

توصیه‌ی مؤکد اینجانب اتحاد کلمه است، مسئولین کشور و دست اندرکاران مسائل عمده‌ی کشور اتحاد کلمه داشته باشند، ملت عزیزمان اتحاد کلمه‌شان را حفظ کنند. بحمدالله همین اتحاد کلمه‌ی ملت ایران توانسته است بسیاری از مشکلات را از پیش بپارد.



پیامبر اکرم صلی الله علیه و آله

أَبْجُكُمْ إِلَيَّ اللَّهُ أَحْسَنُكُمْ أَخْلَاقًا

محبوب ترین شما در نزد خدا، خوش اخلاق ترین شماست.

پائیز و زمستان ۹۹

گاهنامه فرهنگی، آموزشی گزینش وزارت بهداشت درمان و آموزش پزشکی

سال سوم، شماره چهارم



اشاره: به مناسبت ۱۵ دی ماه و سالروز صدور فرمان تاریخی امام خمینی (ره) در خصوص گزینش، نشست ویدئو کنفرانس دکتر تقوی نژاد دبیر هیأت مرکزی، مدیرکل و رؤسای ادارات دبیرخانه گزینش وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی با مدیران هسته‌ها و مسئولان دفاتر نمایندگی گزینش در دانشگاه‌های علوم پزشکی کشور برگزار گردید. در این نشست دکتر تقوی نژاد ضمن تبریک سالروز تشکیل نهاد گزینش و تسلیت به مناسبت سالگرد شهادت سردار حاج قاسم سلیمانی، فرمایشات حضرت امام (ره) و رهبری معظم انقلاب در خصوص گزینش را چراغ راه گزینشگران معرفی و مدیران گزینش را به رعایت عدالت و داشتن مشی اعتدال و پرهیز از هرگونه افراط و تفریط در امر گزینش دعوت نموده و تاکید داشته‌اند:

در صدور رأی افراد ضمن رعایت قانون و تقوی الهی، ملاحظات اجتماعی، شرایط و مقتضیات زمان و عواقب متأثر از تصمیم گیری در مورد سرنوشت افراد را مدنظر قرار دهید و همواره با نگاه توأم با رأفت اسلامی و جذب حداکثری با داوطلبین ورود به دستگاه های اجرایی برخورد نمایید.

نظر به اهمیت مباحث ایراد شده در این وبینار بر آئیم تا در این شماره از نشریه گزینش سلامت مروری کوتاه داشته باشیم بر اهم مطالب ارائه شده در این نشست.

دکتر تقوی نژاد، دبیر هیات مرکزی گزینش

## مودت و رحمت واسعه

# سنگ بنای گزینش در فرمان حضرت امام (ره)

همین نظام و کشور است، به عبارتی محصول و دست پرورده خود ماست، اینطور نیست که بگوییم تحصیلشان را در زمان قبل یا رژیم سابق طی کرده‌اند، پس یا ما نتوانسته‌ایم بدرستی تربیتشان کنیم و یا اشکال در جای دیگر است، لذا اگر اینگونه است بازنگری در قوانین، آیین نامه‌ها و شیوه‌نامه‌های اجرای قوانین کاملاً ضروری است.

البته باید توجه داشت که آداب نیز باید رعایت شود و فردی که وارد سیستم می‌شود باید به نظام تعلق داشته باشد. حضرت امام نیز اینگونه به این نکته اشاره داشته‌اند: "کسانی که می‌خواهند وارد شوند برخورد با آنها باید از موضع رحمت باشد و جذب شوند، مگر اینکه فردی معاند باشد و با نظام و انقلاب ضدیت داشته باشد." اگر کسی بخواهد سمت بگیرد و در نظام اداری ما رشد کند حتماً باید به ارزش‌های ما پایبند بوده و اعتقاد داشته باشد و در این مسیر گام بردارد. نه تنها کلیات را باید قبول داشته باشد بلکه هرچه سطح مسئولیت او بالاتر باشد باید سرسپردگی او بیشتر باشد، من از گفتن این جمله ابایی ندارم که بگویم مدیران ما باید سرسپرده نظام باشند، در گزینش دیگر کشورها هم این حاکم است، پس کلاه بر سر ما نگذارند که در دنیا اینطور نیست، من در کشورهای مختلف از نزدیک دیده‌ام و در تمام منابع مدیریتی هم که در اختیارمان هست داریم می‌بینیم، بهرحال نظام گزینش برای خود اصولی دارد، هرکسی که می‌خواهد وارد سیستم شود از فیلترهای مختلف می‌گذرد. من یک مثال بزنم: در فرانسه کسی که می‌خواهد مدیر بیمارستان شود بعد از گذراندن دوره‌های عمومی و اختصاصی و مصاحبه با مسئولین شهر، فرماندار، شهردار و رئیس شبکه بهداشت، حتماً روانشناسان با او صحبت می‌کنند و حدود دو هفته کار روانشناسی می‌شود. من به شوخی به وزیر بهداشت فرانسه گفتم این کار شما ضد حقوق بشر است و او گفت از این دیدگاه بله! ولی ما فردی می‌خواهیم که سیاست‌های ما را پیاده کند.

با سلام و عرض تشکر از زحمات شبانه روزی شما همکاران گرامی در طول یکسال گذشته، خصوصاً که در مواجهه با بیماری کووید ۱۹ سختی‌هایی از این بابت نصیب شما شده است. ۱۵ دیماه و سالروز تشکیل نهاد گزینش به فرمان حضرت امام (ره) یادآور یک پیام مهم و ارزشمند است، راه این پیام به اعتدال و رعایت تقوا و اخلاق کریمه اسلامی و دوری از تندخویی‌های مورد نظر حضرت امام ختم می‌شود. در این پیام هم از تندخویی که شایسته نظام اسلامی نبوده است نهی شده و هم بخاطر اهمیت بحث شایسته‌گزینی در نظام اسلامی، حضرت امام سنگ بنای گزینش که مبتنی بر آداب و اخلاق اسلامی است را بنا نهاده‌اند، امام (ره) با همین دید رحمت واسعه و توجه به اینکه اسلام دین پیام‌آور آشتی، صلح و مودت است توجه ما را به این نکته جلب می‌نماید که ما باید رحمت پیامبر اسلام را بیاد بیاوریم و توجه داشته باشیم ایشان در فتح مکه با مخالفین خودشان چگونه برخورد کردند؟ این جمله که ملاک حال فعلی افراد است و معمولاً در مناسبات و مراودات گزینشگران بکار برده می‌شود نیز مویده همین مطلب است. امام یادآور می‌شوند، کار گزینش باید بدرستی و توسط افراد عاقل که خودشان متخلق به اخلاق اسلامی هستند انجام شود و بعد هم جمله یا عبارت متوجه بودن به مسائل روز را بکار می‌برند، این موضوع مقتضیات زمان که استاد مطهری نیز آنرا بخوبی تبیین کرده‌اند خیلی مهم است. ما وقتی با همکار یا داوطلب مواجه می‌شویم باید به شرایط جامعه توجه داشته باشیم، کسی که می‌خواهد وارد نظام اداری شود یک میانگین از شرایط اجتماعی و فرهنگی جامعه خود ماست، به هر حال یک نفر درس خوانده، لیسانس، دکترا یا مقطع تحصیلی دیگری را در همین حوزه بهداشت و درمان کشور طی کرده است، در دانشگاهی درس خوانده که آنجا هم دانشگاه اسلامی

یک مورد دیگر پیشنهاد دادیم فرد به محض اینکه در مرحله بدوی رأی منفی گرفت از سیستم اخراج نشود، همانطور که اگر فردی دچار تخلفی شود تا زمانی که هیأت رسیدگی به تخلفات اداری بررسی می‌کند از کار منفصل نمی‌شود، اما در گزینش این مشکل وجود دارد. البته این ایراد از شما نیست و ما باید پیگیری کنیم که در یک زمان منطقی هیأت‌ها رسیدگی کنند. بهرحال فردی را که اخراج کردیم اگر دو ماه بیرون رفت و حالا برگشت دیگر شرایط تغییر می‌کند و این دیگر آن فرد اولیه نیست چون یکسری ارتباطات جدید در این مدت پیدا کرده و ممکن است اصلاً منحرف شود و از بحث اولیه دور شود.

