

دبیر هیأت مرکزی گزینش سازمان تأمین اجتماعی گفت:

# هیأت گزینش برتر، محصول اصلاح ساختار



ایثارگران، مسئولیت مستقیم این اقدامات را گزینش تأمین اجتماعی عهده‌دار بود. با توجه به وضعیت ترسیمی ابتدایی، برای همکاران ایثارگر شرایط جایگزین وجود نداشت. آنان یا تبدیل وضعیت را تجربه می کردند یا مشمول واقع نمی شدند. اما در نتیجه اقدامات به عمل آمده و دستورالعمل‌های مربوطه نیز به نوعی تدبیر شد که در این شرایط، اگر برخی همکاران امکان تبدیل وضعیت به رسمی قطعی را نداشتند، در سایر شقوق استخدای، تغییر وضعیت استخدام آنها قابل انجام خواهد بود.

**انتخاب گزینش تأمین اجتماعی به عنوان هیأت برتر از بین ۴۰ دستگاه، نهاد و وزارتخانه در چه شرایطی و بر اساس چه شاخص‌هایی صورت گرفت؟**

هیأت‌عالی گزینش مرکزی کشور پس از ۲۰ سال، بازرسی تمامی مجموعه‌های گزینش نهادها، دستگاه‌ها و وزارتخانه را در دستور کار قرار داد. بر این اساس نمایندگان هیأت حدود یک هفته در گزینش هیأت مرکزی تأمین اجتماعی حضور داشتند. بررسی شرایط آراء صادره، فناوری اطلاعات و شاخص‌های حوزه عملکردی گزینش سازمان، توسط هیأت مرکزی مورد بررسی قرار گرفت. همچنین رضایتمندی همکاران از مجموعه مدیریتی، کاهش زمان پاسخگویی، نحوه ارتباط با ذی‌نفعان نیز به عنوان دیگر شاخص‌های فنی هیأت عالی گزینش برای انتخاب گزینش برتر در کانون توجه قرار داشت. حتی ارتباط با هسته‌های گزینش، مدیران ستادی و ارباب‌رجوع برای این انتخاب مورد توجه بود. در نهایت هیأت مرکزی گزینش سازمان تأمین اجتماعی با توجه به کمیت و کیفیت تحقق شاخص‌های مذکور

شناخت و روایت‌های ناصحیح با تشکیل هسته گزینش در استان‌ها سیر کاهشی داشته است. در مناطقی که واحدهای اجتماعی کوچکتری را تشکیل می‌دهند، مردم نسبت به هم شناخت‌های قومی و فامیلی دارند و این مسأله نقطه قوت هسته‌های گزینش استانی است.

**ارتباط با مدیران در سطوح مختلف تأمین اجتماعی، ابزار لازم در راستای اقدامات هسته گزینش است. این رویه در گزینش مرکزی این سازمان چگونه تعریف شده است؟**

ما در هیأت مرکزی گزینش تأمین اجتماعی همواره از همکاری با مدیران سطوح مختلف در ستاد، استان‌ها و در بخش‌های بیمه‌ای و درمانی استقبال کرده‌ایم. تلاش ما این است در تعامل با بدنه سازمان کمک جدی برای پیشبرد اهداف کلان تأمین اجتماعی باشیم. به عقیده من، نیروی انسانی موتور محرکه این سازمان است. تجربه نزدیک‌ترین ارتباط با بدنه اجرایی و سیاستگذاری تأمین اجتماعی نیز در وضعیت جاری و توسعه آن در قالب چشم‌انداز بلندمدت در حوزه عملکردی گزینش دیده شده است.

این همراهی و تعامل به عنوان یک ارتباط دوسویه در راستای دستیابی به اهداف کلان تأمین اجتماعی مورد توجه مدیران، نیروی انسانی و گزینش قرار داشته است. همچنین ما در گزینش خود را در کنار بدنه اجرایی، مدیریت و ستاد قرار دادیم و این شرایط در ایجاد وضعیت کنونی اثرگذاری قابل توجهی داشته است.

