

نخبگان، سرمایه‌های نامرئی تأمین اجتماعی

جذب نیروی انسانی نخبه و مستعد نه تنها دارایی سازمان، بلکه شاه‌رگ حیاتی رشد و پیشرفت در بزرگ‌ترین نهاد خدمات اجتماعی کشور است

در هر سازمانی، نیروی انسانی نخبه و مستعد تنها یک سرمایه ارزشمند نیست، بلکه شاه‌رگ حیاتی رشد و پیشرفت آن محسوب می‌شود. در دنیای پرشتاب امروز که تغییرات ناگهانی و پیچیده، قوانین بازی را مرتب تغییر می‌دهد، استفاده بهینه از تجربه و استعداد افراد متخصص، تفاوت میان موفقیت و شکست را رقم می‌زند. بر اساس استانداردهای معتبر حوزه کار و بهره‌وری، شناسایی دقیق و بهره‌برداری هدفمند از استعداد‌های برتر نیروی کار به یکی از ارکان بنیادین اجرای موفق سیاست‌ها و برنامه‌های سازمانی بدل شده است.

اما این اهمیت در سازمان‌هایی مانند تأمین اجتماعی که پیوندی مستقیم و روزمره با میلیون‌ها شهروند و گروه‌های متنوع اقتصادی و اجتماعی دارد، به مراتب بیشتر است. گستردگی و تنوع ذی‌نفعان این سازمان، حساسیتی ویژه در نحوه استفاده از نیروی انسانی کارآمد، با دانش و تعهد ایجاد می‌کند. هر خطا یا نارسایی در این مجموعه می‌تواند تبعات وسیع و گاه جبران‌ناپذیری بر زندگی میلیون‌ها نفر و ساختارهای اقتصادی کشور بر جای گذارد.

با این حال، چالش بزرگ در ایران تنها در مرحله شناسایی و جذب نخبگان خلاصه نمی‌شود، بلکه در حفظ و ایجاد انگیزه مستمر برای این افراد نیز تداوم دارد. سال‌هاست که سازمان‌ها هزینه‌های سنگینی بابت کم‌توجهی به جذب و به کارگیری نیروهای مستعد پرداخته‌اند؛ هزینه‌ای که به شکل فرصت‌های از دست رفته در مسیر توسعه سازمانی و نهایتاً کشور ظاهر شده است. از سوی دیگر، بسیاری از نخبگان به دلیل نبود سازوکارهای شایسته‌سالاری، تأمین مالی نامناسب و فقدان انگیزه کافی، راهی کسب و کارهای شخصی یا مهاجرت به خارج از کشور شده‌اند؛ روندی که برای هر کشوری به معنای از دست دادن سرمایه‌های انسانی و توانمندی‌های بی‌بدیل است.

حمید حاج‌اسماعیلی، کارشناس حوزه کار و بیمه‌های اجتماعی، در گفت‌وگو با آتی‌نو این مسئله را یکی از بزرگ‌ترین خسارت‌هایی می‌داند که یک کشور ممکن است متحمل شود و تأکید می‌کند: «مهاجرت نیروی کار ماهر و نخبه، علاوه بر دشواری جبران، آثار مخربی بر توسعه اقتصادی و اجتماعی به دنبال دارد.» این هشدار باید بیدارباشی جدی برای همه نهادهای تصمیم‌گیر باشد تا توجه ویژه و مستمری به جذب، حفظ و بهره‌برداری از استعدادها معطوف کنند.

سیاست‌های کلیدی مدیریت استعداد

مدیریت منابع انسانی در سازمان بزرگی مانند تأمین اجتماعی، با طیف وسیعی از مخاطبان و نیازها روبه‌رو است، نیازمند سیاست‌ها و راهکارهای جامع و منسجم است؛ سیاست‌هایی که نه تنها به شناسایی اولیه استعدادها بسنده نکنند، بلکه به ایجاد انگیزه‌های پایدار، ارتقای شرایط کاری و فراهم آوردن فرصت‌های رشد و توسعه حرفه‌ای هم توجه ویژه داشته باشد. تنها در این مسیر است که می‌توان به ارتقای شاخص‌های سازمانی، افزایش بهره‌وری و تحقق اهداف کلان اجتماعی امیدوار بود.

