

میدری در همایش مدیران روابط عمومی دستگاه‌های دولتی:

# راهبرد دولت چهاردهم برای حل مشکلات عدم منازعه است

و یکی از آن‌ها این بود که به فکر رسیدن به موفقیت‌های بزرگ در کوتاه‌مدت نباشیم.»

میدری به ضعف بوروکراسی در کشور اشاره کرد و توضیح داد: «ضعف بوروکراسی در ایران اجازه تغییر و موفقیت‌های بزرگ را نمی‌دهد. پهلوی دوم در کتاب پاسخ به تاریخ، مدعی بود که در همه زمینه‌ها موفق بوده است اما آنچه او را به سقوط کشانید اژدهای هفت سر بوروکراسی در ایران بود. بوروکراسی یکی از مشکلات ما در زمینه رشد و توسعه است و نباید آن را کتمان کرد.»

وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی به راهبرد دیدن واقعیت‌ها در ادبیات پزشک‌های پرداخت و یادآور شد: «رئیس‌جمهور پزشک‌های با توجه به تخصص پزشکی اش معتقد است که برای درمان باید اول درد را به رسمیت شناخت و بعد به دنبال علاج آن رفت. سیستم اداری ایران برای تولید شواهد بسیار ضعیف است و این بوروکراسی ناکارآمد یکی از ریشه‌های منازعه است. به همین دلیل با تغییر آدم‌ها چیزی تغییر نخواهد کرد.»

او با انتقاد از فرهنگ نزاع حاکمان در ایران ادامه داد: «برخی آدم‌ها اهل دعوا هستند اما پزشک‌های نمی‌خواهد دعوا کند. برخی در دو جناح سیاسی اهل دعوا هستند اما مسئله آن‌ها نیستند، ریشه در ناکارآمدی سیستم است و بار سنگین مشکلات ناشی از این ناکارآمدی باعث شده است که مسئولان به منازعه باهم بپردازند. حالا این سؤال مطرح است که با این وضعیت چه می‌توان کرد.»

میدری در پاسخ به این سؤال که چه باید کرد، گفت: «آمریکایی‌ها بعد از بحران ۱۹۲۹ با ایجاد جزیره‌های تحول توانستند از بحران خارج شوند.»



راحتی قابل از بین رفتن نیست. علت آن هم وجود آدم‌های بد در جامعه نیست بلکه به شرایط بد ما برمی‌گردد. استاد ما دکتر عظیمی، تشبیه می‌کرد می‌گفت وقتی دو اسب در کشیدن بار سنگین عاجز می‌شوند همدیگر را گاز می‌گیرند. من معتقدم جامعه ما به‌خاطر فشار مشکلات به نزاع کشیده شده است.»

او گفت: «بحران دستاورد گاهی کاری می‌کند که مسئولان برای رسیدن به یک هدف کوتاه‌مدت، تصمیماتی بگیرند که بحران‌سازی کند. من در ابتدای این دولت متنی، ۱۰ نکته به آقای پزشک‌های ارائه کردم

وقتی دعوا می‌کنیم نگاه‌هایمان کوتاه‌مدت می‌شود و بسیاری از مشکلات مانند تورم و گرانی هم حاصل نگاه کوتاه‌مدت است.»

میدری با طرح این سؤال که چرا در حاکمیت و جامعه ایران منازعه وجود دارد؟ گفت: «ما هنوز وارد عصر «وفاق» نشده‌ایم. هنوز در کشور منازعه هست و این منازعه هم ریشه‌ای تاریخی دارد. قبلاً در این باره گفته‌ام که منازعات ما به عصر مشروطه برمی‌گردد و در حوادثی مانند ملی شدن صنعت نفت و انقلاب اسلامی هم خود را نشان داد. این نزاع چیزی است که از روزگار به ما ارث رسیده و به

وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی در جمع مدیران بانک توسعه تعاون:

## تعاون وجه اقتصادی وفاق است

بانک توسعه تعاون می‌تواند سنت‌های تعاونی قدیمی در کشور را زنده کند.»