**با چه رویکردی به روزرسانی آموزش و ارتقاء شاخص‌های مربوط به آن را دنبال می‌کنید؟**

ارتقاء دانش نیروی انسانی فعال در بخش گزینش



**هیأت مرکزی گزینش تأمین اجتماعی همچنین در زمره دستگاه‌هایی است که بهترین ارتباط کاری و تعامل را با هیأت‌عالی گزینش ریاست جمهوری برقرار کرده است. در واقع شاخص‌های ارزیابی این دوره با برنامه‌ریزی خاص در خصوص انتخاب هیأت گزینش برتر شکل گرفت. این اتفاق انگیزه مضاعفی برای کارکنان شاغل در حوزه گزینش سازمان تأمین اجتماعی اعم از هیأت مرکزی و هسته‌های گزینش استانی ایجاد خواهد کرد.**

از بین ۴۰ هیأت مرکزی به عنوان برترین هیأت مرکزی گزینش انتخاب شد. سال ۱۳۹۹ نیز هیأت مرکزی گزینش سازمان نیز در راستای عملکردها مورد تقدیر قرار گرفت. شاخص‌های جدی مورد نظر در این دوره ارزیابی بسیار گسترده و کاملی را ارائه داد.

هیأت مرکزی گزینش تأمین اجتماعی همچنین در زمره دستگاه‌هایی است که بهترین ارتباط کاری و تعامل را با هیأت عالی گزینش ریاست جمهوری برقرار کرده است. در واقع شاخص‌های ارزیابی این دوره با برنامه‌ریزی خاص در خصوص انتخاب هیأت گزینش برتر شکل گرفت.

این اتفاق انگیزه مضاعفی برای کارکنان شاغل در حوزه گزینش سازمان تأمین اجتماعی اعم از هیأت مرکزی و هسته‌های گزینش استانی ایجاد خواهد کرد.

**گفت‌وگو**  
انتخاب هیأت مرکزی گزینش تأمین اجتماعی به عنوان گزینش برتر کشور از بین ۴۰ وزارتخانه و دستگاه اجرایی، نشان از ایجاد و توسعه رویکرد تحول‌گرا در این ساختار دارد. بخشی از اقدامات و اولویت‌های این حوزه شامل رضایتمندی مراجعان، به کارگیری روش‌های نوین ارتباطی، توسعه هسته‌های گزینش استانی جهت کاهش هزینه‌های مختلف با توجه به تفاوت‌های فرهنگی و اجتماعی است. توسعه تحولات ساختاری هیأت مرکزی گزینش تأمین اجتماعی و منتخب شدن در قالب برترین گزینش کشور برای نخستین بار، فرصتی جهت گفت‌وگو با سعید ملکوتی، دبیر هیأت مرکزی گزینش سازمان تأمین اجتماعی پیرامون جزئیات ماهیتی و عملکردی این بخش در اختیار آینه‌نو قرار داد که در ادامه می‌خوانید.



**اساس ساختاری و وظایف هیأت مرکزی گزینش سازمان تأمین اجتماعی بر چه پایه‌ای است؟**  
ساختار گزینش سازمان تأمین اجتماعی تابعی از مجموعه کلان گزینش کشور است. پس از فرمان ۱۵ دی‌ماه سال ۱۳۶۱ حضرت امام خمینی (ره)، تنقیح سیستم گزینش کشور در دستور کار قرار گرفت که به دنبال آن، مجموعه گزینش کشور شکل گرفت.

در اواسط دهه ۷۰، قانون گزینش در مجلس شورای اسلامی تصویب و از سوی ریاست جمهوری وقت با تسری از آموزش و پرورش به تمامی دستگاه‌ها، نهادها و وزارتخانه‌های مشمول قانون، به حوزه‌های ذی‌ربط ابلاغ شد. بر اساس ساختار این قانون، رئیس‌جمهور به عنوان رئیس گزینش کشور و هیأتی مرکب از نماینده رئیس‌جمهور، نماینده رئیس قوه قضاییه، دو نفر نماینده از کمیسیون‌های تخصصی به عنوان ناظر و رئیس سازمان اداری استخدامی به عنوان عضو حضور دارند.

