

تحول در حوزه منابع انسانی تأمین اجتماعی چگونه انجام شد

حدود ۶۶ هزار نفر نیروی انسانی شاغل در بخش‌های ستادی، بیمه‌ای و درمانی تأمین اجتماعی، ارائه خدمات به جامعه ۴۷ میلیون نفری تحت پوشش این سازمان را بر عهده دارند. به واسطه حجم بالا و تنوع تعهدات تأمین اجتماعی نسبت به گروه‌های هدف پویایی، کارآمدی و بهره‌وری بالای نیروی انسانی در حوزه معاونت توسعه مدیریت و منابع انسانی سازمان تأمین اجتماعی پیگیری می‌شود.

رویکرد تحول‌گرایانه و بهره‌مندی از تمام ظرفیت‌های موجود و نیروی انسانی شاغل جهت بهبود شاخص‌های مرتبط با حوزه عملکردی تأمین اجتماعی، در دوره جدید مدیریتی ظرف بیش از دو سال و نیم گذشته در اولویت قرار داشته است. اقدامات تأثیرگذار در حوزه‌های تبدیل وضعیت استخدامی و آزمون‌ها، تدوین و اصلاح فرایندها، ایثارگران، اصلاح شرایط بازنشستگی کادر درمان، توسعه خدمات اداری و رفاهی و توانمندسازی نیروی انسانی، از حرکت تأمین اجتماعی در مسیر اشاره خبر می‌دهد.

بازنگری ساختارهای سازمانی

در حوزه بازطراحی ساختار سازمانی، متناسب با نیازها و مأموریت‌های جدید تأمین اجتماعی در سال‌های اخیر اقدامات اساسی صورت گرفته است. در طراحی و پیاده‌سازی نظام انگیزشی مبتنی بر عملکرد نیز شاهد اقداماتی در این مدت بوده‌ایم. همچنین در بخش اصلاح و تدوین فرایندهای اداری و کارگزینی، برنامه‌های متعددی در حوزه منابع انسانی، تدوین و اجرا شده است. در حوزه حسابرسی داخلی تأمین اجتماعی هم برنامه‌هایی پیاده‌سازی شده تا روند انجام این کار به خوبی انجام پذیرد.

توسعه خدمات رفاهی و انگیزشی

یکی از زمینه‌های مأموریتی حوزه معاونت توسعه مدیریت و منابع انسانی، مدیریت خدمات رفاهی است. این موضوع به لحاظ اهمیت نگهداشت و ارتقای بهره‌وری نیروی انسانی، راهبرد مورد توجه تأمین اجتماعی در نظر گرفته می‌شود. در این حوزه توزیع عادلانه خدمات اقامتی و رفاهی و افزایش ظرفیت‌های اقامتی از طریق

خرید خدمات برون‌سازمانی، استقرار سامانه هوشمند ثبت درخواست و رزرو واحدهای اقامتی و رشد سطح ارائه خدمات اقامتی با اجرای طرح هتلینگ مراکز رفاه‌گستر در سال‌های اخیر محقق شده است.

اجرای برنامه‌های افزایش سلامت جسم و روان (طرح ارتقای سلامت کارکنان)، ارائه تسهیلات بانکی، پیگیری مصوبات استانی مدیرعامل تأمین اجتماعی و انعقاد تفاهم‌نامه‌های همکاری با نهادهای دیگر، بخشی از رویکردهای این سازمان برای افزایش انگیزه‌مندی کارکنان به شمار می‌رود.

اقدامات حوزه جذب و استخدام

در راستای سیاست‌های کلی نظام اداری دال بر ایجاد اشتغال و عدالت محوری در جذب و ارتقای منابع انسانی، جذب نیروهای جوان، متعهد و توانمند با هدف توزیع عادلانه فرصت استخدام و با استناد به ماده (۱۴) آیین‌نامه استخدامی در دستور کار تأمین اجتماعی قرار دارد. در دولت سیزدهم با برگزاری چندین آزمون استخدامی ۵۰۶۵ نفر در بخش‌های درمانی و بیمه‌ای تأمین اجتماعی استخدام شدند. همچنین در سال ۱۴۰۰ با برگزاری آزمون‌هایی ۱۶۳۶ نفر توسط شرکت کار و تأمین جذب شدند. این شرکت در ۲۹ مردادماه سال ۱۴۰۱ نیز برای تأمین نیروی انسانی مجموعه مدیریت درمان سراسر کشور، جذب ۱۱۲۹ نفر را در دستور کار قرار داد. تا پایان سال جاری نیز جذب و استخدام ۱۶۰۰ نفر نیروی حجمی برنامه‌ریزی شده است. همچنین حل مشکلات باقیمانده از آزمون استخدامی سال ۱۳۹۹ تأمین اجتماعی، از دیگر اقدامات این حوزه در دوره جدید مدیریتی به حساب می‌آید.

