



مقاومت و اکنش طبیعی هر ملت آزاده و باشرف در مقابل تهدید و زورگویی است. مقاومت برخلاف تسلیم موجب عقب نشینی دشمن می شود، البته مقاومت هزینه دارد، اما هزینه تسلیم در برابر دشمن بیشتر است.



قال رسول الله صلى الله عليه و آله
... و هي اظهر بقاع الارض واعظمها حرمة و انهما
لمن بطحاء الجنة
كربلا پاک ترین بقعه روی زمین و از نظر احترام بزرگترین
بقعه ها است و الحق که کربلا از بساط های بهشت است.

پنجره انوار، ج ۸، ص ۶۸

گفتار فرهنگی، آموزشی گزینش وزارت بهداشت درمان و آموزش پزشکی

شماره اول - بهار و تابستان ۱۳۹۸ شمسی



دکتر تقوی نژاد دبیر هیات مرکزی گزینش

گزینش نیروی انسانی معتقد و متعهد در نظام سلامت گام مهمی است در راستای ایجاد رضایتمندی جامعه

شما به عنوان معاون توسعه مدیریت و منابع انسانی وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی و دبیر هیات مرکزی گزینش چه توصیه ای در راستای بهبود عملکرد و ایجاد تعامل سازنده بیشتر میان همکاران در حوزه معاونت توسعه مدیریت و منابع دانشگاه ها و متولیان امر گزینش کارکنان در دانشگاه دارید؟

خوشبختانه اقدامات خوبی در دبیرخانه هیات مرکزی گزینش و هسته های گزینش دانشگاه های علوم پزشکی در خصوص پاسخگویی، شفاف سازی قوانین و مقررات، تکریم ارباب رجوع، ارائه آموزش های لازم و آگاه سازی داوطلبان و مراجعان صورت گرفته است. تأکید دین مبین اسلام و آموزه های دینی بر حفظ کرامت انسانی، رأفت اسلامی و صیانت از حرمت افراد است، انشاءالله این موارد در گزینش به دقت رعایت شود و تلاش گزینش جذب حداکثری افراد باشد انتظار داریم در گزینش وزارت بهداشت به این موارد توجه ویژه ای شود و برای آن برنامه ریزی لازم صورت گیرد.

ذکر این نکته حائز اهمیت است که مدیران و مسئولین دانشگاه های علوم پزشکی در حوزه های مختلف می بایست به این نکته توجه داشته باشند که گزینش رکنی از ارکان سازمان محسوب میگردد که همواره در راستای ایجاد فضای سالم اداری در چهارچوب قانون و حفظ کرامت انسانی، اخلاقی و معنوی کارکنان مجموعه گام برداشته و زمینه ساز ایجاد تعامل و حفظ سلامت اداری سازمان می باشد شما عزیزان متولی امر گزینش در دانشگاه ها نیز همواره خود را یاریگر مدیران مجموعه دانسته و در راستای ایجاد فضای معنوی آکنده از رأفت اسلامی و توأم با آرامش و نشاط در سازمان گام بردارید.

به عنوان یکی از متولیان جذب و تأمین نیروی انسانی حوزه سلامت کشور چگونه می توانید در زمینه ارائه خدمات مطلوب بهداشت و درمان تأثیرگذار باشید؟

منابع انسانی به عنوان مهمترین سرمایه سازمان محسوب می گردد. گزینش نیروی انسانی متعهد و مستعد موجب ارتقاء عملکرد سازمان خواهد شد. در نظام سلامت همواره تأمین نیروی انسانی متخصص و متعهد به مبانی اخلاق اسلامی و حرفه ای مورد تأکید مدیران و صاحب نظران قرار دارد. مجموعه گزینش وزارت بهداشت و دانشگاه های علوم پزشکی کشور با تلاش و تمرکز بر امر خطیر انتخاب شایسته کارگزاران نظام سلامت می تواند زمینه مناسب جهت ارائه خدمات بهداشت و درمان در سطوح مختلف جامعه را فراهم نماید. اگر ما در حوزه گزینش، نیروی انسانی معتقد و متعهد به ارائه خدمات مطلوب به مراجعین نظام سلامت را به نحو شایسته و متناسب با نیازهای جامعه تأمین نماییم گام بسیار مهمی در رضایتمندی جامعه برداشته ایم و این همان رسالت مهمی است که در ابلاغ سیاست های نظام اداری و روش های گزینش منابع انسانی مورد تأکید قرار گرفته است.

انتصاب دبیر هیات مرکزی گزینش جناب آقای تقوی نژاد از سوی حجت الاسلام والمسلمین نقویان، دبیر هیات عالی گزینش کشور به عنوان نماینده دستگاه در هیات مرکزی گزینش وزارت بهداشت این فرصت را فراهم نمود تا از منظر معاون توسعه مدیریت و منابع وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی که مسئولیت امر گزینش نیروی انسانی را نیز برعهده دارند، نگاهی بر جایگاه و نقش گزینش در پیشبرد اهداف حوزه سلامت داشته باشیم. بجاست از جناب دکتر تقوی نژاد به جهت آنکه پذیرای دعوت گزینش سلامت بوده اند صمیمانه تقدیر نمایم.

شما بعنوان دبیر هیات مرکزی گزینش وزارت بهداشت درمان و آموزش پزشکی جایگاه گزینش در وزارت بهداشت و دانشگاه های علوم پزشکی کشور را چگونه ارزیابی می کنید؟

گزینش وزارت بهداشت درمان و آموزش پزشکی پس از گزینش وزارت آموزش و پرورش، بزرگترین مرجع نظارتی از این نوع در کشور است. تنوع و تکثر نیروها و خدمات و مأموریت های وزارت بهداشت کار گزینش در این وزارت خانه را حساس و پیچیده می کند، از اینرو با توجه به حجم فعالیت های انجام شده، تلاش همکاران در دبیرخانه هیات مرکزی و هسته های گزینش دانشگاه های علوم پزشکی کشور درخور توجه و قابل تقدیر است. بحمدالله به جهت این تلاش و همت بلند شما گزینشگران آنچه از این مجموعه دلسوز، انقلابی و متعهد انتظار می رود در حال تحقق و انجام است، لیکن همان گونه که در بیانات مقام معظم رهبری مورد تأکید قرار گرفته است، امر گزینش امری است که می بایست با هوشمندی و دقت توأم با تعهد به مبانی اسلام و انقلاب صورت گیرد. بسیار مهم است که شما بعنوان یک نیروی گزینشی در امر ورود افراد به عرصه نظام سلامت که حوزه ای بسیار حساس و حائز اهمیت است توجه و دقت مورد تأکید رهبر معظم انقلاب را مدنظر قرار دهید. در حوزه بهداشت و درمان به جهت آنکه ارائه کنندگان خدمات سلامت با جسم و روان انسان ها سروکار دارند امر گزینش امری بسیار حساس، مهم و درخور توجه است.