بر همین اساس در تمامی دستگاه‌ها، وزارتخانه‌ها و نهادها مجموعه‌ای با نام هیأت مرکزی گزینش با حضور نماینده دستگاه، نماینده سازمان اداری استخدامی و نماینده هیأت عالی گزینش ریاست جمهوری شکل گرفت.



**دبیر هیأت مرکزی گزینش سازمان تأمین اجتماعی:**

**در ساختار جدید در تمام استان‌ها سه مرکز در تهران، نسبت به ایجاد ۳۳ هسته گزینش تأمین اجتماعی اقدام شد و در واقع رشد سه برابری در این بخش اتفاق افتاد. در این تغییرات، پست‌های سازمانی از ۲۶۰ به ۱۲۷ مورد کاهش یافت.**

این ساختار در واحدهای اجرایی به عنوان هسته‌های گزینش حضور و فعالیت دارد. از سازمان تأمین اجتماعی نیز در ماده واحده قانون به عنوان یکی از دستگاه‌های مشمول قانون گزینش نام برده شد. طبیعتاً روند عملکردی هیأت گزینش مرکزی و هسته‌های گزینش تأمین اجتماعی نیز بر مبنای قانون و آیین‌نامه‌های هیأت عالی کشور شکل گرفته است.

**گزینش هدایتگرانه در راستای تعاریف راهبردی این حوزه با چه شاخص‌هایی قابل ارائه است؟**

قانون گزینش معطوف به سابقه بلندمدت جدی در دهه‌های اخیر است. همچنین این قانون هرگز استفاده از روش‌های پیشرو یا رفتارهای هوشمندسازی در حوزه گزینش رانی نکرده است. در مجموعه گزینش و خدمات ارائه شده در قالب آن امکان بهره‌مندی از ابزارهای نوین وجود دارد که کوتاه‌سازی زمان پاسخگویی و استفاده از روش‌های کارآمد و به‌روز در این بخش در قالب سازوکارهای نو قابل تعریف است. البته سیاستگذاری بخش گزینش در هیأت عالی گزینش کشور انجام می‌شود و برنامه‌ریزی هیأت‌های مرکزی گزینش در سازمان‌ها، نهادها و وزارتخانه‌ها از آن نشأت می‌گیرد.

**افزایش رضایتمندی مراجعان و مخاطبان را با استفاده از چه روش‌ها و شاخص‌هایی دنبال می‌کنید؟**

افزایش رضایتمندی در واحدهای تابعه سازمان تأمین اجتماعی در سال‌های اخیر مورد توجه خاص سیاستگذاران حوزه گزینش قرار داشته است. در گذشته حتی پیش‌نویش کدهای رفتاری مربوط به این واحدها رانسبت به هسته‌های گزینش لازم‌الاجرا کردیم. کدهای رفتاری نشان از سازکار رفتار کارمندان با مراجعان است، در همین ارتباط، یکی از تصریحات موجود در ضوابط

**یادداشت**



## سهم بالای کارگاه‌های کوچک از اقتصاد



تاچند دهه گذشته، تأسیس و حمایت از کارگاه‌ها واحدهای تولیدی بزرگ به عنوان مزیت اقتصادی برای کشورها به حساب می‌آمد و عمده دلیل آن به بازدهی بلندمدت و اشتغال گسترده در قالب این صنایع و اثرگذاری آنها در حوزه اقتصاد تولید مرتبط بود. این استدلال، شکل‌گیری صنایع و کارخانه‌های بزرگ با تعداد بالای شاغلان را موجب شد و این رویکرد ایجاد و توسعه کارگاه‌های کوچک را -در بازه زمانی اشاره شده- با محدودیت مواجه کرد. این روند همچنین در کشور ما نیز با تأسیس کارخانجات تولیدی بزرگ در دهه‌های ۵۰ تا ۷۰ بارز بود. اما تحولات اقتصاد تولید، افزایش جمعیت و رشد سرمایه‌های انسانی در دهه‌های اخیر، نوآوری‌های حوزه تولید، بالا رفتن توان مدیریتی و کارآفرینی صاحبان مشاغل، زمینه‌شکل‌گیری و گسترش کارگاه‌های کوچک و متوسط را فراهم آورد.

