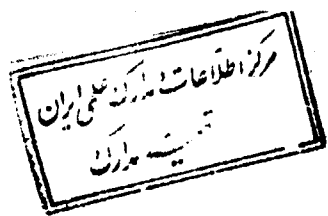


۱۳۴۰۴۹



۱۳۷۹ / ۱۲ / ۲۰



دانشگاه تهران مجتمع آموزش عالی قم

011213

عنوان:

«طراحی الگوی برنامه‌ریزی نیروی انسانی»

در

بیمارستانهای آموزشی وابسته به دانشگاه علوم پزشکی اهواز

نگارش: جیران محمدی

استاد راهنما: دکتر عادل آذر

استاد مشاور: دکتر حسن زارعی متین

پایان نامه تحصیلی برای اخذ درجه کارشناسی ارشد

مدیریت دولتی

مهر ۱۳۷۹

۳۴۰۴۶



سرویس اسطی ایران
 دانشگاه تهران
 مجتمع آموزش عالی قم

تاریخ
 شماره
 پروست

صور تجلسه دفاع از پایان نامه تحصیلی دوره کارشناسی ارشد

با تأییدات خداوند متعال و با استعانت از حضرت ولیعصر (عج) در چارچوب ارزیابی مرحله تحقیقاتی دانشجویان دانشگاه **آقای جیران محمدی** رشته مدیریت دولتی گرایش تشکیلات و روشها از پایان نامه خود تحت عنوان طراحی الگوی برنامه ریزی نیروی انسانی در بیمارستانهای تحت پوشش دانشگاه علوم پزشکی اهواز که نیمسال اول / دوم سال تحصیلی ۷۸-۷۷ به راهنمایی آقای دکتر عادل آذر و مشاوره آقای دکتر حسن زارعی متین اخذ و ثبت نموده است، در تاریخ ۷۹/۸/۲۶ ... و در حضور هیأت داوران به شرح جدول ذیل با (موفقیت / عدم موفقیت / اصلاحاتی) دفاع نمود و بدین صورت ارزشیابی گردید.

نمره نهایی هیأت داوران	درجه	نمره بعدد	نمره بحروف
	عالی	۱۹,۲۵	بزرگ

اسامی هیأت داوران	مرتبه علمی	محل اشتغال	امضا
استاد راهنما: دکتر عادل آذر	استادیار	دانشگاه تربیت مدرس	
استاد مشاور: دکتر حسن زارعی متین	استادیار	مجتمع آموزش عالی قم	
استاد مشاور:			
استاد داور: دکتر محمدسعید تسلیمی	دانشیار	دانشگاه تهران	
نماینده تحصیلات تکمیلی: استاد علی نقی امیری	مربی	مجتمع آموزش عالی قم	

تذکر: نیاز به درج نمره جداگانه هر یک از داوران نبوده و فقط نمره مورد توافق هیأت داوران (متوسط) اعلام می شود.

سرپرست تحصیلات تکمیلی

با سلام، احتراماً صور تجلسه دفاع از پایان نامه دانشجوی خانم جیران محمدی مورد تأیید است، خواهشمند است نسبت به انجام امور فراغت از تحصیل نامبرده، اقدام مقتضی مبذول فرمائید.

نام و نام خانوادگی مدیر گروه آقای دکتر سید الهادی الوانی امضا و تاریخ

«تقدیم به او»

او که : مرا نعمت حیات بخشید و شوق دانستن را در وجود ناچیزم نهاد.

او که : سایه پدری دانا، سخت کوش، پرصلابت و صبور را بر سرم نهاد تا مطمئن ترین تکیه گاه در پیچ و خم زندگیم باشد.

او که : شمع وجود مادری فداکار و دلسوز را برایم روشن نگاه داشت تا عاشقانه بسوزد و راه مرا فروغی جاودانه بخشد.

او که : معجزه آسا مرا همسری عالم و فاضل بخشید تا راهنمای همیشگی من در زندگی، کار و تحصیل باشند.

او که : نعمت داشتن خواهران و برادران دلسوز و مهربان را به من بخشید تا یار و پشتیبان حقیقی ام باشند.