گزینش در حوزه توسعه مدیریت و منابع انسانی چه نقش و جایگاهی دارد؟

شایسته گزینی و گزینش اصلح یک اصل است و بر همین اساس اصول اعتقادی، قانون اساسی و قانون گزینش بر این مهم صحنه گذاشته است. همواره حقوق دستگاه در بدو ورود افراد شایسته به نظام سلامت و همچنین حقوق داوطلبان متقاضی استخدام که عموماً دانش آموختگان وزارت بهداشت هستند را نیز باید مدنظر قرار داشت. سلب امکان جذب یک فرد واجد شرایط در حوزه سلامت به همان اندازه که جذب و بکارگیری یک فرد فاقد شرایط زبان بار و خطرناک است موجب نقصان و ایجاد اختلال در عرصه خدمات سلامت خواهد شد.

با توجه به ابلاغ سیاست های نظام اداری کشور از سوی رهبر معظم انقلاب و تأکید بر بهبود معیارها و روزآمدی روش های گزینش منابع انسانی از سوی ایشان، گزینش

حالا که آمدی دگر از پیش مان نرو
خورشید شام تار خرابه بمان نرو
از گریه های من دل عمه کباب شد
پس لااقل برای دل عمه جان نرو
باشد، اگر که قصد سفر داری ای پدر
اما دگر بدون من از کاروان نرو...

الحسن مصباح الهدی فی نهج الانجاة

انتساب شهیدان نامهای عشاقی است که در راه خدا جانهایشان را فدای دینت کرده اند

زوایای پنهان شخصیت مساله ای که در گزینش افراد نباید از آن غافل ماند

دکتر رضا دستجردی
مدیر هسته گزینش خراسان جنوبی



در نوشتار قبلی اشاره کردیم که انسان ها کلیدی ترین عناصر سازمانی محسوب می شوند؛ همچنین به این نکته پرداختیم که شخصیت هر یک از این انسان ها مهمترین عامل تعیین کننده پیشرفت، توقف و یا پسرفت سازمان های اداری و کارخانجات تولیدی است. در آن مقاله یادآور شدیم که شخصیت دارای سه عنصر اساسی متمایز اما به هم پیوسته افکار و باورها، هیجانات و احساسات و رفتار است که در هر لحظه از زمان به ما میگوید چه تصمیمی بگیریم و یا چگونه رفتار کنیم. در این مقاله به نقش اساسی "باورها" به عنوان عنصر اول تشکیل دهنده شخصیت هر فرد در گزینش های شغلی می پردازیم.

و در آنچه به آنها سپرده شده خیانت نمایند، " حفظ اسرار مردم را سر لوحه کار خویش قرار دهند"، "ظاهری مرتب و آراسته و اداری داشته باشند". وقتی در رفتار فرد چنین شاخصه های وجود ندارد و تحقیقات یا مصاحبه های انجام شده در گزینش نیروی انسانی خلاف آن را نشان میدهد، یعنی آنکه در نظام باورهای فرد چنین ویژگی هایی نهادینه نشده است، بنابراین تکلیف هر یک از ما آن است که بر زوایای پنهان شخصیت داوطلبان ورود به شغل، قبل از پذیرش نهایی بیش از پیش آگاه شویم و و اگر دل به پیشرفت و آبادانی کشور عزیزمان سپرده ایم از آن غافل نگردیم.

دلیل شایستگی های فردی داوطلب برای شغل تلقی نمایند. چنین نگاهی در گزینش و استخدام کارکنان می تواند سازمان را به نابودی و یک کارخانه تولیدی را به سمت ورشکستگی سوق دهد. بیائید با ذکر مثالی مساله را با هم بررسی کنیم:

آقا یا خانم X دارای مدرک تحصیلی بالا و معدل خوب و قابل قبولی است و در آزمون استخدامی هم نمره خوبی بدست آورده است؛ اما توانایی اش را باور ندارد، خودش را حقیر می شمارد و در انجام درست کار مرتباً تردید دارد. طبیعتاً چنین فردی قدرت تصمیم گیری درست و ریسک در انجام کارها را ممکن است نداشته باشد و بنابراین نمی تواند برای سازمان مفید و سودمند واقع شود. شاید در همین جا لازم باشد که توجه مدیران دستگاه های اجرایی، سازمان های اداری و کارخانجات تولیدی را به اهمیت این مهم در برونداد سازمان یا کارخانه برانگیخت تا عالمانه و یا به سهو مورد غفلت واقع نشود.

بخش دیگر باورها اثری است که مستقیماً روی کار صورت می گیرد. سازه ای که شاید بعضی متخصصان و صاحب نظران از آن تحت عنوان "اخلاق کار" تعبیر نمایند، اما در هر صورت ریشه در ساختار باورهای شخصیت فرد دارد. ما مکرر این موضوع را در نظر داریم که: "کارکنان اهل کار کردن باشند و یا دل به کار بدهند"، "برای سازمان و در ارتباط با مردم همان گونه باشند که برای خانواده خودشان هستند"، "امانت دار باشند

وقتی از باورها صحبت می شود باید حداقل از دو منظر به این مساله پرداخت: نگاه اول: باور به خود، توانایی ها و داشته های خود است. وقتی که از بعد ارزش و قدر و منزلتی که فرد برای خود و داشته هایش قائل است به شخصیت فرد نگریسته می شود از آن به مفهوم "عزت نفس" تعبیر می شود و آنکه که این باور در اجرا و انجام کارها مد نظر قرار می گیرد در قالب "اعتماد به نفس"، "خود کارآمدی" و یا نظایر چنین واژه گانی بیان می گردد. در نگاه دوم: باورها در مفهوم داشته هایی است که بعنوان سرمایه های فرهنگی اجتماعی، هر یک از ما در چارچوب تربیت و آموزش های رسمی و غیر رسمی در خانه مدرسه و دانشگاه فرا می گیریم تا با انجام آنچه باید و اجتناب از آنچه نباید "شهروندان خوب و مناسبی برای کشوری باشیم که در آن زندگی می کنیم. مثلاً به ما آموزش داده می شود که "باید درست کار کنیم و نان حلال بخوریم". وقتی این باور و امثال آن در شخصیت ما نهادینه شد خود را در "رفتار" ما نشان می دهد و در تحقیقات و بررسی های گزینش به این می رسیم که: فلانی آدم "کارکن و حلال خوری" است. با توجه به این دو نگاه گزینشگران و مدیران دستگاه های اجرایی و کارخانجات تولیدی نباید صرف "مدرک تحصیلی" یا "کسب نمره قبولی در آزمون های ورودی" را

گزینشگران و مدیران

دستگاه های اجرایی و

کارخانجات تولیدی نباید صرف

"مدرک تحصیلی" یا "کسب نمره

قبولی در آزمون های ورودی" را

دلیل شایستگی های فردی

داوطلب برای شغل تلقی نمایند.