مسئله دیگر که آقای محمودی فرمودند مسئله سختی کار همکاران است که براساس رأی دیوان عدالت حذف شده و باید فکری بشود و بالاخره اینکه در جهت ارتقاء کیفی کار شما آموزش‌ها و رشته‌های مرتبط در نظر گرفته شود، الان در رشته مدیریت منابع انسانی گرایش‌های مختلف داریم چه خوب است در مقاطع عالی هم بشود رشته گزینش را اضافه کرد و تجربه آموزی کنیم از همه دنیا که آنها با چه روش‌هایی پیش برده‌اند، از آقای محمودی خواهش می‌کنم اینگونه جلسات بیشتر بشود مثلاً ماهی یکبار، بحث‌های تخصصی داشته باشید آنجا که از اختیارات خودتان هست که استفاده کنید و جایی که از اختیارات ما هست بفرمائید که در هیأت مرکزی برای شما تبیین کنیم و از هیأت مرکزی و هیأت عالی درخواست شود، تجارب خوبی دارید این را در جهت بهبود و ارتقای نظام اداری و ارتقاء کار خودمان استفاده کنید.

من بار دیگر شما و خودم را دعوت می‌کنم به رعایت اخلاق و آداب اسلامی و رعایت بیشتر حقوق دیگران، از شما خواهش می‌کنم طوری عمل کنید که حقی از دیگران ضایع نشود. من شما را به تسامح دعوت می‌کنم و اینکه به هر حال از موضع رحمت برخورد کنید، جذب حداکثری، رد حداقلی، دست افراد را بگیرید، یکی از صفات پیامبر در روایات مختلف «طیب دواز بالطیبه» می‌باشد یعنی طیبی بود که می‌گشت که مردم را مداوا کند. در گذشته پزشکانی بودند که ده به ده و شهر به شهر به دنبال مریض بودند، پیامبر مشکلات دینی و اخلاقی مردم را می‌گشت و پیدا می‌کرد و حل می‌کرد، پس ما باید بگردیم و ببینیم طرف مشکلش چیست؟ رد کردن برایمان آسان است و قدرت هم داریم، سعی کنیم خانه ویران نکنیم بلکه بسازیم. به جهت سازندگی و کمک دست دیگران را بگیریم. اگر کسی مشکلی دارد مثلاً نماز یا احکام بلد نیست به او یاد بدهیم، اگر اخلاق را رعایت نمی‌کند تذکر و امر به معروف را برای همین گذاشته‌اند.

یکی از بحث‌های دیگر مسائل مالی است که اگر همکاری حتی فقط یک روز مانده که استخدام قطعی شود ولی در پرونده‌اش آثار مالی وجود دارد چه یک ریال باشد و چه بیشتر، اگر دستش ناپاک است جایش اینجا نیست. سعی کنیم به هم کمک کنیم و محیط را سالم نگه داریم، مجدداً از همه شما که تلاش‌های بی‌وقفه انجام داده اید تشکر می‌کنم و امیدوارم که خداوند ما و شما را در راه رسیدن به اهداف الهی یاری نماید و شما را به خدای بزرگ می‌سپارم.



مقام معظم رهبری در تبیین راه گزینش نکات ارزشمندی را مطرح کرده‌اند و می‌فرمایند: "پل صراطی که می‌گویند همین جاست، از شمشیر برنده تر و از مو باریکتر، همین کار گزینش است که این طرفش بهشت و حسنه است و اگر خطا کنیم و از آن طرف بیفتیم جهنم همین جاست".

بنابراین ما باید از افراط و تفریط پرهیز کنیم، نه خدای ناکرده افرادی وارد سیستم شوند که هیچ تعهدی نداشته باشند و نه اینکه یک عده از افراد که می‌توانند خدمت کنند طرد شوند. بنابراین عزیزان من ما باید مسائل و شرایط اجتماعی و خانوادگی داوطلب را نیز مدنظر قرار دهیم. بهرحال این فرد در همین رشته‌های وزارت بهداشت درس خوانده است، متأهل است و چند فرزند دارد، اگر از اینجا رانده شود، نمی‌دانیم به نفع مملکت است؟ ما یکسری مسائل از جمله نظام آموزشی و دانشگاهی را رها کرده‌ایم، بعنوان مثال در سال‌های آخر دبیرستان خانواده و دانش آموز را دچار استرس می‌کنیم، سفر و مهمانی نمی‌روند، تلویزیون نمی‌بینند، تفریح نمی‌کنند، ما اینها را از زندگی عادی دور می‌کنیم، بعد این دانش آموز وارد دانشگاه می‌شود و سپس رهایش می‌کنیم و چیزی برای ارائه نداریم.

در محیط اداری هم همین‌طور است، اولش خیلی سخت می‌گیریم بعد که کارمند وارد شد به محض اینکه رسمی و قطعی شد رها می‌شود. اتفاقاً من اینجا خدمت شما عرض کنم در جلسه‌ای که روز گذشته داشتیم قرار شد با مراکز فرهنگی و دفاتر نمایندگی ولی فقیه در دانشگاه‌ها در ارتباط باشیم و این ارتباط در راستای افزایش آگاهی، آموزش مبانی اعتقادی و ارتقاء سطح فرهنگ داوطلبین باشد. مثلاً اگر فردی آمده و نمی‌تواند خوب نماز بخواند و ادا کند وی را طرد نکنید، دفتر نمایندگی ولی فقیه برای همین است، این فرد برود یک یا دو ماه تحت نظارت ایشان نمازش را بخواند و آدابش را بیاموزد و سپس مراجعه نماید. یعنی ما سعی کنیم و به خودمان زحمت بدهیم تا از طرد افراد جلوگیری کنیم و این افراد را رُشد دهیم چون این افراد همکار، فامیل، دوست و یا هم‌نوع هستند. به هر حال شما هم وقتی امضایی مبنی بر رد کسی می‌کنید نگران می‌شوید و اگر تأیید هم نمایید و اوصالح نباشد باز هم سخت است. در پیام مقام معظم رهبری هم اشاره شده است، اگر فردی که صالح نباشد و شما وی را تأیید نمایید به نظام ظلم کرده اید. اگر هم واقعاً کوچکترین مسامحه‌ای بشود و یا خدای ناکرده حب و بغضی وجود داشته باشد فرد آسیب می‌بیند. من نگران اوضاع اجتماعی هستیم، مثلاً شما فردی را رد می‌کنید و می‌گویید معتاد است، بسیار خب! بله، واقعاً اعتیاد یک بیماری است و کار ما مداوای بیماران است. دیروز یا دفعات قبل پرونده‌هایی بود که طرف به مواد خاصی مبتلا است و ممکن است آثار اجتماعی داشته باشد، بطور مثال طرف تکنسیسین اورژانس است و به خانه مردم می‌رود، اگر روانگردان استفاده کند خطرناک است باید کارش را عوض کرد و یا به طریقی کمکش کرد. بهرحال جراحی را هم برای همین موارد گذاشته‌اند. منتهی خواهش داریم خیلی جراحی نکنید. این صحبت من برای راحتی خودمان نیست بلکه برای خدا، مصلحت نظام، کمک به هم نوع و بخاطر فرزندان و خانواده این افراد می‌گویم. مثلاً خانمی که متارکه کرده و ما هم وی را از سیستم اخراج می‌کنیم چه وضعی پیدا می‌کند؟ درآمد ندارد! آیا این کار به افزایش عفت عمومی منجر می‌شود یا خدای ناکرده ممکن است مشکلات دیگری بوجود بیآورد. من خواهش می‌کنم با رعایت این مسائل شما با دید رحمت نگاه کنید.

