

15. Hotărîrea Guvernului Nr.156 din 11 februarie 2002 „Cu privire la aprobarea Statutului Companiei Naționale de Asigurări în Medicină”// Monitorul Oficial, 2002, nr. 027, articolul: 232

FORTIFICAREA MANAGEMENTULUI RESURSELOR UMANE DIN SISTEMUL SĂNĂTĂȚII – PROBLEME ȘI PERSPECTIVE

Nicolae Jelamschi

Direcția resurse umane, Ministerul Sănătății, Școala de Management în Sănătate Publică

Summary

Human resources are one of the basic instruments in well operation of the health systems. One of the major problems in Human resources management is missing of the Human resources database and operative information about their mobility. The implementing of the IT based system of the Human resources evidence will be very helpful in management and planning of Human resources in health. It seems to be necessary to equip with computers the offices of Human resources workers and trained them.

Resursele umane sînt un instrument cheie în asigurarea bunei funcționări a sistemului de sănătate, reacționarea sistemului de sănătate la necesitățile populației și exercită un impact direct asupra eficacității funcționale a sistemului, asupra calității serviciilor și a gradului de satisfacție a beneficiarilor.

Managementul adecvat a resurselor umane, paralel cu managementul financiar, contribuie la utilizarea adecvată a cadrelor medicale existente, planificarea formării adecvate a cadrelor, diversificarea și creșterea performanței cadrelor.

Strategia de dezvoltare a sistemului de sănătate prevede promovarea sănătății, accesibilitatea serviciilor de sănătate, prin disponibilitatea personalului medical și managerial competent.

În aceste condiții este necesar de dezvoltat un mecanism de planificare a personalului medical, care ar corespunde necesităților strategice curente și viitoare a sistemului sănătății, realizarea căroră va contribui la fortificarea sistemului sănătății în întregime.

La etapa de tranziție a sistemului sănătății managementul resurselor umane reprezintă una din problemele primordiale. Migrația considerabilă a populației afectează și sistemul sănătății, unde dinamica schimbării cadrelor în instituțiile medico-sanitare se răsfrînge direct asupra calității actului medical.

Ministerul Sănătății, ca organ al Administrației Publice Centrale în sectorul ocrotirii sănătății, necesită informații operative despre mișcarea cadrelor medicale din instituțiile medico-sanitare. La rîndul său, instituțiile medico-sanitare sînt obligate să furnizeze operativ autorităților informații autentice pentru argumentarea corectă a deciziilor ce țin de dirijarea sistemului de sănătate. Modalitatea actuală de furnizare a informației prin intermediul telefoniei sau sistemului poștal nu corespunde cerințelor actuale și nu face față fluxului masiv de date.

În conformitatea cu Strategia de dezvoltare a sistemului de sănătate în perioada 2008 – 2017 managementul adecvat al resurselor umane constă în utilizarea rațională a cadrelor existente și formarea adecvată și diversificată de cadre medicale performante pentru sistemul de sănătate.

În această ordine de idei, este acută necesitatea inventarierii resurselor umane existente și crearea unei baze de date a specialiștilor cu studii superioare și medii, de care dispune sistemul de sănătate, pentru a evalua starea reală de asigurare cu cadre medicale a sistemului, planificarea instruirii cadrelor și evaluarea pierderilor din sistem, care în ultimii ani capătă proporții.

Ministerul Sănătății pe parcursul ultimilor ani a întreprins un șir de măsuri cu privire la implementarea Sistemelor Informaționale Automatizate. Pe parcursul ultimilor ani a fost

implementat SIA în Serviciul Sînge, SIA Nomenclatorul de stat al Medicamentului, Sistemul Informațional de Monitorizare și Evaluare a bolnavilor de TB/SIDA și alte proiecte.

Astfel, în contextul fortificării managementului resurselor umane din sistemul sănătății, crearea și implementarea unui sistem informațional automatizat (SIA) al resurselor umane apare a fi una din cele mai actuale probleme a sistemului la etapa actuală.

Crearea sistemului informațional automatizat al resurselor umane din sistemul sănătății va permite:

- inventarierea resurselor umane existente și crearea unei baze de date;
- accesul atît Ministerului Sănătății, cît și instituțiilor medico-sanitare la informație operativă, completă, deplină despre resursele umane din sistem/personalul medical angajat, în vederea fortificării managementului resurselor umane și planificării de durată;
- crearea, în baza datelor acumulate, a planificării reale a procesului de formare a cadrelor medicale cu studii superioare și medii în instituțiile de învățămînt medical și farmaceutic și asigurarea adecvată cu cadre didactice;
- evaluarea pierderilor sistemului, mai ales a personalului medical cu studii medii.