### بانک توسعه تعاون بازوی وزارتخانه است

علی سرزمین، سرپرست بانک توسعه تعاون نیز در این مراسم با بیان اینکه بانک تعاون بازوی وزارتخانه است گفت: «این بانک یکی از مجاری تحقق ایده‌های فقرزدایی و حمایت از بنگاه‌های کوچک است. هدف ما در این بانک سوداوری نیست ولی در عین حالی که نمی‌خواهیم زیان‌ده باشیم، اهداف اجتماعی را در کنار ملاحظات اقتصادی دنبال می‌کنیم.» او افزود: «اهداف ما در این بانک صرفاً اقتصادی نیست و اهداف اجتماعی هم داریم. بانک توسعه تعاون در عین حال در تلاش است تا ضوابط بانکی را به خوبی اجرا کند، چنانچه به‌خاطر تلاش‌های دوستان اولین بانکی هستیم که بیشترین تأییدیه‌ها را در حوزه آتی از بانک مرکزی دریافت کرده‌ایم.» در این همایش از لوح اوراق گواهی حق تقدم تعاون در حضور وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی و جمعی از مدیران رونمایی شد.

وزیر تعاون با تأکید بر سنت ریشه‌دار تعاونی‌ها در ایران، بیان کرد: «بحث دیگر من این است که خیلی کارها به‌صورت سنتی در کشور جواب می‌دهد، ما زمانی می‌خواستیم تحقیق کنیم که چرا در برخی کشورهای اسکاندیناوی تعاونی‌ها فعال هستند، بعد متوجه شدیم که قبل از ما این تحقیق‌ها انجام شده است. تحقیقات نشان می‌داد آن‌ها برای تقویت تعاونی‌ها قانون و مقررات اضافی نداشته‌اند بلکه به‌صورت سنتی در فرهنگ اقتصادی آنجا تعاونی‌ها ریشه داشتند. ما هم در ایران به‌صورت سنتی تعاونی‌ها را داشتیم و در موضوعاتی مانند استفاده از قنات، کار به شکل تعاونی وجود داشته است.» میدری در ادامه گفت: «من از آقای سرزمین سرپرست بانک توسعه تعاون، خواستم که به شیوه‌هایی مانند صندوق‌های خانوادگی و فامیلی و نحوه اجرای فرایندهای آن در بانک توسعه تعاون بپردازد. هم اکنون سیستم بانکی ما چنین روش‌هایی را ممکن نمی‌کند و سازوکاری برای آن در بانک‌ها وجود ندارد اما ما می‌توانیم در بانک تعاون آن را به شکلی پیاده کنیم. تعاونی در کشور ما و در سنت ما بوده است اما سازوکار مالی و اداری آن را نداشته‌ایم. بنابراین

میدری اضافه کرد: «ایجاد تعاون و همکاری به جای اختلاف و نزاع کار ساده‌ای نیست. بانک توسعه تعاون باید با ایجاد و توسعه کسب‌وکارهای ماندگار به رشد تعاون کمک کند. در مرحله بعد باید بتوانیم بنگاه‌های کوچک را به بنگاه‌های بزرگ پیوند بزنیم.» این مقام مسئول یکی از مشکلات بازار کار در ایران را نیاز به سرمایه زیاد برای کسب درآمد دانست و توضیح داد: «نسبت سرمایه به درآمد در کشورهایی مثل آمریکا و چین پایین‌تر از ایران است و علت آن هم گسستگی میان زنجیره‌های تولید است. واحدهای تولیدی گاهی مجبور می‌شوند برای رفع نیاز خود به حوزه‌هایی وارد شوند که تخصصی در آن ندارند. مثلاً ما به فولاد می‌گوییم برق مصرفی‌اش را خود تولید کند در حالی که نیروگاه‌داری و تولید برق تخصص او نیست.» او یادآور شد: «با عنایت به این مشکل است که هرچه همکاری‌های بین بخشی در حوزه تولید افزایش یابد نسبت سرمایه به درآمد نیز کاهش می‌یابد و تعاون یا به عبارت دیگر کنسرسیوم و ائتلاف تجاری می‌تواند همین نقش را ایفا کند. بانک توسعه تعاون نیز یکی از وظایفش ایجاد ارتباط بین شرکت‌هاست.»

