

دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی سبز

معاونت توسعه مدیریت ، منابع و برنامه ریزی

برنامه عملیاتی سال ۱۴۰۱

مدیریت منابع انسانی

اداره تامین و توزیع نیروی انسانی

واحد استخدام

اسفند ۱۴۰۰

تهیه کنندگان:

سمیه زنگویی-حسین عباسی-مهدی خسروی-مرضیه مهردادیان



عنوان	صفحه
جدول ماتریس تصمیم گیری	۴
مقدمه.....	۵
بیان مسئله.....	۵-۸
برنامه ۱.....	۹
هدف کلی،اهداف اختصاصی و اهداف کاربردی.....	۱۰
استراتژی ها.....	۱۱
جداول تفصیلی.....	۱۲-۱۴
جدول گانت.....	۱۵
پایش و ارزشیابی.....	۱۶
برنامه ۲.....	۱۷
هدف کلی،اهداف اختصاصی و اهداف کاربردی.....	۱۸
استراتژی ها.....	۱۹
جداول تفصیلی.....	۲۰-۲۲
جدول گانت.....	۲۳
پایش و ارزشیابی.....	۲۴
منابع.....	۲۵

جدول ماتریس تصمیم‌گیری جهت اولویت‌بندی برنامه‌ها

درجه اولویت	معیارهای انتخاب						عناوین برنامه‌ها
	جمع امتیاز	هزینه مورد نیاز	مقبولیت	اهمیت موضوع	مدت زمان حصول نتیجه	کارایی و اثر بخشی	
۱	۱۳	۱	۳	۳	۳	۳	احصا کلیه فرآیندهای واحد استخدام بر اساس مدل استاندارد BPMN
۲	۱۲	۲	۳	۳	۱	۳	تحلیل وضعیت موجود نیروی انسانی حوزه‌های آموزش و بهداشت و درمان
۳	۱۱	۲	۳	۲	۱	۳	ساماندهی، ثبت و بروز رسانی اطلاعات نیروهای شرکتی و راه اندازی پایگاه اطلاعاتی نیروهای شرکتی
۴	۱۰	۲	۲	۲	۲	۲	برگزاری آزمون‌های استخدامی و تشکیل کارگروه‌های مربوطه در صورت نیاز یا اخذ مجوز استخدامی
۵	۸	۱	۱	۲	۲	۲	ثبت اطلاعات پرسنل جدید الاستخدام در سامانه کارمند ایران
۶	۶	۱	۱	۲	۱	۱	ثبت اطلاعات و تشکیل پرونده پرسنل جدید الاستخدام در سیستم پرسنلی
۷	۵	۱	۱	۱	۱	۱	برنامه ریزی در راستای راه اندازی سیستم امضاء الکترونیکی در وب سایت دانشگاه جهت مکاتبات اداری پرسنل جدید

منابع انسانی به عنوان یکی از مهمترین دارایی های هر سازمان، نقش بسزایی در بهبود وضعیت آن سازمان دارد. رشد و توسعه ی نیروی انسانی و افزایش مهارت، خلاقیت و دانش نیروی کار در تمام سطوح سازمان برای مدیران یک اولویت استراتژیک محسوب می شود. در این میان استخدام و گزینش از جمله آیتم های مهم در مدیریت منابع انسانی به منظور وارد کردن کارکنان به درون سازمان می باشد. به عبارت دیگر شناسایی کارکنان بالقوه، فعال و باصلاحیت و تشویق آنها به ارائه ی درخواست برای مشاغل موجود سازمان است. استفاده از فرآیندی دقیق و متناسب با ویژگی های سازمانی از جمله تطابق با دوره عمر سازمان، شناخت فرهنگ سازمانی، قابلیت های فناورانه و... می تواند سازمان را در جذب نیروهای دانشی مستعد و کارا یاری نماید. موضوع جذب و به کار گیری نیروی انسانی یکی از مهمترین و در حقیقت اولین عنصر کلیدی حوزه مدیریت منابع انسانی است و در تمامی قوانین و مقررات اداری و استخدامی و در خصوص ضوابط و مقررات آن در دستگاه های دولتی چارچوب ها و سیاست های مناسب با توجه به مقتضیات زمانی اتخاذ گردیده و به آن اهمیت بسیاری داده شده است. (۱)

سازمان فقط هنگامی میتواند به موفقیت و اهداف راهبردی خود برسد که افرادی را جذب کرده باشد که از توانایی و علاقه برای ایفای رسالت خویش برخوردار باشند. بنابراین، فرایند جذب و تأمین، نقش مهمی در تسهیل موفقیت سازمان دارد. در سالهای اخیر تأثیر راهبردی و بالقوه فرایند جذب و تأمین افراد به نحو فزاینده ای مورد توجه قرار گرفته است؛ زیرا سرمایه انسانی به مثابه منبع اصلی مزیت رقابتی پایدار در حال جایگزینی با اشکال دیگر سرمایه است. چنانچه سازمانی از مزیت رقابتی جذب و تأمین منابع انسانی اثربخش و واجد صلاحیت برخوردار باشد و از استاندارد مشخصی تبعیت نماید، تلاش میکند علاوه بر مطالعه ماهیت و ویژگیهای مورد نیاز هر شغل به گردآوری و گزارش اطلاعات کافی در مورد آنها بپردازد و به رفع نارسائی ها و کاستی هایی که در کیفیت زندگی کاری کارکنان به وجود میآید، توجه کند. همچنین این رویکرد، برنامه ریزی دقیق و عمیقی درباره نحوه ورود و خروج منابع انسانی ارائه میدهد و از طریق فرایند کارمندیابی، شرایط لازم برای ایجاد بهبود در نحوه ورود کارجویان بالقوه را مهیا ساخته و تدابیر لازم برای انتخاب بهترین کارکنان را با تفکر و بینش راهبردی فراهم میسازد. (۲)

اداره تامین و توزیع نیروی انسانی دانشگاه، مسئولیت برنامه ریزی، جذب، تامین و توزیع نیروی انسانی مورد نیاز واحد های تابعه دانشگاه را بر عهده دارد و با بهره گیری از ظرفیت های موجود، استخراج داده های پرسنلی، همکاری با سایر واحد های مربوطه در راستای اجرای مجوز های قانونی، نسبت به تامین نیروی انسانی مورد نیاز واحدهای تابعه از طریق فراخوان و برگزاری آزمون های استخدامی اقدام می نماید.