Suportul legislativ al creării SIA a resurselor umane din sistemul sănătății este asigurat de prevederile Hotărîrii Guvernului nr. 1128 din 14.10.2004 „Cu privire la aprobarea Concepției Sistemului Informațional Medical Integrat”, punctul 8 „conturul evidenței și controlului cadrelor instituțiilor medicale ("CADRE")”, care înaintea următoarelor cerințe:

- evidența informațiilor privind componența personalului, funcțiile de conducere ale instituțiilor medico-sanitare;
- constituirea resurselor informaționale de stat ce țin de mișcarea naturală a cadrelor medicale;
- funcționarea optimă a serviciilor de sănătate, utilizarea eficientă a resurselor umane;
- pregătirea profesională a medicilor și asistentelor medicale, inclusiv la distanță;
- evidența datelor privind studenții instituțiilor medicale de învățămînt.

Concomitent, SIA a resurselor umane din sistemul sănătății, ca parte componentă a Sistemului Informațional Medical Integrat, se va supune anumitor legi de acumulare și circulație a datelor în formate standardizate. Orice analiză, evidență și planificare a RU începe cu colectarea datelor (formarea inițială a Bazei de date a lucrătorilor medicali). Modalitatea colectării și introducerii datelor în sistem se va efectua pe principiul de la periferie spre centru (IMSP, CMP, instituții de învățămînt medical și, în perspectivă, centre medicale private vor introduce datele în sistem despre personalul care activează în instituțiile sale).

Totodată, implementarea sistemului informațional integrat a resurselor umane din sistemul sănătății dezvăluie o serie de probleme, existente în serviciul resurse umane din instituțiile medico-sanitare, care pot împiedica colectarea și introducerea datelor în sistem pentru crearea Bazei de date a lucrătorilor medicali. Aceste probleme sînt de două tipuri:

1. legate de suportul tehnic al serviciului resurse umane;
2. legate de factorul uman.

Astfel, în categoria problemelor legate de suportul tehnic al serviciului resurse umane se conturează următoarele:

- a) lipsa calculatorului în biroul personalului din serviciul RU;
- b) lipsa conectării la internet în cazul prezenței acestuia.

În urma studiului stării serviciului RU din instituțiile medico-sanitare s-a constatat, că asigurarea cu calculator a biroului personalului din serviciu RU este de numai 71%.

Concomitent, din totalul birourilor dotate cu calculatoare, numai 32% sînt conectate la internet.