او که : مرا به سوی اساتیدی بزرگوار و دانشمند رهنمون ساخت تا شاگرد همیشگی مکتب والایشان در علم، اخلاق و ایمان گردم.

الْحَمْدُ لِلَّهِ الَّذِي هَدَانَا لِهَذَا وَمَا كُنَّا لِنَهْتَدِيَ لَوْلَا أَنَّهُ هَدَانَا اللَّهُ

با سپاس فراوان:

- از راهنمائیها و زحمات بیدریغ استاد ارجمند، جناب دکتر عادل آذر که در این تحقیق از تجارب نیکو و نصایح ارزشمندشان بهره‌مند بودم.

- از استاد محترم جناب دکتر حسن زارعی متین که در طول پژوهش، مرا مورد لطف خود قرار دادند و مشاورت پایان‌نامه را به عهده داشتند.

- از جناب آقای دکتر محمد سعید تسلیمی، ریاست محترم دانشکده مدیریت دانشگاه تهران به خاطر اینکه قبول زحمت فرموده و با وجود مشغله فراوان داوری پایان‌نامه را پذیرفتند.

- از جناب استاد امیری نماینده محترم تحصیلات تکمیلی که محبت نموده و در جلسه دفاعیه پایان‌نامه شرکت فرمودند.

- همچنین از همسرم جناب آقای دکتر محمدی که در تمامی مراحل پایان‌نامه، مرا راهنمایی نموده و مشوق اصلی من در طول تحصیلات دانشگاهی بودند صمیمانه سپاسگزاری می‌نمایم.

از ریاست محترم مجتمع آموزش عالی قم حجت الاسلام والمسلمین جناب آقای دکتر محسن رهامی که با مدیریت مؤثر خود در جهت بهبود وضعیت رفاهی، آموزشی، ... مجتمع نقش بسیار مهمی را ایفا نمودند تقدیر و تشکر نموده و برای ایشان توفیق روزافزون آرزومندم.

از آقای منصوری دانشجوی دکتری دانشگاه تربیت مدرس، که در انجام تجزیه و تحلیل آماری پایان نامه به اینجانب کمک فراوان نمودند بسیار سپاسگزارم.

از کارکنان محترم مجتمع آموزش عالی قم جناب آقای کاویانی، نادری، البرزیان، کلهر، فرهومند، ولایتی و سایر عزیزانی که در طول تحصیل اینجانب با مسئولیت پذیری شایسته خویش، در پیشبرد اهداف علمی مجتمع نقش مؤثری داشته اند قدردانی و تشکر می نمایم.

از کلیه دوستان عزیزم و دانشجویان گرامی که در نهایت دقت و ظرافت در جلسه دفاعیه اینجانب شرکت نمودند و مرا مورد لطف خویش قرار دادند کمال تشکر و قدردانی را دارم.

چکیده

تأمین نیروی انسانی متخصص یکی از اهداف استراتژیک هر سازمان در راستای دستیابی به اهداف خود می‌باشد. نیروی انسانی بویژه پزشک متخصص بر خلاف پزشک غیرمتخصص (عمومی) براحتی در مواقع نیاز قابل دسترسی نیست و بایستی با برنامه‌ریزی لازم در جهت تأمین و تدارک آنها متناسب با اهداف آتی سازمان اقدام شود. در این پایان‌نامه سعی بر این بوده‌است که ابتدا میزان تقاضا یعنی تعداد مراجعه کنندگان به پزشکان متخصص پیش‌بینی شده و سپس با استفاده از آن تعداد مورد نیاز پزشک را بر اساس رشته تخصصی برآورد نموده و برای استخدام و یا تأمین آنها پیشنهادهایی ارائه دهیم.

پژوهش حاضر با گرایش کاربردی سعی دارد بین عرضه و تقاضا یعنی تعداد بیمار و تعداد پزشک تعادل ایجاد نماید بدین منظور از مدل پیش‌بینی باکس و جنکینز استفاده شده است. این مدل ابتدا تعداد بیماران را در آینده پیش‌بینی نموده، سپس با توجه به این پیش‌بینی‌ها و با استفاده از ضوابط و استانداردهای پرسنلی بیمارستانها تعداد پزشک متخصص مورد نیاز برآورد شده‌است.