مدیر عامل سازمان تأمین اجتماعی در جمع مدیران هسته‌های گزینش تشریح کرد

## راهبرد شایسته‌سالاری و جذب نخبگان در دستور کار سازمان تأمین اجتماعی

شود تا حتماً مدیران تأمین اجتماعی، طی فرآیندی حساب‌شده انتخاب و گزینش شوند. به این منظور، باید افراد مناسب شناسایی شوند نه اینکه فقط از میان افرادی که می‌شناسیم انتخاب کنیم. انتخاب مبتنی بر شایسته‌سالاری باعث می‌شود تا افراد نسبت به سیستم احساس دین کنند نه نسبت به اشخاص. به این ترتیب تشویق می‌شوند که برای تأمین اجتماعی کار کنند. بر این اساس دیگران هم مشاذه می‌کنند که با کار بهتر می‌توان ارتقا پیدا کرد نه با توسل به افراد.» مدیر عامل سازمان تأمین اجتماعی در خصوص راهبرد شایسته‌سالاری و استفاده از نیروی انسانی بیان کرد: «با جدیت و با سازوکار فنی و استفاده از متخصصان و مراکز ارزیابی، نه‌تنها در سطح ستاد بلکه در شعب و مراکز درمانی در جهت استعدادیابی در درون سازمان گام برمی‌داریم. ابتدا باید استعدادهای سازمان را شناسایی کرده و مورد توجه قرار دهیم. در مرحله دوم برای ورود افراد جدید به تأمین اجتماعی نیز از بین نخبگان، نخبه‌ترین‌ها را انتخاب کنیم تا به جامعه افراد تحت پوشش سازمان خدمت کنند. لذا در نظر داریم در تعامل با بنیاد نخبگان و دانشگاه‌ها، رتبه‌های خوب از دانشگاه‌های برتر را فراخوان و در فرایندی عادلانه، بهترین‌ها را انتخاب کنیم.» او توضیح داد: «کسی که بر اساس شایستگی خود وارد سازمان شود نه با معرفی اشخاص و یا فشارهای بیرونی، به سازمان و استانداردهای آن احترام می‌گذارد و خود را مدیون آن می‌داند. هسته‌های گزینش می‌توانند در این بخش کمک کنند تا افراد نخبه، سهل‌تر و با سختگیری کمتری به تأمین اجتماعی وارد شوند که البته چارچوب‌های لازم در این خصوص تدوین شده و به زودی اجرا می‌شود. بعد از این هم باید سراغ شرکت‌های تأمین اجتماعی مانند شستا برویم و برای آن‌ها نیز نیروی نخبه جذب کنیم. شرکت‌ها دارای جامعه کارگری هستند و اگر افراد بهتری جذب آن‌ها شوند، بازدهی آن‌ها افزایش می‌یابد. آن‌ها شالله بتوانیم همه این برنامه‌ها را که محصول خرد جمعی است، در کنار هم اجرا کنیم؛ چه موظفیم عملکرد بهتری در قبال جامعه کارگری داشته باشیم. از این جهت باید بهترین‌ها را جذب کنیم تا بتوانیم بهتر کار کنیم و هسته‌های گزینش یار و مددکار ما در این جهت خواهند بود.»



را در کیفیت ساعات حضور در محل کار، حسن انجام وظیفه و پایبندی به آداب اخلاقی در مواجهه با مردم نشان دهد؛ لذا باید از همکاری استفاده شود که تا حد ممکن امین، سالم، درست و منصف باشند.»

او با اشاره به بخشی از طرح‌های دوره پیشین مدیریت خود در سازمان تأمین اجتماعی یادآور شد: «در این دوره نیز مهم‌ترین کارهای تحول‌آفرین را در معاونت‌ها و بخش‌های مختلف سازمان تعریف کرده‌ایم که پس از ادغام و تفکیک طرح‌ها، با خرد جمعی نهایتاً به بیست عنوان طرح راهبردی رسیدیم. برای هر کدام از این طرح‌ها یک مدیر و برای هماهنگی مجموعه طرح‌ها نیز مدیر دیگری تعیین کرده‌ایم تا آن‌ها شالله به سمت تحول حرکت کرده و با همین منابع موجود، خدمات بهتری به بیمه‌شدگان ارائه کنیم. آن‌ها شالله سازمان تأمین اجتماعی پس از اجرای این بیست طرح، سازمانی بسیار متفاوت با امروز خواهد بود و بخشی از این طرح‌ها مثل موضوع شایسته‌سالاری به‌نحوی با کار همکاران ما در هسته‌های گزینش مرتبط است.» سالاری ادامه داد: «شیوه جذب نیرو در تأمین اجتماعی باید اصلاح

### وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی

#### گزارش

معتقد است که راهبرد پزشک‌های بر مبنای «عدم منازعه» می‌تواند به حل بسیاری از مشکلات منجر شود. او بوروکراسی ایران را به گونه‌ای توصیف می‌کند که نمی‌توان با وجود آن، انتظار تغییر بزرگ در جامعه داشت.

احمد میدری در نخستین همایش شورای عالی هماهنگی روابط عمومی دستگاه‌های اجرایی کشور در دولت چهاردهم با اشاره به شعار وفاق رئیس‌جمهور گفت: «من فکر می‌کنم شخص آقای پزشک‌های رویکرد جدیدی را طرح کرده است و قصه جدیدی می‌گوید و روابط عمومی‌ها باید این قصه را شنیده و آن را پردازش کنند. این کار روابط عمومی‌هاست.»