Diagrama nr. 1

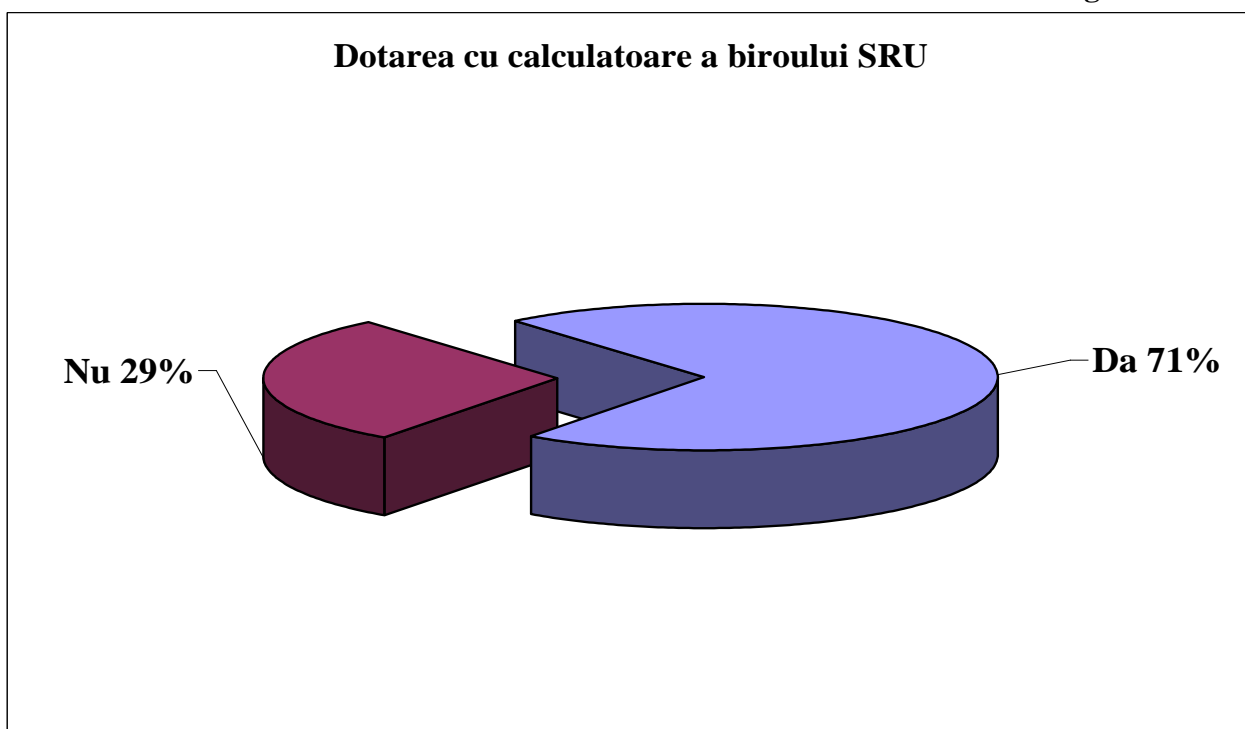
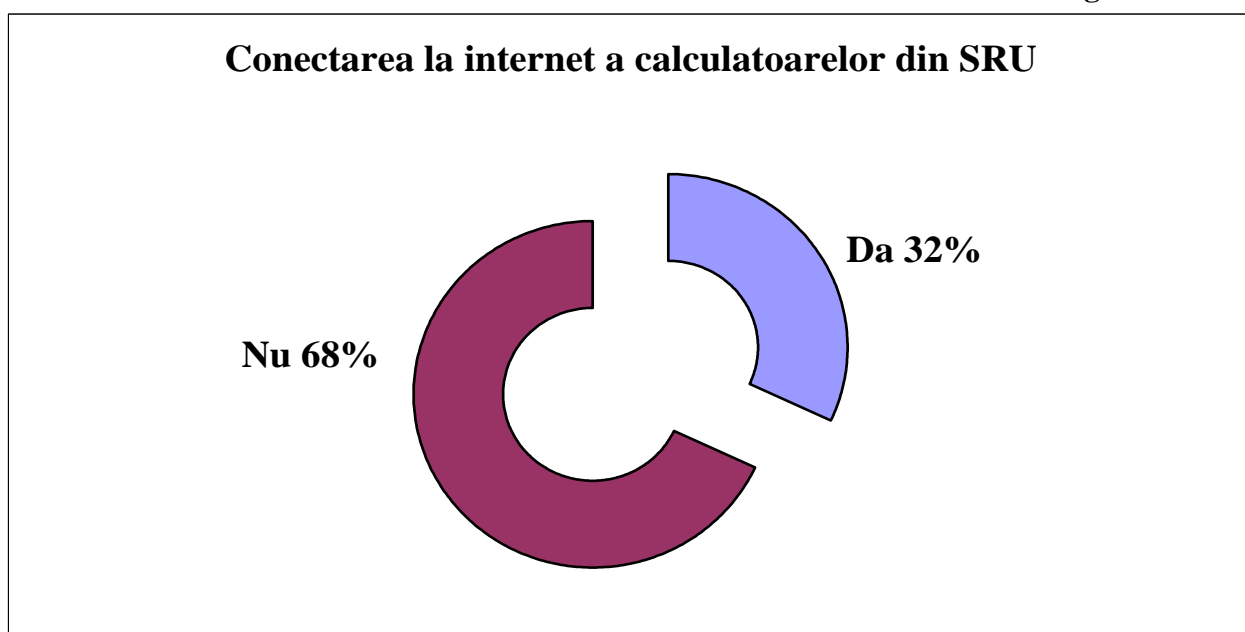


Diagrama nr. 2



Problemele, legate de factorul uman, care pot interveni în colectarea și introducerea datelor în sistem țin de lipsa abilităților sau abilități insuficiente de lucru la calculator a personalului din serviciul RU. Conform studiului s-a constatat, că mai mult de 12% din colaboratorii serviciilor RU a instituțiilor medico-sanitare nu au abilități de lucru la calculator, iar aproximativ 33% din cei care posedă calculatorul au abilități insuficiente pentru a opera o bază de date.

