

آزمون شایسته‌یابی در مدار تحول

گزارش عملکرد طرح شناسایی استعدادها نشان می‌دهد تأمین اجتماعی در حال تثبیت سازوکارهای شفاف برای انتصاب مدیران است

ثبت نام ۱۴ هزار نفر و ارزیابی صد‌ها استعداد

ثبت نام ۱۴ هزار نفر و

ارزیابی صد‌ها استعداد

نشان می‌دهد

سازوکار

انتصابات

مدیران در

تأمین اجتماعی

در مسیر

شفافیت

و شایسته

سالاری تثبیت

شده است

خبر

پیام‌سالاری به مناسبت روز وکیل مدافع

مدیرعامل سازمان تأمین اجتماعی در پیامی ضمن گرامیداشت روز وکیل مدافع و تبریک به همکاران حوزه حقوقی سازمان، این روز را فرصتی مغتنم برای پاسداشت منزلت همکاران متخصص و متعهد حقوق سازمان دانست.
متن پیام به این شرح است:
«فرارسیدن روز وکیل مدافع؛ فرصت مغتنمی است برای پاسداشت مقام و منزلت شما همکاران متخصص و متعهد که با اتکاء به دانش حقوقی، تجربه حرفه‌ای و پایبندی راسخ به قانون، نقش‌آفرینی مؤثری در صیانت از حقوق بیمه‌شدگان، ذینفعان و دفاع از منافع حقه سازمان تأمین اجتماعی را برعهده دارید. اداره کل امور حقوقی و قوانین سازمان تأمین اجتماعی به عنوان یکی از واحدهای پشتیبان مأموریت‌های کلان سازمان، نقشی تعیین‌کننده در تضمین سلامت حقوقی تصمیمات، پیشگیری از بروز تعارضات و مخاطرات حقوقی و ثبات اصل قانونمندی در فرایندهای اجرایی سازمان ایفا می‌نماید. دقت‌نظر، مسئولیت‌پذیری، عرق‌سازمانی و التزام به موازین شرعی و قانونی، پشتوانه‌ای مطمئن برای حفظ اعتبار حقوقی و اعتماد عمومی به این نهاد اجتماعی بزرگ است. از این رو نامگذاری این روز را بهانه‌ای قرار داده و به منظور تقدیر از تلاش‌ها و زحمات تمامی همکاران محترم حقوقی سازمان تأمین اجتماعی این روز را تبریک گفته‌و برای همه عزیزان آرزوی توفیق و پایداری در برقراری عدالت دارم. امیداست با پیروی از راه‌rastین شهدای حقوقدان بتوانیم در اعتلای سازمان و آرمان‌های عدالت‌طلبانه انقلاب اسلامی ایران مثمر‌تر واقع شویم.»

واریز هم‌زمان ۳ مرحله سبد غذایی

معاون رفاه و امور اقتصادی وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی اعلام کرد که اعتبار خرید رایگان سبد غذایی برای بیش از ۶۶۲ هزار کودک زیر پنج سال مبتلا به سوءتغذیه از روز ۲۰ بهمن ماه ۱۴۰۴ به صورت هم‌زمان واریز می‌شود. یعقوب اندایش گفت: این مرحله شامل مراحل نهم، دهم و یازدهم برنامه امنیت غذایی کودکان زیر پنج سال است و پرداخت‌ها از طریق طرح کالا برگ الکترونیکی به حساب سرپرستان خانوار انجام می‌گیرد. وی افزود: سرپرستان خانوار کودکان در دهک‌های یک تا پنج مبلغ ۳ میلیون و ۹۰۰ هزار تومان و در دهک‌های شش و هفت مبلغ ۲ میلیون و ۴۰۰ هزار تومان دریافت می‌کنند. شناسایی کودکان واجد شرایط از طریق پایش شاخص‌های تن‌سنجی شامل اندازه‌گیری وزن و قد در مراکز بهداشتی و خانه‌های بهداشت انجام شده و اطلاعات پس از جمع‌بندی در دانشگاه‌های علوم پزشکی به وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی ارسال می‌شود. اندایش تأکید کرد که این طرح جزو برنامه‌های محوری وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی است و سال گذشته یازده مرحله از آن اجرایی شده است. میزان اعتبارات تخصیص یافته برای سال جاری از سوی سازمان برنامه و بودجه تأمین شده و شامل اقلام مورد تأیید وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی است. وی خاطرنشان کرد که مبلغ پرداختی نسبت به سال گذشته ۲۰ درصد افزایش یافته و خانوارها می‌توانند طی مهلت یک ماهه اقلام مشخص‌شده را خریداری کنند. اندایش ابراز امیدواری کرد که این اقدام موجب کاهش سوءتغذیه، ارتقای امنیت غذایی و بهبود خدمات مشاوره تغذیه‌ای به مادران و افزایش آگاهی و عملکرد آنها در زمینه تغذیه و رشد کودکان شود.

