطلاعات و تکمیل فرمها و تایید آن توسط واحد مربوطه
%۹۰																					برآورد نیروی انسانی مورد نیاز
%۹۰																					مقایسه وضعیت موجود با مورد نیاز
%۹۰																					مقایسه چارت مصوب با نیروی مورد نیاز

یافته ها و نتیجه گیری :

از تجزیه و تحلیل اطلاعات بدست آمده، نقاط بحرانی و مازاد از نظر تعداد پست و نیرو مشخص گردید تا بیمارستان ها با برگزاری جلسات کمیته فرعی با موضوع پیشنهاد اصلاح تشکیلات تفصیلی بیمارستان و ارائه پیشنهادات کتبی به مدیریت تحول برای اصلاح چارت تشکیلاتی از طریق تبدیل پست ها برای گروههای شغلی مورد نیاز بخصوص پزشکان متخصص ، پزشک عمومی ، بهداشت حرفه ای ، کارشناس امور حقوقی ، درآمد و ترخیص و اقدام نمایند. همچنین تیم مدیریت اجرایی بیمارستان با بررسی نتایج بدست آمده می توانند تدابیری را برای افزایش بهره وری نیروی انسانی اتخاذ نمایند.

