

## A humánpolitika helye, szerepe és feladatai a kórházi informatikában

Székely Tamás, ORGWARE Kft.

**A humánpolitika egyik fontos eleme az egészségügyi intézmény hatékonyságának, így a humánpolitikának is hatékonynak kell lennie. De mit jelent a humánpolitika hatékonysága? Ez a fogalom még közvetett módon is nehezen értelmezhető. A megoldást az intézményre jellemző humánpolitikai feladatok igény és teljesítés oldalainak összevetése a bér-munkaügy és humánpolitika összefüggései, helyük és főbb feladataik megfogalmazása jelentik a kórházi környezetben. Miért célszerű egy integrált rendszert alkalmazni három önálló rendszer helyett? A hatékonyság megközelítése a kórházi feladatok és a kórház szakmai és gazdasági menedzselésének oldaláról.**

Ha egy egészségügyi intézménytől elvárjuk a hatékony működést, akkor ebbe bele kell érteni a humánpolitikai rendszert is. A kérdés az, hogy a hatékonyság mi alapján mérhető? Költség, önköltség, teljesítmény, bevétel, nyereség vagy valami egészen más alapján?

Szerintem ezt a fogalmat csak közvetve, az elvárások teljesítésének értékelésével és a ráfordítások (költségek) összevetésével lehet meghatározni. Tény, hogy a humánpolitika, a munkaügy és a bérszámfejtés adathalmazza nagymértékben azonos, tehát célszerű ezt a három rendszert együttesen, egy összevont adathalmazként és rendszerként vizsgálni. Valójában csak ez az összevont adathalmaz teszi lehetővé a kórházi költségek 60-65%-át kitevő bér- és bérjellegű költségek minden igényt kielégítő kezelését, beleértve a trendanalízist, prognosztizálást és a tervezést.

### A BÉRSZÁMFEJTÉS, MUNKAÜGY ÉS A HUMÁNPOLITIKA FŐBB SAJÁTOSSÁGAI

**A bérszámfejtés** ugyan külön meghatározást nem tesz szükségessé, azonban a pusztán számfejtésen kívül nagyon sok egyéb, a gazdálkodás szempontjából meghatározó feladat is ide tartozik. A bérügy a szükséges adatokat általában csak a munkaüggyel együttesen tudja biztosítani, mint például a különböző statisztikákat, bérfelhasználás és bérkeret nyilvántartást/gazdálkodást, a költség- és önköltséglelemzéshez szükséges alapadatokat. A bérszámfejtés ágazati, illetve az adott szervezetre vonatkozó sajátosságait elsősorban a változó bérek felépítésének és fajtáinak igen széles skálája jellemzi, melyek nélkülözhetetlenek a költségelszámoláshoz.

Ugyancsak a bérszámfejtés feladata a megbízások és egyszeri kifizetések kezelése, és az összes, dolgozót érin-

tő egyéb kifizetés és juttatás. Ilyenek például a kiküldetéssel kapcsolatos költségek, gépkocsi-használat térítése, természetbeni juttatások (ruhapénz), egyszeri és alkalmi támogatások, étkezési támogatás, útiköltség térítés, „kafeferia”, és még nagyon sok további ún. pénzmozgási jogcím tartozik ide. Ezek nélkül egy bérszámfejtő modul nem teljes, mert nem lehet egységes rendszerben látni a munkavállalókkal kapcsolatos összes pénzmozgást, illetve költséget.

A bérszámfejtésnek három alapvető adatforrása van: a munkaügy adja a bérszámfejtés alapadathalmazát, a változó bér feladás jelenti a teljesítmény elszámolást, és végül a táppénz (TB).

**A munkaügyi adatok** a munkavállaló és az őt alkalmazó szervezet jogviszonyát jellemzik és határozzák meg. Ez az adathalmaz általában a munka törvénykönyvében, egyéb idevonatkozó törvényekben és jogszabályokban foglaltaknak megfelelő adatok, amelyekhez egy sor további ágazati illetve szervezet-specifikus adat járul, például munkaidő nyilvántartás és -gazdálkodás.