تحول در نظام اداری زمانی قابل اعتناست که از سطح بخشنامه فراتر رود و به رفتار سازمانی بدل شود. گزارش تازه مدیرکل منابع انسانی سازمان تأمین اجتماعی درباره عملکرد طرح شناسایی استعدادها، تصویری از همین گذار ارائه می‌کند؛ گذاری از الگوی سنتی انتصاب به سازوکاری مبتنی بر سنجش، ارزیابی و رقابت حرفه‌ای. به گفته سیدمحسن نظام‌خیرآبادی، دستور برگزاری آزمون «شایسته‌یابی و شناسایی استعدادها» در ۱۳ بهمن ۱۴۰۳ صادر شد تا «زمینه رشد فردی و حرفه‌ای کارکنان و تناسب شغل و شاعل» فراهم شود. اکنون و پس از گذشت یک سال، داده‌ها نشان می‌دهد این طرح صرفاً یک آزمون مقطعی نبوده، بلکه به تدریج در حال تبدیل شدن به قاعده‌ای پایدار در مسیر انتصابات مدیریتی است. ثبت‌نام ۱۴ هزار و ۶۳۹ نفر، حضور ۹ هزار و ۹۹۳ نفر در آزمون سراسری و ورود صدها نفر به کانون‌های ارزیابی، نشانه‌ای از جدی بودن این مسیر است؛ مسیری که قرار است انتخاب مدیران را به فرآیندی سنجش‌پذیر و قابل دفاع تبدیل کند.

طراحی سازوکار انتصاب

نظام‌خیرآبادی تصریح می‌کند که پس از صدور دستور مدیرعامل، «شیوه‌نامه انتصابات در ۲۷ بهمن ۱۴۰۳ ابلاغ شد» تا چارچوب حقوقی و اجرایی طرح تثبیت شود. به گفته او، بر اساس این شیوه‌نامه، برای هر

پست مدیریتی ابتدا فهرست ۲۰ نفره‌ای از میان افراد واجد شرایط تحصیلی و تجربی که در آزمون شرکت کرده‌اند تهیه می‌شود؛ سپس این فهرست به سه تا شش گزینه محدود و برای ارزیابی نهایی به کمیته انتصابات معرفی می‌شود. وی تأکید می‌کند که «ارزیابی شایستگی فردی توسط کانون ارزیابی و طی تشریفات قانونی، شرط انتصاب است.» این طراحی چندمرحله‌ای، عملاً مسیرهای غیررسمی را محدود و فرآیند را به یک زنجیره مشخص از آزمون تا حکم تبدیل کرده است. برگزاری آزمون توسط سازمان سنجش و اعلام رسمی نتایج نیز به گفته مدیر طرح، «اعتبار و شفافیت فرآیند را تضمین کرده است.»

ارزیابی دقیق استعدادها

مدیرکل منابع انسانی در تشریح مرحله ارزیابی توضیح می‌دهد که در فاز نخست، «۷۱۸ نفر از دارندگان تراز بالای ۷۰۰۰ از ۱۱ مرداد تا ۲۶ مهر، روزانه ۱۲ نفر، در کانون ارزیابی مورد سنجش قرار گرفتند.» نتیجه این مرحله، پذیرش قطعی ۸۲ نفر و پذیرش مشروط ۳۰۴ نفر بود. به گفته او، پذیرفته‌شدگان مشروط باید دوره‌های توسعه حرفه‌ای را طی کنند تا برای تصدی مسئولیت‌های بالاتر آماده شوند. در فاز دوم نیز «۵۶۶ نفر از دانش‌آموختگان ۲۱ دانشگاه برتر کشور» از ۲۷ مهر تا ۲۵ آذر ارزیابی شدند که ۴۳ نفر قطعی و ۲۰۴ نفر مشروط پذیرفته شدند. نظام‌خیرآبادی تأکید می‌کند که این تفکیک،

هر واحد سیمان نیازمند حدود ۸۰ میلیارد تومان سرمایه‌گذاری است، هدف این اقدامات را کاهش مصرف انرژی تا یک‌سوم و ارتقای سودآوری کارخانه‌ها عنوان کرد. وی تصریح کرد که مدیریت مصرف انرژی و بهینه‌سازی فرایندها از اولویت‌های دولت در بخش‌های صنعتی است و برنامه‌ریزی برای تغییر سهام و توسعه واحدها با هدف تأمین منافع کارگران و جامعه ادامه دارد.

رفع موانع مالی و توسعه صنایع نوین

بازدید از کارخانه لاستیک‌سازی الیگودرز سومین محور سفر وزیر تعاون بود. این پروژه که تاکنون ۲۵ درصد پیشرفت فیزیکی داشته، با رفع موانع بانکی و مالی و همکاری بانک تجارت و صندوق توسعه ملی روند اجرایی خود را با جدیت ادامه می‌دهد. میدری از تأمین

منابع مورد نیاز پروژه خبر داد و گفت جلسات هفتگی برای پیگیری اجرای مستمر و بدون وقفه طرح برگزار می‌شود. با بهره‌برداری از این کارخانه، علاوه بر ایجاد اشتغال صنعتی، زنجیره تولید لاستیک کشور تقویت

نشان‌دهنده نگاه توسعه‌محور طرح است: «هدف صرفاً انتخاب نیست، بلکه آماده‌سازی نیروهای مستعد برای مدیریت آینده سازمان است.» به این ترتیب، آزمون به سکوی شناسایی و سپس پرورش استعداد تبدیل شده است.