امسال ۵۰ هزار نفر نیرو باید به سیستم وارد شود، لحاظ کنید که همکارانی وارد شوند که بتوانند به ما کمک کنند و شما هم به کارها سرعت بدهید. انقلابی هستید انقلابی‌تر عمل کنید و با زحمت دادن به خود عالمانه‌تر، دقیق‌تر و سریع‌تر کار گزینش این عزیزان انجام دهید، باید اینها بیایند و به همکاران ما را در بخش کووید کمک کنند به کارها سرعت ببخشید.

ما باید از افراط و تفریط پرهیز کنیم، نه اینکه خدای ناکرده افرادی به سازمان ورود پیدا کنند که تعهد لازم را نداشته باشند و نه اینکه یک عده از افراد که می‌توانند خدمت کنند طرد شوند، بنابراین عزیزان من ما باید مسائل و شرایط اجتماعی و خانوادگی داوطلب را نیز مدنظر قرار دهیم.





# چابکی سازمان ضرورتی اجتناب ناپذیر در راستای افزایش بهره‌وری

\* غلامرضا توشمال

دکترای تخصصی مدیریت خدمات بهداشتی و درمانی  
گزینش دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی استان لرستان

**سرعت و انعطاف:** از مهم‌ترین ملزومات چابکی سازمان است، زیرا سازمان‌های عریض و طویل با سلسله مراتب طولانی نمی‌توانند سازمان چابکی باشند و بهره‌وری آنها پایین است، مانند یک انسان چاق که توان رقابت در میدان دو و میدانی را ندارد، در سازمان‌های چابک باید از انجام کارهای اضافی، تکراری و موازی کاری و همچنین کلیه کارهایی که در بهره‌وری سازمان مؤثر نیستند و فاقد ارزش افزوده اند و باعث اتلاف وقت و انرژی در سازمان می‌گردد اجتناب کنیم. بطور کلی اصلاح فرایندها می‌بایست در راستای افزایش بهره‌وری باشد.

**نوآوری و تغییر:** سازمان‌های نوآور، بر روی فناوری‌ها، خدمات، راهبردها و مفاهیم جدید به منظور پاسخ به شرایط متغیر محیطی تأکید می‌کنند. فن آوری، بالاخص فناوری‌های نوین (تکنولوژی)، اطلاعات را به صورت علمی و مفید در اختیار ما می‌گذارند و بار مالی سیستم را کم کرده و تخصیص منابع انسانی را کاهش می‌دهند. مدیریت تغییر در سطح سازمان، برنامه‌ریزی‌های لازم در کلیه سطوح و فرایندهای کاری را نسبت به تغییرات محیطی پیش‌بینی نموده و برنامه‌منطبق با تغییرات را تدوین می‌نماید. به عبارتی مدیریت تغییر دیگر تغییرات متناسب با نیاز مشتریان را شناخته و برای آنها برنامه مناسب ارائه می‌کند. تغییر فرهنگ سازمانی یکی از اصول اساسی در نهادینه کردن تغییر فرایندهای سازمان کل از هر چیز آگاه‌سازی و آموزش‌های لازم بصورت مداوم و اثربخش می‌باشد.

**مدیریت دانش:** رکن دیگر سازمان‌های چابک، مدیریت دانش است، مدیریت دانش نیازمند یادگیری مشارکتی است، این مهم سازمان را توانمند می‌سازد تا اقدام به واکنش درست در مقابل رویدادهای محیط ارائه نماید.

در یک سازمان چابک و پویا باید Unlearn تبدیل به Relearn شود. یعنی فراموشی سازمانی هدفمند را در سیستم نهادینه کنیم و فرایندهای غلط مانند روش‌های سنتی و اضافه کاری و زیاده کاری بدون هدف را فراموش کرده و به سمت دانش‌ها و روش‌های جدید، نرم افزارها و عادات و ارزش‌ها، سبک‌ها و فرایندهای اصولی حرکت کنیم. به عبارتی بطور خلاصه می‌توان گفت به منظور حرکت در راستای چابکی سازمانی باید مهندسی مجدد هم در ساختارها و هم در فرایندها و هم در نتایج صورت پذیرد.

شهریور ماه ۱۳۹۹ ه.ش

**امروزه چابکی سازمان (Organizational Agility) به عنوان عامل مهم در پیشبرد اهداف سازمان، افزایش بهره‌وری و روحیه کارکنان سازمان، ارتقای سطح تعهد سازمانی، سلامت فیزیکی و ذهنی و رضایت از زندگی در میان کارکنان سازمان مطرح و از اهمیت ویژه برخوردار است.**

## تعریف چابکی سازمان:

چابکی سازمان عبارت است "از دادن ارزش به مشتری، آمادگی مواجهه با تغییرات، توجه به مهارت‌ها و ایجاد مشارکت در کارکنان"  
مبحث چابکی سازمانی از مؤلفه‌های بسیار حیاتی در عرصه بهره‌وری سازمانی است و سازمانهایی که دارای عناصری همچون کارکنان، فرایند کار، مدیریت تصمیم‌گیری به موقع و اجرای عملیات سریع و چابک باشند توانسته‌اند در پیمودن مسیر موفقیت و در افزایش بهره‌وری سازمانی با عملکردی موفق ظاهر شوند.

## شاخص‌ها و ویژگی‌های سازمان چابک به صورت مختصر و مفید عبارتند از:

- (۱) پاسخگویی
- (۲) سرعت و انعطاف
- (۳) نوآوری و تغییر
- (۴) مدیریت دانش

## راهکارهای چابکی سازمان:

**پاسخگویی:** اولین عنصر در چابکی سازمان، توانایی پاسخگویی است، چرا که سازمان فرصتگرا از توانایی واکنش بسیار بالایی برخوردار است. اما توانایی کنشی پائینی دارد و در این شکل سازمان از بهترین شیوه استفاده میکند و به مشتریان خود توجه نموده و در بهبود توانمندیهای فعلی مفید است. یک سازمان چابک باید پاسخگو باشد، البته باید پتانسیل‌های پاسخگویی مانند منابع مالی مورد نیاز، منابع فیزیکی، تجهیزاتی و نیروی انسانی لازم را فراهم نماید و همچنین برنامه‌ریزیها در پاسخگویی به ارباب رجوع به نحوی باشد که صف انتظاری نداشته باشیم و در کمترین زمان ممکن کار مشتریان و ارباب رجوع مدیریت شود. البته یکی دیگر از راه‌کارهای پاسخگویی تخصیص بهینه منابع موجود برحسب اولویت‌ها می‌باشد.

بیان یک تجربه، درمان اعتیاد کارکنان دانشگاه علوم پزشکی زاهدان

# گزینش امید به زندگی دوباره را به من هدیه داد



الناز اسماعیلی، اداره مصاحبه گزینش دانشگاه علوم پزشکی زاهدان

اعتیاد وضعیتی نیست که هیچ امیدی برای بهبودی در آن وجود نداشته باشد. می توان به کمک دوازده قدم معتادان گمنام و یاری این انجمن بر میل به مصرف مواد غلبه کرد. اعتیاد نوعی بیماری است که هر کس ممکن است به آن گرفتار شود. بعضی برای سرخوشی مواد مصرف می کنند و بعضی برای سرکوب احساساتی که دارند. عده ای دیگر دچار بیماریهای جسمی و روانی بودند و به داروهایی که در دوران بیماری برایشان تجویز شده بود معتاد شدند. بعضی فقط برای همراهی با دیگران مصرف کردند و بعد فهمیدند نمی توانند مصرف را ترک کنند، اما این موارد واقعا تفاوتی در مسئله اصلی به وجود نمی آورد، اعتیاد نوعی بیماری پیش رونده است.

