



وزارت بهداشت، درمان
و آموزش پزشکی
معاونت توسعه مدیریت و منابع
مرکز بودجه و پایش عملکرد



دانشگاه علوم پزشکی و
خدمات بهداشتی درمانی کرمان



پژوهشگاه
آینده پژوهی در سلامت

تدوین شاخص‌های نیروی انسانی بخش سلامت

نشریه
آینده
بهتر
گازنامه علمی آموزش

مهر ماه ۱۳۹۴

Institute for Futures Studies in Health

إِنَّ اللَّهَ عَزَّ وَجَلَّ فَرَضَ عَلَىٰ أُمَّةِ الْعَدْلِ أَنْ يَقْدِرُوا أَنْفُسَهُمْ بِضَعْفَةِ النَّاسِ كَيْلًا يَتَّبِعَ بِالْفَقِيرِ فَقْرَهُ؛

خداوند عز و جل بر پیشوایان عادل واجب کرده که سطح زندگی خود را با مردم برابر کنند تا فقیر را، فقرش بر آشفته نکند.

کافی (ط-الاسلامیه) ج ۱، ص ۴۱۱، ح ۳

مدل مفهومی

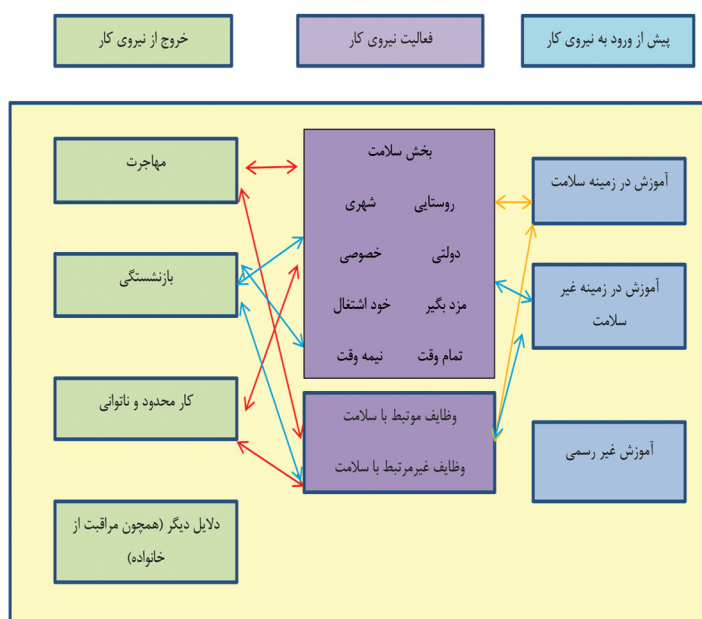
با توجه به اهمیت نیروی انسانی در دستیابی به پوشش همگانی خدمات سلامت، مروری جامع و کلی بر روی شاخص‌های مرتبط با پایش و ارزشیابی منابع انسانی بخش سلامت پیش از ورود به کار، حین کار و پس از خروج از کار، انجام شد. به این منظور، مقالات معتبر علمی پژوهشی و گزارش‌های رسمی، اسناد قانونی، پایان‌نامه‌ها و کتاب‌های مرتبط با موضوع پایش و ارزشیابی نیروی انسانی بررسی گردید.

مدل‌های مختلفی در زمینه تحلیل وضعیت نیروی انسانی بخش سلامت از جمله توصیف و تحلیل شاخص‌های اساسی نیروی انسانی، توصیف و تحلیل فرآیندهای نیروی انسانی سلامت، توصیف و تحلیل بر اساس حیاتی‌ترین مشکلات نیروی انسانی در کشورها وجود دارد مدل‌های ارائه شده در زمینه پایش و ارزشیابی نیروی انسانی نه کامل و نه قطعی می‌باشند، بلکه نشانگر تلاش برای ایجاد چارچوبی جهت پایش و ارزشیابی نیروی انسانی بخش سلامت با تأکید بر نگرانی‌های شناخته شده جهانی برای توسعه نیروی کار است. در این مطالعه از مدل توصیف شاخص‌های مربوط به پایش و ارزشیابی نیروی انسانی به منظور تحلیل وضعیت نیروی انسانی استفاده شد.