A munkaügyhöz sok egyéb, kiegészítő funkció kapcsolódik, pl. ügyeleti beosztást elkészítő program, belépőkártya készítés, beléptető rendszer, dolgozóknak kiadott eszközök nyilvántartása, ebédjegy kiadás, gépkocsi behajtási engedély stb. Ezek önmagukban „kis rendszerek”, de mivel szükségesek a működéshez, ha mindegyikbe külön-külön kelleni bevenni a dolgozók és a szervezet szükséges adatait, az jelentős többletfeladatot jelentene.

A fenti felsorolás szintén azt tükrözi, hogy a munkaügyi modulnak számos olyan feladata van, ami túlmutat a hagyományos értelemben vett munkaügyi feladatokon, és az integrált adatbázis irányába mutat. Erre példa lehet az, amikor egy egészségügyi feladatra valamilyen szervezettel (pl. kft-vel) kötnek szerződést, de a munkát konkrét természetes személyek végzik el.

**A humánpolitikai rendszer (HR)** az elsődleges összekötő kapocs az adott szervezetre jellemző álláshelyek (státuszok) és az azokat betöltő (vagy jelölt) természetes személyek között, és mint ilyen, szinte teljes mértékben szervezet specifikus.

A HR alapvető feladatai az alábbiak:

- A munkahelyek (státuszok vagy álláshelyek) minőségi/mennyiségi leírása
- Munkakörök, beosztások, vezetői megbízások minőségi/mennyiségi leírása
- A munkavállalók és munkahelyek összekapcsolási folyamatának nyilvántartása, időben és szervezeti struktúrában

- Kredit rendszerhez kapcsolódó oktatási/továbbképzési terv és nyilvántartás
- Nem kredithez kapcsolódó oktatási/továbbképzési terv és nyilvántartás
- Minősítés és teljesítményértékelés
- Előrelépési (karrier) terv elkészítése és kezelése
- Dolgozók felvételének, képzésének, helyettesítésének tervezése és nyilvántartása
- A munkavállalók ún. életút adatainak nyilvántartása stb.

## MIÉRT INTEGRÁLT?

A fentiekben már említettem, hogy egy gazdálkodó szervezet vagy költségvetési intézmény kiadásainak igen jelentős része a bér- és személyi jellegű költségek. Ezeket a költségeket a bérszámfejtési és a munkaügyi rendszeren keresztül kezeljük, ezért a két rendszert együtt kell vizsgálni. Egyrészt, a humánpolitika adatainak jelentős része azonos a bér- és munkaügyi adathalmazzal, vagy pedig azokból származtatható. Másrészt, a bér- és munkaügy közép és hosszú távú tervezésének alapja a HR-ben megfogalmazott feladatok, melyek az egész intézmény stratégiájának idetartozó részét képezik.

A három részrendszer igen szoros kapcsolatát egy konkrét lehetőség példáján mutatom be.

Az egyes dolgozók munkaidő tervezését és a konkrét időbeosztását munkaidő-gazdálkodási modul segítségével végzik el, amely integrált része a munkaügyi modulnak. (Ezzel a modullal lehet nyilvántartani, illetve tervezni az egyes dolgozók összes jelenlét, távollét, túlóra, szabadság, betegség és a munkavégzés egyéb időadatait; a munkaidő nyilvántartás egyébként is már kötelező). Tehát megkaptuk a változó bérek (túlóra, műszakpótlék stb.) elszámolásához szükséges adatokat is. Mégpedig külön adatrögzítés nélkül, mert az említett időbeosztásokat így is – úgy is el kell készíteni, és összegzés után le kell jelenteni a bérszámfejtésnek. (Változóbér feladás).