در سال ۹۸ با پیگیری گزینش مکاتبه ای از سوی دفتر ریاست محترم دانشگاه با معاونین، روسای بیمارستان ها، مراکز آموزشی درمانی و دانشکده ها در خصوص شناسایی همکاران محترمی که مبتلا به بیماری اعتیاد هستند انجام و مقرر شد با برگزاری کلاس های آموزشی، روانشناسی و روانکاو و صدور مرخصی اجباری بدون محاسبه مرخصی استحقاقی ضمن حمایت مالی و اجتماعی برابر قوانین

و مقررات، دانشگاه نقش موثر در درمان بیماران

ایفا نماید. چندین جلسه با حضور معاون اجرایی

حوزه معاونت بهداشتی و مدیر گروه سلامت

روان، اجتماعی و اعتیاد مرکز بهداشت استان

و دبیر ستاد اجرایی

مبارزه با مواد

مخدر استان برگزار

گردید و مقرر شد

جلساتی در تمامی

واحدهای دانشگاه با حضور

انجمن NA برگزار گردد که

تاکنون دو جلسه برگزار شده و

به دلیل شرایط خاص بیماری

کرونا جلسات به آینده موکول گردیده

است. داوطلبانی که به هسته گزینش مراجعه

می نمایند در صورتی که مشکوک به اعتیاد

باشند به انجمن معرفی و روند درمان

خود را آغاز می نمایند و بعد از بهبودی

کامل جهت انجام تست به آزمایشگاه

معرفی می شوند. در طی مدت درمان

فرم هایی که توسط همکاران انجمن

تهیه شده طی زمان بندی مشخص

شده برای هر نفر تکمیل و به تأیید

راهنمای انجمن در پایان هر جلسه

خواهد رسید. تاکنون نتیجه این اقدامات

۳۸ نفر معرفی و ۲۵ نفر عضو پاک شده را

در این انجمن در خود جای داده است.

اشاره: احراز صلاحیت ورود به دستگاه های اداری و اجرایی کشور در گزینش امری است خطیر و حائز اهمیت که می بایست با تمرکز بر قانون و توجه به شئون اسلامی، اخلاقی و اعتقادی بدان توجه داشت. بیان تجارب موفق و ابتکارات توأم با خلاقیت در این حوزه می تواند راه گشای نیل به اهداف والای این نهاد مقدس و یادگار بنیانگذار کبیر انقلاب اسلامی باشد. گزینش سلامت برآن است تا در این مقال فرصت همفکری و تبادل نظر همکاران در حوزه مباحث تخصصی و بیان تجارب عملی موفق را فراهم آورد. مدیران و همکاران صاحب نظر می توانند گزارش تجارب موفق در این حوزه را به دبیرخانه نشریه ارسال و با به اشتراک گذاری آن زمینه بهره مندی سایر همکاران از این تجارب ارزنده را فراهم سازند. در این شماره گزارش اجمالی همراهی همکاران دانشگاه علوم پزشکی زاهدان در امر درمان مبتلایان به بلای خانمان سوز اعتیاد از سمع و نظر شما خواهد گذشت.

سوء مصرف مواد مخدر یکی از معضلات جهانی است که هر جامعه با توجه به ویژگی های خاص خود به نحوی از آن رنج می برد. تاثیر عوارض اعتیاد بر سلامت فرد، زندگی اجتماعی، اقتصاد، امنیت و رشد فرهنگی جامعه بسیار گسترده و عمیق است. اعتیاد یکی از مشکلات اساسی جوامع است به گونه ای که زندگی میلیون ها انسان را ویران می کند و سرمایه کلان ملی صرف هزینه مبارزه و صدمات ناشی از آن می شود.

وابستگی به مواد مخدر از مشکلات عمده در سطح بین الملل و کشورهای دنیا و از جمله کشور ایران است. این مهم از یک سو سلامت جامعه را تهدید می کند و در ارتباط است. کشور پهناور ایران اسلامی از جمله استان سیستان و بلوچستان به سبب موقعیت خاص جغرافیایی به عنوان یکی از دروازه های اصلی قاچاق کالا و مواد مخدر همواره مورد طمع سودجویان و قاچاقچیان قرار دارد.

این استان ۱۲۱۰ کیلومتر مرز خاکی با دو کشور پاکستان و افغانستان و ۳۷۰ کیلومتر مرز آبی در کرانه های شمالی دریای عمان دارد که این همجواری، دشمنان ایران اسلامی را برآن داشته تا با بهره گیری از مافیای قاچاق، از یک طرف جوانان بیکار را با وعده های فریبنده به سمت حمل و توزیع مواد مخدر جذب و از سوی دیگر آینده سازان این مملکت را به دام اعتیاد گرفتار سازند.

مسئله ترک مصرف مواد مخدر از جمله مسائلی است که همواره مورد توجه مسئولین و نیز خود مبتلایان به سوء مصرف مواد و همچنین خانواده های درگیر بوده است. ترک جسمانی مواد مخدر چندان مشکل نیست، لذا مشکل اصلی بازگشت و شروع دوباره به این عادت ناپسند است. در حال حاضر در ایران آمار دقیقی از این که چند درصد از معالجه شوندگان مجدداً به مواد مخدر بازگشت دارند وجود ندارد، اما آمار افزایش مبتلایان به مصرف مواد مخدر در کشور می تواند بیانگر این باشد که روش های درمانی انجام شده تاکنون موفقیت آمیز یا جامع نبوده است.

در این راستا گزینش دانشگاه علوم پزشکی زاهدان با هدف نهادینه کردن نگاه بیمارگونه به معضل اعتیاد تلاش داشته است تا این بیماران پس از معالجه مجدداً به سوی مواد مخدر بازگشت نداشته باشند. با تحقیقات صورت گرفته در این خصوص مشخص شد که انجمن معتادان گمنام به خوبی توانسته در راستای درمان اعتیاد موفق عمل نماید و این موفقیت حاصل مشارکت و ایجاد احساس مسئولیت در بین اعضای آن است. معتادان گمنام، یک انجمن غیرانتفاعی متشکل از زنان و مردانی است که اعتیاد به مواد مخدر مشکل اصلی زندگی شان بوده است. آنها معتادانی هستند که در حال بهبودی اند و اکنون بطور مرتب گرد هم می آیند تا به کمک هم پاکی خود را حفظ کنند. تنها لازمه عضویت در این انجمن تمایل به قطع مصرف مواد مخدر است.



و از ترس مجرم شناخته شدن نمی‌توانستیم درخواست کمک کنیم و اینکه در جامعه آموزش های لازم و اطلاعات کافی به مردم و ادارات داده شود که اعتیاد یک بیماری می‌باشد و قابل توقف و از افرادی که سعی و تمایل برای قطع مصرف دارند حمایت و پشتیبانی شود تا فرد معتاد در لاک دفاعی و ترس روزهای زندگی خود را تباه نکند.

**یکی از راه‌هایی که بیمار(معتاد) می‌تواند بهبودی پیدا کند پیوستن به انجمن معتادان گمنام(NA) است، این انجمن تا چه حد در درمان شما تأثیر گذار بوده است؟**

به نظر من و تجربه شخصی خودم بدون انجمن NA نمی‌توانستم مواد مخدر را کنار بگذارم چون بارها و بارها با اینکه واقعا تمایل به قطع مصرف داشتم ولی اطلاعات و حمایت کافی را نداشتم و بعد از مدتی باز به مصرف روی می‌آوردم، ولی انجمن NA راه و روش قطع مصرف، دانش و انگیزه برای پاک ماندن و روش جدیدی برای زندگی را به من آموخت.

**در طول مدت مصرف مواد مخدر ابتدا با چه موادی شروع کردید و چگونه از اعتیاد نجات پیدا کردید؟**

ابتدا با سیگار و مصرف تفنی تریاک شروع شد ولی بعد از مدتی به شیربه تریاک و مصرف قرص متادون در دوزهای بالا روی آوردم.