چنین نگاهی در گزینش و

استخدام کارکنان می تواند

سازمان را به نابودی و یک

کارخانه تولیدی را به سمت

ورشکستگی سوق دهد.



برگرفته از کتاب

تکنولوژی مهندسی فکر نوشته محمدعلی حقیقی

راه‌های ایجاد ارتباط موثر

نکات مفید در برقراری ارتباط موثر محقق با منابع



راضیه سادات ساداتیان

هسته گزینش ستاد مرکزی وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی

داشتن رفتار پسندیده موقع گفتگو باعث ایجاد ارتباط موثر می‌شود.

در سخن گفتن عجله نکنید، شیوه خلاصه‌گویی را در پیش بگیرید و گفته‌های خود را با اطمینان ادا کنید. حتی در برابر افراد اخمو و ترش رو ظاهر بشاش داشته باشید.

اگر احساس کردید مخاطب می‌خواهد صحبت کند مجال دهید افکارش را بروز دهد.

اگر شخصیت غیر قابل انعطاف برای خود برنامه ریزی کرده باشید انعطاف لازم برای اینکه در سطح دیگران ظاهر شوید را نخواهید داشت در حالیکه اگر دامنه روحیه شما از مخاطب شما انطباق پذیرتر باشد نه تنها می‌توانید رابطه موثر ایجاد کنید بلکه می‌توانید آنها را در جهتی که مورد نظر شماست به حرکت در آورید.

مردم را دوست بدارید تا شما را دوست بدارند و از شما حمایت کنند چرا که در انجام کارهایتان به آنها نیاز دارید ولی همواره به خاطر داشته باشید با چه کسانی ارتباط دارید و چه کسانی از شما حمایت می‌کنند. در این باره امام سجاد(ع) می‌فرمایند: از همنشینی با انسان فاسق دوری کن چرا که او تو را به یک لقمه یا کمتر از آن بفرشد.

برای یافتن درک صحیحی از مردم نیاز است نظر متعادلی نسبت به خود و دیگران پیدا کنیم و نگرش عقلاانه‌ای نسبت به دیگران اتخاذ کنیم. ارتباط به معنای برخورد متفاوت با اشخاص متفاوت است. ارتباط موثر با دیگران نیاز به خلاقیت دارد. در سطح دیگران ظاهر شدن و به زبان قابل درک آنها حرف زدن مفید است. هنر به دست آوردن حمایت و همکاری افراد و فراهم آوردن شرایطی که افراد بتوانند مطابق میل و خواسته شما رفتار کنند عناصر اصلی و تعیین کننده در ارتباط هستند.

برای ایجاد ارتباط موثر به حرف‌های دیگران خوب گوش دهید، حتی اگر منظور مخاطب خود را به درستی درک کنید ممکن است در بسیاری مواقع از معنای پنهان در پس پرده سخن او آگاه نباشید راه حل برطرف کردن این مشکل استفاده از کلمه چرا یا چه است. البته این سوال اگر چه اطلاعات خوبی به دست می‌دهد، درعین حال می‌تواند مشکل ایجاد کند. طرز سوال پرسیدن گاهی در شخص مخاطب احساس تحقیر یا جبهه‌گیری ایجاد می‌کند و داوری منفی را به مخاطب شما انتقال می‌دهد و باعث گرفتن موضع تدافعی می‌شود. هرگز از حربه تهدید و کنایه استفاده نکنید.

هنر به دست آوردن حمایت و همکاری افراد و فراهم آوردن شرایطی که افراد بتوانند مطابق میل و خواسته شما رفتار کنند، عناصر اصلی و تعیین کننده در برقراری یک ارتباط موثر هستند.

برگزیدگان مسابقه عکاسی

میزبانی بهار

درپی برگزاری مسابقه عکاسی با موضوع میزبانی بهار که در شماره پیشین گزینش سلامت طرح و به اطلاع شما همکاران رسید، دبیرخانه نشریه از بین هفتادویک اثر ارسالی نفرات برگزیده را به شرح ذیل انتخاب و مورد تقدیر قرار داده است. بجاست از کلیه عزیزانی که با ارسال آثار خود در این مسابقه شرکت نموده‌اند تقدیر و تشکر نمائیم.

نفر اول: احمد قارداش پور - هسته خراسان شمالی

اهدای لوح تقدیر و یک عدد مج بند هوشمند

نفر دوم: گلندام عطاییگی ممتاز - هسته ایلام

اهدای لوح تقدیر و پاورپاتک

نفر سوم: مهدی آزاد، فرزند خانم زهرا طاوسیان هسته ستاد مرکزی

اهدای لوح تقدیر و ساعت هوشمند

نفر اول: احمد قارداش پور
خراسان شمالی، نمای روستای قدیمی کلاین و مزرعه کلزا



نفر دوم: گلندام عطاییگی ممتاز
ایلام، مسجد سلیمان، مزار شهدای گمنام



نفر سوم: مهدی آزاد، فرزند خانم زهرا طاوسیان
هسته ستاد مرکزی وزارت بهداشت، بزرگداشت ۱۲ فروردین



ارزیابی وضعیت سرمایه فکری در دانشگاه علوم پزشکی ایلام

ظریفه ساده میری نژاد
هسته گزینش دانشگاه علوم پزشکی ایلام

وسیله ارتباطات بین سازمان و مشتریان شکل می گیرد. به طور کلی سرمایه ارتباطی، که بعنوان یک پل و واسطه در فرایند سرمایه فکری عمل می کند عامل تعیین کننده اصلی در تبدیل سرمایه فکری به ارزش بازاری و در نتیجه عملکرد کسب و کار سازمان است.

پیشنهاد می شود که مسئولان و مدیران دانشگاه نباید به این وضعیت اکتفا نموده و با راهکارهای مناسب درصدد افزایش سطح سرمایه فکری در دانشگاه باشند. این امر در ارتباط با زیر شاخص های سرمایه فکری (سرمایه انسانی، سرمایه ساختاری و ارتباطی) نیز مطرح می باشد و بهبود سطح این زیر شاخص ها نیز باید در دستور کار مدیران دانشگاه باشد.

Rahmani-yushanlouei H. Designing a success.1 model for knowledge manag with multilevel approach. Master's Thesis Exe Manage Uni Tehran. 1390

Ansari M, Rahmani Youshanlouei, H, Mood.2 M. A conceptual model for success in implementing knowledge manage. J Serv Sci Manage 2012; 5:23-8

Brooking A. Intellectual capital. 2th ed. Int.3 Thompson Busi London Publication. 2008;P.212

Choupani H, Zarekhalili M, Ghasemi A.,4 Gholamzadeh H. Investigating the relationship between intellectual capital with organizational innovation. Inn Creat Huma 2012; 2: 28-58

Puhakka V. Versatile and flexible use of.5 intellectual capital in entrepreneurial opportunity discovery. J Manage Res 2010;2:21-03

Ramirez Y, Lorduy C, Antoniorojas J..6 Intellectual capital management in Spanish universities. J Int Cap 2007; 8: 732-48

هدف از مطالعه حاضر ارزیابی وضعیت سرمایه فکری در دانشگاه علوم پزشکی ایلام می باشد. جامعه آماری کلیه کارکنان اداری دانشگاه علوم پزشکی ایلام می باشد و تعداد آنان برابر با ۳۳۰ نفر است.

