

HASTANELERDE İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ

© Sarp BAĞCAN¹, © Y.Bayezit DELDAL²,

¹ Sarp BAĞCAN, İstanbul Gelişim Üniversitesi , İ.İ.B.F. Halkla İlişkiler Bölümü Öğretim Üyesi/İstanbul /Türkiye

² Yıldırım Bayezit DELDAL, NorthWest Üniversitesi Çocuk Gelişimi Anabilim Dalı Öğretim Üyesi/Richmond, B.C. CANADA/US

Öz

Bu çalışma, derleme araştırması şeklinde yapılmış olup, Genel anlamda Avrupa ve Türkiye'deki Hastanelerin İnsan kaynakları, Halkla İlişkiler açısından önemi, işleyişi, uyguladıkları politikaları açısından değerlendirmeleri ele alınmış olup literatür ile sınırlandırılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Hastane, İnsan kaynakları, Halkla İlişkiler, Sağlık Politikaları

Abstract

This study was conducted in the form of a review study, and in general, the evaluations of hospitals in Europe and Turkey in terms of human resources, public Relations, functioning, and the policies they implement were discussed and limited to the literature.

Keywords: Hospital, Human resources, Public Relations, Health Policies

GİRİŞ

Sağlık Hizmetleri dünyada insanın olduğu her yerde var olması gereken en önemli birimdir. Sağlık sistemleri her ülkenin kendine göre plan-program ve politikalarına göre şekillenmektedir. Birçok ülkede sağlık sistemi ikiye ayrılmaktadır. Özel ve hükümet hastaneleri başlıca sağlık sistemini oluşturmaktadır.

Dünyada birçok kurumsal şirket ve büyük kuruluşlar, bünyelerinde insan kaynakları birimi bulundurur ve bu birim önemli kuruluşların geleceği açısından önem ifade etmektedir. İnsan Kaynakları yönetimi, şirketlerin omurgasını oluşturmaktadır. Kurumların imajı, gelişimi, hizmet politikaları, standartları, eğitim politikaları, oryantasyon süreci, ücretlendirme, kariyer planlama, performans ölçümleri, özlük hakları ve sosyal etkinlik gibi bir çok önemli konuyu insan kaynakları kendi bünyesinde toplamaktadır. Bu yönetim birimi şirketlerin ana unsurlarından en önemlisini oluşturmaktadır.

Devlet Hastanelerinde İnsan Kaynakları Yönetimi; Kamu, kurumlarından biri olan hastaneler ve sağlık kurumları personel ihtiyaçlarını Sağlık bakanlığı kamu personeli seçmek için merkez bir sınavla sağlık kuruluşlarına personel temin etmektedir. Yeterli puanı alan sağlık elemanı (Doktor, Hemşire, Laborant, Fizik tedavi, Sağlık Memuru, Bakıcı, Hizmetli vb) belirtilen kadrolara atanmaktadırlar.

Ayrıca bu kadrolara sözleşmeli statüde memurlarda alınmaktadır. İnsan kaynakları yönetim planlamasında, devlet personellerine her yıl hizmet içi eğitimler uygulamakta personel gelişiminin sağlanması amaçlanmaktadır. Kamuda insan kaynakları yönetimi merkezi bir yönetim anlayışı içindedir. Bilgiler tek elde toplanır. Sınavlar merkezidir. İlk atanan sağlık personeli alıştırma süreci (oryantasyon) tabi tutulmaktadır. Burada kamu hastaneleri, insan kaynakları yönetim planını uygularken hizmet kalite standartlarına göre hareket eder ve uygulamalarında da bu standartları gözetir.

AMAÇ

Araştırmada, Avrupa ve Türkiye'deki hastanelerin ortak noktası olan insan kaynakları Yönetiminin yapısı ile işleyişi, uyguladıkları politikaların halkla, ilişkiler açısından değerlendirilmesi amaçlanmıştır.