**تلخ‌ترین خاطره در زمان مصرف مواد مخدر و شیرین‌ترین خاطره در زمان پاکی خود را می‌توانید بازگو نمایید؟**

یکی از تلخ‌ترین خاطرات من این بود که شیفت کاری من تمام شده بود و به منزل آمده و خیلی خمار بودم، همسر برای خرید بیرون رفت و فرزند سه ساله‌ام را به من سپرد و من نتوانستم تحمل کنم، فرزندم که خواب بود را در خانه تنها گذاشتم و برای خرید مواد از خانه خارج شدم وقتی به خانه برگشتم با صحنه دردناکی مواجه شدم که فرزندم بیدار شده بود و آنقدر گریه کرده بود که از حال رفته و جلوی در دراز کشیده بود. و اما شیرین‌ترین خاطره اینک یک ماه پیش که تولد یک سال پاکی خود را گرفته بودم همسر و دختر بزرگم با چشمانی که اشک شادی در آنها حلقه زده بود برای من کادویی تهیه کرده بودند و جلوی سایر اعضای خانواده گفتند به من افتخار می‌کنند که موفق شده‌ام اعتیاد را ترک کنم واقعا روز زیبایی داشتم.

**چه پیشنهادی برای کسانی که مواد مخدر مصرف کننده‌اند و هنوز اقدامی برای ترک نکرده‌اند و حتی آنانی که به صورت تفنی شروع کرده‌اند و هنوز این قفس آهنین به طور کامل دامن‌گیرشان نشده‌است دارید؟**

به این دوستان می‌گویم که باورهای غلط را کنار بگذارند از ترس و وحشت در مورد عدم توانایی در ترک مواد مخدر دست بکشند و قبل از اینکه به نقطه‌ای از زندگی برسند که اتفاقات بسیار بد برایشان بیفتد و عاقبتی چون تیمارستان، زندان، و حتی مرگ را ببینند درخواست کمک کنند و برای مشکلاتشان چاره‌ای بیندیشند چون تجربه شخصی من این است که می‌توان با ورود به انجمن NA مواد مخدر را کنار گذاشت پاک ماند و روش جدیدی برای زندگی پیدا کرد.

**خانواده، جامعه و سازمان‌های دولتی چگونه و از چه راه‌هایی می‌توانند به بیمار مبتلا در دام اعتیاد کمک کنند؟**

هر چه خانواده، جامعه و دستگاه‌های دولتی اطلاعات بیشتری در مورد بیماری اعتیاد داشته باشند و این مشکل را به صورت یک بیماری نه جرم و نه ضعف اخلاقی بدانند بهتر می‌توانند به درمان بیماران کمک کنند. سازمان‌ها باید از افرادی که تمایل و سعی در ترک اعتیاد دارند حمایت بیشتری کنند و راهها و جاهایی مثل انجمن NA را بهتر بشناسند و معرفی کنند تا افراد بیشتری بتوانند درمان شوند.

**گزینش دانشگاه علوم پزشکی زاهدان در درمان و نجات شما از دامن این بلای خانمان‌سوز چه کمکی ارائه نموده‌است؟**

با معرفی انجمن توسط گزینش بزرگترین هدیه زندگی ام به من داده شد. چون من قطع مصرف کرده بودم ولی نا امید و با ترس فراوان زندگی می‌کردم. بعد از ورود به انجمن NA و یادگیری دانش و راهکارهای آن برای پاک ماندن و حمایت اعضا از من بعد از گذشت مدتی امیدوار شدم و بعد از آن به گزینش مراجعه کردم و برخورد خیلی خوبی از این عزیزان دیدم که به خاطر پاک بودنم بسیار خوشحال بودند و به من روحیه و امید فراوانی می‌دادند و برایم دعا می‌کردند که کارم درست شود و بتوانم دوباره به سرکار برگردم و به جامعه و خانواده خود خدمت کنم.

در این رابطه از زحمات خانم اسماعیلی تشکر فراوان دارم، ایشان با معرفی انجمن NA و برخورد بسیار خوب و محترمانه با بنده و دیگر همکارانم که درگیر اعتیاد بوده‌اند نقش بسیار مهمی را در بدست آوردن سلامتی من ایفا کردند.

به‌منظور بهره‌مندی شما همکاران ارجمند در سایر دانشگاه‌ها از این تجربه موفق بران شدیم تا در این شماره از نشریه گزینش به کمک همکارانمان در گزینش دانشگاه علوم پزشکی زاهدان با یک نفر از پرسنل دانشگاه که عضو بهبود یافته این انجمن می‌باشد مصاحبه نموده تا از بیان تجارب همکارانمان بهره‌مند شویم.

**با سلام و سپاس از همراهی شما همکار ارجمند، لطفاً خودتان را معرفی بفرمایید؟**

بنام خدا، سلام عرض می‌کنم، من ب.د ۳۹ ساله، کارمند دانشگاه علوم پزشکی زاهدان از سال ۹۰ متاهل و دارای ۳ فرزند هستم.

**چه دلایلی باعث شده که شما به مصرف مواد مخدر گرایش پیدا کنید؟**

دوستی و رفاقت با اشخاصی که مصرف کننده بودند و عدم اطلاع کافی در مورد بیماری اعتیاد و اینکه فکر می‌کردم می‌توانم مصرف را همیشه کنترل نمایم باعث گرفتاری من و خانواده‌ام شد. در این شرایط زمانی که مشکلات خانوادگی و اقتصادی برایم پیش آمد بیشتر به سمت این مواد کشیده می‌شدم.

**آیا اطلاع کافی در مورد مضرات مواد مخدر داشتید یا نه؟**

در جامعه و دوستانی که با آنها آشنایی و رفت و آمد داشتم باورهای غلطی وجود داشت که این مواد خاصیت درمانی و مسکن دارد و در خانواده ما شخص مصرف کننده‌ای نبود تا من زودتر چهره زشت اعتیاد و عواقب مصرف آن را ببینم تا وقتی خودم آلوده آن نشده بودم با همان باورهای غلط زندگی می‌کردم و زیاد بدیهی آن را نمی‌دانستم.

**چه زمینه‌هایی می‌توانیم فراهم کنیم که شخص معتاد از سوء مصرف مواد مخدر نجات یابد؟**

اینکه فرد معتاد را یک مجرم نشناسیم و یا اینکه اعتیاد را یک ضعف اخلاقی ندانیم، چون من خودم مدت‌ها به خاطر این مسائل بیماری اعتیاد خود را مخفی می‌کردم.





دکتر سیدعبادت موسوی، ریاست دانشگاه علوم پزشکی مازندران

## شفافیت توأم با رافت اسلامی در فرآیند گزینش کارکنان می تواند موجب رضایت مندی گیرندگان خدمات سلامت باشد

اشاره: پانزدهم دی ماه، سالروز صدور فرمان تاریخی امام خمینی (ره) مبنی بر تشکیل گزینش فرصتی است مغتنم تا ضمن پاس داشتن زحمات همکاران عزیزمان در این نهاد مقدس و برخاسته از آرمان های انقلاب اسلامی، نقش و جایگاه گزینش در دستگاه های اجرایی را از منظر سایر مدیران و دست اندرکاران حوزه سلامت مورد توجه و ارزیابی قرار دهیم. در این مقال با همراهی همکارانمان در دانشگاه های مازندران و شاهرود با روسای این دانشگاه ها به گفتگو نشستیم. ضمن تقدیر از زحمات این عزیزان توجه شما مخاطبین ارجمند را به گزیده گفتگوی صورت گرفته جلب می نمایم.

گروه آموزش و نظارت  
دبیرخانه هیات مرکزی گزینش

\* گزینش چگونه می تواند در زمینه ارائه خدمات مطلوب در حوزه بهداشت و درمان تاثیرگذار باشد؟

سپردن مسئولیت جان انسان ها به کادر بهداشت و درمان مسئله بسیار مهمی است و گزینش با بررسی صلاحیت های عمومی (اخلاقی، عقیدتی و سیاسی) به احراز توانمندی و خصوصیات فردی مورد نیاز نیروهای بهداشتی درمانی دست می یابد و به طور مستقیم، خدمت دهندگان بهتری را در این جایگاه ها قرار می دهد که به تبع نقش تاثیرگذاری در ارائه خدمات مطلوب بهداشتی درمانی ایفاء می کند.