به همین واسطه ضرورت حضور فعالانه این قبیل کارگاه‌ها در فضای کسب‌وکار و اشتغال، تعریف و در سیاستگذاری‌های این حوزه جای گرفت و به تبع آن، دولت‌ها حمایت از این بخش تولید را به واسطه مزایای آن در دستور کار قرار دادند.

سهم حدود ۸۰ درصدی کارگاه‌های کوچک و متوسط از مجموع کارگاه‌های فعال کشور نشان از گستردگی و میزان اثرگذاری حضور آنها در عرصه تولید و اشتغال است. این در حالی است که صنایع کوچک مقیاس به تنهایی بیش از ۵۲ درصد کارگاه‌ها را شامل می‌شوند. در کشور ما تعریف واحدی از بنگاه‌های کوچک و متوسط ارائه نشده است و از سازمانی به سازمان دیگر شکل متفاوتی دارد. در یک طبقه‌بندی‌امپانگاه‌های صنعتی کشور برحسب میزان کارکنان به چهار گروه ۴۹-۱۰ نفر، ۹۹-۵۰ نفر، ۱۴۹-۱۰۰ نفر و ۱۵۰ نفر کارکن و بیشتر تفکیک شده‌اند که از این میان، سه گروه نخست در زمره بنگاه‌های کوچک و متوسط محسوب می‌شوند. به گفته مدیرعامل سازمان صنایع کوچک و شهرک‌های صنعتی، واحدهای کوچک ۴۳ درصد از اشتغال صنعتی کشور را به خود اختصاص می‌دهند. سهم بالای اشتغال در این واحدها حاکی از نقش آفرینی آنها در ایجاد گسترده فرصت‌های شغلی و تولید است.

آمارها و میزان حضور بنگاه‌های کوچک و متوسط در قالب پیشران‌های اقتصاد تولید، نقش قابل توجهی در اشتغال‌زایی، نوآوری، آموزش نیروی کار، توسعه صادرات، سرمایه‌گذاری و در نهایت رشد اقتصادی عهده‌دار هستند و سیاستگذاری در جهت توسعه آنها تضمین‌کننده اشتغال خواهد بود.

توان بالا در جذب سرمایه‌های اشتغال‌زا، بازدهی سریع و ایجاد اشتغال در مدت کوتاه نسبت به صنایع بزرگ، خلق فرصت‌های کارآفرینی، کمک به حل چالش بیکاری و به‌پسود توزیع درآمدی در بین اقشار مختلف جامعه کارگری و کارفرمایی، بخشی از ویژگی‌های صنایع کارگاهی کوچک محسوب می‌شوند.

همچنین ایجاد اشتغال زودهنگام در قالب فعالیت این کارگاه‌ها به ویژه در محیط‌های کارخانوادگی از دیگر انگیزه‌های فعالان در این بخش کارگاهی تولید به شمار می‌رود.

البته مسأله قانون‌گریزی بیشتر کارگاه‌های کوچک بیشتر نسبت به کارگاه‌های بزرگ مقیاس و نظارت سخت‌تر به این کارگاه‌ها به واسطه گستردگی آنها یکی از چالش‌های این بخش از تولید محسوب می‌شود. اما علاوه بر دلایل اشاره شده در شکل‌گیری بسترهای رشد و توسعه کارگاه‌ها و صنایع کوچک و متوسط، توان کم اقتصادی سرمایه‌گذاران و ریسک بالای ایجاد و توسعه کارگاه‌های بزرگ برای کارآفرینان و کارفرمایان نیز یکی از علل اصلی گسترش این کارگاه‌ها در کشور محسوب می‌شود. مزایای پرشمار حضور و فعالیت کارگاه‌ها و صنایع کوچک در حوزه تولید و بهره‌مندی اقتصاد کشور از فعالیت این کارگاه‌ها، همچنین تحقق بخش مهمی از اشتغال کشور توسط این مراکز کارگاهی باید به عنوان مزایای حضور آنها در چرخه تولید توسط دولت، زمینه‌حمایت از آنها را فراهم آورد.