



دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی کرمان
دانشکده مدیریت و اطلاع رسانی پزشکی

پایان نامه مقطع کارشناسی ارشد رشته مدیریت خدمات
بهداشتی

عنوان:

تدوین شاخص ها و ارزیابی نیروی انسانی بخش سلامت
شهرستان کرمان

توسط:

مهلا ایرانمنش

استاد راهنما:

دکتر محمد حسین مهرانحسینی

استاد مشاور:

دکتر محمدرضا امیراسماعیلی

پاییز ۱۳۹۵

خلاصه

زمینه و هدف: نیروی انسانی بخش سلامت بیش از پیش به عنوان عامل کلیدی تقویت مداخلات بخش سلامت به منظور تحقق اهداف توسعه هزاره شناخته شده است. فقدان ابزارهای استاندارد، شاخص ها، تعاریف و نظام های طبقه بندی کارکنان سلامت، محدودیت هایی را در به کارگیری اطلاعات نیروی انسانی بخش سلامت برای تصمیم گیری مبتنی بر شواهد ایجاد نموده است لذا این مطالعه با هدف تدوین شاخص های منابع انسانی در بخش سلامت شهرستان کرمان به منظور تامین اطلاعات کافی جهت ارزیابی نیروی انسانی در این بخش بود که این کار با طراحی یک چارچوب مفهومی جهت تدوین شاخص ها صورت گرفت.

روش کار: مطالعه‌ی حاضر، نوعی مطالعه توصیفی است. از لحاظ اهداف از نوع کاربردی و با توجه به مراحل و فرآیند انجام کار، یک پژوهش ترکیبی و از نوع روندهای متوالی در نظر گرفته شده است. داده‌های مورد نیاز از طریق پایش محیطی، دلفی و مبتنی بر وب با استفاده از فرم‌های طراحی شده جمع‌آوری گردید. در مرحله‌ی پایش محیطی، الگوهای ارزیابی در کشورهای استرالیا، انگلیس و آمریکا و نیز چارچوب‌های سازمان جهانی بهداشت، سازمان همکاری و توسعه‌ی اقتصادی، سازمان جهانی استاندارد و آژانس توسعه‌ی بین‌الملل ایالات متحده و نیز برخی شاخص‌های موجود در کشور استخراج شدند الگوهای استخراج شده در این مرحله به عنوان منابع اطلاعاتی مورد استفاده قرار گرفتند. همچنین، جامعه‌ی پژوهش در مراحل دلفی و ایجاد اجماع شامل ۱۲ نفر از صاحب‌نظران حوزه نیروی انسانی بود. در مرحله‌ی نهایی مجموعه‌ی شاخص‌های جمع‌آوری شده طبق چارچوب چرخه حیات نیروی انسانی دسته‌بندی شدند و ارزیابی بر اساس شاخص ها صورت گرفت.

نتایج: در مرحله پایش محیطی ۲۲۰ شاخص شناسایی شد در مرحله بعد، با توجه به گستردگی معیارها و شاخص های جمع آوری شده و به منظور تسهیل فرآیند اجماع، تمامی شاخص ها بر اساس مدل سازمان جهانی بهداشت طبقه بندی شدند. هم چنین شاخص های دارای هم پوشانی و شاخص هایی که مرتبط به کشورهای خاص بوده و قابل الگو برداری در ایران نبودند حذف شدند. پس از انجام ۳ راند دلفی، الگویی شامل ۴۵ شاخص در ۱۵ معیار بر اساس چرخه حیات نیروی کار برای ارزیابی نیروی انسانی بخش سلامت انتخاب شد این معیارها عبارت بودند متقاضیان واجد صلاحیت برای آموزش سلامت، فراخوان و گزینش دانش آموزان در برنامه‌های آموزش سلامت، پذیرش کارکنان آموزش‌دیده سلامت در سایر کشورها، تأیید و صدور مجوز ارائه‌کنندگان خدمات سلامت، اعتباربخشی مؤسسات آموزش سلامت، ظرفیت و برون داد مؤسسات آموزش سلامت، جذب در بازار کار سلامت، شاخص‌های اصلی موجودی و توزیع نیروی انسانی، شاخص‌های فعالیت نیروی انسانی سلامت، شاخص‌های بهره‌وری نیروی کار سلامت، شاخص‌های اتلاف و تجدید نیروی انسانی بخش سلامت، شاخص‌های حاکمیت مطلوب بر نظام اطلاعات نیروی انسانی بخش سلامت، شاخص‌های نظام اطلاعات نیروی انسانی بخش سلامت، شاخص های انتقال و شاخص های خروج.