\* توصیه شما در خصوص بهبود عملکرد و ایجاد تعامل سازنده بیشتر میان واحدهای دانشگاه و متولیان امر گزینش کشور چه می باشد؟

آموزش و اطلاع رسانی به نیروهای بدو ورود و مابقی پرسنل دانشگاه نتایج و اثرات مطلوب و غیرقابل انکاری در دستیابی به اهداف گزینش می تواند داشته باشد، دقت، شفافیت به همراه رافت اسلامی در انجام فرآیند گزینش می تواند گیرندگان خدمت را راضی نگه دارد. ارتباط مناسب و تعامل سازنده را موجب پویایی و ارتقاء عملکرد سازمان می دانم، مخصوصاً با دیگر واحدهای نظارتی مانند بازرسی، تخلفات، حراست و واحدهای اجرائی دستگاه، حفظ شادابی و انگیزه شغلی، تلاش برای افزایش آگاهی های شغلی متناسب با مسائل روز جامعه در بهبود عملکرد متولیان امر گزینش موثر خواهد بود.

\* بابت همراهی تان با نشریه گزینش سلامت و اختصاص زمان جهت انجام مصاحبه علی رغم مشغله فراوان شما در حوزه مدیریت دانشگاه در شرایط بحرانی کنونی بسیار سپاسگزارم، آیا شما به قانون و روش های جاری گزینش نقد هم دارید؟

براساس فرمایش مقام معظم رهبری در بند ۳ سیاست های کلی نظام اداری ابلاغی سال ۱۳۸۹ که فرمودند "بهبود معیارها و روزآمدی روش های گزینش منابع انسانی به منظور جذب نیروی انسانی توانمند، متعدد و شایسته و پرهیز از تنگ نظری ها و نگرش های سلیقه ای و غیرحرفه ای" لازم است قوانین و دستورالعمل های موجود گزینش متناسب با شرایط و مقتضیات زمان و نیازی نظام اداری کشور به روز رسانی شود. پیشنهاد می کنم بخشی از اختیارات هیات مرکزی گزینش در مراحل نظردهی مانند "غمض عین" به هسته های گزینش تفویض اختیار گردد تا رضایت مندی بیشتری را برای ارباب رجوع به وجود بیاورد.

در خصوص جذب حداکثری و دفع حداقلی در مشمولین گزینش نیز مشاهده می شود که اکثریت آرای منفی هسته التزام عملی به احکام اسلامی است. طبق نظر مقام معظم رهبری در زمینه بازرسی قوانین، ضوابط و آئین نامه، جهت اصلاح مواردی که موجب بدبینی به مسائل دینی می شود اگر در دستورالعمل های مربوطه تغییراتی در تعریف افراد عامل اما کاهل به فرایض بوجود بیاید نتیجه بهتری خواهیم بود.

\* جناب آقای دکتر موسوی ضمن عرض سلام و تشکر از شما همان گونه که مستحضر هستید ۱۵ دیماه سالروز تشکیل گزینش است. این مصاحبه هم در همین راستا و در جهت تبیین دیدگاه مدیران و دست اندرکاران نظام سلامت نسبت به نقش گزینش در تامین خدمات سلامت در جامعه برنامه ریزی و انجام گرفته است. ضمن تقدیر از جنابعالی به جهت همراهی با نشریه گزینش سلامت و قبول دعوت جهت انجام مصاحبه در آغاز صحبت خواهشمندم از دیدگاه خودتان به عنوان مدیر ارشد حوزه سلامت در استان بفرمائید گزینش چه نقشی می تواند در سلامت نظام اداری ایفاء نماید؟

بدیهی است هر کشوری بر مبنای ارزش ها، فرهنگ و نیاز جامعه خود ملاک هایی را برای جذب شایسته ترین افراد در سیستم اداری تعیین می کند، نظام ما نیز از این قاعده مستثنی نیست. با توجه به اینکه مهم ترین و موثرترین سرمایه هر سازمانی نیروی انسانی آن سازمان است و نظر به هدف اصلی گزینش که جذب و ورود نیروی انسانی متعهد و متخصص می باشد، اهمیت این قضیه بر کسی پوشیده نیست، هر چقدر در جذب نیروهای مورد اشاره از نظر توانمندی، کارایی و ارزش های انسانی دقت بیشتر شود سیستم ها به اهداف سازمانی خود نزدیک تر و سازمان پویاتر و موفق تر و نظام اداری کارآمدتری را پیش رو خواهیم داشت. مخصوصاً در بدو ورود که مرجع ابتدایی بررسی های گزینش است اگر گزینش درستی صورت پذیرد، آن دستگاه هم بهره وری بیشتر و هم هزینه کمتری را خواهد داشت، اما اگر گزینش درستی صورت نگیرد، سیستم علیرغم سرمایه گذاری روی نیرو ها بعد از مدتی مجبور به حذف یا جابجایی کارکنان خود خواهد شد.

\* در ارزیابی شما بعنوان رئیس دانشگاه، گزینش در دانشگاه علوم پزشکی مازندران و همین طور در حوزه بهداشت و درمان چگونه عمل کرده است؟

شنیده ایم که هیات مرکزی گزینش وزارت بهداشت در بین مابقی هیات ها در بررسی های انجام شده توسط هیات عالی جزو هیات های برتر است. طبق ارزیابی های هیات مرکزی در چند سال اخیر هسته گزینش این دانشگاه نیز در نتایج بدست آمده موفق و جزو بهترین ها بوده است. گزینش دانشگاه علوم پزشکی در راستای وظایف خود مطابق با ضوابط و معیارهای حاکم بر گزینش مشغول انجام وظیفه است و علی رغم حجم کار بالا و کمبودهایی که دارند (فضای فیزیکی نامناسب و فاصله فیزیکی بین واحدهای هسته، قراردادی بودن اکثر کارکنان و...) در خصوص رضایت ارباب رجوع که یکی از مهم ترین مسائل مربوط به گزینش است شکایت بسیار کمی داشته ایم و در این مدت به دلیل شفافیت، سرعت و دقت عملکرد همکاران در این دانشگاه از این نظر مشکل خاصی نداشتیم.



دکتر رضا جمن، ریاست دانشگاه علوم پزشکی شاهرود

## حفظ احترام و آبروی افراد در گزینش مهم‌ترین عامل تضمین سلامت نظام اداری کشور

و به مثابه نزدیک‌ترین افراد خانواده خود ببینند، در واقع رکن اصلی خدمت، نیروی انسانی شایسته و کارآمد است و مهم‌ترین سرمایه سازمانی نظام سلامت محسوب می‌گردد و لذا مراقبت و حفاظت از نیروی انسانی تضمین کننده استمرار خدمات مطلوب است.

\* جناب استاد اگر ممکن است لطف کنید برای همکاران گزینش‌گرمان در حوزه بهداشت و درمان که بطور خاص مخاطبین نشریه گزینش سلامت هستند تشریح بفرمائید گزینش در زمینه ارائه خدمات مطلوب بهداشت و درمان از دیدگاه شما بعنوان رئیس دانشگاه علوم پزشکی و مسئول تامین خدمات سلامت چگونه نقش ایفاء خواهد کرد؟

رکن اصلی خدمت، نیروی انسانی شایسته و کارآمد است و این مهم‌ترین سرمایه سازمانی نظام سلامت محسوب می‌گردد، لذا مراقبت و حفاظت از نیروی انسانی تضمین کننده استمرار خدمات مطلوب در حوزه سلامت است. حضور نیروهای صالح و شایسته در دانشگاه و مراکز درمانی منجر به ایجاد رضایت‌مندی مردم و بیماران خواهد شد و برعکس وجود نیروهای ناشایست می‌تواند زمینه‌های نارضایتی مراجعین و بیماران را فراهم کند. این یک ملاک اساسی و اصلی است، فردی که گزینش می‌شود باید دارای شایستگی‌ها و صلاحیت‌های اعتقادی، اخلاقی و رفتاری مناسب باشد، در واقع گزینش‌ها در حوزه سلامت یک مسیر ورودی برای انتخاب افرادی بهتر و سالم‌تر و توانمندتر به منظور خدمت‌رسانی بهتر به جامعه، مردم و بیماران هستند.