فرضیه اساسی ما این است که مدل پیش‌بینی، از یک فرآیند اتورگرسیو تلفیقی «ARIMA» برخوردار است ولی پس از بحث و تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار کامپیوتری Statgraph مشخص شد که مدل مورد استفاده از فرآیند اتورگرسیو مرتبه اول $AR(1)$ پیروی می‌کند. همچنین در پایان بحث به این نتیجه کلی رسیدیم که هدف اولیه یعنی تعادل نسبی بین تعداد پزشک و تعداد بیمار در جامعه آماری تحقیق، وجود ندارد و در ادامه، برای برقراری این تعادل راهکارهایی به طور مبسوط پیشنهاد شده‌است.

فهرست مطالب

<u>صفحه</u>	<u>عنوان</u>
۱-۱۱	فصل اول: کلیات تحقیق
۱	-مقدمه
۲	۱-۱) تعریف موضوع
۲	۲-۱) اهمیت موضوع
۵	۳-۱) هدف تحقیق
۶	۴-۱) فرضیه تحقیق
۷	۵-۱) قلمرو تحقیق
۷	۶-۱) روش تحقیق
۸	۷-۱) محدودیتهای تحقیق
۸	۸-۱) تاریخچه تحقیق
۹	۹-۱) اصطلاحات و واژه‌ها
۱۱	فهرست منابع فصل اول
۱۲-۷۲	فصل دوم: مروری بر ادبیات تحقیق
۱۳	-مقدمه
۱۳	-مروری بر تحقیقات انجام شده
۱۵	۱-۲) برنامه‌ریزی نیروی انسانی
۱۷	-عناصر برنامه‌ریزی نیروی انسانی
۱۹	۲-۲) فرآیند استراتژیک پیش‌بینی منابع انسانی

فهرست مطالب

صفحه	عنوان
۲۱	۳-۲) فرآیند برنامه‌ریزی نیروی انسانی
۲۲	۱-۳-۲) تعیین موجودی نیروی انسانی
۲۴	۲-۳-۲) بررسی اهداف آتی سازمان
۲۵	۳-۳-۲) برآورد نیروی انسانی مورد نیاز (تقاضا).....
۲۸	الف) عوامل مؤثر بر تعیین تعداد نیروی انسانی مورد نیاز
۳۱	ب) روشهای برآورد نیروی انسانی مورد نیاز
۳۳	ج) گرایشهای مختلف در برنامه‌ریزی نیروی انسانی
۳۷	د) روشهای تعیین نیروی انسانی بهداشتی - درمانی مورد نیاز
۳۹	۴-۳-۲) برآورد عرضه نیروی انسانی
۳۹	- روشهای برآورد عرضه نیروی انسانی
۳۹	الف) منابع داخلی
۴۳	ب) منابع خارجی
۴۴	۵-۳-۲) مقایسه عرضه و تقاضا
۴۷	۴-۲) بکارگیری مدل‌های نیروی انسانی
۴۷	۱-۴-۲) مدلسازی نیروی انسانی
۵۱	۲-۴-۲) کاربرد مدلسازی نیروی انسانی
۵۴	۵-۲) تجزیه و تحلیل سریهای زمانی و مدل‌های پیش‌بینی
۵۶	۱-۵-۲) مدل‌های کمی پیش‌بینی
۵۷	۱) مدل‌های ساده

فهرست مطالب

<u>صفحه</u>	<u>عنوان</u>
۵۸	۲) مدل‌های میانگین متحرک
۶۰	۳) مدل نمو هموار ساده
۶۲	۴) مدل‌های پیش‌بینی اقتصادسنجی
۶۴	۵) مدل هلت - ویتترز
۶۶	۶) مدل پیش‌بینی باکس - جنکینز
۶۹	۲-۵-۲) مدل‌های کیفی پیش‌بینی
۷۰	فهرست منابع فصل دوم
۷۳-۹۰	فصل سوم: روش تحقیق
۷۴	- مقدمه
۷۴	۱-۳) جامعه آماری
۷۵	۲-۳) تعداد و روش نمونه‌گیری
۷۵	۳-۳) روش و ابزار گردآوری اطلاعات
۷۵	۴-۳) روش تجزیه و تحلیل اطلاعات
۸۵	۵-۳) طراحی مدل
۸۸	۶-۳) تعیین اعتبار و روایی روش تجزیه و تحلیل داده‌ها
۹۰	- فهرست منابع فصل سوم
۹۱-۱۱۸	فصل چهارم: گردآوری و تجزیه و تحلیل داده‌ها
۹۲	- جمع‌آوری اطلاعات

