

مدیرعامل سازمان تأمین اجتماعی:

باید فرهنگ سازمانی را ارتقاء دهیم

دیدگاه



علی پاکیان

روزنامه‌نگار

خانواده ایرانی و تأمین اجتماعی مدرن

یکی از ابعاد مهم نظام رفاه و تأمین اجتماعی در کشور ما، اهمیت دادن به نهاد خانواده است. از دیرباز، فرزند و همسر بیمه‌شده تبعی فرد بیمه‌گذار بوده‌اند؛ فرزند پسر دانشجو تا زمان تحصیل و فرزند دختر نیز تا زمان ازدواج و حضور در قانون خانواده، تحت تکفل بیمه‌شده اصلی قرار داشتند. مستمری از آن همسر و فرزندان بوده و تمامی این نصوص، داللت بر ارجحیت نهاد خانواده برای بزرگترین سازمان بیمه‌گر کشور داشته‌است.

راهکار نوین سازمان تأمین اجتماعی در طرح ملی بیمه فراگیر خانواده ایرانی، این اصل بنیادین را استونی سترگ بخشیده است؛ بدین معنا که این بار، مادر بودن نیز به عنوان اصلی مهم برای نظام رفاهی جمهوری اسلامی ایران مطرح شده است.

برای بسیاری از مادران خانه‌دار این سرزمین -در تمامی سالیان- جایگاه تبعی در نظر گرفته می‌شد که خود، اهمیتی درخور داشت؛ اما امروزه، مادر بودن شغل است. در گذشته برخی زنان خانه‌دار در خلوت خود افسوس می‌خوردند که ای کاش از بیمه‌ای برخوردار بودند و در سنین بالا، آب باریکه‌ای می‌توانست خیال آنها را برای ادامه زندگی راحت کند. حال با بیمه زنان خانه‌دار این مهم رنگ حقیقت به خود گرفته است. زنان خانه‌دار در طرح خانواده ایرانی تأمین اجتماعی، بیمه‌شده اصلی هستند و حتی باز دست دادن همسر بیمه‌شده خود، می‌توانند در آینده از مستمری خود به همراه مستمری همسر فوت شده‌شان بهره ببرند. نکته مهم در این میان، نرخ مناسب این بیمه است. حق بیمه پرداختی برای بهره‌مندی از بیمه زنان خانه‌دار به قدری مناسب است که می‌تواند هر خانمی را در کشور ترغیب کند.

چنین رقمی در مورد بیمه دانشجویی نیز صادق است. سازمان تأمین اجتماعی در طرح ملی بیمه فراگیر خانواده ایرانی، کاری کرده است تا «افسوس» از در خاطر آیندگان نیاید. چه بسیار از فارغ‌التحصیلان دانشگاهی که در سنین میانسالی خود افسوس می‌خورند که چرا «همر» خود را صرف حضور در دانشگاه کردند و اگر چندسال زودتر پای به محیط کار می‌گذاشتند، لاجرم زودتر بازنشسته می‌شدند و بار خستگی چندین ساله را بر زمین می‌گذاشتند. این بدان سبب بود که التزام بر خورداری از بازنشستگی، پرداخت حق بیمه است و این مهم تا زمان اشتغال و تنها پس از اتمام دوران تحصیل میسر می‌شد. حال با بیمه دانشجویان، ای افسوس دیگر محلی از اعراب ندارد. شروع بیمه‌گذاری فرد از زمان آغاز به تحصیلات دانشگاهی است و هر چقدر که این امر به طول بینجامد، تنها بر سنوات و سابقه بیمه‌ای فرد افزوده خواهد شد.

امروز، سازمان تأمین اجتماعی تلاش دارد تا با حمایت‌های خود، آینده‌ای روشن را فرآوری خانواده ایرانی نمایان سازد. دیگر دوران طرح‌های قدیمی گذشته است و نظام رفاهی مدرن ایران‌زمین، طرح‌های جدید را ارائه می‌دهد که حاصل آن آرامش و رفاه عمومی در کنار برخورداری از مستمری بهنگام و بجاست.

هر چقدر
بتوانیم
شاخص‌های
خدمت‌محوری
را در بین
کارکنان
افزایش دهیم،
باعث ارتقاء
فرهنگ در
سطح سازمان
شده ایم



به عنوان یک کار فرهنگی اشاره کرد و گفت: «بیمه تأمین اجتماعی با برقراری تعاملی سازنده و همفکری و همیاری متقابل با مخاطبان، بستر مناسبی را برای ارتقاء کمی و کیفی خدمات خود فراهم آورده است.» در ادامه نخستین نشست شورای فرهنگی، دکتر احمد اسفندیاری معاون فرهنگی، اجتماعی و امور استان‌ها نیز گفت: «بر اساس فرمایشات رهبر انقلاب اسلامی، ایشان یکی از دغدغه‌های اساسی خود را توجه به مسائل فرهنگی عنوان کرده‌اند و رأس همه‌امور را مقوله فرهنگ دانسته و فرهنگ را جهت‌دهنده همه اقدام‌های اساسی و زیربنایی جوامع بشری و شتاب‌دهنده یا کندکننده آن برشمرده‌اند.»