\* توصیه شما در مقام ریاست دانشگاه و مسئول تامین سلامت جامعه تحت پوشش دانشگاه علوم پزشکی شاهرود درخصوص بهبود عملکرد و ایجاد تعامل سازنده میان واحدهای دانشگاه و متولیان امر گزینش کشور چیست؟

حفظ کرامت نیروی انسانی در عین تداوم خدمت‌رسانی در همه حوزه‌ها و در تعاملات درون سازمانی بر همگان لازم است و بطور اخص در امر گزینش، پاس‌داشت عزت، احترام و آبروی افراد، شایسته توجه و دقت بسیار بالاست، و آنچه وظیفه همکاران در واحدهای مختلف از طرفی و همکاران هسته گزینش از طرف دیگر را دوچندان می‌کند توجه به خواسته‌های به حق همکاران و انجام و تمدید قراردادهای و تغییر وضعیت همکاران در هر کدام از مقاطع خدمتی است.

\* جناب آقای دکتر ضمن عرض خسته نباشید و تشکر از وقتی که در اختیار مخاطبان نشریه گزینش سلامت قرار دادید، بعنوان آخرین سؤال در صورتی که نقدی به قانون و روش‌های جاری گزینش دارید برای همکارانتان در گزینش وزارت بهداشت و سایر دانشگاه‌های علوم پزشکی کشور بیان بفرمائید.

بطور کلی همواره باید این اصل را مد نظر داشته باشیم که هر کاری را شاید بهتر هم بشود انجام داد، و گزینش جاری هم مستثنی از این قاعده کلی نیست. مدام باید فرآیندها را در جهت تسهیل امور، تکریم افراد و گزینش برابر استحقاق مورد بازبینی و بازنگری قرارداد، در واقع خود گزینش‌گرمان بهترین افراد هستند که می‌توانند گزینش را آسیب‌شناسی کنند و پیشنهادها، گره‌گشاه بدهند، گزینش نباید مچ‌گیری کند، بلکه باید بدنبال آموزش و هدایت جاهلان باشد، به نظر می‌آید در حال حاضر گزینش‌ها همه جوانب توانمندی و شایستگی‌ها، استعدادها، علائق و انگیزها و احیاناً بیماری‌های جسمی و روحی افراد را مورد بررسی قرار نمی‌دهند، در مواردی پس از ورود فرد به سازمان، تبعات جبران‌ناپذیری هم برای خود داوطلب و هم مشکلاتی برای سیستم به وجود می‌آورد که بدنبال بخشی نگر بودن گزینش‌ها گاهی ممکن است تبعاتی را به همراه داشته باشد.

\* با تشکر از صبر و حوصله شما، برای جنابعالی و سایر همکاران دانشگاه خصوصاً کادر زحمت‌کش درمان در شرایط همه‌گیری بیماری کرونا که با از خودگذشتگی در تامین سلامت احاد جامعه تلاش می‌نمایند آرزوی موفقیت و سلامتی داریم.

\* جناب آقای دکتر ضمن عرض سلام از اینکه وقتتون رو در اختیار نشریه گزینش سلامت گذاشتید تا در آستانه سالروز تشکیل گزینش از نظرات شما در این ویژه‌نامه بهره‌مند باشیم ممنون و سپاسگزاریم، ایام و روزهای سختی را در مبارزه با بیماری کرونا سپری کردید و مشغله زیادی هم دارید، خدا قوت عرض می‌کنیم و از درگاه خداوند منان طلب خیر برای شما و همکاران محترم کادر درمان داریم، اگر اجازه بفرمائید به‌عنوان اولین سؤال نکاتی درخصوص اهمیت و نقش گزینش در نظام اداری کشور را از زبان شما جویا شویم.

با سلام و عرض خیرمقدم پیشاپیش سالروز تشکیل گزینش به فرمان امام خمینی(ره) را به جنابعالی و همه همکاران پر تلاش شما در هسته گزینش دانشگاه تبریک عرض می‌کنم. در پاسخ به سؤال شما در ارتباط با اهمیت و نقش گزینش در نظام اداری کشور باید عرض کنم که مفهوم گزینش و انتخاب در تاریخ بشری از پیشینه و قدمت طولانی برخوردار است و شاید به زمان خلقت آدمی برگردد، همه ما که در مقاطع مختلف زندگی انتخاب‌های فراوانی داشته و داریم، همواره دست به گزینش و انتخاب می‌زنیم، گزینش یکی از مهم‌ترین عوامل تضمین‌کننده سلامت نظام اداری کشور می‌باشد و این ممکن نیست مگر با ارتقاء جایگاه هسته‌های گزینش در ادارات و دانشگاه‌ها و جدی گرفتن آن بعنوان ناظر عادل بر عملکرد کارکنان، گزینش مناسب منجر به انتخاب بهترین‌ها برای هر جایگاهی می‌شود که نتیجه‌اش بهبود عملکرد در راستای توسعه جامع و همه‌جانبه خواهد بود.

\* به نظر شما در حوزه سلامت و بطور خاص در دانشگاه علوم پزشکی شاهرود گزینش در این ارتقای سلامت اداری در حوزه نیروی انسانی چگونه می‌تواند به دانشگاه کمک کرده و در بهبود عملکرد سازمان موثر واقع گردد؟

در مجموع گزینش‌ها در سازمانها و ادارات از جایگاه ارزشمندی برخوردار هستند، در واقع گزینش‌ها دروازه ورود افراد به دستگاه‌ها هستند، عملکرد این نهاد یکی از حساس‌ترین وظایف در سازمانهاست، فی‌الواقع عملکرد قوی، درست و بیجا در این مجموعه می‌تواند باعث تعالی، رشد و توسعه سازمان شود، تصمیم‌گیری آگاهانه و دور از اغراض شخصی و دوری از افراط و تفریط، تسامح و تساهل و مدنظر قراردادن رضای الهی از شاخص‌ترین ملاک‌های اعضا و کارکنان گزینش است به نوعی که تاثیر تصمیم اتخاذ شده به وسیله گزینش در عملکرد سازمان نمود عینی پیدا می‌کند.

با عنایت به اینکه در نظام سلامت و دانشگاه‌های علوم پزشکی، گزینش افرادی انجام می‌شود که عموماً با سلامت و جان انسانها و بیماران نیازمند سروکار دارند، لذا این مهم وظیفه شما گزینش‌گرمان را دوچندان خواهد کرد تا نیروهای پرتلاش و با انگیزه و مجرب و دارای اخلاق حسنه و دلسوز را وارد نظام سلامت کشور نمائید، چرا که کمتر کسی از عموم مردم بوده که با مراکز درمانی و بیمارستان و درمانگاه سروکار نداشته باشد، پس افرادی را وارد این سیستم کنید که پاکبخته و از خودگذشته باشند و بیمار را به چشم یک کالا در نظر نگیرند و بیمار را پاره تن خود

مقاله منتخب هفتمین جشنواره  
گزینشگران دانشگاه‌های علوم پزشکی کشور (بخش اول)

# راهکارهای پیشگیری از پدیده اعتیاد در ادارات و سازمان‌های دولتی

زهرا سادات خادم  
مدیر گزینش دانشگاه علوم پزشکی کاشان



## چکیده:

در حال حاضر اعتیاد و استعمال مواد مخدر به عنوان یکی از جدیترین چالش‌های اجتماعی کشورمان، زمینه ساز بروز بسیاری از آسیب‌ها و انحرافات می‌باشد. کارکنان شاغل در سازمان‌های دولتی نیز به‌عنوان بخشی از جامعه، طبعاً در معرض گرایش به استعمال مواد مخدر قرار دارند. این تحقیق با هدف بررسی علل درون و برون سازمانی گرایش کارکنان سازمان‌های دولتی به استعمال مواد مخدر و راهکارهای پیشگیرانه آن ارائه شده است. در پایان با استفاده از نتایج تحقیق راهکارهای پیشگیرانه از قبیل ارتقای سطح آگاهی، آموزش مهارت‌های زندگی و برقراری رابطه نزدیک و منطقی مسئولین با کارکنان ارائه گردید.