توانمندسازی نیروی انسانی

در راستای آموزش، توانمندسازی و توسعه مهارت‌های کارکنان تأمین اجتماعی در دوره جدید مدیریتی، تغییر رویکرد سازمان به نیازسنجی مسئله‌محور-شغل‌محور و برنامه‌ریزی جهت افزایش توانمندسازی کارکنان در سطوح مدیران و کارکنان در اولویت قرار گرفت. تدوین تقویم آموزشی سالانه مبتنی بر برنامه‌های آموزشی تخصصی شغلی، مدیریتی و بهبود عملکرد از مزایای این اقدامات است.

توسعه سرمایه انسانی

در حوزه ارتقای سرمایه‌های انسانی تأمین اجتماعی، انتصاب ۹۰ درصد مدیران جدید از بدنه سازمان و انتصاب ۴۰ درصد مدیران از خانواده شهدا و ایثارگران و کاهش هفت‌ساله میانگین سنی مدیران در بیش از دو سال گذشته رقم خورده است. همین‌طور جذب ۴۵۰۰ نفر از طریق برگزاری آزمون استخدامی و انجام بیش از ۲۵۰۰ مورد تبدیل وضعیت استخدامی همکاران عضو خانواده ایثارگران و پزشکان شاغل در مراکز درمانی سازمان و بهبود نظام پرداخت کادر درمان در قالب افزایش فوق‌العاده ویژه و ارتقای پرداخت مبتنی بر عملکرد پزشکان قابل اشاره است. همچنین با هدف پویایی منابع انسانی، جوان‌گرایی و استفاده از ظرفیت آماده اشتغال، بازنشستگی حدود ۲۵۰۰ نفر از کارکنان در پایان سال ۱۴۰۰ محقق شد.

بهبود وضعیت ایثارگران

در حال حاضر ۱۱ هزار و ۲۱۵ ایثارگر شامل ۳۲۰ نفر جانباز، ۱۳۹ نفر همسر جانباز، آزاده و رزمنده، ۱۶ نفر همسر شهید و ۱۱ نفر آزاده، ۱۰۲۴ رزمنده و ۱۱۸۷ نفر خواهر و برادر شهید در تأمین اجتماعی فعالیت دارند. البته تعداد دیگری ایثارگر (بدون اثبات شرایط ایثارگری و در حال انجام فرایندهای لازم) در تأمین اجتماعی مشغول به کار هستند. اکنون پرسنل ایثارگر بازنشسته، ایثارگران شرکت‌های تابعه،

شرکت‌های اقتصادی و شستا به‌عنوان جامعه هدف مورد توجه قرار دارند و تبدیل وضعیت قانونی اجرا شده در دو سال اخیر مربوط به این جامعه هدف است.

اجرای ماده (۵۱) قانون جامع ایثارگران مبنی بر الزام دستگاه‌های اجرایی مشمول این قانون برای پرداخت ۲۵ درصد حداقل حقوق کارکنان دولت به‌عنوان فوق‌العاده ایثارگری به شهدا و جانبازان ۲۵ درصد و بالاتر و آزادگان، همسران و فرزندان شهدا و بازنشستگی فرزندان شهدا با ۲۲ سال سابقه و هشت سال ارفاقی نیز در این دوره مدیریتی اجرا شده است.

همین‌طور تحقق ایجاد بانک اطلاعات برای ثبت آمار جامعه ایثارگر در سال‌های اخیر قابل ذکر است. هم‌اکنون اطلاعات خانواده ایثارگر تأمین اجتماعی در سامانه اطلاعاتی وجود دارد. در ابتدای دوره جدید مدیریتی، با گذشت نیمی از سال ۱۴۰۰ و عدم تعیین تکلیف بند «د» تبصره (۲۰) قانون بودجه، اقدامات و فرایندهایی جهت تبدیل وضعیت استخدامی بالغ بر ۲۰۰۰ نفر از نیروهای غیررسمی ایثارگر شاغل به رسمی قطعی انجام شد.

همچنین در سال ۱۴۰۰ با گذشت بیش از هشت سال از آغاز اجرای قانون جامع خدمات‌رسانی به ایثارگران و چهار سال از آغاز اجرای قانون برنامه ششم توسعه، برخی موارد و بندهای این قانون نظیر معافیت پرداخت حق بیمه جانبازان و فرزندان شهدا و فوق‌العاده ایثارگری جانبازان و فرزندان شهدا اجرا نشده بود که در این دوره عملیاتی شد.

از ابتدای دوره جدید تلاش برای افزایش فوق‌العاده ویژه کارکنان رسته بهداشتی و درمانی شاغل در مراکز درمانی نیز صورت گرفت. با تصویب این موضوع توسط هیأت‌امنای تأمین اجتماعی در اسفندماه سال ۱۴۰۰، فوق‌العاده ویژه از ابتدای بهمن‌ماه سال ۱۳۹۹ به میزان ۵۰ درصد افزایش یافت.