از ارزیابی تا انتصاب

به گفته مدیرکل منابع انسانی، پس از صدور دستور اداری در دی‌ماه ۱۴۰۴ برای بهره‌گیری از ظرفیت پذیرفته‌شدگان، «فهرست اسامی به استان‌ها ابلاغ و معاونان و مدیران مکلف شدند این افراد را در فهرست سه تا شش نفره انتصابات درج کنند.» وی تصریح می‌کند که با توجه به ارزیابی‌های انجام‌شده، «معرفی مجدد این افراد به کانون ارزیابی موضوعیت ندارد.» نتیجه این روند آن است که از دوم دی تا بیستم بهمن امسال، «۳۹ نفر از پذیرفته‌شدگان به مشاغل مدیریت و سرپرستی منصوب شده‌اند و ۱۰۱ نفر دیگر در فرایند انتصاب قرار دارند.» همچنین برای ۷۵ نفر که فعلاً شرایط تصدی پست مدیریتی را ندارند، به گفته او «کارراهه تسهیل ارتقای درجه کارشناسی تدوین خواهد شد.» این اعداد، هرچند در مقیاس کل سازمان هنوز آغاز راه محسوب می‌شوند، اما نشان می‌دهد پیوند آزمون و حکم مدیریتی برقرار شده است.

تثبیت فرهنگ شایسته‌سالاری

نظام‌خیرآبادی از تجلیل رسمی پذیرفته‌شدگان نیز



دارو، نوسازی صنایع حیاتی و پیشرفت پروژه‌های صنعتی کلیدی، استان لرستان در مسیر رشد پایدار و کاهش وابستگی به واردات قرار گرفته و نقش مؤثری در اشتغال و توسعه اقتصادی منطقه ایفا می‌کند.

شده و زمینه رشد صنعتی منطقه فراهم خواهد شد. این مجموعه اقدامات در لرستان نشان‌دهنده تلاش دولت برای توسعه متوازن و ارتقای خودکفایی صنعتی و دارویی کشور است. با افزایش ظرفیت تولید داخلی

مسئولیت مستقیم در برابر دارایی بازنشستگان

رییس هیأت مدیره سازمان تأمین اجتماعی تأکید کرد ذینفعان ماحق الناس هستند و این امانت مسئولیت ما را چندین برابر می‌کند

به‌طور تضامنی مسئول کیفیت و نگهداری از دارایی‌ها هستند.»

رییس هیأت مدیره خاطرنشان کرد که بر اساس منشور بورس، کمیته حسابرسی داخلی به عنوان بازوی نظارتی سازمان عمل می‌کند. ترکیب اعضای کمیته‌ها شامل دو عضو هیأت مدیره، یک عضو مستقل و نماینده مدیرعامل است تا استقلال و اثربخشی تضمین شود.

به‌روزرسانی شاخص‌ها و کنترل داخلی

اسماعیل گرچی‌پور، نایب رئیس هیأت مدیره، با اشاره به اقدامات دو ماه اخیر، بر ضرورت به‌روزرسانی شاخص‌های کمی و کیفی برای ارزیابی اثربخشی کنترل‌های داخلی تأکید کرد. او گفت: «هیأت مدیره و ارکان سازمان موظفند سازوکارهای لازم برای اجرای

حفظ اعتماد عمومی و نظارت پیشگیرانه مصطفی سوری، معاون اقتصادی و سرمایه‌گذاری سازمان، اعتماد عمومی را مهم‌ترین دارایی نهاد خواند و افزود: «نظارت مؤثر اقدامی برای صیانت از این دارایی است.» وی توضیح داد که شرکت‌ها براساس شاخص‌های اعلام‌شده مورد ارزیابی قرار

می‌گیرند و گزارش عملکرد آن‌ها به دوره‌های بعدی تعمیم خواهد یافت.

سوری بر حرکت از «نظارت واکنشی» به «نظارت پیشگیرانه» تأکید کرد تا کنترل‌ها نه‌تنها مشکل‌یاب بلکه پیشگیرانه باشند. صمدالله فیروزی، عضو کمیته، نیز گفت: «بازرسی در دنیا به معنای پیشگیری است نه مچ‌گیری.»

نشست هم‌اندیشی کمیته‌های حسابرسی سازمان تأمین اجتماعی بر ضرورت حفظ شفافیت مالی، مقابله با فساد، اجرای دقیق کنترل‌ها و ارتقای پاسخگویی شرکت‌ها تمرکز داشت. اعضای هیأت مدیره و کمیته‌ها با تأکید بر آموزش تخصصی و نظارت پیشگیرانه، بر حفاظت از دارایی‌های بیمه‌شدگان و بازنشستگان و تقویت اعتماد عمومی تأکید کردند.