روش تعیین حجم نمونه، فرمول کوکران می باشد که حجم نمونه برابر با ۱۷۸ نفر برآورد شد که برای دقت بیشتر ۱۸۰ پرسشنامه در بین اعضای نمونه آماری توزیع و جمع آوری شد. روش نمونه گیری، تصادفی ساده بود. در این تحقیق برای سنجش سرمایه فکری از پرسشنامه سرمایه فکری دارای ۲۵ سوال می باشد. ۱۱ سوال مربوط به سرمایه انسانی، ۶ سوال مربوط به سرمایه ساختاری و ۸ سوال مربوط به سرمایه رابطه ای (مشتری)

یافته ها نشان داد که این فرضیه ها در سطح اطمینان ۹۵٪ تایید شده اند. میانگین سرمایه انسانی ۵۳/۳ و انحراف معیار ۷۹۸٪، میانگین سرمایه ساختاری ۵۳/۳ و انحراف معیار ۷۶۰٪ و میانگین سرمایه ارتباطی نیز ۶۹/۳ و انحراف معیار ۷۰۲٪ می باشد. این امر نشان می دهد که هرچند وضعیت سرمایه انسانی (ذخیره دانش اعضای یک سازمان) ساختاری (فرآیند موجود در درون یک سازمان) و ارتباطی (استفاده از اطلاعات بازار برای جذب و نگهداری مشتریان) بالاتر از حد متوسط است اما هنوز برای رسیدن به وضعیت مطلوب فاصله زیادی وجود دارد و این نکته باید مورد توجه مدیران قرار بگیرد. یافته ها نشان داد که وضعیت سازمان از لحاظ سرمایه ارتباطی مطلوب تر از سرمایه های ساختاری و انسانی است.

سرمایه مشتری ارزشی است که مشتریان سازمان برای سازمان قائلند. این ارزش به

اساسی ترین مشخصه سازمان های هوشمند قرن بیست و یکم تاکید بر دانش و اطلاعات است. برخلاف سازمانهای گذشته سازمانهای امروزی دارای تکنولوژی پیشرفته بوده، نیازمند کسب مدیریت و بهره برداری از دانش و اطلاعات بمنظور بهبود کارایی، مدیریت و پیگیری تغییرات پایان ناپذیر هستند. (۱)

عمده ترین سرمایه سازمانهای تولیدی و خدماتی عصر حاضر دانشی است که به آن دسترسی دارند. سازمان هایی می توانند پیشرو و پیشتاز باشند که قادرند بیشترین، معتبرترین و بروزترین دانش بشری را در حوزه کسب و کارشان در اختیار گرفته و از آن استفاده بهینه کنند و با تصریف دانش، خرد و تجربیات با ارزش افزوده کارکنان و نیز پیاده سازی، بازیابی، حفظ و نگهداری دانش به منزله دارایی های ناملموس سازمان استفاده کنند. (۲)

سرمایه فکری اصطلاحی برای ترکیب دارایی های ناملموس بازار، دارایی فکری، دارایی انسانی و دارایی زیر ساختاری است که سازمان را برای انجام فعالیت هایش توانمند می سازد. (۳) سرمایه فکری نماینده مجموعه دارایی های ناملموس است. این نوع سرمایه فراهم کننده یک پایگاه منابع جدید است که از طریق آن سازمان می تواند به رقابت پردازد و شامل آن بخش از کل سرمایه یا دارایی شرکت است که مبتنی بر دانش بوده و شرکت دارنده و مالک آن به شمار می آید. (۴)

از منظر صاحب نظران و محققان سرمایه فکری دارای سه بعد سرمایه انسانی، سرمایه سازمانی (ساختاری) و سرمایه مشتری می باشد. (۵ و ۶)



نقش آداب تغذیه در حفظ سلامت از دیدگاه طب ایرانی

دکتر محمد یوسف پور

متخصص طب ایرانی و عضو هیات علمی
مدیر هسته گزینش دانشگاه علوم پزشکی مازندران

همانگونه که در مبحث گذشته بیان شد، حفظ تندرستی در طب ایرانی بر پایه برقراری تطابق بین امور شش گانه خوردنی ها و آشامیدنی ها، هوا، خواب و بیداری، حرکات بدنی، احتیاس و استفراغ و اعراض نفسانی استوار است. در ادامه مبحث عناصر شش گانه ضروری حفظ صحت به سلسله مباحث اسباب شش گانه و تدابیری که اطبای ما در این بخش بیان داشته اند خواهیم پرداخت.

۱۲- پس از سنین جوانی که قوت رو به ضعف می نماید لازم است که مقدار غذا را تقلیل داد تا فضولات آن زیاد نگردند، زیرا اگر قوا نتواند غذا را هضم نماید فضولات زیادی از آن تولید شده و اندک اندک تولید آفت و مرض می نماید.

۱۳- نباید گرسنگی را طولانی نمود، زیرا باعث ریختن صفرا به معده و ایجاد سردرد، تهوع و قی، اسهال و سوء هضم می گردد و اگر به دلیلی در خوردن غذا تأخیر افتاد باید قبل از شروع کمی سکنجبین یا آبلیمو یا انار ترش میل نموده و سپس اقدام به غذا خوردن کرد. بهرحال تأخیر بیش از نیم تا یک ساعت از موقع غلبه گرسنگی خوب نیست.

۱۴- باید دانست که پرهیز در حالت سلامتی همچون ناپرهیزی در حالت بیماری مضر است.

۱۵- رعایت عادات در خوردن مانند دفعات و کمیت و کیفیت غذا لازم است، زیرا عادت مورد قبول و پذیرش طبیعت است. بقراط فرموده: عادت در حکم طبیعت ثانیه است البته در مورد عادات به غذاهای نامناسب ترکش لازمست اما بتدریج.

۱۶- شخصی که می خواهد صحیح و سالم و سبک باشد باید در شب طعام کمتر بخورد ولی پیران را شب غذا نخوردن علی الخصوص اگر گرسنه باشند بسیار مضر است زیرا قوتی از ایشان فوت می گردد که قابل برگشت نیست.

۱۷- پرخواران اکثرأ مبتلا به "مرگ ناگهانی" گردیده و عمر کوتاهی دارند.

۱۸- باید از خوردن میوه ای که زودتر از موعد خود رسیده اجتناب نمود.

۱۹- میوه ای که در مکانی غیر از محل سکونت بعمل آمده به ویژه اینکه در محل سکونت امکان به عمل آمدن نداشته باشد مثلاً میوه جات مناطق سردسیر در مناطق گرمسیر، چندان مفید نیستند.