اهمیت و ضرورت موضوع

نیروی انسانی بخش سلامت از دیرباز به عنوان زیربنای بخش سلامت، جهت تولید، ارائه و مدیریت خدمات شناخته شده است. یکی از عوامل مؤثر در دستیابی به اهداف توسعه هزاره، نحوه کارکرد نیروی انسانی است. بنا بر اعلام سازمان بهداشت جهانی پرداختن به بحث منابع انسانی یکی از شروط و عوامل موفقیت در ایجاد تحول و تغییر در نظام سلامت محسوب می‌شود. اهمیت نیروی انسانی تا حدی است که تجهیزات و امکانات بدون دسترسی به نیروی انسانی کارآمد، نمی‌تواند تأثیر چندانی در سلامت مردم بر جای بگذارد.

در حال حاضر سهم عظیمی از نیروهای آموزش دیده و متخصص در اختیار وزارت بهداشت و درمان است. بهبود شرایط نیروی انسانی بخش سلامت، بر توانایی نظام سلامت برای ارتقاء سلامت و رسیدن به اهداف خود می‌افزاید. از این رو همگام با تلاش‌هایی که در سایر بخش‌های نظام سلامت صورت می‌گیرد، ضروری است اقداماتی در جهت بهبود مدیریت نیروی انسانی بخش سلامت نیز صورت گیرد. برای آغاز تلاشی منسجم در این مسیر، پایش و ارزشیابی نیروی انسانی می‌تواند اقدامی مؤثرتر باشد.



معرفی شاخص‌های کلی / جهانی

ایجاد یک سامانه یکپارچه جهت پایش و ارزشیابی نیروی انسانی ضروری است به منظور طراحی و تدوین یک پرتال جامع اطلاعات بر اساس معیارها و شاخص‌های چرخه‌ی حیات نیروی کار سلامت، ۲۰ معیار اصلی و ۹۵ شاخص کمی و کیفی بر اساس چارچوب پیشنهادی سازمان جهانی بهداشت (WHO) استخراج گردید. انواع منابعی که می‌تواند برای پایش شاخص‌های مذکور مفید باشد شامل سرشماری جمعیت، پیمایش نیروی کار، ارزشیابی تسهیلات سلامت، دفتر ثبت حقوق کارکنان دولت، دفتر ثبت مؤسسات قانون‌گذاری حرفه‌ای است.

اهم چالش‌ها

از جمله مهم‌ترین نیروی انسانی بخش سلامت در ایران شامل: پراکندگی شبکه جمع‌آوری اطلاعات نیروی انسانی بخش سلامت، نبود مرکز تحقیقاتی یا شبکه مرتبط برای انجام تحقیق در زمینه نیروی انسانی، مشخص نبودن اولویت‌های تحقیقاتی در این حیطه، شفاف نبودن خط‌مشی‌ها در زمینه استخدام نیروی کار، ناکارآمدی خط‌مشی‌های تعادل نیروها در سطوح مختلف، نبود مکانیسم تطابق تولید نیرو با نیازهای بخش سلامت، پر شدن پست‌ها توسط رشته‌های نامرتبط و ضعف در توزیع نیروی انسانی در استان‌ها و مناطق محروم است.