بیان مسئله:

بهبود و بازسازی سازمان ها، برای انطباق هر چه مناسب تر آنها با تغییر و تحولات اجتماعی ضرورتی اجتناب ناپذیر است. این تغییرات و تحولات هستند که سازمان را مجبور به بهسازی و نوسازی می نمایند. سازمان ها برای ادامه حیات و بقای خود تحت شرایطی به تغییرات وسیع مبادرت می ورزند و اگر تغییرات را جدی نگیرند، در تلاش برای ادامه حیات موفق نخواهند بود. بهبود سازمان با مرحله تحلیل وضعیت و آسیب شناسی آغاز و سپس وارد مرحله مداخله فعال می شود. آسیب هایی که اگر درست و به موقع شناخته نشوند و نسخه های درمانی مرتبطی برای آنها پیچیده نشود، سازمان را به سمت فنا ی زودرس خواهد کشید و سیر قهقریایی را بر سازمان تحمیل خواهد نمود. مطالعات آسیب شناسی سازمانی در گام نخست با آزمایش های مختلف، نوع بیماری سازمان را تشخیص داده و در گام بعدی برای مداوای بیماری، راهکارها و نسخه های درمانی مرتبط می پیچد و ضمن ایجاد تعادل در سازمان و افزایش بهره وری سازمانی، عواقب مثبتی را برای جامعه و سازمان به بار می آورد. پایین بودن سطح بهره وری، کارایی

و اثر بخشی در مؤسسه ها و سازمان های دولتی و عمومی، خود معلول و در واقع نشانه بیماری است که ریشه یابی علل آنها، نیاز به مطالعات آسیب شناسی سازمانی دارد

یکی از حوزه های قابل توجه در آسیب شناسی سازمان ها، حوزه مدیریت منابع انسانی به عنوان محور و مبنای مزیت رقابتی در سازمان است . دستیابی به بهره وری پایدار، خلاقیت، نوآوری و کیفیت مناسب زندگی در گرو مدیریت نیروی انسانی کارا، اثربخش، هوشمند و متعهد است . در دنیای کنونی، ثروت ملل را متشکل از ثروت های طبیعی، فیزیکی و انسانی می دانند . آمارها نشان دهنده نقش تعیین کننده نیروی انسانی در ایجاد، حفظ و گسترش ثروت ملی است.

***مهمترین اقدامات انجام شده در سال ۱۴۰۰ در راستای اهداف اختصاصی واحد استخدام به شرح ذیل می باشد:**

• برگزاری ۹ جلسه کمیته آزمون در خصوص رفع مشکلات و ارائه راهکار جهت رفع

• برگزاری آزمون شرکتی جهت تامین نیرو جهت واحد های تابعه و نظارت بر عملکرد ، نحوه ثبت نام و بکارگیری آزمون های شرکتی به صورت حتمی

• ساماندهی نیروهای شرکتی شاغل در دانشگاه به تفکیک واحد های محل خدمت

• بررسی درخواست های مشمولین تبدیل وضعیت : ۲۴۰ کارکنان مشمول تبدیل وضعیت از پیمانی به رسمی آزمایشی و تعداد ۳۳۱ نفر از رسمی آزمایشی به رسمی قطعی

• اخذ شناسه جهت ۱۰۰۰ نفر پرسنل (قرار دادی، پیمانی و رسمی) در سامانه کارمند ایران

• انشمار فراخوان و ثبت نام جهت آزمون پذیرش بهورز (تعداد ثبت نام کنندگان ۱۲۰۰ نفر)

• انجام امور مربوط به گزینش ۴۰ نفر پزشکان تفاهم نامه ای

• جمع آوری و تشکیل پرونده اولیه استخدام آزمون پیمانی ۲۴/۱۱/۱۳۹۹ از داوطلبین دعوت شده در آزمون مذکور به تعداد ۱۰۵۰ نفر

• صدور ابلاغ و استعلامات پذیرفته شدگان در آزمون پیمانی ۲۴/۱۱/۱۳۹۹ به تعداد ۶۱۶ نفر

• برگزاری جلسات کمیته تخصیص امتیاز کرونا به داوطلبین آزمون پیمانی ۲۴/۱۱/۱۳۹۹

• برگزاری آزمون آمادگی جسمانی ویژه رشته شغلی فوریت های پزشکی آزمون پیمانی ۲۴/۱۱/۱۳۹۹

• برگزاری آزمون مصاحبه تخصصی ویژه رشته شغلی تحلیل گر سیستم در آزمون پیمانی ۲۴/۱۱/۱۳۹۹ با حضور پذیرفته شدگان دانشگاه گناباد با مرکزیت بیرجند

• انجام فرایندهای تبدیل وضعیت ایثارگران پرسنل شاغل در دانشگاه (اعم از جمع آوری مدارک ، بررسی صحت و سقم مدارک و معرفی به هسته گزینش جهت اخذ نظریه) به تعداد ۱۰۵۰ نفر (تعداد مشمول ۸۴۵ نفر)