و این مقاله فقط در صدد پرداختن فهرست وار به جنبه کوچکی از تغذیه در طب ایرانی است تحت عنوان آداب تغذیه که بخشی در این مبحث و بخشی دیگر در مبحث بعدی خدمتتان ارائه خواهد شد:

آداب تغذیه در طب ایرانی:

- ۱- خوردن غذا با بسم الله الرحمن الرحیم آغاز شود.
- ۲- نیم ساعت قبل از غذا یک لیوان آب را در سه جرعه بنوشند و در حین غذا آب ننوشند مگر کسانی که مزاج معده آنها گرم است.
- ۳- دستها را قبل از غذا و پس از غذا باید شست.
- ۴- محیط آرام و با نشاط در حین غذا خوردن ایجاد کنند.
- ۵- غذا را نباید داغ و با عجله خورد.
- ۶- در هنگام غذا خوردن ذهن نباید مشغول مسایل متفرقه باشد.
- ۷- بر حفظ عادت غذایی خاص در سنین مختلف اصرار نورزید بلکه باید از انواع غذاها میل نمود.
- ۸- بعد از ریاضت شدید یا در حالت غضب، اغذیه سریع الفساد مثل شیر، خربزه و هندوانه نباید خورد.
- ۹- باید هنوز کمی به سیری باقی مانده است دست از خوردن غذا کشید.
- ۱۰- لقمه ها را باید کوچک برداشت و خوب جوید و بلعید تا به راحتی در معده هضم گردد.
- ۱۱- زمان خوردن را باید طولانی نمود اما بین لقمه ها وقفه زیادی ایجاد نشود و بدانیم که ابتدای هضم در دهان و جویدن غذاست، بنابراین بیشترین زمان صرف شده در کنار سفره ها باید صرف جویدن شود.

آداب خوردنی ها و آشامیدنی ها

(الف) آداب خوردنی ها (قسمت اول)

در ابتدای این بخش تبرک می جوئیم به فرمایش گهربار از کلام امیرمومنان حضرت علی علیه السلام در نهج البلاغه که فرمودند:

«کسی که با شکم خالی و معده پاکیزه غذا بخورد و آن را خوب بجود و قبل از سیر شدن دست از غذا خوردن بکشد و مانع تخلیه معده و روده خود نشود، تا زمان مرگ به هیچ مرضی مبتلا نمی شود.»

تغذیه در طب ایرانی نه تنها در حفظ سلامتی نقشی استثنایی دارد بلکه در درمان هم جایگاه ویژه ای برای آن قائل بوده اند. «رازی» و بسیاری از طبیبان بزرگ معتقد بودند تا جایی که ممکن است با غذا بیماران را معالجه نمود و دستور دارو نباید داد و تا هنگامی که با داروی ساده و مفرد امید معالجه باشد داروی مرکب به بیمار داده نشود.

پرداختن به جنبه های مختلف تغذیه در طب ایرانی از تعریف غذا، غذای مطلق، غذای دوائی، دوی غذایی، غذای ذوالخاصیه، و تقسیم غذا به اعتبارات مختلف همچون لطیف یا غلیظ بودن، کثیرالغذا یا قلیل الغذا بودن و... خارج از حوصله این مقاله است که خود کتابی در چند مجلد می طلبد،



برگرفته از کتاب گزینش نیروی انسانی در ایران و جهان

نگاهی بر فرآیند گزینش نیروی انسانی در سایر کشورها

مهدی نوروزیان

عضو هسته گزینش بیمه سلامت

بخش دوم

بررسی های انجام شده در کشورهای مورد مطالعه بیانگر آن است که گزینش نیروی انسانی به منظور اشتغال در مشاغل حساس تفاوت های بنیادی با سایر شغل ها دارد. البته مشاغل حساس در دیگر کشورها از گستردگی زیادی برخوردار نیست، ولیکن در عموم کشورها گروه های شغلی مشاغل نظامی و نیرو های مسلح، مشاغل امنیتی و شاغلین در تأسیسات اتمی جزء مشاغل حساس محسوب می شود.

مطالعات نشان می دهد که در فرآیند بررسی صلاحیت این افراد بررسی های گزینشی به شرح زیر انجام می گیرد:

۱- بررسی سوابق و پیشینه فرد در مشاغل قبلی

۲- بررسی های ضد تروریستی و ضد امنیتی (در صورتی که فرد دارای چنین سوابقی باشد حتماً بررسی های جامع انجام صورت می گیرد)

۳- مستندات و سوابق مربوط به فعالیت و اقدامات متقاضی در خارج از کشور (اعم از تحصیلی، اقتصادی و...)

۴- در صورتیکه فرد از مشاغل قبلی اخراج شده باشد دلائل آن بررسی می شود.

در این بررسی ها از ابزارهای متفاوتی جهت بررسی صلاحیت متقاضی استفاده می شود. عموم این ابزارها عبارتند از:

۱- کنترل مشخصات داوطلب (بررسی های سجلی و خانوادگی)

۲- تحقیق از محل های کار قبلی (به لحاظ وجود هرگونه محرومیت یا اخراج)

۳- استعلام از مراجع امنیتی و قضائی

۴- کنترل محکومیت های قضائی متقاضی و بررسی علت آن

۵- انجام مصاحبه

باید یادآوری نمود که متناسب با ویژگی های سیاسی، فرهنگی، اجتماعی و اقتصادی کشورها درجه اهمیت مشاغل و حساسیت آن تعیین می گردد.

لذا دایره مشاغل حساس کاملاً بسته نیست. بعنوان مثال می توان به مشاغل همچون بانکداری در برخی کشورها اشاره نمود، در صورتی که به هر دلیل فرد متقاضی دارای سوابق سوء مالی و مالیاتی باشد امکان محرومیت فرد جهت اشتغال در شغل مذکور ایجاد خواهد شد.

برخی از نکات قابل توجه که در این مطالعه حاصل گردید عبارتند از:

* در تعدادی از کشورهای اسلامی در برخی از مشاغل خاص، مبانی اعتقادی و حتی گاهی پوشش و ظاهر داوطلبان استخدام مورد توجه و بررسی قرار می گیرد. از آن جمله می توان به کشورهای پاکستان و بوسنی اشاره نمود. در کشور بوسنی رعایت حجاب در مراکز اسلامی الزامی است. همچنین در کشور پاکستان برای استخدام معلمان معارف آشنایی با قرآن الزامی است و برای استخدام و یا اشتغال خطبا بررسی اعتقادی صورت می گیرد.

* در بررسی برخی از کشورهای اسلامی مشخص گردید که علی رغم اسلامی بودن این کشورها دین و اعتقادات مذهبی نقشی در صلاحیت فرد ندارد و بررسی اعتقادی در مورد فرد انجام نمیگیرد. از جمله این کشورها می توان به سوریه و تونس اشاره نمود.