وی با بیان اینکه مأموریت شورای فرهنگی و اجتماعی سازمان تأمین اجتماعی در دوره جدید فعالیت، بهره‌گرفتن از تمامی ظرفیت‌های آن است، افزود: «این شورا باید بتواند با همکاری معاونت‌ها، نهادها و بخش‌های مختلف نیازهای فکری و فرهنگی واحدهای مختلف این سازمان را به نحو شایسته‌ای تأمین کند. در بخش‌های مختلف سازمان هر اقدام و فعالیتی صورت می‌گیرد، باید نسبت به بحث تولید محتوا و پیوست فرهنگی آن توجه ویژه داشته باشیم.» معاون فرهنگی، اجتماعی و امور استان‌ها به اهمیت بنیان خانواده در سازمان تأمین اجتماعی اشاره کرد و گفت: «برگزاری مناسبت‌های مختلف در راستای سیاست‌های کلی نظام به منظور تقویت خانواده و افزایش جمعیت قابل تقدیر است.»

وی به بیش از ۶۰ هزار نفر همکار در سازمان تأمین اجتماعی اشاره کرد و گفت: «حدود ۶ هزار نفر از همکاران این سازمان دارای خانواده سه فرزند و بیشتر هستند. افزایش جمعیت نقش مهمی در عرضه نیروی کار و در نتیجه رشد تولید و توسعه اقتصادی-اجتماعی کشور خواهد داشت که باید مورد توجه قرار گیرد.»

کار خود را به شکل شایسته انجام داده است.» میرهاشم موسوی با بیان اینکه انسان‌ها دو گرایش دارند، گفت: «یکی از ویژگی‌های روحی انسان، تمایلات و گرایش به خوبی‌ها و دیگری گرایش به بدی‌هاست که اگر در بین افراد جامعه، گرایش به خوبی‌ها که سیره انبیای الهی است، تقویت شود، سطح فرهنگ در سازمان‌ها و جامعه ارتقاء خواهد یافت.»

دکتر موسوی با اشاره به اینکه تأمین اجتماعی یک

سازمان خدمت‌محور است، گفت: «این سازمان جزو سازمان‌هایی است که با بیش از نیمی از مردم کشور در ارتباط است که با توجه به وسعت و تنوع در ارائه خدمات هر چقدر بتوانیم شاخص‌های خدمت‌محوری را در بین کارکنان افزایش دهیم، باعث ارتقاء فرهنگ در سطح سازمان شده ایم.» وی به رضایتمندی و خدمت‌رسانی مطلوب به جامعه تحت پوشش با استفاده از تمامی توان و ظرفیت‌های موجود به عنوان خروجی و نتیجه کار

میرهاشم موسوی:

ارتقاء سامانه نسخه الکترونیک ضروری است

قابل قبول سامانه نیز باید مورد توجه باشد. اختلال در سامانه نسخه الکترونیک به هیچ عنوان قابل قبول نخواهد بود.» دکتر موسوی، تسهیل در استفاده از سامانه نسخه الکترونیک را از دیگر راهبردهای سازمان تأمین اجتماعی برشمرد و گفت: «استفاده پزشکان و داروخانه‌ها از سامانه نسخه الکترونیک تأمین اجتماعی باید با حداکثر سهولت ممکن باشد. در این زمینه می‌توانیم از ظرفیت شرکت‌های دانش‌بنیان نیز استفاده کنیم. حوزه فناوری اطلاعات و حوزه درمان سازمان تأمین اجتماعی در زمینه ارتقاء سامانه نسخه الکترونیک مسئولیت مشترک دارند و باید با هماهنگی بین بخشی و تقسیم وظایف در اسرع وقت برنامه زمان‌بندی توأم با اولویت‌بندی وظایف را برای نسخه الکترونیک تنظیم کنند تا بتوانیم برنامه‌های آتی در حوزه نسخه الکترونیک و رسیدن به نقطه مطلوب را به روشنی طراحی کنیم.» عبدالله حسینیان، رییس مرکز فناوری اطلاعات، آمار و محاسبات و مدیر پروژه نسخه الکترونیک سازمان تأمین اجتماعی نیز در این جلسه، گزارشی از روند پیشرفت نسخه الکترونیک و برنامه‌های در دست اجرای سازمان تأمین اجتماعی برای پیشبرد این طرح ارائه کرد. معاون درمان سازمان تأمین اجتماعی و مدیران حوزه معاونت درمان و همچنین مدیران درمان تأمین اجتماعی چند استان نیز به بیان دیدگاه‌ها، نظرات و پیشنهادات خود برای تکمیل طرح نسخه الکترونیک پرداختند.