• انجام صدور ابلاغ و فرایند افراد مشمول تبدیل وضعیت ایثارگران به تعداد ۴۷۴ نفر

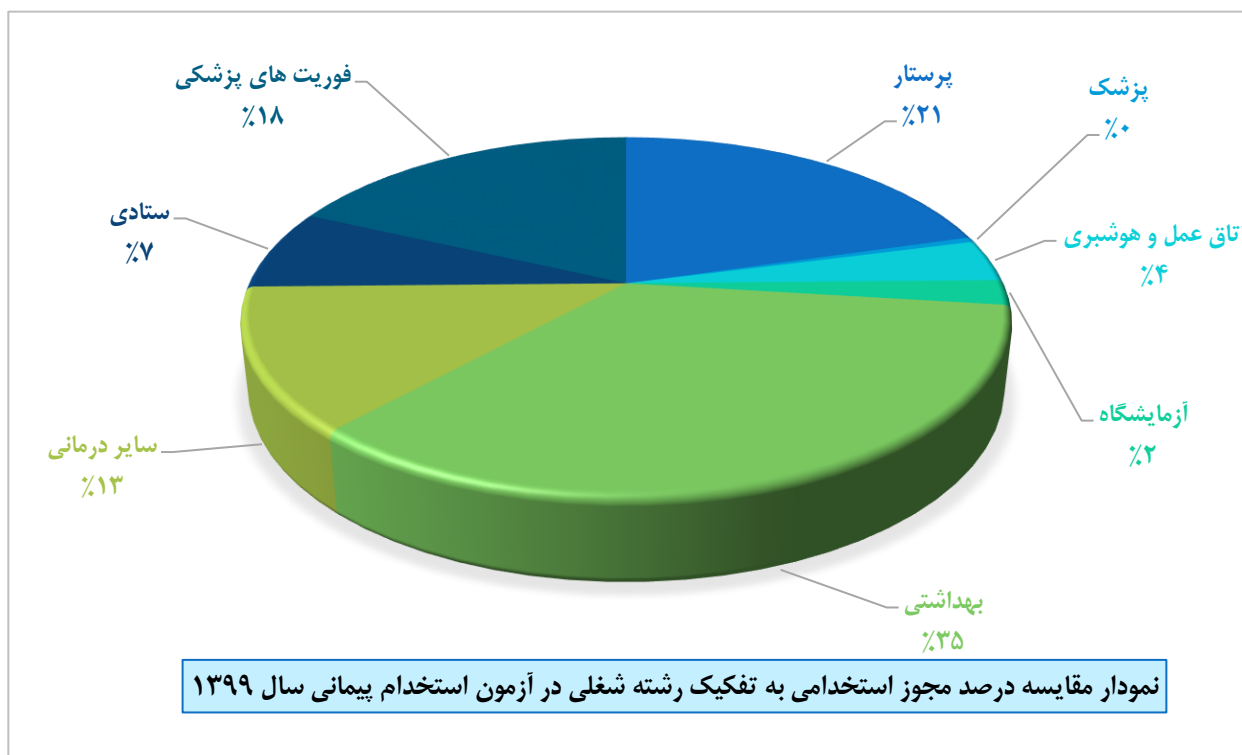
ثبت اطلاعات و اخذ کد مستخدم پرسنل تبدیل وضعیت شده از دستورالعمل تبدیل وضعیت ایثارگران

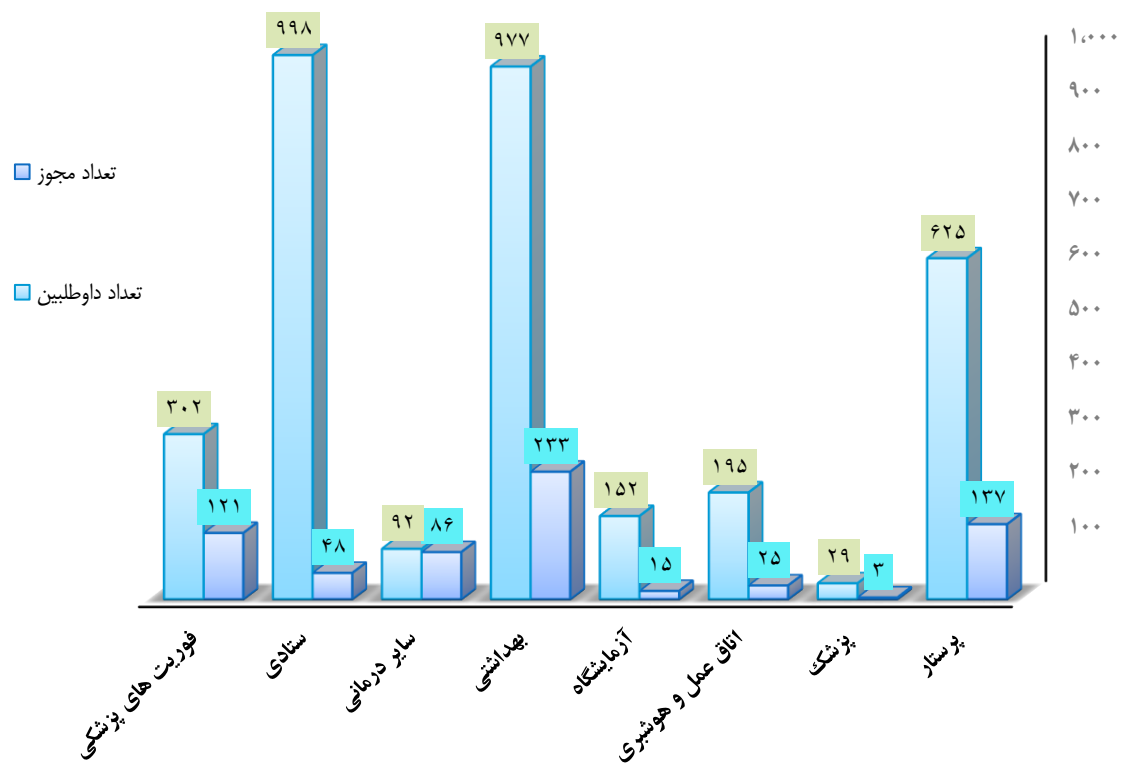
تعیین محل خدمت داوطلبین پذیرفته شده در آزمون پیمانی ۱۳۹۹/۱۱/۲۴ به صورت حضوری از پرسنل جدید الاستخدام به تعداد ۶۱۶ نفر

پیگیری امور مربوط به تکمیل ظرفیت آزمون پیمانی ۱۳۹۹/۱۱/۲۴

جدول مقایسه تعداد مجوز و داوطلبین به تفکیک رشته شغلی در آزمون ۱۳۹۹/۱۱/۲۴

رشته شغلی	تعداد مجوز	تعداد داوطلبین
پرستار	۱۳۷	۶۲۵
پزشک	۳	۲۹
اتاق عمل و هوشبری	۲۵	۱۹۵
آزمایشگاه	۱۵	۱۵۲
بهداشتی	۲۳۳	۹۷۷
سایر درمانی	۸۶	۹۲
ستادی	۴۸	۹۹۸
فوریت های پزشکی	۱۲۱	۳۰۲