فهرست مطالب

صفحه

عنوان

۹۸	۱-۴) جمع آوری اطلاعات ۱۰ سال گذشته در مورد تعداد بیماران بستری مراجعه کننده به بخشهای مختلف
۹۹	۲-۴) جمع آوری اطلاعات ۱۰ سال گذشته در مورد تعداد پزشکان متخصص موجود در هر بخش بیمارستان
۱۰۱	۳-۴) جمع آوری اطلاعات مربوط به تعداد تخت های فعال در بخشهای مختلف طی ۱۰ سال گذشته
۱۰۳	۴-۴) جمع آوری اطلاعات مربوط به متوسط اقامت بیماران بستری
۱۰۵	۵-۴) بررسی وضعیت فعلی اشتغال پزشکان متخصص
۱۰۸	۶-۴) پیش بینی روند آینده بیماران بستری و برآورد نیروی متخصص از طریق سریهای زمانی
۱۱۹-۱۳۲	فصل پنجم: نتیجه گیری و پیشنهادها
۱۲۰	مقدمه
۱۲۰	۱-۵) نتایج حاصل از برآورد تعداد پزشک متخصص مورد نیاز طی ۵ سال آینده
۱۲۳	۲-۵) نتیجه گیری
۱۲۴	۳-۵) پیشنهادها
۱۲۴	الف) پیشنهادهای کاربردی
۱۲۷	ب) پیشنهادهایی برای تحقیقات آتی
۱۳۰	فهرست منابع و مأخذ

فهرست شکلها

<u>صفحه</u>	<u>عنوان</u>
۱۶	شکل (۱-۲): تأثیر عوامل محیطی بر سازمان
۲۰	شکل (۲-۲): مدل پیش‌بینی استراتژیک منابع انسانی
۲۳	شکل (۳-۲): فرآیند برنامه‌ریزی نیروی انسانی
۳۶	شکل (۴-۲): روش‌های هفتگانه پیش‌بینی
۴۲	شکل (۵-۲): فرآیند نقل و انتقالات یک سیستم
۴۴	شکل (۶-۲): منابع کارمندیابی سازمان
۵۰	شکل (۷-۲): نمودار جریان گامهای اساسی مدلسازی
۶۳	شکل (۸-۲): سریهای زمانی با روند خطی و غیرخطی در بلندمدت
۶۷	شکل (۹-۲): مراحل ساختن مدل
۸۲	شکل (۱-۳): متدولوژی باکس - جنکینز
۸۷	شکل (۲-۳): رویه کلی مدل نیازمندیهای مدیریت
۸۸	شکل (۳-۳): تهیه مقادیر b_i (پیش‌بینی روند آینده) برای بخشهای