YÖNTEM

Bu araştırma, Konu ile ilgili Türkiye ve Yurt dışı kaynakları(makale-kitap) taranarak derleme Şeklinde özgün olarak yazılmıştır.

BULGULAR

Vakıf veya Özel Hastanelerde İnsan Kaynakları Yönetimi

Özel hastanelerde insan kaynakları Yönetim anlayışı, o sağlık kuruluşunun en önemli birimini oluşturmaktadır. Sağlık Kurumlarının, görev ve vizyonu doğrultusunda nitelikli personel seçimi, çalışanların uzun ve süreli görev almasını, etkin, verimli olabilmelerini ve uyumlu bir iş ortamı oluşturulmasını, adaletli ücretlendirme politikası, oryantasyon eğitimi, hizmet içi ve dışı eğitimler, personel seçimi ve özlük hakları İnsan Kaynakları biriminin en çok ilgilendiği alanların başında gelmektedir.

Hizmet kalitesi bir hastanenin ne kadar iyi olursa dış ortamdaki popülasyonun ilgisini daha fazla çekerek hastaların sağlık kurumunu tercih etmelerini sağlayacağından dolayı insan kaynakları yönetimi ve halkla ilişkiler anlayışı hastaneler için hayati bir önem arz edecektir.

SONUÇ

İnsan Kaynaklarında İşe Alım Süreci

Personel İhtiyacı: Norm kadrolar için meydana gelen azalmalar, yeni departmanın açılması personel açığı doğmaktadır.

Ön Görüşme: Aday havuzunda başvurusu olan adayların öz geçmişleri, iş tanımı ve gerekleri ile uygunluğu açısından kontrol edilerek uygun bulunan adaylar ön görüşmeye çağrılır.

Sınav: Adaylar iletişim, vb çeşitli sınavlara tabi tutulur.

Referans Araştırması: insan kaynakları gerektiğinde referansları incelemektedir. İşe Alım Kararının Verilmesi ve Adaya İletilmesi; İşe alım kararı hastanelerin insan kaynakları uzmanları tarafından varılan sonuca göre yapılmakta. Belli zaman aralığında doğrudan kişiye iletilmektedir.

Oryantasyon Eğitimlerinin Verilmesi: Bu eğitim insan kaynakları ve Sağlık bakanlığının belirlediği konuları üzerinden yapılmaktadır. Her hastanenin belirli öncelik hakkı vardır. Sağlık personeline lojman imkânı Sağlık kuruluşunun imkânları doğrultusunda karşılanmaktadır. Özel Sağlık Kuruluşlarında Yaşam

Boyu Eğitim ve Gelişim; Eğitimler “Kurum içi ve dışı ve Kurumsal Oryantasyon” olarak üçe ayrılmaktadır. Kurum içi eğitimler “zorunlu ve seçimli eğitimler” olmak üzere sınıflandırılmaktadır. Zorunlu eğitimler: Hizmet Kalite Standartları tarafından zorunlu tutulan, ilgili sağlık çalışanlarının alması gereken mesleki eğitimler ve oryantasyon eğitimlerini kapsamaktadır. Seçimli eğitimler, yöneticilerin çalışanlarının gelişimi için önerdikleri eğitimlerdir. Kuruma yeni başlayan sağlık personeli, kurumsal oryantasyon çerçevesinde; kurum tanıtımı, kültürü, kişisel gelişim eğitimleri ve zorunlu eğitimleri almalıdır. Özel Sağlık Kurumlarının Ücret politikası ve

Ek imkânlar:

Ücret: Hastanelerde veya Sağlık Kurumlarında çalışanın ücreti kurum içinde alacağı görev ve statüye göre Hastane Müdürü, İnsan Kaynakları Yönetimi tarafından tespit edilir. Üst yönetimin onayı belirlenir. Sağlık Kurumlarında ücretler aylık olarak ödenmelidir.

Gıda: Sağlık Kurumları kendi bünyelerinde tüm personelin yemek ihtiyaçlarını karşılamalıdır. Kalacak Yer: Sağlık kurumlarının imkânları doğrultusunda lojman temin edebilmektedirler.