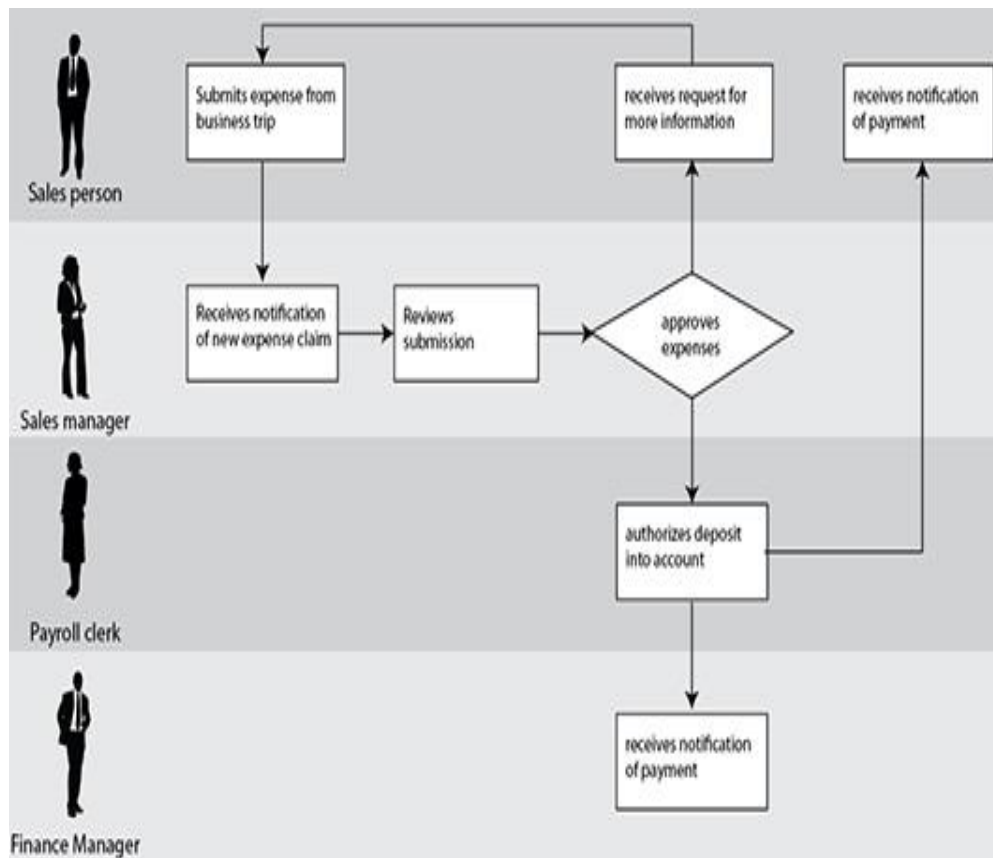




نمودار مقایسه تعداد داوطلبین/مجوز استخدامی آزمون پیمانی سال ۱۳۹۹

عنوان برنامه ۱ :

احصا کلیه فرآیندهای واحد استخدام بر اساس مدل استاندارد BPMN



★هدف کلی :

♦ احصا و ارتقاء فرآیندهای اداره تامین و توزیع نیروی انسانی بر اساس مدل استاندارد BPMN

اهداف اختصاصی :

♦ شناسایی ۱۰۰٪ فرآیندهای کاری اداره استخدام در سال ۱۴۰۱

♦ احصا ۱۰۰٪ فرآیندهای شناسایی شده اداره استخدام بر اساس مدل استاندارد BPMN در سال ۱۴۰۱

♦ ارتقاء حداقل یک فرآیند کلیدی شناسایی شده اداره استخدام در سال ۱۴۰۱

اهداف کاربردی:

♦ تحلیل میزان همراستایی فرایندهای وضعیت موجود با اهداف، استراتژیها و مأموریت سازمان

♦ شناسایی فرایندهای مستعد الکترونیکی شدن

♦ شناسایی تداخل وظایف و مسئولیت‌های واحدهای مختلف و دوباره کاری ها و چندباره کاری ها در سطح سازمان

♦ استخراج و احصاء مشکلات و گلوگاه ها و تلاش جهت رفع آنها

♦ تبیین جایگاه و ارتباط فعالیت های مختلف سازمان نسبت به یکدیگر

♦ شناسایی حوزه های دارای اهمیت بالاتر جهت اولویت دهی به اموری از قبیل طراحی و تولید نرم افزار توسط واحد فناوری اطلاعات

استراتژی ها:

- ۱- برگزاری سه جلسه داخلی با کارشناسان واحد استخدام و شناسایی فرآیندهای کاری واحد
- ۲- برگزاری سه جلسه با حوزه های تخصصی (درمان، بهداشت، حوزه خدمات پشتیبانی) و شناسایی فرآیند جذب نیروهای شرکتی
- ۳- آموزش روش ترسیم فرآیند بر اساس مدل استاندارد BPMN به کارشناسان واحد استخدام
- ۴- ترسیم کلیه فرآیندهای واحد استخدام بر اساس مدل استاندارد BPMN
- ۵- برگزاری یک جلسه داخلی با کارشناسان واحد استخدام و شناسایی فرآیند کلیدی
- ۶- برگزاری دو جلسه با صاحبان فرآیند و تصمیم گیری در راستای ارتقا فرآیند
- ۷- ترسیم فرآیند ارتقا یافته بر اساس مدل استاندارد BPMN

هدف اختصاصی ۱: شناسایی ۱۰۰٪ فرآیندهای کاری اداره استخدام در سال ۱۴۰۱

استراتژی ها :

۱- برگزاری سه جلسه داخلی با کارشناسان واحد استخدام و شناسایی فرآیندهای کاری واحد

۲- برگزاری سه جلسه با حوزه های تخصصی (درمان، بهداشت ، حوزه خدمات پشتیبانی) و شناسایی فرآیند جذب نیروهای شرکتی

هدف کلی						احصا و ارتقاء فرآیندهای اداره تامین و توزیع نیروی انسانی بر اساس مدل استاندارد BPMN
هدف اختصاصی ۱						شناسایی ۱۰۰٪ فرآیندهای کاری اداره استخدام در سال ۱۴۰۱
استراتژی ها						۱- برگزاری سه جلسه داخلی با کارشناسان واحد استخدام و شناسایی فرآیندهای کاری واحد ۲- برگزاری سه جلسه با حوزه های تخصصی (درمان، بهداشت ، حوزه خدمات پشتیبانی) و شناسایی فرآیند جذب نیروهای شرکتی
جدول تفصیلی						
عنوان فعالیت	مسئول اجرا	زمان اجرا		مکان اجرا	اقدامات پشتیبانی و تجهیزات مورد نیاز	شیوه پایش
		شروع	پایان			
برگزاری سه جلسه داخلی با کارشناسان واحد استخدام و شناسایی فرآیندهای کاری واحد	واحد استخدام	۱۴۰۱/۰۱/۱۵	۱۴۰۱/۰۲/۱۵	مدیریت منابع انسانی	برنامه ریزی زمان و مکان برگزاری جلسات	صورتهای تنظیم شده- فرآیندهای شناسایی شده
برگزاری سه جلسه با حوزه های تخصصی (درمان، بهداشت ، حوزه خدمات پشتیبانی) و شناسایی فرآیند جذب نیروهای شرکتی	واحد استخدام	۱۴۰۱/۰۲/۱۵	۱۴۰۱/۰۳/۱۵	مدیریت منابع انسانی	برنامه ریزی زمان و مکان برگزاری جلسات	صورتهای تنظیم شده- فرآیندهای شناسایی شده