Diagrama nr. 3

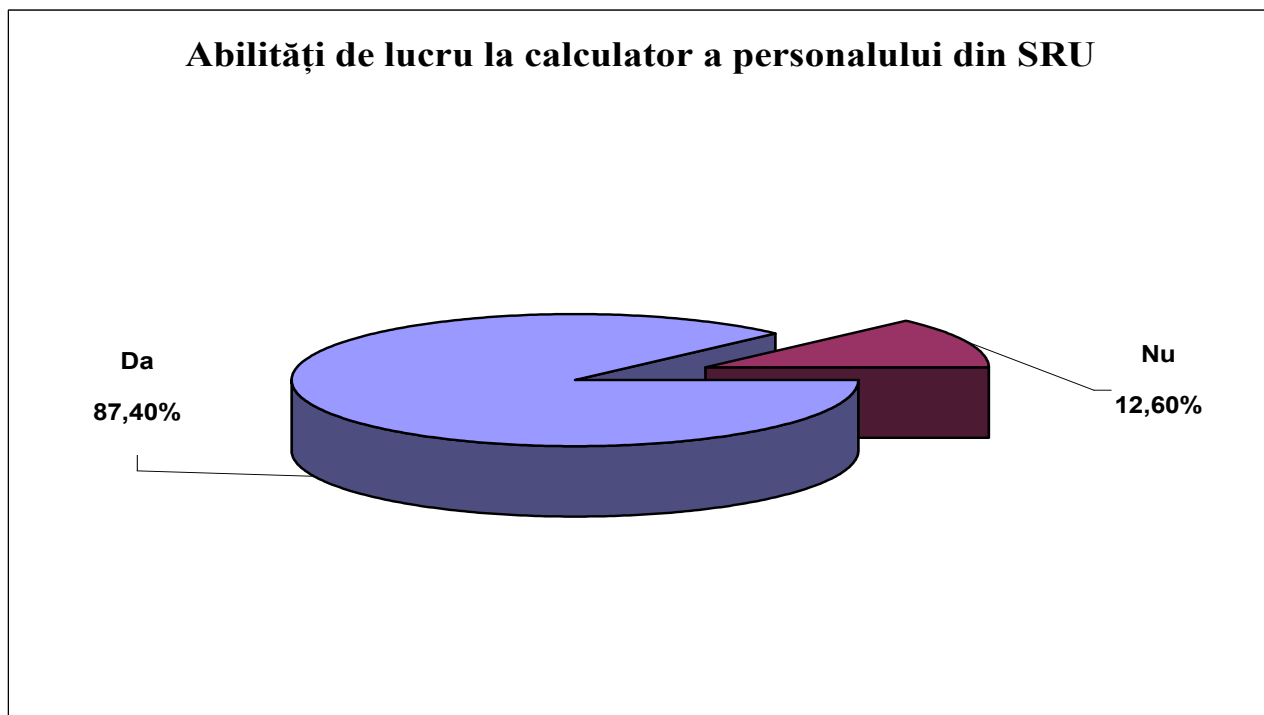
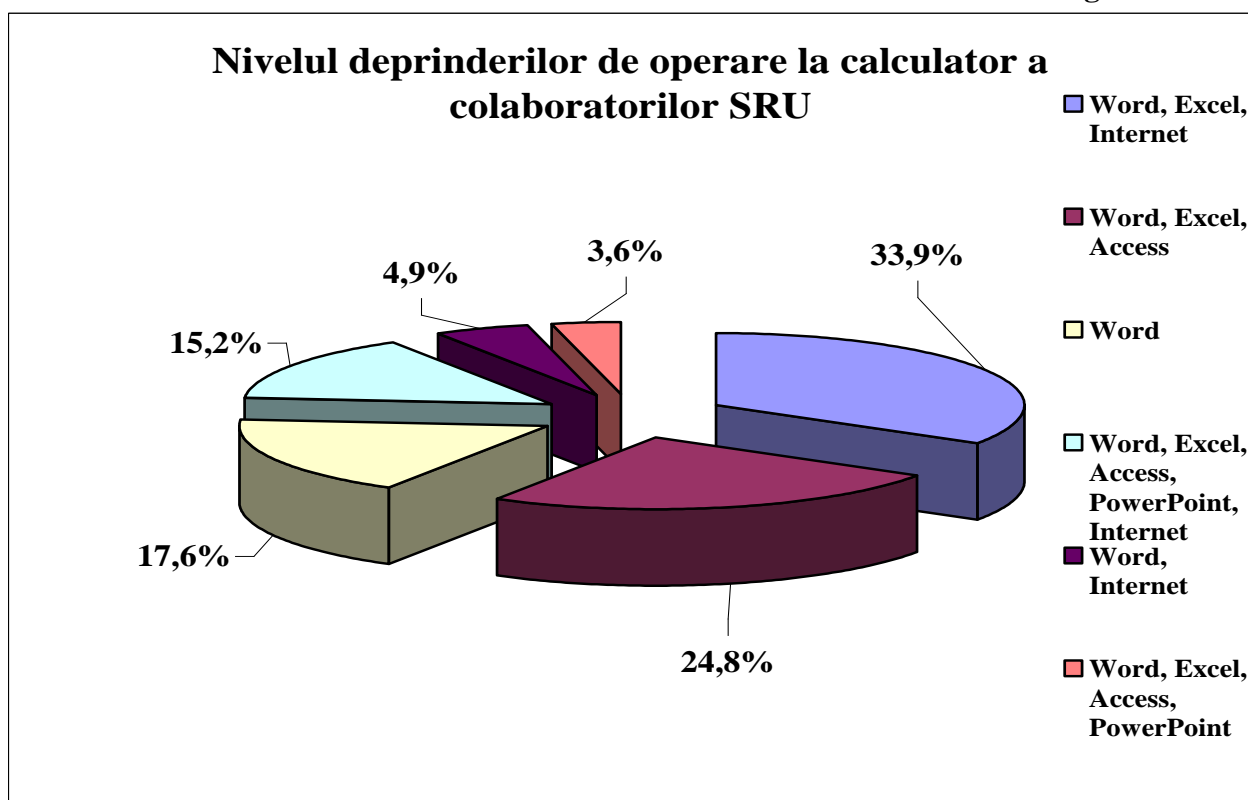