Az egyes elszámolási periódusok végén (pl. hónap zárásakor), a modulból a szükséges idő és teljesítés adatok feladása automatikusan történik a bérszámfejtésnek, tehát már eleve kiiktattunk egy sor manuális tevékenységet és hibalehetőséget. Ez eddig a bérszámfejtési eljárás volt. A három alaprendszer integrálása esetén azonban a túlmunka, túlóra, ügyelet, távollét adatok, együttesen a munkaügyi adatokkal, már mutatják a humán erőforrások „szűk keresztmetszetét” minőségi és mennyiségi vonatkozásban. Ami már direkt adat a humánpolitikai tervezési tevékenységhez. Egy másik oldalról vizsgálva, ugyanebben a modulban akár azt is lehet rögzíteni, hogy melyik ápoló biztosított igény szerinti egyéb szolgáltatást a betegnek (pl. állandó ügyelet stb.) ami a konkrét számlázás egyik tétele.

Lehetne még sok példát hozni, de a lényeg itt az, hogy ha az adott szervezetre jellemző adatok megfelelően vannak csoportosítva, akkor azok már minőségileg más szintet

biztosíthatnak. A kulcskérdés, mint mindig, az intézményre jellemző belső/külső kapcsolatrendszer mély ismeretén alapuló, átgondolt szervezési folyamat.

Álljon itt három unalomig ismételt szlogen:

- Ha szemét megy be – szemét jön ki, azaz rossz adatokból nem lehet valós eredményt kapni.
- Sok csoda van a világon, de olyan még nem volt, hogy két, azonos adatokat tartalmazó adatbázis valóban azonos legyen, ha az adatokat külön-külön viszik be.
- Jól működő rendszert csak a Felhasználóval közösen lehet létrehozni, vagy sehogy.

## A HATÉKONYSÁG KRITÉRIUMAI

Az triviális, hogy a rendszerben meglegyenek a szükséges adatok; a kulcskérdés az, hogy mik azok. Az adattartalomra is vonatkozik, hogy azt vagy a felhasználóval közösen lehet meghatározni, vagy sehogy. A hatékonyság alapvető kritériuma a „testre szabott” rendszer.

Minden azonos adat csak egyszer és egy helyen legyen meg az információs rendszerben, és minden adatnak legyen „gazdája”, aki létrehozza, aktualizálja és „menedzseli”. Ez alapvetően adatintegritást, illetve egységes adatkezelést jelent.

Lehetővé kell tenni az adatok valós voltának ellenőrzését a felelős vezetők számára.

Az adatok egyik legfontosabb kritériuma, hogy azokat dinamikájukban is követni lehessen (idősor).

Minden adat látható legyen azok számára, akiknek erre szükségük van a munkájukhoz, természetesen a hozzáférési jogosultságok figyelembevételével.

A bérszámfejtés, munkaügy és a HR adathalmaza (beleértve a létrehozásukat biztosító adatbázis-kezelőt és programrendszert) önmagában szinte alig használható, ha ezekhez az adatokhoz nincs egy univerzális lekérdező modul (rport generátor). A lekérdező feladatai röviden az alábbiak:

- a meglévő adathalmazból megadott ismérvekkel rendelkező adatcsoport leválogatása,
- a kiválasztott adatcsoport sok szempontú feldolgozása, beleértve az idősort és a trendanalízist,
- két időszak kiválasztott adatainak összehasonlítása (pl. béremelés vonzatainak elemzése),
- tetszés szerinti adattáblák létrehozása, és a leválogatott adatok (táblák) átadása más rendszernek (pl. a vezetői információs rendszernek),
- mindezeket a lekérdező modulnak dialógus üzemmódban és gyorsan kell „hoznia” (programozó vagy rendszergazda nélkül).

A mai informatikai lehetőségek eleve biztosíthatják az Intranet/Internet jellegű működést. Egy telephely esetén ez csak előny, de több telephely esetében követelmény. Természetesen itt a technológiáról van szó, nem pedig az Interneten keresztüli adatelérésről – bár néha ez is szükséges.

Végül, de nem utolsó sorban, mindezeket egy reális költség szinten kell biztosítani.