* در عموم کشورهای مورد مطالعه دین و مذهب نقش رسمی در گزینش ندارد ولیکن در برخی کشورها بعضی فرق به صورت غیررسمی مورد توجه بیشتری قرار گرفته است که از آن جمله می توان به کشور هند اشاره نمود. در این کشور هندویان به نسبت سایر فرق در مراحل استخدام دارای اولویت هستند.

* در بیشتر کشورهای مورد مطالعه مشاغل حساس دارای گزینش بصورت ویژه هستند. تقریباً در اکثر کشورهای نیروهای مسلح و مدیران بخش دولتی بعنوان مشاغل خاص شناخته شده اند.

* در اغلب کشورهایی که نظرات افراد در تأیید صلاحیت نقش دارد، بررسی ها از طریق استعلام کتبی از کارفرما، محل تحصیل و یا معرفی صورت می پذیرد.

* از آنجا که در بسیاری از کشورها (علی الخصوص کشورهای اروپایی) منبع اصلی درآمد کشورها مالیات بر درآمد شهروندان است لذا نحوه پرداخت

مالیات و همچنین فرار مالیاتی احتمالی متقاضیان استخدام یکی از موارد عدم تأیید صلاحیت افراد است.

* انجام استعلام از مراجع مختلف از جمله سازمانهای اطلاعاتی و امنیتی، امور مالیاتی، راهنمایی و رانندگی پلیس، دادگستری، امور زندانها و... معمولاً بصورت مکتوب است. عموم کشورهای پیشرفته دنیا دارای بانکهای اطلاعاتی مورد اعتماد در این زمینه هستند و اخذ استعلامهای کتبی در این موارد کمک شایانی در گزینش افراد می نماید.

* در عموم کشورهای اروپایی شهروندان دارای کد شناسایی هستند و کلیه اطلاعات افراد در کارتهای مذکور درج می شود.

* در اغلب کشورها مرجع خاصی برای گزینش وجود ندارد و این امر در سازمانهای مرتبط با استخدام (وزارت کار و...) و در برخی از کشورها توسط وزارت کشور انجام می شود. نکته قابل توجه آن است که در کشورهای پیشرفته و اروپا آژانس های خاصی مسئولیت بررسی سوابق افراد را برعهده دارند. این آژانس ها همانند پلیس خصوصی و... عمل می نمایند و سوابق افراد را از مراجع مختلف جمع آوری و در اختیار مقامات دولتی کشورها جهت تصمیم گیری برای قبول یا رد افراد قرار می دهند. بنابراین می توان نتیجه گرفت که جمع آوری اطلاعات توسط بخش غیردولتی انجام می گردد.

* در تعدادی از کشورها تأیید صلاحیت افراد دارای زمانبندی است و متناسب با اهمیت مشاغل تأییدیه افراد بر اساس زمان بندی پیش بینی شده به مراکز استخدام و بکارگیری داوطلبین اعلام می گردد.

* در عموم کشورهای مورد مطالعه در صورتی که پذیرش فرد مقدر نباشد متقاضیان می توانند به مراجع قضایی و یا کمیسیون و شوراهایی که برای رسیدگی به اعتراضات تشکیل می شود مراجعه نمایند



اخبار گزینش در دانشگاه‌های علوم پزشکی کشور



دبیر خانه هیات مرکزی گزینش

* انتصاب مدیر هسته گزینش دانشگاه علوم پزشکی زاهدان

طی حکمی از سوی دبیر هیات مرکزی گزینش و بنابر پیشنهاد ریاست دانشگاه علوم پزشکی زاهدان آقای احمد زورقی بامری به‌عنوان مدیر جدید هسته گزینش دانشگاه علوم پزشکی زاهدان منصوب گردید.

* انتصاب سرپرست هسته گزینش دانشگاه علوم پزشکی ایرانشهر

با عنایت به ارتقاء دفتر نمایندگی گزینش دانشگاه علوم پزشکی ایرانشهر به هسته گزینش طی حکمی از سوی دبیر هیات مرکزی گزینش سرکار خانم مریم رس به‌عنوان سرپرست هسته گزینش آن دانشگاه منصوب گردید.



* انتصاب مدیر هسته گزینش دانشگاه علوم پزشکی تهران

در جلسه‌ای که با حضور، معاونین و مدیران ستادی دانشگاه، مدیرکل دبیرخانه هیات مرکزی، مدیر و اعضا هسته گزینش دانشگاه علوم پزشکی ایران، اعضا و پرسنل هسته گزینش دانشگاه علوم پزشکی تهران در تاریخ ۹۸/۰۴/۳۱ برگزار گردید آقای علی روزبهانی به‌عنوان مدیر هسته گزینش دانشگاه علوم پزشکی تهران معرفی و از خدمات آقای دکتر علیرضا صدیقی مدیر قبلی هسته گزینش آن دانشگاه تقدیر و تشکر بعمل آمد.



* برگزاری دوره‌های آموزشی ارتقای توانمندی مدیران و کارکنان گزینش دانشگاه‌های علوم پزشکی کشور

دبیرخانه هیات مرکزی گزینش دوره‌های آموزشی حضوری با عناوین تحقیق در گزینش، مبانی مصاحبه، ارزیابی و صدور رأی و اصلاح فرآیند گردش کار اداری و همچنین دوره‌های آموزش غیر حضوری با عناوین سیره پیشوایان و خبرنگاری در روابط عمومی را با حضور مدیران، اعضای و کارکنان هسته‌های گزینش تابعه در شش ماهه اول سال جاری برگزار نمود. هدف از برگزاری دوره‌های آموزش حضوری و غیر حضوری افزایش میزان آگاهی و ارتقای توانمندی کارکنان شاغل در هسته‌های گزینش دانشگاه‌های علوم پزشکی کشور می‌باشد.

دانشگاه علوم پزشکی مشهد

برگزاری دوره آموزشی "ضوابط و دستورالعمل تحقیق" به گزارش روابط عمومی هسته گزینش مشهد، کارگاه آموزشی "ضوابط و دستورالعمل تحقیق" در اردیبهشت ماه سال جاری به مدت ۶ ساعت برگزار گردید. مدرس این دوره جناب آقای اسماعیلی مسئول محترم واحد تحقیقات و مصاحبه بودند در این جلسه آموزشی ضمن بررسی مواد قانونی نمونه‌های فرم تحقیق اعم از ثبت منبع، ثبت تحقیق و فرم خلاصه تحقیق نیز توضیح داده شد.

دانشگاه علوم پزشکی خراسان شمالی

* کمک‌رسانی کارکنان هسته گزینش به مناطق سیل زده

در پی وقوع سیل ناگوار در برخی از نقاط استان خراسان شمالی کارکنان هسته گزینش دانشگاه با همراهی سایر اقشار خیر استان به یاری مناطق سیل زده شتافتند. این کمک‌رسانی‌ها در مرحله اول: هشتم، نهم و دهم و مرحله دوم: بیستم و بیست و یکم فروردین ماه در قالب ارائه خدماتی از جمله توزیع غذای گرم و تعمیر و مرمت منازل مسکونی آسیب دیده ارائه گردید.