او با بیان اینکه رویکرد جدید پزشک‌های در جامعه هنوز پردازش نشده است، گفت: «پزشک‌های تنها رئیس‌جمهوری است که عقبه سیاسی و اجتماعی گسترده ندارد که از او پشتیبانی کنند. او حرف‌های متفاوتی می‌زند و نظام سیاسی هم تصمیم گرفته اجازه دهد که این سخنان بیان شود اما این سخنان هنوز درک نشده است و معلوم نیست که چطور می‌توان با این رویکرد و قصه‌ای که پزشک‌های بیان می‌کند، مشکلات را حل کرد.»

وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی به برداشت خود از «وفاق» پزشک‌های اشاره کرد و افزود: «به نظر من رویکرد اصلی رئیس‌جمهور پزشک‌های این است که دعوا نکنیم. او می‌گوید اگر باهم کنار بیاییم و دعوا نکنیم مشکلات از جمله مشکلات بین‌المللی هم حل خواهد شد. چرا؟ چون دعوا موجب ناکارآمدی نظام تصمیم‌گیری و توان کشور می‌شود و در قرآن هم بر این موضوع تأکید شده است.

#### خبر

گفتن نداشته باشد.»

موهبتی بیان کرد: «تأمین اجتماعی امانت بزرگ نیمی از افراد کشور در دستان ماست و از این‌رو تمامی کارکنان تأمین اجتماعی وظیفه دارند امانت‌دار خوبی برای مردم باشند. در اتاق‌های مدیران این سازمان باید بر روی مردم باز باشد. حل سریع مشکلات بیمه‌شدگان از اولویت‌های این سازمان در دولت چهاردهم است و هرگز از مدیران آسانسوری که بدون طی پله‌های پیشرفت، تصدی امور را به‌دست آورده‌اند، استفاده نخواهد کرد. بیست طرح تحولی نیز در دوره جدید مدیریت سازمان تأمین اجتماعی تهیه و مدیرانی هم برای هر یک از این طرح‌ها تعیین شده که به زودی دستورالعمل این طرح‌ها به استان‌ها ابلاغ می‌شود.»

همچنین ابراهیم کشاورز، سرپرست اداره کل وصول حق بیمه سازمان تأمین اجتماعی، در این مراسم گفت: «از بدو آغاز به کار دولت چهاردهم، بحث متناسب‌سازی حقوق بازنشستگان، در دستور کار سازمان تأمین اجتماعی قرار گرفت. هرچند اجرای این طرح ماهانه یکصد هزار میلیارد ریال هزینه دارد اما اجرایی شدن آن با جدیت پیگیری می‌شود.»

او ادامه داد: «تأمین اجتماعی یکی صندوق بین‌نسلی است و ما باید با امانت‌داری، آن را به‌طور شایسته به آیندگان تحویل دهیم و در تمام برنامه‌ریزی‌ها به سمتی برویم که از میزان فشارها بر روی این صندوق بکاهیم و خدمات مناسبی به بیمه‌شدگان خود ارائه دهیم. گردش مالی سازمان تأمین اجتماعی برای انجام تعهدات ماهانه افزون بر ۷۰۰ هزار میلیارد ریال است و تمامی کارکنان باید امانت‌دار این دارایی ارزشمند بیش از ۴۹ میلیون ایرانی باشند.»

سرپرست اداره کل وصول حق بیمه سازمان تأمین اجتماعی ادامه داد: «از هفته پیش بحث تحول در وصول حق بیمه به اجرا گذشته شد و در این طرح حرکت به سمت شفاف‌سازی که می‌تواند رضایت کارفرمایان را به دنبال داشته باشد، پیگیری می‌شود. کارفرمایان، بزرگ‌ترین شریک تأمین اجتماعی هستند و دوسوم هزینه‌های این سازمان از حق بیمه پرداختی آن‌ها تأمین می‌شود.»

گفتنی است در مراسم تکریم و معارفه مدیر کل تأمین اجتماعی استان اصفهان، از زحمات مرتضی حاجی کاظمی، مدیر کل سابق تجلیل و مسعود محمدی به‌عنوان سرپرست جدید تأمین اجتماعی استان معرفی شد. محمدی ریاست شعبه‌های ناین، درچه و شعبه ۲ اصفهان را در کارنامه خود دارد.