## A HUMÁNPOLITIKA MAI FELADATAI

A korábbi munkaügyi feladatai kezdenek szétválni két irányba. Az egyik irány az előzőekben megfogalmazott munkaügyi meghatározás szerinti feladatok. A másik irány pedig a korábban a munkaügyhöz tartozó feladatok áttolódása a HR feladatok közé. Példa: korábban a besorolás alapvetően azt jelentette, hogy belépett egy dolgozó, és az adatai alapján valamelyik közalkalmazotti (köztisztviselői) kulcsszámba lett besorolva. Ma már egyre inkább jellemző az, hogy adott egy munkakör (beosztás), amihez meg vannak adva az alkalmazás kritériumai, ezáltal a kulcsszámok értékei is. A szükséges dolgozók kiválasztása, illetve a toborzás ezen kritériumok szerint történik. A sorrend tehát kezd megfordulni.

Csak az utóbbi időben kezdett előtérbe kerülni a humánpolitika megközelítése a hatékonyság oldaláról, és ebben a megvilágításban azonnal másképp kezdjük látni a humánpolitikát. Egy, eddig csak statisztikai adatokat szolgáltatató rendszer lépett előre rendszerré, amely az intézmény gazdálkodásának egyik alapjává vált.

A humánpolitikai rendszerrel kapcsolatban megfogalmazott feladatokat összefoglalva, a humánpolitika elsődleges feladata a hatékony gazdálkodás az emberi (humán) erőforrásokkal.

Ehhez a megfogalmazáshoz kapcsolódik az egyik legnagyobb eltérés a bér- és munkaügyi és a humánpolitikai fel-

adatok között. A bér- és munkaügyi rendszer minden egészségügyi intézmény esetében gyakorlatilag azonos feladatokat lát el – tehát a rendszer célfunkciói is gyakorlatilag azonosak. A humánpolitika célfunkciói viszont gyakorlatilag intézményenként és osztályonként mások és mások. Teljesen mást jelent a hatékony gazdálkodás az emberi (humán) erőforrásokkal egy krónikus osztályon, egy intenzív osztályon vagy például az Országos Mentőszolgálat esetében.

Lényegében, a sok közös funkció ellenére, az egyes egészségügyi intézmények sajátosságai határozzák meg a humánpolitikai rendszer célfunkcióit. Ezért nem lehet a hatékony humánpolitikai rendszer „tömegtermék”.

## BEFEJEZÉS

A humánpolitika, a munkaügy és a bérszámfejtés csak együttesen képesek biztosítani az intézmény hatékony és költségkímélő működéséhez szükséges adatokat és szolgáltatásokat. A tapasztalat azt mutatja, hogy jól működő rendszert vagy a felhasználóval közösen lehet létrehozni, vagy sehogy. Az elérhető kész modulok és rendszerkomponensek tartalmi összefüggéseit és célfunkcióit az adott intézmény dolgozói és rendszerfejlesztői csak közösen tudják meghatározni úgy, hogy az valóban tükrözze az adott intézmény sajátosságait és igényeit.

## A SZERZŐ BEMUTATÁSA



**Székely Tamás** okl. villamosmérnök, a közgazdasági tudományok kandidátusa. 1973-tól dolgozik a számítástechnika területén, mint szervező-programozó. Az egészségüggyel 1978-ban került kapcsolatba, ahol első munkahelye az Egészségügyi Szervezési Tervezési és Információs Központ, majd 1984-től az Egészségügyi Minisztérium Gazdasági Igazgatóságán dolgozott,

ahol megtervezte és elindította a DolBer rendszert. 1986-ban védte meg kandidátusi értekezését, melynek témája a PC hálózatok hatékony alkalmazása az egészségügyben. 1991-ben lett az ORGWARE Kft. igazgatója, amikor a Minisztérium vezetősége úgy határozott, hogy egy létrehozandó kft-be helyezik át a fejlesztéssel foglalkozó munkatársakat. A DolBer humánpolitikai rendszert ma az egészségügyi intézményeknek kb. 80%-a alkalmazza. Országosan pedig kb. 350 000 munkavállaló adatait kezelik.