



دانشگاه علوم پزشکی
و خدمات بهداشتی درمانی کرمان

دانشکده مدیریت و اطلاع رسانی پزشکی

پایان نامه مقطع کارشناسی ارشد مدیریت خدمات بهداشتی درمانی

عنوان:

بررسی تناسب نیروی انسانی بهورز و حجم کار در خانه‌های بهداشت دانشگاه‌های علوم
پزشکی کرمان و سبزواری با استفاده از روش شاخص‌های حجم کار در سال ۱۳۹۸

توسط

حسین شمس آبادی

استاد راهنما

محمود نکویی مقدم

استادان مشاور

وحید یزدی فیض آبادی و محمدرضا امیراسماعیلی

سال تحصیلی: ۱۳۹۷-۱۳۹۸

شماره پایان نامه

چکیده

مقدمه و اهداف: با استقرار شبکه بهداشت در کشور و راه‌اندازی خانه‌های بهداشت در مناطق روستایی، بیماری‌های واگیر کنترل و با تغییر شیوه زندگی مردم بیماری‌های غیرواگیر بیشتر نمایان شد. نتیجه با توجه به نیازهای جدید جهت حفظ و ارتقای سطح سلامت مردم برنامه‌ها و خدمات دیگری به مجموعه شرح وظایف بهورزان افزوده شد و این روند افزایش خدمات با توجه به نیاز بخش سلامت ادامه داشته و آخرین تغییرات در حجم خدمات بهورزان پس از طرح تحول سلامت بوجود آمده است. افزایش حجم خدمات سبب افزایش حجم کاری بهورزان شده و لذا بازنگری در برآورد نیروی انسانی مورد نیاز خانه بهداشت ضروری می‌باشد. مطالعه حاضر با هدف بررسی تناسب نیروی انسانی بهورز و حجم کار در خانه‌های بهداشت دانشگاه‌های علوم پزشکی سبزوار و کرمان در سال ۱۳۹۸ انجام شد.

روش‌ها: در این مطالعه ترکیبی اکتشافی - متوالی با استفاده از روش شاخص‌های حجم کار جهت نیروی انسانی مورد نیاز، زمان کار قابل دسترس، استانداردهای فعالیت، تعداد دفعات تکرار هر فعالیت در سال، حجم کار استاندارد، فعالیت‌های فوق‌العاده، نیروی مورد نیاز اولیه، نیروی مورد نیاز نهایی ۲۰ خانه بهداشت از دانشگاه علوم پزشکی کرمان و ۲۰ خانه بهداشت از دانشگاه علوم پزشکی سبزوار را بررسی و محاسبه نمودیم. نمونه‌گیری به صورت هدفمند از میان خانه‌های بهداشت دانشگاه‌های علوم پزشکی سبزوار و کرمان انجام پذیرفت و ۸۰ بهورز با سابقه کار ۵ تا ۲۵ سال وارد مطالعه شده و فرایندهای اصلی مرتبط با زمان سنجی و تعیین استاندارد فعالیت‌ها زیر نظر مربی آموزشگاه بهورزی صورت پذیرفت. در نهایت داده‌های جمع‌آوری شده در نرم افزار اکسل وارد و تحلیل شدند.

یافته‌ها: محاسبه زمان کار قابل دسترس با احتساب تعطیلات و مرخصی‌ها ۹۳۰۰۰ دقیقه برای هر بهورز در طول سال بود. نیروی انسانی بهورز مورد نیاز اولیه طبق دستورالعمل طرح تحول نظام سلامت برای جمعیت ۱۲۰۰ نفر ۱/۷۳ نفر بهورز برآورد شد. همچنین ضریب فعالیت‌های فوق‌العاده برای هر بهورز ۱/۵۶ به دست آمد. در نهایت برآورد بهورز نهایی مورد نیاز طبق دستورالعمل طرح تحول نظام سلامت ۲/۶۹ نفر بهورز به دست آمد. علاوه براین، برآورد نهایی بهورز مورد نیاز برای خانه‌های بهداشت دانشگاه علوم پزشکی کرمان

به صورت متوسط برابر با ۱/۷۴ نفر بهورز و برای خانه‌های بهداشت دانشگاه علوم پزشکی سبزواری به صورت میانگین ۱/۶ نفر بهورز برآورد شد.