هدف اختصاصی ۲: احصا ۱۰۰٪ فرآیندهای شناسایی شده اداره استخدام بر اساس مدل استاندارد BPMN در سال ۱۴۰۱

استراتژی ها :

۱- آموزش روش ترسیم فرآیند بر اساس مدل استاندارد BPMN به کارشناسان واحد استخدام

۲- ترسیم کلیه فرآیندهای واحد استخدام بر اساس مدل استاندارد BPMN

هدف کلی		احصا و ارتقاء فرآیندهای اداره تامین و توزیع نیروی انسانی بر اساس مدل استاندارد BPMN					
هدف اختصاصی ۲		احصا ۱۰۰٪ فرآیندهای شناسایی شده اداره استخدام بر اساس مدل استاندارد BPMN در سال ۱۴۰۱					
استراتژی ها		۱- آموزش روش ترسیم فرآیند بر اساس مدل استاندارد BPMN به کارشناسان واحد استخدام ۲- ترسیم کلیه فرآیندها ی واحد استخدام بر اساس مدل استاندارد BPMN					
جدول تفصیلی							
عنوان فعالیت	مسئول اجرا	زمان اجرا		مکان اجرا	اقدامات پشتیبانی و تجهیزات مورد نیاز	شیوه پایش	برآورد هزینه (ریال)
		شروع	پایان				
آموزش روش ترسیم فرآیند بر اساس مدل استاندارد BPMN به کارشناسان واحد استخدام	واحد فناوری اطلاعات-واحد آموزش و توانمندسازی کارکنان- واحد استخدام	۱۴۰۱/۰۳/۱۵	۱۴۰۱/۰۴/۱۵	سالن کنفرانس دانشگاه	اخذ مجوز دوره آموزشی-مدرس دوره-فضای آموزش مناسب	مجوز دوره آموزشی اخذ شده- دوره برگزار شده-نفرساعت آموزش	۱۰.۰۰۰.۰۰۰
ترسیم کلیه فرآیندها ی واحد استخدام بر اساس مدل استاندارد BPMN	واحد استخدام	۱۴۰۱/۰۴/۱۵	۱۴۰۱/۰۶/۱۵	مدیریت منابع انسانی	نصب نرم افزار visio	فرآیندهای ترسیم شده	-

هدف اختصاصی ۳: ارتقا حداقل یک فرآیند کلیدی شناسایی شده اداره استخدام در سال ۱۴۰۱

استراتژی ها :

۱- برگزاری یک جلسه داخلی با کارشناسان واحد استخدام و شناسایی فرآیند کلیدی

۲- برگزاری دو جلسه با صاحبان فرآیند و تصمیم گیری در راستای ارتقا فرآیند

۳- ترسیم فرآیند ارتقا یافته بر اساس مدل استاندارد BPMN

هدف کلی						احصا و ارتقا فرآیندهای اداره تامین و توزیع نیروی انسانی بر اساس مدل استاندارد BPMN
هدف اختصاصی ۳						ارتقا حداقل یک فرآیند کلیدی شناسایی شده اداره استخدام در سال ۱۴۰۱
استراتژی ها						۱- برگزاری یک جلسه داخلی با کارشناسان واحد استخدام و شناسایی فرآیند کلیدی ۲- برگزاری دو جلسه با صاحبان فرآیند و تصمیم گیری در راستای ارتقا فرآیند ۳- ترسیم فرآیند ارتقا یافته بر اساس مدل استاندارد BPMN
جدول تفصیلی						
عنوان فعالیت	مسئول اجرا	زمان اجرا		مکان اجرا	اقدامات پشتیبانی و تجهیزات مورد نیاز	شیوه پایش
		شروع	پایان			
برگزاری یک جلسه داخلی با کارشناسان واحد استخدام و شناسایی فرآیند کلیدی	واحد استخدام	۱۴۰۱/۰۶/۱۵	۱۴۰۱/۰۷/۱۵	مدیریت منابع انسانی	برنامه ریزی زمان و مکان برگزاری جلسات	صورتهجلسات تنظیم شده- فرآیند کلیدی شناسایی شده
برگزاری دو جلسه با صاحبان فرآیند و تصمیم گیری در راستای ارتقا فرآیند	واحد استخدام	۱۴۰۱/۰۷/۱۵	۱۴۰۱/۱۰/۳۰	سالن کنفرانس دانشگاه	برنامه ریزی زمان و مکان برگزاری جلسات	صورتهجلسات تنظیم شده- فرآیند کلیدی شناسایی شده
ترسیم فرآیند ارتقا یافته بر اساس مدل استاندارد BPMN	واحد استخدام	۱۴۰۱/۱۰/۳۰	۱۴۰۱/۱۲/۳۰	مدیریت منابع انسانی	نصب نرم افزار visio	فرآیند اصلاح شده/ترسیم شده

جدول گانت فعالیت ها

اسفند	بهمن	دی	آذر	آبان	مهر	شهریور	مرداد	تیر	خرداد	اردیبهشت	فروردین	وضعیت	عنوان فعالیت
												پیش بینی	برگزاری سه جلسه داخلی با کارشناسان واحد استخدام و شناسایی فرآیندهای کاری واحد
												اجرا	
												پیش بینی	برگزاری سه جلسه با حوزه های تخصصی (درمان، بهداشت ، حوزه خدمات پشتیبانی) و شناسایی فرآیند جذب نیروهای شرکتی
												اجرا	
												پیش بینی	آموزش روش ترسیم فرآیند بر اساس مدل استاندارد BPMN به کارشناسان واحد استخدام
												اجرا	
												پیش بینی	ترسیم کلیه فرآیندهای واحد استخدام بر اساس مدل استاندارد BPMN
												اجرا	
												پیش بینی	برگزاری یک جلسه داخلی با کارشناسان واحد استخدام و شناسایی فرآیند کلیدی
												اجرا	
												پیش بینی	برگزاری دو جلسه با صاحبان فرآیند و تصمیم گیری در راستای ارتقا فرآیند
												اجرا	
												پیش بینی	ترسیم فرآیند ارتقا یافته بر اساس مدل استاندارد BPMN
												اجرا	

