

تجربه موفق چارگون در به کارگیری هوش مصنوعی و مدیریت منابع انسانی

رییس تولید راهکار منابع انسانی چارگون از جزییات نخستین تجربه این شرکت در بهره‌برداری از هوش مصنوعی و مدیریت منابع انسانی شیفت‌های بیمارستانی می‌گوید.

شهباز توکلی با اعلام این خبر گفت: به دنبال درخواست یکی از دانشگاه‌های علوم پزشکی کشور جهت مکانیزاسیون شیفت‌های پرسنل و اجرای آیین‌نامه بهره‌وری بهداشت و درمان برای نخستین بار از هوش مصنوعی و الگوریتم ژنتیک برای بهبود محاسبات و تعیین الگوی چیدمان شیفت‌ها استفاده کردیم.

وی ادامه داد: چیدمان شیفت پرستاران که توسط سرپرستار بخش اتفاق می‌افتد، فرایند پیچیده‌ای است زیرا باید مولفه‌های متفاوتی را در آن در نظر گرفت؛ مثلاً آیین‌نامه بهره‌وری بهداشت و درمان که تاکید دارد برای افراد براساس سنوات، سختی کار و چندین ویژگی دیگر، مقدار ساعت موظفی متفاوتی را به ازای شیفت‌های مختلف بیمارستانی باید در نظر گرفت.

توکلی تاکید کرد: در چیدمان شیفت‌ها باید در نظر داشت که شیفت‌ها چطور نباید پشت هم قرار بگیرند و مثلاً شیفت شب یک فرد به شیفت صبح او منتهی نشود و یا اینکه چیدمان شیفت‌ها چگونه باشد که حداقل نیازهای بخش را به توان پرسنلی بتوان به

راحتی پاسخ داد. علاوه بر این منبع ورودی داده‌ها از سیستم HIS (اطلاعات سطوح تخصصی که از پرونده پرسنلی افراد در دیدگاه در دسترس است) به عنوان یک منبع ورودی اطلاعات ارزشمند باید لحاظ شود؛ چراکه حداقل نیازمندی استاندارد هر بخش را در هر شیفت براساس سطح تخصص تعیین می‌کند.

رییس تولیدراهکار منابع انسانی چارگون اضافه کرد: نابسامانی چیدمان شیفت‌های بیمارستانی علاوه بر اینکه موجب نارضایتی کارکنان بابت اضافه‌کاری، ایجاد شیفت‌های غیر استاندارد و نامتناسب با نیازمندی‌ها می‌شود، هزینه گزاف و سنگینی را نیز به بیمارستان‌ها تحمیل می‌کند.

به گفته وی، اگر این چیدمان به این منتهی شود که فردی بیشتر از ساعت موظفی‌اش نگه داشته شود سازمان ضرر و زیان زیادی بابت اضافه کاری‌ها متحمل می‌شود.

توکلی خاطرنشان کرد: برای مدیریت بهینه شیفت‌های بیمارستانی مجموع این مولفه‌ها را جمع‌آوری می‌کنیم و با در نظر گرفتن همه آنها و با استفاده از الگوریتم‌های ژنتیک، مکرراً چیدمان‌های بهبود یافته‌ای را محاسبه می‌کنیم تا نهایتاً به الگویی مناسب برای تعریف بهترین شیفت‌های کاری پرسنل، دست پیدا کنیم.

وی با اشاره به کاربری خروجی چیدمان این شیفت‌ها توسط دیدگاه گفت: در چند ماه اولی که از این سیستم در آن دانشگاه‌های علوم پزشکی استفاده شد نزدیک به چند صد میلیون تومان در ماه به ازای حذف اضافه کاری‌های غیر لزوم پرسنل صرفه‌جویی شده است؛ این در حالیست که همیشه آرایش شیفت‌ها با استاندارد مورد نیاز انطباق خود را حفظ کرده است.

رییس تولید راهکار منابع انسانی چارگون درباره مزیت‌های این الگو تاکید کرد: با این الگو توزیع شیفت‌ها عادلانه شد و برای هر فرد به مقدار موظفی‌اش، شیفت تعریف شد. به گفته وی، با استفاده از این زیرساخت ارزشمند، برخورد سلیقه‌ای برای چیدمان شیفت‌ها حذف شد که نتیجه آن افزایش رضایت کارکنان، تعیین شیفت‌ها بر اساس اصول مدون و قابل قبول کارفرما و پرسنل بوده است.