مدیرعامل سازمان تأمین اجتماعی:

حوزه منابع انسانی شاه‌کلید تحول است

انتقال آگاهی باشد و باید بتوانیم در مورد مسائل مختلف تصمیم‌گیری صحیح و مبتنی بر دانش و مهارت سازمانی داشته باشیم.»

موسوی ادامه داد: «تفویض اختیارات باید به عنوان یک اصل مورد توجه قرار گیرد. البته تفویض اختیار در چارچوب مشخص و توأم با نظارت دقیق و تفویض مسئولیت باشد تا کارهای سازمان با سرعت و دقت بیشتری انجام شود. در حوزه منابع انسانی سازمان تأمین اجتماعی اقدامات تحولی ارزشمندی در حال انجام است و کار جهادی و شبانه‌روزی نتایج ارزشمندی در این حوزه به دنبال داشته است. با اقدامات ارزشمند صورت گرفته در تبدیل وضعیت ایشاگران و رویکرد ارتقاء خدمات رفاهی و انگیزش نیروی انسانی در سازمان، شاهد افزایش رضایتمندی در سطح سازمان هستیم که قطعاً این روند تداوم خواهد داشت.» مدیرعامل سازمان تأمین اجتماعی در زمینه تقسیم وظایف و ساختار تشکیلاتی این سازمان نیز گفت: «در طراحی تشکیلات سازمانی باید چابک‌سازی و کاهش حجم تشکیلات، توازن بین نیروهای اصلی و پشتیبانی و همچنین هماهنگی، انسجام و تقسیم شفاف و دقیق وظایف مورد توجه قرار گیرد و از تداخل مسئولیت‌ها پیشگیری شود. فرایندزایی از دیگر مسائل مهمی است که باید در تغییرات ساختاری مورد توجه باشد و بتوانیم با کاهش و بهینه‌سازی فرایندها؛ ساختاری منعطف طراحی کنیم تا امکان تفویض اختیار بیشتر به مدیران واحدها فراهم شود، لذا راهبرد سازمان در قبال ساختار تشکیلاتی باید مشخص شده و ساختار سازمانی متناسب با راهبرد سازمان طراحی شود.»

مدیرعامل سازمان تأمین اجتماعی در جلسه بررسی برنامه‌های تحولی معاونت توسعه مدیریت و منابع انسانی سازمان تأمین اجتماعی، اظهار داشت: «سازمان تأمین اجتماعی به دلیل تنوع خدمات و گستردگی جامعه تحت پوشش ویژگی‌های خاص دارد و آثار فعالیت این سازمان در کل حاکمیت و نظام، بروز و ظهور دارد، لذا باید در تصمیم‌گیری‌های مربوط به این سازمان جامع‌نگری مورد توجه باشد. نگرش مدیریت نسبت به منابع انسانی نیز متناسب با راهبرد و رویکرد اصولی حاکم بر سازمان، مبتنی بر جامع‌نگری است و در تمامی حوزه‌های سازمان باید نسبت به منابع انسانی همین رویکرد دنبال شود. ارتباط واحدهای مختلف سازمان و ارتباط بین صف و ستاد نیز در همین چارچوب قابل ارزیابی و باید ارتباطی روشن و مؤثر بین صف و ستاد سازمان ایجاد شود.»

میرهاشم موسوی افزود: «در حوزه منابع انسانی مسأله اصلی که باید مورد توجه قرار گیرد، بهره‌وری سازمانی است. باید افزایش بهره‌وری را همواره مورد توجه قرار دهیم. برای افزایش بهره‌وری باید برنامه‌ای اصولی برای تمامی سازمان داشته باشیم و در هر بخش نیز متناسب با برنامه سازمانی بتوانیم با اتخاذ راهکارهای مؤثر برای افزایش بهره‌وری، هدف‌گذاری کرد و برنامه ویژه داشته باشیم. یادگیری سازمانی نیز در حوزه منابع انسانی باید همواره مورد توجه قرار گرفته و پیگیری شود. آموزش کارکنان، چرخش شغلی، جانشین‌پروری و انتقال مهارت سازمانی یکی از مسائل مهمی است که در تمامی بخش‌های تخصصی باید با جدیت دنبال شود. تعاملات سازمانی باید مبتنی بر

در طراحی
تشکیلات
سازمانی باید
چابک‌سازی و
کاهش حجم
تشکیلات،
توازن بین
نیروهای اصلی
و پشتیبانی
و همچنین
هماهنگی،
انسجام و
تقسیم شفاف
و دقیق وظایف
مورد توجه
قرار گیرد