راهکارها

تبادل دانش و اطلاعات در سطح ملی و بین‌المللی به منظور استفاده از تجربیات موفق در زمینه سیاست‌گذاری نیروی انسانی
داشتن مرجعی جامع، استاندارد، قابل درک در زمینه پایش و ارزشیابی نیروی انسانی
بخش سلامت
تدوین پایگاه اطلاعاتی با ظرفیت بومی برای راهنمایی و بهبود اقدامات کشور در زمینه نیروی انسانی
استراتژی مقابله با کاهش نیروی کار به دلیل مهاجرت، بهبود شرایط کار به گونه‌ای که بخش سلامت به گزینه‌ای مطلوب برای فعالیت‌های حرفه‌ای گردد.
طراحی مکانیسم‌های رسمی برای حضور خبرگان مدیریت و اقتصاد سلامت در کنار متخصصین بالینی در مجامع تصمیم‌گیری و مدیریت کلان‌نیروی انسانی

مراجع

Organization WH. The world health report: 2006: working together for health. 2006

Dal Poz MR, Gupta N, Quain E, Soucat AL. Handbook on monitoring and evaluation of human resources for health with special applications for low-and middle-income countries: World Health Organization; 2009

یارمحمدیان محمدحسین، یعقوبی مریم، ممی خانی جهان آرا. تدوین شاخص، اساسی‌ترین منبع اطلاعاتی ارزیابی منابع انسانی در مدیریت اطلاعات سلامت.

زمستان ۸۹، صفحه ۵۵۵.

مراحل چرخه حیات نیروی کار سلامت	معیار	نمونه شاخص
قبل از ورود به خدمت یا موقع ورود به کار	مقتضیان واجد صلاحیت برای آموزش سلامت	وجود آژانس اعتباربخشی مؤسسات آموزش سلامت تعداد فرصت‌های آموزش به ازای هر رسته شغلی تعداد دانشجویانی که در هر سال فارغ‌التحصیل می‌شوند به ازای هر رسته شغلی
	فراخوان و گزینش دانش‌آموزان در برنامه‌های آموزش سلامت	
	اعتباربخشی مؤسسات آموزش سلامت	
	ظرفیت و برون داد مؤسسات آموزش سلامت	
	پذیرش کارکنان آموزش‌دیده سلامت در سایر کشورها	
	تأیید و صدور مجوز ارائه‌کنندگان خدمات سلامت	
نیروی کار فعال	پایش هزینه منابع انسانی	توزیع جغرافیایی توزیع سنی توزیع جنسیتی میزان اشتغال غیبت از کار میزان تولید نیروی کار
	وضعیت موجودی و توزیع نیروی کار سلامت	
	فعالیت نیروی کار بخش سلامت	
	بهره‌وری نیروی کار بخش سلامت	
	اتلاف و تجدید نیروی انسانی بخش سلامت	
	شاخص‌های نظام تقویت‌شده منابع انسانی بخش سلامت	
	حاکمیت مطلوب نظام اطلاعات	
	شاخص‌های درون داد	
	شاخص‌های فرایند	
شاخص‌های برون داد		
شاخص‌های کارایی		
شاخص‌های اثربخشی		
جابه‌جایی و خروج نیروی کار	انتقال	جابه‌جایی پرسنل بالینی بخش دولتی به بخش خصوصی بازنشستگی
	خروج	مهاجرت به دیگر کشورها

مزایای استفاده از شاخص‌ها:

۱. شاخص‌ها به منظور مقایسه عملکرد واحدها و افراد به کار می‌روند.
۲. شاخص‌ها باعث تعیین میزان پیشرفت یا کاهش عملکرد یک سیستم می‌شوند.
۳. شاخص‌ها در برنامه‌ریزی استراتژیک به کار می‌روند.
۴. شاخص‌ها در کنترل و نظارت مفید می‌باشند.
۵. شاخص‌ها به پاسخگویی و ارزشیابی کمک می‌نمایند.



صاحب امتیاز: پژوهشکده آینده‌پژوهی در سلامت
مدیر مسئول: دکتر علی اکبر حدادوست
سردبیر: دکتر رضا دهنویه
نویسندگان این شماره: محمدحسین مهرالحسنی، محمدرضایرسماعیلی، مهلا ایرامنش