دانشگاه علوم پزشکی زنجان

* کسب افتخار حفظ کل قرآن کریم توسط خانم ساجده جعفری

سرکار خانم ساجده جعفری فرزند آقای مهندس محمد جعفری مدیر هسته گزینش دانشگاه علوم پزشکی زنجان، ۱۲ ساله، دانش آموز پایه هفتم با اتکال به خداوند سبحان در مدت یک سال حافظ کل قرآن کریم شده‌اند.

دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی

* برگزاری دوره آموزشی آشنایی با پیامدهای سوء مصرف مواد مخدر و آسیب‌های اجتماعی مرتبط و ارتقاء سلامت اداری

گزینش دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی در سه ماه اول سال جاری سه دوره آموزشی مشتمل بر دو دوره حضوری آشنایی با پیامدهای سوء مصرف مواد مخدر و آسیب‌های اجتماعی مرتبط و ارتقاء سلامت اداری و راهکارهای مبارزه با فساد و یک دوره غیرحضوری با عنوان گزینش نیروی انسانی در ایران و جهان برگزار نموده است.

دانشگاه علوم پزشکی جندی شاپور اهواز

* برگزاری نشست هم‌اندیشی گزینشگران استان خوزستان به میزبانی گزینش اهواز

نشست هم‌اندیشی گزینشگران استان خوزستان به میزبانی گزینش دانشگاه علوم پزشکی اهواز در تیرماه سال جاری در سالن جلسات مدیریت گزینش برگزار شد. در این نشست مدیران گزینش استانداری، شرکت نفت، سازمان تأمین اجتماعی استان، اداره کل آموزش و پرورش استان، دانشگاه شهید چمران، سازمان جهاد کشاورزی، دادگستری استان و دانشکده دزفول حضور داشتند.

دانشگاه علوم پزشکی قزوین

* برگزاری دوره آموزشی راه‌های پیشگیری از اعتیاد و آشنایی با فضای مجازی

به همت هسته گزینش دانشگاه علوم پزشکی قزوین کارگاه آموزشی راه‌های پیشگیری اولیه اعتیاد به مواد مخدر برای گروه هدف کارکنان خدمات و همچنین دوره آموزشی غیرحضوری آشنایی با فضای مجازی به برای کلیه کارکنان شاغل در دانشگاه علوم پزشکی قزوین برگزار گردید.

دانشگاه علوم پزشکی ایران

* امداد رسانی کارکنان گزینش دانشگاه علوم پزشکی ایران به مناطق سیل زده خوزستان
در پی تعیین دانشگاه علوم پزشکی ایران به‌عنوان معین شهرستانهای سیل زده هویزه و سوسنگرد در استان خوزستان، مدیریت و کارکنان هسته گزینش به مناطق مذکور اعزام و ضمن تأمین دارو، تجهیزات پزشکی و لوازم بهداشتی نسبت به ارائه خدمات به سیل زدگان اقدام نمودند. ارائه خدمات در این مناطق در قالب دوتیم با هماهنگی دکتر بیات مدیر هسته گزینش و مسئول پدافند غیرعامل دانشگاه و همراهی ۲ نفر متخصص طب اورژانس، ۳ نفر پزشک عمومی، یک نفر دندانپزشک و کادر پرستاری و پشتیبانی در نیمه دوم فروردین ماه صورت گرفت.



دانشگاه علوم پزشکی کرمانشاه

* برگزاری مسابقه کیش مهر

هسته گزینش دانشگاه علوم پزشکی کرمانشاه با همکاری کانون قرآن و عترت دانشگاه اقدام به برگزاری مسابقه کیش مهر در سطح کارکنان دانشگاه علوم پزشکی کرمانشاه نمود. این مسابقه با حضور ۱۳۳۲ نفر بصورت کتبی و تعداد ۴۲۴۹ نفر بصورت آنلاین با بهره‌مندی از منبع کتابچه آموزش اصول عقاید دبیرخانه هیات عالی گزینش برگزار و در ادامه به ۴۰ نفر از عزیزان به مناسبت چهلمین سالگرد پیروزی انقلاب اسلامی جوایزی اهدا گردید.

* برگزاری محفل انس با قرآن و ایستگاه صلواتی

به مناسبت میلاد باسعادت آخرین منجی عالم بشریت امام زمان (عج) به همت همکاران هسته گزینش دانشگاه علوم پزشکی کرمانشاه ایستگاه صلواتی در مقابل محل کار این عزیزان در محیطی صمیمی برگزار و از همشهریان محترم پذیرایی بعمل آمد.



به مناسبت فرارسیدن ماه مبارک رمضان و بهره‌مندی بیشتر از برکات این ماه پرفیض الهی به همت همکاران شاغل در هسته گزینش دانشگاه علوم پزشکی کرمانشاه محفل انس باقرآن کریم هر روز بعد از نمازظهر و عصر باتلاوت روزانه یک صفحه از قرآن کریم برگزار گردید.

دانشکده علوم پزشکی آبادان

* گرامیداشت ایام شعبانیه و جشن ولادت امام زمان (عج)

به مناسبت فرارسیدن ایام شعبانیه مراسم جشن ولادت امام عصر (عج) با حضور پرسنل حوزه ریاست در دفتر نمایندگی گزینش آبادان برگزار گردید. سخنرانی جناب حجت الاسلام والمسلمین طرفی و مولودی خوانی مداحان اهل بیت از جمله برنامه‌های ویژه این مراسم بود.

تشکیل کارگروه های فنی و تخصصی در هسته گزینش دانشگاه علوم پزشکی کاشان

محمود نعمتیان
مدیر سابق هسته گزینش کاشان



برتر بوده و شاخص های کسب شده در سال ۱۳۹۵ در تشکیل پرونده ۱۰۰٪، تحقیقات ۹۹/۸٪، مصاحبه ۹۵/۹٪ و صدور رأی ۹۸/۴٪ بوده است.