فهرست جدولها

<u>صفحه</u>	<u>عنوان</u>
۱۷	جدول (۱-۲): عوامل تأثیر گذار بر روی پیش‌بینی‌ها
۲۷	جدول (۲-۲): مدل برنامه‌ریزی در سه دوره زمانی
۸۴	جدول (۱-۳): رفتار توابع خود همبستگی و خود همبستگی جزئی برای یک فرآیند $ARIMA$ با مرتبه (p,d,q)
	جدول (۱-۴): تعداد بیماران بستری بخشهای مختلف بیمارستانهای آموزشی تحت پوشش دانشگاه علوم پزشکی
۹۸ و ۹۹	
۱۰۰	جدول (۲-۴): تعداد پزشکان متخصص موجود در بخشهای مختلف بیمارستانها طی ۱۰ سال گذشته
۱۰۲	جدول (۳-۴): تعداد کل تخت‌های فعال واقعی در بخشهای بیمارستانها طی ۱۰ سال گذشته
۱۰۴	جدول (۴-۴): متوسط اقامت بیماران بستری طی ۱۰ سال گذشته در بخشهای مختلف بیمارستانها
۱۰۵	جدول (۵-۴): فرمول تعداد نیروی انسانی شاغل در بیمارستانها بر اساس تعداد تخت
۱۰۷	جدول (۶-۴): کادر پزشکی مورد نیاز برای یک بیمارستان ۱۰۰ تخته
۱۰۸	جدول (۷-۴): مجموع کادر پزشکی مورد نیاز بیمارستانها بر اساس تعداد تخت
۱۰۹	جدول (۸-۴): نتایج حاصل از برآزش تعداد بیمار بستری در بخش ارتوپدی
۱۱۰	جدول (۹-۴): برآورد نیروی متخصص پزشکی برای بخش ارتوپدی طی ۵ سال آینده
۱۱۱	جدول (۱۰-۴): پیش‌بینی تعداد بیمار بستری در بخشهای مختلف طی پنج سال آینده
۱۱۲	جدول (۱۱-۴): نتایج حاصل از برآزش تعداد بیماری بستری در بخش نوزادان
۱۱۲	جدول (۱۲-۴): نتایج حاصل از برآزش تعداد بیماری بستری در بخش زنان و زایمان
۱۱۳	جدول (۱۳-۴): نتایج حاصل از برآزش تعداد بیماری بستری در بخش اطفال
۱۱۳	جدول (۱۴-۴): نتایج حاصل از برآزش تعداد بیماری بستری در بخش داخلی
۱۱۴	جدول (۱۵-۴): نتایج حاصل از برآزش تعداد بیماری بستری در بخش جراحی عمومی
۱۱۴	جدول (۱۶-۴): نتایج حاصل از برآزش تعداد بیماری بستری در بخش ICU

فهرست جدولها

<u>صفحه</u>	<u>عنوان</u>
۱۱۴	جدول (۴-۱۷): نتایج حاصل از برآزش تعداد بیماری بستری در بخش CCU
۱۱۵	جدول (۴-۱۸): نتایج حاصل از برآزش تعداد بیماری بستری در بخش عفونی
۱۱۵	جدول (۴-۱۹): نتایج حاصل از برآزش تعداد بیماری بستری در بخش ارولوژی
۱۱۶	جدول (۴-۲۰): نتایج حاصل از برآزش تعداد بیماری بستری در بخش روان پزشکی
۱۱۶	جدول (۴-۲۱): نتایج حاصل از برآزش تعداد بیماری بستری در بخش چشم پزشکی
۱۱۶	جدول (۴-۲۲): نتایج حاصل از برآزش تعداد بیماری بستری در بخش پوست
۱۱۷	جدول (۴-۲۳): نتایج حاصل از برآزش تعداد بیماری بستری در بخش اورژانس
۱۱۷	جدول (۴-۲۴): نتایج حاصل از برآزش تعداد بیماری بستری در بخش ENT
۱۱۸	جدول (۴-۲۵): نتایج حاصل از برآزش تعداد بیماری بستری در بخش جراحی مغز و اعصاب
۱۱۸	جدول (۴-۲۶): نتایج حاصل از برآزش تعداد بیماری بستری در بخش هماتولوژی اطفال
۱۱۹	جدول (۴-۲۷): نتایج حاصل از برآزش تعداد بیماری بستری در بخش هماتولوژی بزرگسالان
۱۱۹	جدول (۴-۲۸): نتایج حاصل از برآزش تعداد بیماری بستری در بخش تالاسمی
۱۱۹	جدول (۴-۲۹): نتایج حاصل از برآزش تعداد بیماری بستری در بخش جراحی ترمیمی
۱۲۱	جدول (۵-۱): تعداد تخت فعال در بخشهای مختلف طی پنج سال آینده
۱۲۲	جدول (۵-۲): برآورد تعداد پزشک متخصص مورد نیاز طی پنج سال آینده