مسئله بهره‌گیری از نخبگان و استعداد‌های برتر، از اهمیت حیاتی برای هر سازمانی برخوردار است و در

سازمانی بزرگ مانند تأمین اجتماعی که مسئولیت گسترده‌ای در خدمات‌رسانی به اقشار مختلف جامعه دارد، این اهمیت دوچندان می‌شود. وقتی توان و ظرفیت نیروی انسانی مستعد به درستی شناسایی و به کار گرفته نشود، فرصت‌های توسعه و پیشرفت به راحتی از دست می‌رود و سازمان در مقابل پیچیدگی‌ها و چالش‌های محیطی آسیب‌پذیرتر می‌شود.

در عین حال، اگر سیاست‌ها و سازوکارهای لازم برای جذب، نگهداشت و انگیزه‌بخشی به نخبگان فراهم شود، می‌توان امیدوار بود که تحولی ملموس در عملکرد سازمان ایجاد شده و تأثیرات مثبت آن در حوزه‌های مختلف خدمات اجتماعی به چشم بخورد. این واقعیت که سرمایه انسانی به عنوان «ثروت نامرئی» شناخته می‌شود، اهمیت توجه ویژه به آن را بیش از پیش روشن می‌کند؛ به ویژه در شرایطی که تأمین اجتماعی یکی از بزرگ‌ترین نهادهای خدماتی کشور است و نقش کلیدی در پشتیبانی از زندگی روزمره میلیون‌ها نفر دارد.

بنابراین، استفاده بهینه از استعدادها و نخبگان تنها یک فرصت نیست، بلکه ضرورتی است برای تضمین آینده‌ای پایدار و موفق برای سازمان و به تبع آن، برای کشور.

اولویت نخبگان در تحولات تأمین اجتماعی

بزرگ‌ترین سازمان بیمه‌گر کشور با درک عمیق ضرورت شناسایی و به کارگیری استعداد‌های نخبه، مسیر تازه‌ای را در مدیریت منابع انسانی خود آغاز کرده است. طرح «تدوین ضابطه شناسایی و جذب نخبگان» که یکی از بیست طرح تحولی این سازمان به شمار می‌آید، گامی بلند در جهت یکپارچه‌سازی فرایندهای کشف و جذب نخبگان است.

این برنامه جامع، نه تنها ظرفیت‌های انسانی درون سازمان بلکه استعداد‌های موجود در شرکت‌های تابعه مانند شستا و بانک رفاه کارگران را نیز در بر می‌گیرد. بر اساس این طرح، کارکنان مستعد از سراسر کشور و همه سطوح سازمانی، از طریق آزمون‌های شایستگی، بررسی سوابق تحصیلی و ارزیابی تخصصی شناسایی



خواهند شد تا با جذب آنها، کیفیت مدیریت و عملکرد تأمین اجتماعی به سطحی بالاتر ارتقا یابد.

مزایای رویکرد شایسته‌سالاری

تغییر نگرش به شناسایی و جذب نیروی انسانی نخبه، می‌تواند نقطه عطفی در تحول سازمانی باشد. یکی از مهم‌ترین دستاوردهای این رویکرد، تحقق شایسته‌گزینی است؛ مفهومی که فراتر از انتخاب صرف، به به کارگیری دقیق و هوشمندانه استعداد‌های برتر در بدنه سازمان اشاره دارد. شایستگی سازمانی را می‌توان حلقه اتصال به شایسته‌سالاری دانست؛ جایی که حضور افراد مستعد، همراه با دیگر عوامل مؤثر، زمینه‌ساز شکل‌گیری سازمانی کارآمد و پویا می‌شود.