Elbise: Sağlık Kurumları personeline; işin özelliğine göre kışlık ve yazlık olarak iş elbisesi verirler. Sosyal Etkinlikler: Sağlık Kurumları, çalışanlarının motivasyonlarını artırmak için sosyal etkinlikler düzenlemelidir.

Özel Sağlık Kurumlarında Kariyer Planlaması

Sağlık personelinin, ileriye yönelik başarı ve eğitimine paralel olarak bir üst basamağa ilerlemesi insan kaynakları eğitim planı ve kariyer hedefi doğrultusunda personelin konusunda daha ileriye gitmesi sağlanmalıdır.

Özel Sağlık Kurumlarında Performans Yönetimi

Özel hastanelerde sağlık personellerine yıl içerisindeki performanslarını ölçmek, “Kariyer Planlamalarını” “Eğitim – Gelişim İhtiyaçlarını” belirlemek amacı ile her yıl değerlendirme yapılmalıdır. Bu değerlendirmeler (Mesleki, Yönetimsel ve Temel) olarak sayılabilir.

KISITLILIK

Araştırmada dünya ve Türkiye’de kaynak fazlalığı sebebiyle herhangi bir kısıtlılık bulunmamaktadır.

BİLDİRİMLER

Değerlendirme

İç ve dış danışmanlarca değerlendirilmiştir.

Çıkar Çatışması

Yazarlar bu makale ile ilgili herhangi bir çıkar çatışması bildirmemişlerdir.

Finansal Destek

Yazarlar bu makale ile ilgili herhangi bir malî destek kullanımını bildirmemişlerdir.

ETİK BEYAN

İstanbul Medisosal Eğitim ve Araştırma Sağlık Bilimleri Dergisinin Yayın Etiği; Bilimsel araştırma ve yayınların dürüstlük, açıklık, nesnellik, başkalarının bulgu ve yaratılarına saygı gibi temel ilkelere uygun biçimde yapılmasını sağlamayı amaçlayan ve bunun gerçekleşmesi için çalışmalar yapan Sağlık Bilimleri alanında bu ilkeleri amaç edinmiş ulusal tabanlı bilimsel bir dergidir. Helsinki Bildirgesi kriterleri göz önünde bulundurulmuştur

KAYNAKLAR

1-Gülsün ERİĞÜÇ, Gülpembe ERGİN, “Personel yönetiminden insan kaynakları yönetimine geçerken iş analizi: Kamu hastaneleri personel bölümlerinde bir uygulama” Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi c1.say1 s.115-134/ 2013

2-Gözde MERT, Ayşe BİNGÖL vd, “Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamalarının Kurumsallaşma Sürecine Etkisi: Kamu Hastanelerinde Bir Araştırma” OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi, 2020, Volume 15, Issue 1, 5197

3-Yıldırım B DELDAL”Hastanede İnsan Kaynakları Yönetimi”
<https://www.medikalakademi.com.tr/hastanelerde-nsan-kaynaklari-yonetimi/06.03.2018>

4- John Boudreau, Wallace Hopp, John O. McClain, L. Joseph Thomas, “On the Interface Between Operations and Human ResourcesManagement” 1 Jul 2003<https://doi.org/10.1287/msom.5.3.179.16032>

5-Gerald RFerrisaWayne AHochwarterbM. RonaldBuckleycGloriaHarrell-CookdDwight DFrinke “Human resources management: some new directions” Journal of Management, Volume 25, Issue 3, 1999, Pages 385-415, [https://doi.org/10.1016/S0149-2063\(99\)00007-0](https://doi.org/10.1016/S0149-2063(99)00007-0)

6-Seyfarth, John T. Book, “Human Resources Management for Effective Schools. Third Edition” ISBN-0-205-33363-X, 2002

7- Ellen Ernst Kossek “Human Resources Management Innovation” First published: Spring 1987
<https://doi.org/10.1002/hrm.3930260105>Citations: 64