فقدان نظام اطلاعات، توزیع نامناسب جغرافیایی نیروی انسانی، عدم تعادل بین عرضه و تقاضای نیروی انسانی، عدم وجود سیستم و شاخص‌های مناسب برای ارزیابی نیروی انسانی برخی از مهم‌ترین چالش‌های پیش روی نیروی انسانی بخش سلامت می‌باشد. نتایج حاصل از

بخش کمی نشان داد قسمت اعظم نیروی کار بخش سلامت شهرستان کرمان، به صورت رسمی مشغول به فعالیت می باشند و بیشترین پست های سازمانی مصوب در بخش سلامت شهرستان کرمان مربوط به گروه پرستاری می باشد و معمول ترین دلیل کاهش نیروی کار در این بخش به دلیل بازنشستگی است و زنان قسمت اعظم نیروی کار را تشکیل می دهند.

نتیجه گیری: دلایل زیادی وجود دارد که نشان می دهد موقعیت نیروی انسانی بخش سلامت بحرانی است و غلبه بر این بحران مستلزم نظارت اثربخش بر سه مرحله مختلف چرخه حیات نیروی کار (ورودی، نیروی کار فعال و خروجی) می باشد و این خود مستلزم دسترسی به روش های اندازه گیری و ابزارهای تحلیلی است که بتوان با استفاده از آن ها اطلاعات را در زمان مناسب و به شیوه مناسب جمع آوری کرد.

کلمات کلیدی: شاخص ها، نیروی انسانی، بخش سلامت، ارزیابی

Human Resources Indicators Codification And Evaluation at Kerman District Health Sector

Abstract

Background and Aims: The health workforce is increasingly recognized as a key to scale up health interventions for achieving the Millennium Development Goals. Moreover, the lack of standard tools, indicators, definitions and systems for classifying health workers has placed further constraints on using the HRH information for evidence-informed decision-making. The aim of this study was to compile the basic human resources indicators in health system to provide enough information to evaluate human resource in this sector. This study was developed, by designing a conceptual framework to compile and classify the indicator.

Methods: In this descriptive, comparative applied research, required data were collected via environmental scanning, face to face and web-based interviewing. Environmental scanning did not include a study population; the models extracted through this stage were used as data sources. However, the study population during the interview and building consensus phases consisted of 12 Evaluation of human resources experts. Modified Delphi technique was utilized for building consensus. In the environmental scanning stage of research, performance assessment initiatives were identified in Australia, the United Kingdom and the United States. In addition, transnational performance assessment frameworks of the World Health Organization (WHO), Organization for Economic Cooperation and Development (OECD), the International Organization for Standardization (ISO), Commonwealth Fund and the United States Agency for International Development (USAID) were reviewed and the indicators were extracted. In the interviewing stage, indicators proposed by the interviewees were obtained. Finally, all identified indicators that were available were classified in working lifespan approach to the dynamics of the health workforce.

Results: In environmental monitoring step 220 index was identified. In the next step, according to the breadth of criteria and indicators collected and to facilitate consensus process, all indicators were classified according to the World Health Organization. Indices and indicators related to specific countries overlapping and can not be removed modeled on Iran. after 3 rounds, 13 criteria were selected for Monitoring and evaluation of human resources including the main indicators of inventory and distribution of human resources, indicators of activity of health human resources, indicators of labor productivity, health, indicators of waste and improvement of health human resources, indicators of good governance in the information system of health human resources, indices reinforced system of health human resources, qualified applicants for health education, recall and selection of students in health education programs, accreditation of health institutions, capacity and output of health education institutions, adoption of trained health personnel in other countries, approval and licensing of providers of health services, transport indices, indices departure, monitoring indicators of health human

resources costs. The designed result- and indicator-based model provides an instrument for Monitoring and evaluation of human resources. Applying this model will offer policy-makers a major opportunity for performance improvement over time.

Lack of information, poor geographical distribution of human resources, the imbalance between supply and demand of manpower, lack of appropriate indicators to assess the staffing system is the most important challenges in health human resources.

Also The results of the quantitative part showed that the ratio of nursing and midwife is more than the ratio of specialist doctors, and a lot of workforces in the kermans health sector are officially engaged.

The status of human resources in terms of organizational positions indicates that a great number of positions held in kermans health sector belonged to the nurses. The most common reason for decreasing workforce in kerman health sector due to retirement, also the woman make up the majority of the workforce.

This study that was designed to evaluate staffing pattern, clearly discusses health human resources challenges and important concepts, and is also a tool to measure achievements compared to the goals, priorities and determine problems and weaknesses, Data from this kind of measures could create guidelines for proper planning so the objectives of the health systems could be met.

Keywords: Indicators, Monitoring, evaluation, human resources



Kerman University of Medical Sciences
Faculty of Health Management

A Thesis Presented for a Masters Degree

Title:

**Human Resources Indicators Codification AND Evaluation at Kerman
District Health Sector**

By:

Mahla Iranmanesh

Supervisor:

Dr. Mohammad Hossein mehrolhassani

Advisor:

Dr. Mohammad Reza Amiresmaili

Summer 2016