عدالت در شناسایی استعدادها، ارتقای حکمرانی منابع انسانی، پاسخ به الزام‌های قانونی حمایت از نخبگان، و تضمین نوآوری و پایداری سرمایه انسانی، از جمله دستاوردهای اصلی نگاه تحولی تأمین اجتماعی به مسئله نخبگان است. این سازمان با طراحی فرایندهای شفاف، رقابتی و دیجیتال برای انتخاب نخبگان، ایجاد سامانه‌های هوشمند ارزیابی و رتبه‌بندی، تعریف بسته‌های انگیزشی و پیوند دادن نظام ارزیابی عملکرد با سیاست‌های نخبگانی، ساختاری نوین و کارآمد را رقم زده است.

حمید حاج‌اسماعیلی، کارشناس حوزه کار و بیمه‌های اجتماعی، نقش نخبه‌پروری را در توسعه سازمان‌ها حیاتی می‌داند و می‌گوید: «ارتقای بسترهای رشد سرمایه انسانی مستعد، پیش شرط اصلی موفقیت هر سازمانی است.» او معتقد است حضور نیروهای متخصص نه تنها به افزایش بهره‌وری کمک می‌کند، بلکه محرکی برای توسعه سازمانی و ایجاد ثروت و پیشرفت است. شناسایی استعداد‌های درون سازمانی و جذب افراد نخبه خارج از تأمین اجتماعی، بخشی جدایی‌ناپذیر از این مسیر تحول و توسعه به شمار می‌رود.

چالش‌های جذب نخبگان

بهره‌برداری ناکافی از سرمایه انسانی، اتکا به روش‌های

سنتی استخدام و ضعف در حفظ نیروهای مستعد، از مهم‌ترین چالش‌هایی است که سازمان‌ها را وادار به بازنگری در سیاست‌های جذب و نگهداری نخبگان کرده است. علاوه بر این، بازنشستگی نیروهای کارآمد و مقاومت در برابر نوآوری و حضور نخبگان، ضرورت تغییر رویکرد را دوچندان می‌کند.

سازمان تأمین اجتماعی نیز با آگاهی از این واقعیت‌ها، اصلاح ساختارهای مربوط به استعدادیابی و بهره‌گیری از نیروی نخبه را در اولویت برنامه‌های تحولی خود قرار داده است. موانعی مانند مقاومت در برابر تغییر، نبود ضوابط مشخص برای تفکیک نخبگان از فرایند استخدام عمومی، ضعف انسجام در سامانه‌های اطلاعاتی و نیاز به افق‌اندیشی نسبت به منافع بلندمدت، از موضوعات کلیدی این مسیر به شمار می‌روند.

حاج‌اسماعیلی تأکید می‌کند که حمایت و فراهم کردن شرایط ماندگاری نخبگان پس از جذب، ضرورتی انکارناپذیر است: «بدون تأمین زمان، امکانات و سرمایه لازم، نخبگان یا سازمان را ترک یا مهاجرت را انتخاب می‌کنند.»

او ادامه می‌دهد: «اگر می‌خواهیم از دانش و تخصص نخبگان برای افزایش سرمایه انسانی و توسعه سازمان بهره ببریم، باید بستر مناسب و بی‌دغدغه‌ای برای فعالیت آنان فراهم کنیم؛ این موضوع جزو مسیر اصلی تعالی هر سازمانی است.»

آزمون؛ کلید ورود نخبگان

جذب نخبگان در سازمان‌ها این روزها بیش از هر زمان دیگری جدی گرفته می‌شود و یکی از اصلی‌ترین ابزارها، آزمون‌های استخدامی است. در تأمین اجتماعی، امسال بیش از ۱۴ هزار نفر، یعنی نزدیک به یک چهارم کارکنان، در آزمون‌های سه حوزه بیمه‌ای، درمانی و پشتیبانی شرکت کردند. این آزمون‌ها فراتر از یک گزینش ساده است؛ هر کاندیدا پس از عبور از مصاحبه‌های تخصصی و کانون‌های ارزیابی، زیر ذره‌بین استعدادسنجی قرار می‌گیرد تا بهترین‌ها انتخاب و وارد چرخه مدیریتی و تخصصی سازمان شوند.