بحث و نتیجه گیری: با توجه به مطالعه حاضر کمبود نیروی انسانی بهورز در تمام خانه‌های بهداشت مورد بررسی در دانشگاه‌های علوم پزشکی سبزواری و کرمان وجود دارد. و براساس دستورالعمل طرح تحول سلامت، مجموع نیروی انسانی برآورد شده برای جمعیت ۱۲۰۰ نفری ۲/۶۹ نفر می‌باشد. مطابق ضوابط ساختار گسترش شبکه سلامت کشور برای جمعیت ۱۲۰۰ نفری یک بهورز زن و یک بهورز مرد و برای جمعیت کمتر از ۱۲۰۰ نفر بهورز مرد مشترک در نظر گرفته شده است. بنابراین لازم است در برآورد نیروی انسانی خانه بهداشت و مجموعه فعالیت‌های ارائه شده بازنگری صورت گیرد و برخی از فعالیت‌های اضافی و یا با اهمیت کمتر حذف شود. بعلاوه از افزودن فعالیت جدید به حجم کار بهورزان خودداری شود و در صورت نیاز به افزایش فعالیت جدید زمان‌سنجی لازم انجام گیرد.

کلیدواژه‌ها: نیروی انسانی، بهورز، خانه بهداشت، شاخص‌های حجم کار نیروی انسانی مورد نیاز.

Abstract:

Introduction: Human resources in the health sector play an important and significant role in determining the effectiveness, quality and cost of providing health services and care. Therefore, estimating the required human resources and their proportion to their workload and activity in the health sector is of particular importance. In other words, improving the performance and increasing the efficiency of the health system in delivering health care in relation to human resource estimation is needed. Since health houses as the first point of contact of rural people with the health system play an important role in improving the health status of these areas, this study aimed to evaluate the suitability of Behvarz's human resources and workload in health houses of medical universities. Sabzevar and Kerman were done in 2019 year.

Materials and Methods: in this study using the method of workload indices for manpower required, available work time, activity standards, number of repetitions of each activity per year, standard workload, extraordinary activities, initial required labor, we calculated and calculated the final required force. Purposeful sampling was performed from the health centers of Sabzevar and Kerman University of Medical Sciences, and health practitioners with 5 to 25 years of work experience were studied and the main processes related to timing and determination the activities were standardized under the supervision of a Behvarzian school instructor. Finally, the Jam data The collected data were imported into Excel software and analyzed.

Results: A total of 20 health homes from each university entered the quantitative phase. The calculated working time available including holidays and vacations was 93,000 minutes for each brewer throughout the year. The basic needs of the Behvarz manpower were estimated to be 1.73 Behvarz with a population of 1,200, according to the Health System Development Plan guidelines. Also, the coefficient of allowance activity for each Behvarz was 1.56. Finally, the estimated final Behvarz were estimated to be 2.69 according to the health system transformation plan. In addition, the estimation of Behvarz final requirements for health homes of Kerman University of Medical Sciences an average was 1.74 with range of 1.61 and 3.21 for Behvarz and for Sabzevar University of Medical Sciences with an average of 1.6 and range was 1.34 and 2.81.

Discussion & Conclusion: The results of the study show the shortage of human resources in all health centers studied in Kerman and Sabzevar Universities of Medical Sciences. The results also show that many of the activities carried out by health workers are related to allowance factors that are unrelated to the size of the population. Therefore, in managing health houses, the first level of people's contact with the health care delivery system in the villages is paying attention to the size and type of activities of the Behvarzes can affect the level of quality of services provided.

Keywords: Manpower, Behvarz, Health House, Workforce Indicators Required



Kerman University of Medical Sciences

Faculty of Medical Information Management

In Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree (MSc)

Title:

**Study of human resources and workload proportionateness in health houses
affiliated with Kerman and Sabzevar universities of medical sciences using
workload indicators for staffing needs (WISN) method in 2019**

By:

Hossein Shams Abadi

Supervisors :

Mahmoud Nekoui Moghaddam

Advisor's :

1-Vazid Yazdi-Feyzabadi 2-Mohammad Reza Amirasmali

Thesis No: ()

Date (Year : 2019)