راهنمای جدول گانت:

پیش بینی

اجرا

ارزیابی و پایش برنامه عملیاتی :

نگاه فرآیندی به ما کمک می کند که در حوزه های مختلف مدیریتی، مسئله ها و چالش ها را از زاویه ی متفاوتی ببینیم و راهکارهای اثربخش تری هم کشف و خلق کنیم. مفهوم فرایند در هر شاخه ای از مدیریت که وارد شود، ظرفیت های جدیدی را برای تفکر و تحلیل در اختیار ما قرار می دهد. فعالیت های پیش بینی در راستای اجرای برنامه احصا و ارتقا فرآیندهای اداره تامین و توزیع نیروی انسانی بر اساس مدل استاندارد BPMN طبق بازه های زمانی تعریف شده جدول ذیل مورد ارزیابی و پایش قرار خواهند گرفت. زمان مورد انتظار برای اجرای کامل برنامه پایان دی ماه سال ۱۴۰۱ می باشد.

مخاطبان پایش برنامه عملیاتی مدیران، کارکنان و کلیه مراجعین به واحد استخدام می باشند.

جدول کلی زمانبندی پایش برنامه ۱: احصا و ارتقا فرآیندهای اداره تامین و توزیع نیروی انسانی بر اساس مدل استاندارد BPMN				
عنوان فعالیت	مسئول اقدام	زمان شروع	زمان پایان	مبنای پایش فعالیت
برگزاری سه جلسه داخلی با کارشناسان واحد استخدام و شناسایی فرآیندهای کاری واحد	واحد استخدام	۱۴۰۱/۰۱/۱۵	۱۴۰۱/۰۲/۱۵	صورتجلسات تنظیم شده- فرآیندهای شناسایی شده
برگزاری سه جلسه با حوزه های تخصصی (درمان، بهداشت، حوزه خدمات پشتیبانی) و شناسایی فرآیند جذب نیروهای شرکتی	واحد استخدام	۱۴۰۱/۰۲/۱۵	۱۴۰۱/۰۳/۱۵	صورتجلسات تنظیم شده- فرآیندهای شناسایی شده
آموزش روش ترسیم فرآیند بر اساس مدل استاندارد BPMN به کارشناسان واحد استخدام	واحد فناوری اطلاعات- واحد آموزش و توانمندسازی کارکنان- واحد استخدام	۱۴۰۱/۰۳/۱۵	۱۴۰۱/۰۴/۱۵	مجاز دوره آموزشی اخذ شده- دوره برگزار شده-نفر ساعت آموزش
ترسیم کلیه فرآیندهای واحد استخدام بر اساس مدل استاندارد BPMN	واحد استخدام	۱۴۰۱/۰۴/۱۵	۱۴۰۱/۰۶/۱۵	فرآیندهای ترسیم شده
برگزاری یک جلسه داخلی با کارشناسان واحد استخدام و شناسایی فرآیند کلیدی	واحد استخدام	۱۴۰۱/۰۶/۱۵	۱۴۰۱/۰۷/۱۵	صورتجلسات تنظیم شده-فرآیند کلیدی شناسایی شده
برگزاری دو جلسه با صاحبان فرآیند و تصمیم گیری در راستای ارتقا فرآیند	واحد استخدام	۱۴۰۱/۰۷/۱۵	۱۴۰۱/۱۰/۳۰	صورتجلسات تنظیم شده-فرآیند کلیدی شناسایی شده
ترسیم فرآیند ارتقا یافته بر اساس مدل استاندارد BPMN	واحد استخدام	۱۴۰۱/۱۰/۳۰	۱۴۰۱/۱۲/۳۰	فرآیند اصلاح شده/ترسیم شده

برنامه ۲:

تحلیل وضعیت موجود نیروی انسانی حوزه های آموزش و بهداشت و درمان



★هدف کلی :

- ♦ تحلیل وضعیت موجود نیروی انسانی حوزه های آموزش و بهداشت و درمان

اهداف اختصاصی :

- ♦ تحلیل وضعیت موجود نیروی انسانی شاغل در کلیه دانشکده ها در سال ۱۴۰۱
- ♦ تحلیل وضعیت موجود نیروی انسانی شاغل در کلیه پایگاه های اورژانس پیش بیمارستانی در سال ۱۴۰۱
- ♦ تحلیل وضعیت موجود نیروی انسانی شاغل در کلیه بیمارستانها در سال ۱۴۰۱

اهداف کاربردی:

- ♦ بهینه سازی نیروی انسانی
- ♦ پیش بینی کمبود یا مازاد نیروی انسانی
- ♦ دسترسی به اطلاعات مورد نیاز برای انجام عملکردهای مرتبط با واحد استخدام مانند استخدام و گزینش
- ♦ درک و شناخت از وضع موجود به منظور مواجه با آینده
- ♦ به دست آوردن کنترل واحدهای عملیاتی سازمان

استراتژی ها :

- ۱- استخراج اطلاعات مربوط به تعداد کارکنان، تعداد دانشجو، تعداد اعضای هیئت علمی کلیه دانشکده
- ۲- محاسبه شاخص اثربخشی اعضای هیئت علمی و شاخص نسبت کارکنان غیر هیئت علمی به اعضای هیئت علمی در کلیه دانشکده و مقایسه با وضعیت استاندارد/متوسط کشوری یا دانشگاهی
- ۳- استخراج اطلاعات مربوط به تعداد پایگاه های اوزانس و تعداد کارکنان شاغل در هر پایگاه در کلیه شهرستانها
- ۴- محاسبه شاخص سرانه نیرو به هر پایگاه و مقایسه با استاندارد/متوسط کشوری یا دانشگاهی
- ۵- استخراج اطلاعات مربوط به تعداد تخت فعال، ستاره دار و تعداد کارکنان شاغل به تفکیک رسته شغلی در کلیه بیمارستانها
- ۶- محاسبه سرانه نیرو به تخت به تفکیک رسته شغلی در کلیه بیمارستانها و مقایسه با متوسط کشوری