Diagrama nr. 4



Prin urmare, în urma studiului efectuat se conturează un plan de acțiuni, care necesită a fi aprobat și executat pentru a asigura implementarea și buna funcționare a sistemului informațional automatizat a resurselor umane din sistemul sănătății.

1. Informarea conducătorilor instituțiilor medico-sanitare.

Conducătorii instituțiilor medico-sanitare, ca responsabili atât de procesul curativ, cât și de managementul general a instituției, necesită să claseze problema resurselor umane ca una de o

importanță majoră în asigurarea funcționării optimale a instituției și, respectiv, buna funcționare a serviciului resurse umane va avea o contribuție maximă în acest proces.

2. „Informatizarea” colaboratorilor serviciului resurse umane.

- 2.1 Asigurarea cu calculatoare.
- 2.2 Conectarea la internet.
- 2.3 Instruirea personalului serviciului RU.

3. Formarea Bazei de date a personalului medical.

- 3.1 Elaborarea concepției SIA a RU din sistemul sănătății.
- 3.2 Elaborarea soft-ului SIARU.
- 3.3 Instalarea soft-ului în instituțiile medico-sanitare.
- 3.4 Instruirea personalului în utilizarea programului.

4. Utilizarea Bazei de date și menținerea ei funcțională.

- 4.1 Introducerea permanentă a datelor noi de către colaboratorii serviciului RU.
- 4.2 Utilizarea informației de către structurile abilitate.

Concluzii

1. Lipsa unui sistem informațional automatizat a resurselor umane din sistemul sănătății este una din problemele funcționării adecvate a sistemului sănătății și contribuie la crearea unor probleme, ce țin de lipsa informației despre situația reală a resurselor umane din sistem și pierderile de resurse umane ale sistemului.
2. Crearea și implementarea Sistemului Informațional Automatizat a Resurselor Umane din Sistemul Sănătății va fi un prim pas în fortificarea managementului resurselor umane, utilizarea adecvată a cadrelor medicale existente, planificarea formării cadrelor medicale conform necesităților de perspectivă a sistemului.
3. SIA va asigura fluxul rapid de informație operativă între instituțiile medico-sanitare și Ministerul Sănătății pentru asigurarea adecvată a populației cu acces la asistență medicală calificată, care nu este posibilă fără cadre medicale.
4. Asigurarea cu calculatoarea a serviciului resurse umane și instruirea personalului din serviciu va contribui la fortificarea managementului atât a resurselor umane în întregime, cât și a managementului general a fiecărei instituții medico-sanitare în parte.

Bibliografie

1. Strategia de dezvoltare a sistemului de sănătate în perioada 2008-2017, Chișinău, 2007
2. Politica Națională de Sănătate a Republicii Moldova 2007-2021, Chișinău, 2007
3. Planul de activitate a Ministerului Sănătății pentru anul 2008
4. Human resources for health in Europe, Carl-Adry Dubois, WHO, 2006
5. The Health Care Workforce in Europe, Bernd Rechel, WHO, 2006
6. Noua sănătate publică, introducere în secolul XXI, Theodore H. Tulcinsky, p. 571-601, Ulysse, Chișinău, 2003
7. Managementul în sistemul de sănătate, C. Ețco, p. 512-548, Chișinău, 2006