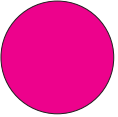
هدف این آزمون‌ها نه فقط جذب نیرو بلکه ایجاد زمینه رشد فردی، تطبیق شغل با توانایی و شایسته‌گزینی در انتصابات است. این رویکرد باعث شده روند انتخاب مدیران حرفه‌ای‌تر شود و به مرور شاهد ارتقای عدالت اداری، افزایش رضایت کارکنان و کاهش هزینه‌های گزینش ناکارآمد باشیم. در واقع، آزمون‌ها به موتور محرک فرهنگ نخبگانی در تأمین اجتماعی بدل شده‌اند و زمینه‌ساز نوآوری و بهبود کیفیت تصمیم‌سازی شده‌اند.

نخبگان، همان بخش برجسته و پیشرو هر جامعه‌اند؛ افرادی با توانایی‌های برتر که شناخت دقیق و هدفمندی از قابلیت‌های خود دارند و این توانمندی‌ها را به نفع جامعه و سازمان به کار می‌گیرند. این افراد نه فقط دارایی‌های ارزشمند سازمان بلکه موتور محرک تغییر و توسعه در حوزه‌های مختلف به شمار می‌روند. به همین دلیل سرمایه‌گذاری هدفمند و برنامه‌ریزی برای جذب و پرورش آن‌ها اهمیت فراوانی دارد.

تأمین



یادداشت
0 P I N I O N



دامون خدابنده

رئیس مرکز آمار، محاسبات و فناوری اطلاعات

تأمین اجتماعی

آینده روشن خدمات دیجیتال بیمه‌ای

سازمان تأمین اجتماعی در مسیر توسعه خدمات غیرحضوری گام‌های مهمی برداشته است تا دسترسی ذینفعان به خدمات فناوریانه با سرعت و سهولت بیشتری فراهم شود. با اجرای طرح‌های تحولی بیست‌گانه در حوزه فناوری اطلاعات، هم‌اکنون ۶۷ خدمت غیرحضوری در اختیار بیمه‌شدگان و مستمری‌بگیران قرار گرفته که علاوه بر تسهیل روند دریافت خدمات، منافع دوسویه سازمان و کاربران را به همراه داشته است. سازمان تأمین اجتماعی همواره تلاش کرده خدمات را به ساده‌ترین و در دسترس‌ترین شکل ممکن ارائه دهد و مهم‌ترین هدف آن، تسریع فرایندها، افزایش رضایت کاربران، کاهش خطاهای انسانی و بهبود کیفیت خدمات است. همچنین این اقدامات به یکپارچه‌سازی سامانه‌ها، هوشمندسازی و شفاف‌سازی فعالیت‌ها، بهبود مدیریت منابع و توسعه زیرساخت‌های فناوری منجر شده است. این رویکردها زمینه‌ساز پایه‌گذاری نظام تأمین اجتماعی دیجیتال و افزایش بهره‌وری در کل سازمان است. در سیاستگذاری‌های حوزه فناوری، استفاده از خرد جمعی و مشارکت کارشناسان، مهم‌ترین عامل موفقیت طرح‌های تحول آفرین بوده است. این رویکرد جمع‌سپاری باعث شده مسیر حرکت به سوی خدمات دیجیتال به شکل هوشمندانه و کارشناسانه پیش برود. در همین چارچوب، تمرکز بر هوشمندسازی خدمات، تسهیل دسترسی به سرویس‌های غیرحضوری، یکپارچه‌سازی داده‌ها و تبادل امن اطلاعات بین دستگاه‌های مختلف در دستور کار قرار دارد تا مراجعات حضوری کاهش یابد و محرمانگی داده‌ها حفظ شود. طرح‌های مهمی همچون ثبت تغییرات هویتی، اصلاح نشانی، تأیید یا انصراف حق عضویت کانون بازنشستگان، پرداخت حق بیمه توسط پیمانکاران و واگذارندگان، و ثبت درخواست کارگران ساختمانی در اولویت قرار دارند. علاوه بر آن، ساماندهی مشاغل سخت و زیان‌آور، اصلاح عناوین شغلی، ساماندهی معافیت‌های بیمه‌ای، و بهبود فرایندهای وصول مطالبات با هدف کاهش زمان پیگیری به نتیجه رسیده است. با وجود راه‌اندازی شش خدمت غیرحضوری جدید، سازمان تأمین اجتماعی به توسعه مداوم خدمات دیجیتال و هوشمندسازی فرایندها ادامه می‌دهد.