هدف اختصاصی ۱: تحلیل وضعیت موجود نیروی انسانی شاغل در کلیه دانشکده ها در سال ۱۴۰۱

استراتژی ها :

۱- استخراج اطلاعات مربوط به تعداد کارکنان، تعداد دانشجو، تعداد اعضای هیئت علمی کلیه دانشکده ها

۲- محاسبه شاخص اثربخشی اعضای هیئت علمی و شاخص نسبت کارکنان غیر هیئت علمی به اعضای هیئت علمی در کلیه دانشکده و مقایسه با وضعیت استاندارد/متوسط کشوری یا دانشگاهی

هدف کلی						تحلیل وضعیت موجود نیروی انسانی حوزه های آموزش و بهداشت و درمان
هدف اختصاصی ۱						تحلیل وضعیت موجود نیروی انسانی شاغل در کلیه دانشکده ها در سال ۱۴۰۱
استراتژی ها						۱- استخراج اطلاعات مربوط به تعداد کارکنان، تعداد دانشجو، تعداد اعضای هیئت علمی کلیه دانشکده ۲- محاسبه شاخص اثربخشی اعضای هیئت علمی و شاخص نسبت کارکنان غیر هیئت علمی به اعضای هیئت علمی در کلیه دانشکده و مقایسه با وضعیت استاندارد/متوسط کشوری یا دانشگاهی
جدول تفصیلی						
عنوان فعالیت	مسئول اجرا	زمان اجرا		مکان اجرا	اقدامات پشتیبانی و تجهیزات مورد نیاز	شیوه پایش
		شروع	پایان			
استخراج اطلاعات مربوط به تعداد کارکنان، تعداد دانشجو، تعداد اعضای هیئت علمی کلیه دانشکده	واحد استخدام	۱۴۰۱/۰۱/۱۵	۱۴۰۱/۰۲/۱۵	مدیریت منابع انسانی	دسترسی به سامانه فرابر جهت استخراج داده ها	گزارشات اخذ شده / داده های موجود
محاسبه شاخص اثربخشی اعضای هیئت علمی و شاخص نسبت کارکنان غیر هیئت علمی به اعضای هیئت علمی در کلیه دانشکده و مقایسه با نرم استاندارد/متوسط کشوری یا دانشگاهی	واحد استخدام	۱۴۰۱/۰۲/۱۵	۱۴۰۱/۰۳/۱۵	مدیریت منابع انسانی	نرم افزار اکسل	شاخص های محاسبه شده
برآورد هزینه (ریال)						-

هدف اختصاصی ۲: تحلیل وضعیت موجود نیروی انسانی شاغل در کلیه پایگاه های اورژانس پیش بیمارستانی در سال ۱۴۰۱

استراتژی ها :

۱- استخراج اطلاعات مربوط به تعداد پایگاه های اورژانس و تعداد کارکنان شاغل در هر پایگاه در کلیه شهرستانها

۲- محاسبه شاخص سرانه نیرو به هر پایگاه و مقایسه با استاندارد/متوسط کشوری یا دانشگاهی

هدف کلی						تحلیل وضعیت موجود نیروی انسانی حوزه های آموزش و بهداشت و درمان
هدف اختصاصی ۲						تحلیل وضعیت موجود نیروی انسانی شاغل در کلیه پایگاه های اورژانس پیش بیمارستانی در سال ۱۴۰۱
استراتژی ها						۱- استخراج اطلاعات مربوط به تعداد پایگاه های اورژانس و تعداد کارکنان شاغل در هر پایگاه در کلیه شهرستانها ۲- محاسبه شاخص سرانه نیرو به هر پایگاه و مقایسه با استاندارد/متوسط کشوری یا دانشگاهی
جدول تفصیلی						
عنوان فعالیت	مسئول اجرا	زمان اجرا		مکان اجرا	اقدامات پشتیبانی و تجهیزات مورد نیاز	شیوه پایش
		شروع	پایان			
استخراج اطلاعات مربوط به تعداد پایگاه های اورژانس و تعداد کارکنان شاغل در هر پایگاه در کلیه شهرستانها	واحد استخدام	۱۴۰۱/۰۳/۱۵	۱۴۰۱/۰۴/۱۵	مدیریت منابع انسانی	دسترسی به سامانه فرابر جهت استخراج داده ها	گزارشات اخذ شده /داده های موجود
محاسبه شاخص سرانه نیرو به هر پایگاه و مقایسه بانرم استاندارد/متوسط کشوری یا دانشگاهی	واحد استخدام	۱۴۰۱/۰۴/۱۵	۱۴۰۱/۰۵/۱۵	مدیریت منابع انسانی	نرم افزار اکسل	شاخص های محاسبه شده

هدف اختصاصی ۳: تحلیل وضعیت موجود نیروی انسانی شاغل در کلیه بیمارستانها در سال ۱۴۰۱

استراتژی ها :

۱- استخراج اطلاعات مربوط به تعداد تخت فعال، ستاره دار و تعداد کارکنان شاغل به تفکیک رشته شغلی در کلیه بیمارستانها

۲- محاسبه سرانه نیرو به تخت به تفکیک رشته شغلی در کلیه بیمارستانها و مقایسه با متوسط کشوری

هدف کلی						
تحلیل وضعیت موجود نیروی انسانی حوزه های آموزش و بهداشت و درمان						
هدف اختصاصی ۳						
تحلیل وضعیت موجود نیروی انسانی شاغل در کلیه بیمارستانها در سال ۱۴۰۱						
استراتژی ها						
۱- استخراج اطلاعات مربوط به تعداد تخت فعال، ستاره دار و تعداد کارکنان شاغل به تفکیک رشته شغلی در کلیه بیمارستانها						
۲- محاسبه سرانه نیرو به تخت به تفکیک رشته شغلی در کلیه بیمارستانها و مقایسه با متوسط کشوری						
جدول تفصیلی						
عنوان فعالیت	مسئول اجرا	زمان اجرا		مکان اجرا	اقدامات پشتیبانی و تجهیزات مورد نیاز	شیوه پایش
		شروع	پایان			
استخراج اطلاعات مربوط به تعداد تخت فعال، ستاره دار و تعداد کارکنان شاغل به تفکیک رشته شغلی در کلیه بیمارستانها	واحد استخدام	۱۴۰۱/۰۵/۱۵	۱۴۰۱/۰۶/۱۵	مدیریت منابع انسانی	دسترسی به سامانه فرابر جهت استخراج داده ها	گزارشات اخذ شده /داده های موجود
محاسبه سرانه نیرو به تخت به تفکیک رشته شغلی در کلیه بیمارستانها و مقایسه با نرم استاندارد/متوسط کشوری یا دانشگاهی	واحد استخدام	۱۴۰۱/۰۶/۱۵	۱۴۰۱/۰۷/۳۰	مدیریت منابع انسانی	نرم افزار اکسل	شاخص های محاسبه شده
-	-	-	-	-	-	-