سایر عوامل مرتبط در موفقیت تجربه یا راهکار بدون تردید علاوه بر نیروی انسانی که نقش مهم و کلیدی در کسب نتایج موثر این تجربه داشت شرایط و عوامل ذیل نیز در موفقیت این تجربه مهم بود:

وجود ساختار سازمانی و تشکیلاتی مناسب هسته گزینش - برخورداری هسته گزینش از پشتوانه قانونی (قانون گزینش و آیین نامه اجرایی آن، دستورالعمل ها و بخشنامه های مرتبط در حوزه های مختلف گزینش) - استفاده از ظرفیت برنامه هماهنگ - استفاده و بکارگیری برنامه های نرم افزاری و سخت افزارهای مناسب

فراهم کردن شرایط فیزیکی مناسب برای همکاران در محیط کار

مشخص کردن حیطه مسئولیت و شرح وظایف سازمانی همکاران

برگزاری دوره های آموزشی شناسایی حل مسئله (نموذج قالبی، نمودار استخوان ماهی و تحلیل داده ها)

پیاده سازی برنامه عملیاتی در هسته گزینش - حفظ و افزایش انگیزش کارکنان جهت استمرار این تجربه - فرآیند عملی استفاده از تجربه

پس از شناخت وضعیت موجود و تعریف محیطی از مسئله و تشخیص آن، با توجه به اطلاعات بدست آمده و تحلیل صاحبان فرایندها نقاط ضعف و آسیب پذیر شناسایی گردد. سپس راهکارهای مداخله ای بر حسب موضوع تعیین و مشخص گردیده و پس از فراهم کردن شرایط اجرایی راهکارها و مداخلات، بصورت مستمر پایش انجام و بر مبنای نتایج بدست آمده نسبت به بازنگری و ارتقاء راهکارها اقدام شود.

انتخاب و بکارگیری راهکارها جهت حل مسأله

یکی از راهکارهای پیشنهادی تشکیل کارگروه های فنی و تخصصی متناسب با فعالیت های جاری بود. کارگروه های فنی شاخه ای آن افرادی بودند که صاحب فرآیند بوده و طبق برنامه ریزی انجام شده در ابتدای هر سال، جلسات کارگروه های ذیل به صورت ماهانه و به مدت دو ساعت برگزار می گردید.

۱- کارگروه فنی و تخصصی تحقیق: متشکل از کلیه محققان تمام وقت و پاره وقت با مسئولیت مسئول واحد تحقیقات و دستورکاری آن طرح فرآیندهای اجرایی و مشکلات حین اجرای تحقیقات بود.

۲- کارگروه فنی و تخصصی مصاحبه: متشکل از کلیه مصاحبه گران تمام وقت پاره وقت با مسئولیت مسئول واحد مصاحبه و دستورکار آن طرح فرآیندهای اجرایی مصاحبه و بررسی شاخص های مصاحبه بود.

۳- کارگروه آموزشی کارکنان: متشکل از کلیه کارکنان به منظور طرح موضوعات مرتبط و بهره گیری از نظرات آنان در تصمیم گیری ها و روان سازی امور

۴- کارگروه مشترک تحقیق و مصاحبه: بصورت هر چهار ماه یکبار تشکیل و دستورکار آن طرح موضوعات مشترک و بهره گیری از نظرات همکاران برای رفع نقاط ضعف

۵- کارگروه مشترک اعضاء و کارکنان: با حضور کلیه کارکنان و اعضاء هسته گزینش جهت طرح مسائل و مشکلات و آشنایی با دیدگاههای یکدیگر بمنظور ارتقاء کمی و کیفی فرآیندها و گردش جریان اداری با مسئولیت مدیر هسته هر شش ماه یکبار تشکیل می گردید.

نتایج حاصل از بکارگیری راهکار تجربه

مطالعه شاخص های پیشین هسته گزینش کاشان در تشکیل پرونده، تحقیقات، مصاحبه و صدور رأی نشان دهنده ی آن بود که با شاخص ها و استانداردهای موجود فاصله زیادی داشت. با فعال نمودن کارگروه های تخصصی و استفاده از دانش و توان مهارتی و علمی صاحبان فرآیند و استمرار آن و بهره گیری از نظرات و تجربیات همکاران گام های موثر از نظر کمی و کیفی در ارتقاء شاخص های فوق برداشته شد بطوری که در سال ۱۳۸۸ شاخص تشکیل پرونده ۹۴/۲٪، شاخص تحقیقات ۹۶/۲٪، شاخص مصاحبه ۸۷/۹٪ و شاخص صدور رأی ۹۷/۵٪ شد. طی چند سال اخیر با استمرار این کارگروه ها خوشبختانه هسته گزینش کاشان همیشه جزء هسته های

هر تجربه سازمانی تلاش برای حل کردن یک مسأله یا بهره گیری از ظرفیت بلااستفاده ای است که از آن بهره برداری شده است. هر تجربه در گذشته رخ داده و باید بتوان از آن برای آینده استفاده کرد. به عبارتی رازها و رمز های موفقیت تجربه را استنباط کرد.

شناسایی مسأله و مسائل پیرامون

بررسی فرآیند های اجرایی پس از گذشت شش ماه در هسته گزینش کاشان حاکی از آن بود که به علت نبود ارتباطات مناسب بین همکاران، ضعف در سازماندهی و حیطه وظایف، شفاف نبودن جریان گردش کار در هسته، روحیه ضعیف کار تیمی و عدم یکپارچگی در محیط کاری منجر به عدم تحقق اهداف و رسالت های پیشروی هسته گزینش شده بود.

چگونگی آگاه شدن از وجود مسأله

برای شناخت وضعیت موجود و دستیابی به اطلاعات صحیح و دقیق راهکارهای زیر مورد استفاده قرار گرفت:

- ۱- بررسی نظرات مسئولین رده های مافوق
- ۲- مصاحبه با کارکنان و آشنایی با نظرات و دیدگاه های آنان
- ۳- مشاهده میدانی فرآیندها و جریان گردش کار در هسته
- ۴- مطالعه فرآیندهای اجرایی
- ۵- تشکیل جدول (SWOT) و تحلیل آن

پس از جمع آوری اطلاعات از طرق فوق، جلسات با صاحبان فرآیندها (همکاران) برگزار و علل مختلف نرسیدن به اهداف مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت و راهکارهای مداخله ای تدوین گردید.

مهمترین یافته های گزینش وزارت بهداشت در مناطق و آموزش پزشکی

سال اول، شماره یکم
بهار و تابستان ۱۳۹۸

همکاران این شماره:

دکتر رضا دستچری، دکتر محمد بوسف پور، مهدی نوروزیان، محمود نعمتیان، محمدرضا شریف کاظمی، راضیه سادات ساداتیان، زهرا سادات میری نژاد

از زحمات دبیران و کلیه همکاران هسته های گزینش دانشگاه های علوم پزشکی کشور که در تهیه مطالب پایتزمکنان بوده اند تقدیر و تشکر بعمل می آید.

گزینش سلامت پذیرای مقالات، اخبار و نظرات سازنده شما همکاران است.

تهران، شهرک قدس، بلوار شهید فرحزادی، خیابان سیمای ایران
دفترنامه هیات مرکزی گزینش وزارت بهداشت درمان و آموزش پزشکی
تلفن ۰۲۱-۸۸۲۶۳۵۱۰۰، شماره ۸۸۲۶۳۵۱۰۰ صندوق پستی ۱۴۶۶۰-۵۵۸

http://selection.behdasht.gov.ir
selection@behdasht.gov.ir