اجرای بخش خوداظهاری به عنوان یکی از تحولات کلیدی در حال تست و بررسی است تا بهره‌وری بازرسی دفاتر ارتقا یابد. همچنین فاز پذیرش سامانه رسا که مربوط به رسیدگی و پرداخت الکترونیکی اسناد پزشکی با همکاری وزارت بهداشت است، به صورت موفق اجرا شده است. از سوی دیگر، فاز اول پرونده الکترونیک سلامت و نظام ارجاع که بخشی از طرح پزشک خانواده و حفاظت مالی بیمه‌شدگان است، از اردیبهشت امسال به بهره‌برداری رسیده و با حمایت سازمان تأمین اجتماعی در مرحله اجراست.

در نهایت، خرد جمعی به عنوان ویژگی بنیادین سیاستگذاری‌های تحول دیجیتال، نقش مهمی در شکل‌دهی و پیشبرد این رویکردها داشته و باعث شده تحولات فناوریانه با هماهنگی و مشارکت گسترده، به سود ذینفعان به صورت پایدار دنبال شود.



مهناز پیرانوند

روزنامه نگار

ایجاد نظامی جامع برای شناسایی و جذب استعداد‌های برتر در تأمین اجتماعی، راهکاری کلیدی برای افزایش کارآمدی، توسعه پایدار و بزرگ‌ترین نهاد خدمات اجتماعی کشور است که آینده سازمان و جامعه را تضمین می‌کند

امکان خرید سوابق سربازی در صندوق کشاورزان

صندوق بیمه اجتماعی کشاورزان شرایط جدیدی برای افزایش سنوات بیمه‌پردازی فراهم کرده که به حدود

۲ میلیون بیمه‌شده مرد این نهاد تعلق می‌گیرد

خرید این دوره، سنوات بیمه‌ای خود را افزایش دهند.

روش ثبت درخواست

طبق اعلام صندوق، نیازی به مراجعه حضوری به دفاتر استانی نیست و بیمه‌شدگان می‌توانند به صورت غیرحضوری از طریق سایت roostaa.ir درخواست خود را ثبت کنند. امکان پرداخت حق بیمه به صورت اقساط ۱۲ ماهه نیز فراهم شده است تا فشار مالی کاهش یابد و بیمه‌شدگان بتوانند راحت‌تر از این فرصت بهره‌مند شوند.

مطالبه طولانی‌مدت بیمه‌شدگان

حامد قادرمرزی، مدیرعامل صندوق بیمه اجتماعی

خرید سوابق بیمه‌ای دوره خدمت سربازی فرصتی تازه برای حدود ۲ میلیون بیمه‌شده صندوق بیمه اجتماعی کشاورزان، روستاییان و عشایر فراهم کرده است. این امکان نه تنها به رشد منابع مالی صندوق کمک می‌کند بلکه زمینه افزایش سنوات بیمه‌پردازی و بازنشستگی زودتر را برای افراد فراهم می‌آورد.

جزییات طرح خرید سوابق

بر اساس آمار، مردان بیمه‌شده این صندوق حدود ۲ میلیون و ۱۰۰ هزار نفر هستند که حالاً می‌توانند دو سال دوران خدمت سربازی خود را به سابقه بیمه‌ای خود اضافه کنند. این فرصت به واسطه مقررات جاری صندوق به‌طور رسمی در دسترس قرار گرفته و بیمه‌شدگان می‌توانند با