جدول گانت فعالیت ها

اسفند	بهمن	دی	آذر	آبان	مهر	شهریور	مرداد	مهر	خرداد	اردیبهشت	فروردین	وضعیت	عنوان فعالیت
												پیش بینی	استخراج اطلاعات مربوط به تعداد کارکنان،تعداد دانشجو،تعداد اعضای هیئت علمی کلیه دانشکده
												اجرا	
												پیش بینی	محاسبه شاخص اثربخشی اعضای هیئت علمی و شاخص نسبت کارکنان غیر هیئت علمی به اعضای هیئت علمی در کلیه دانشکده و مقایسه با وضعیت استاندارد/متوسط کشوری یا دانشگاهی
												اجرا	
												پیش بینی	استخراج اطلاعات مربوط به تعداد پایگاه های اوژانس و تعداد کارکنان شاغل در هر پایگاه در کلیه شهرستانها
												اجرا	
												پیش بینی	محاسبه شاخص سرانه نیرو به هر پایگاه و مقایسه با استاندارد/متوسط کشوری یا دانشگاهی
												اجرا	
												پیش بینی	استخراج اطلاعات مربوط به تعداد تخت فعال، ستاره دار و تعداد کارکنان شاغل به تفکیک رسته شغلی در کلیه بیمارستانها
												اجرا	
												پیش بینی	محاسبه سرانه نیرو به تخت به تفکیک رسته شغلی در کلیه بیمارستانها و مقایسه با متوسط کشوری
												اجرا	

راهنمای جدول گانت:

پیش بینی

اجرا

پایش برنامه عملیاتی:

شاخص های کنترل و ارزیابی برنامه نماینده میزان دستیابی به اهداف خرد برنامه می باشند. علاوه بر پیگیری اجرای اهداف، مقاصد و برنامه ها بایستی میزان پیشرفت عملکردها را نیز در فواصل زمانی معین پایش کرد. فعالیت های پیش بینی در راستای اجرای برنامه تحلیل وضعیت موجود نیروی انسانی حوزه های آموزش و بهداشت و درمان طبق بازه های زمانی تعریف شده جدول ذیل مورد ارزیابی و پایش قرار خواهند گرفت. زمان مورد انتظار برای اجرای کامل برنامه پایان مهر ماه سال ۱۴۰۱ می باشد.

مخاطبان پایش برنامه، مدیران و کارشناسان برنامه ریزی نیروی انسانی می باشند.

جدول کلی زمانبندی پایش برنامه ۲: تحلیل وضعیت موجود نیروی انسانی حوزه های آموزش و بهداشت و درمان

عنوان فعالیت	مسئول اقدام	زمان شروع	زمان پایان	مبنای پایش فعالیت
استخراج اطلاعات مربوط به تعداد کارکنان، تعداد دانشجو، تعداد اعضای هیئت علمی کلیه دانشکده	واحد استخدام	۱۴۰۱/۰۱/۱۵	۱۴۰۱/۰۲/۱۵	گزارشات اخذ شده / داده های موجود
محاسبه شاخص اثربخشی اعضای هیئت علمی و شاخص نسبت کارکنان غیر هیئت علمی به اعضای هیئت علمی در کلیه دانشکده و مقایسه با وضعیت استاندارد/متوسط کشوری یا دانشگاهی	واحد استخدام	۱۴۰۱/۰۲/۱۵	۱۴۰۱/۰۳/۱۵	شاخص های محاسبه شده
استخراج اطلاعات مربوط به تعداد پایگاه های اوزانس و تعداد کارکنان شاغل در هر پایگاه در کلیه شهرستانها	واحد استخدام	۱۴۰۱/۰۳/۱۵	۱۴۰۱/۰۴/۱۵	گزارشات اخذ شده / داده های موجود
محاسبه شاخص سرانه نیرو به هر پایگاه و مقایسه با استاندارد/متوسط کشوری یا دانشگاهی	واحد استخدام	۱۴۰۱/۰۴/۱۵	۱۴۰۱/۰۵/۱۵	شاخص های محاسبه شده
استخراج اطلاعات مربوط به تعداد تخت فعال، ستاره دار و تعداد کارکنان شاغل به تفکیک رسته شغلی در کلیه بیمارستانها	واحد استخدام	۱۴۰۱/۰۵/۱۵	۱۴۰۱/۰۶/۱۵	گزارشات اخذ شده / داده های موجود
محاسبه سرانه نیرو به تخت به تفکیک رسته شغلی در کلیه بیمارستانها و مقایسه با متوسط کشوری	واحد استخدام	۱۴۰۱/۰۶/۱۵	۱۴۰۱/۰۷/۳۰	شاخص های محاسبه شده

منابع:

- ۱- منصور بهمنی، محمد علی، ایزدیار، لاله، مقدسی، علی، حبیبی، شاهرخ، نظام اداری در حوزه سلامت مبحث ورود به خدمت و استخدام، وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی، ۱۴۰۰
- ۲- تیموری، نازنین، رنگریز، حسن، عبدالهی، بیژن، زین آبادی، حسن رضا، اولویتبندی عوامل مؤثر بر جذب نیروی انسانی و ارائه الگوی مناسب مبتنی بر نظام شایستگی، فصلنامه پژوهشهای مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامع امام حسین (ع)، سال دهم، شماره، شماره پیاپی 31، بهار 1317: 111-77
- ۳- آرمان، مانی، جوشقانی، حسن، طراح و اعتباربخشی الگوی تحلیل وضعیت نظام مدیریت منابع انسانی، فصلنامه پژوهشهای مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامع امام حسین (ع)، سال هفتم، شمار 4، شماره پیاپی ۲۲، زمستان 1394، ص ۷۱-۹۴