واژه‌های کلیدی: گرایش به مواد مخدر، پیشگیری، سازمان

## ضرورت اجرای برنامه پیشگیری از مصرف مواد مخدر در محیط کار

سوء مصرف مواد و الکل نه تنها به‌طور کلی بر عملکرد شغلی فرد اثر می‌گذارد، بلکه سبب افزایش میزان غیبت از کار، سوانح و حوادث، بیماری‌ها و مرگ و میر و هزینه‌های مرتبط با آن می‌شود. یکی دیگر از دلایل مهم اینکه چرا نمی‌توان مشکل سوء مصرف مواد و الکل را از محیط کار مجزا کرد این است که بسیاری از افرادی که مصرف مشکل ساز مواد یا الکل را دارند، شاغل هستند و در یکی از محیط‌های کار مشغول به انجام فعالیت اند. بنابراین محیط کار یکی از عناصر اصلی برای اجرای برنامه اجتماع محور با هدف تغییر نگرش و رفتار سوء مصرف مواد و الکل در اجتماع است.

## اهداف تحقیق:

هدف اصلی: بررسی علل گرایش کارکنان سازمان‌های دولتی به استعمال مواد مخدر و ارائه راهکارهای پیشگیری

## اهداف فرعی:

- بررسی علل برون سازمانی گرایش کارکنان سازمان‌های دولتی به استعمال مواد مخدر
- بررسی علل درون سازمانی گرایش کارکنان سازمان‌های دولتی به استعمال مواد مخدر

## سوالات تحقیق:

سؤال اصلی: علل گرایش کارکنان سازمان‌های دولتی به استعمال مواد مخدر و راهکارهای پیشگیری چیست؟

مقدمه: استعمال مواد مخدر به عنوان یکی از جدی‌ترین مسائل اجتماعی کشور، وجوه مختلف جامعه‌شناسی، روانشناسی، حقوقی، سیاسی و ... دارد. به اعتقاد تحلیل‌گران اجتماعی، اعتیاد به مواد مخدر، به‌عنوان یکی از مسائل پیچیده اجتماعی در عصر حاضر است که زمینه‌ساز بروز بسیاری از آسیب‌ها و انحرافات اجتماعی می‌باشد. به‌عبارت دیگر رابطه اعتیاد با مسائل اجتماعی ارتباطی دو جانبه است، اعتیاد گرایش فرد را به اصول اخلاقی و معنوی و ارزش‌های اجتماعی کاهش می‌دهد به‌طوری که آسیب‌شناسان اجتماعی اعتیاد را به مثابه «جنگ شیمیایی خانگی» و «جنگ بدون مرز» می‌دانند (سحابی، ۱۳۹۵).

ضرورت شناخت ابعاد و سطوح این مساله اجتماعی زمانی عمیق تر درک می‌شود که بدانیم پدیده اعتیاد، متأثر از توسعه فن‌آوری‌های ارتباطی و رایانه‌ای و باندهای مافیایی و دست‌های پنهان است و از چنان پیچیدگی‌هایی برخوردار شده که سازمان ملل متحد آن را از جرایم سازمان یافته تلقی و اقدام به صدور کنوانسیون‌ها و پروتکل‌های مختلف برای مقابله با آن (کنوانسیون‌های ۱۹۷۱، ۱۹۶۱، پروتکل اصلاحی ۱۹۷۲ و کنوانسیون ۱۹۸۸) نموده است. با عنایت به تأثیرپذیری کارکنان دولتی از محیط اجتماعی جامعه، لازم است با بررسی علل درون و برون سازمانی گرایش کارکنان به مصرف مواد مخدر، به‌منظور حصول راهکارهای پیشگیرانه عملی، بررسی و مورد پژوهش قرار گیرد، چراکه در صورت عدم انجام اقدامات و پژوهش‌های علمی کاربردی به منظور حصول راهکارهای پیشگیرانه با هدف صیانت و مصون‌سازی کارکنان از مصرف مواد مخدر، احتمال بروز سایر جرائم و تخلفات انضباطی متصور بوده و این موضوع نشانگر ضرورت انجام این تحقیق می‌باشد.





### پیشگیری اجتماعی از جرم:

با توجه به نگرش‌های متفاوت نسبت به عوامل اجتماعی جرم، تقسیم بندی‌های مختلفی از پیشگیری اجتماعی ارائه شده است. از یک نظر پیشگیری اجتماعی از جرم به ۵ زمینه تقسیم شده است:

- الف) پیشگیری اوان کودکی یا پیشگیری رشد مدار
- ب) پیشگیری از طریق رویکرد توسعه اجتماعی
- ج) پیشگیری از طریق انحراف مسیر بزهکاری گروه‌های در معرض خطر
- د) پیشگیری از طریق تمرکز بر نهادهایی مانند مدرسه یا مشاغل به جای تمرکز بر افراد
- ه) پیشگیری از طریق تغییر ارزش‌های اجتماعی توسط رسانه‌های مکتوب و غیر مکتوب

### ویژگی‌های واژه پیشگیری:

با توجه به مفاهیم و تعاریف مطروحه مؤلفه‌های پیشگیری به شرح زیر قابل احصاء است:

- ۱- ناظر بر ایجاد مصونیت و بالا بردن تحمل سازمان و کارکنان در برابر خطرات بالقوه است.
- ۲- ناظر بر بالا بردن مقاومت و توان دفاعی اجزای یک سازمان در برابر انواع خطراتی است که احتمال فعالیت آنها متصور است.
- ۳- ناظر به ایجاد موانع مناسب در برابر خطرات بالقوه است. در واقع حائل‌های دفاعی است که برای ممانعت از تعرض و آسیب به اجزای سازمان ایجاد می‌شود.
- ۴- ناظر به هدایت صحیح و حرکت در مسیرهای امن است.
- ۵- ناظر به ایجاد جنبه خودکنترلی و خود حفاظتی در اجزای سازمان است.
- ۶- ناظر بر صحت و سلامت مسیر اقدامات و فرآیند انجام ماموریت‌ها می‌باشد.
- ۷- پیشگیری حفاظتی اقسام خطرات و تهدیدات بالقوه خصمانه، محیطی، قهری، درون سازمانی و درون فردی و نقش از بین بردن زمینه‌های آسیب پذیری را مدنظر دارد. (فراشی و استرکی، ۱۳۹۷)

### پیشگیری در تعالیم دینی:

خدای سبحان در آیه ۹۷ سوره مبارکه مریم می‌فرماید:

فَإِنَّمَا يَسْتَأْذِنُ بِلِسَانِكَ لِيُبَشِّرَ بِهِ الْمُتَّقِينَ وَ تَنْذِرَ بِهِ قَوْمًا لُدًّا

(ما حقایق این قرآن را تنها به زبان تو سهل و آسان کردیم تا به آن، اهل تقوی را بشارت دهی و معاندان لجوج را بترسانی)

خدای سبحان می‌فرماید: قرآن، شما را در برابر فضیلت‌ها و خوبی‌ها به سعادت ابد بشارت می‌دهد و در برابر رذیلت‌ها و بدی‌ها از کیفر تلخ، بیمناک می‌سازد تا شما از هر چه غیر خداست تبری جوئید و به هر چه خدایی است روی آورید. بشر را اگر از پایان زشت تبهکاری ترسانند طبعاً گرفتار شهوت خواهد شد و در اثر آن به لغزش و سقوط مبتلا خواهد گشت و قرآن که لوازم گناه و نیز معارف معاد را به خوبی بیان کرده، بهترین وسیله برای انذار از تبهایی است. اصطلاح پیشگیری در معنای وسیع خود شامل: اقدامات ایجابی و سلبی برای خنثی کردن عوامل ارتکاب تخلفات و جرایم و کاهش نتایج حاصله از آن نیز می‌شود (اسدپور، ۱۳۹۱).

### منابع:

- ۱- ابراهیمی، سید نصر الله، (۱۳۸۳). بازرسی هدفدار و نظارت کارآمد، تهران، دانشکده مدیریت دانشگاه تهران
- ۲- اسدپور، غلامرضا، (۱۳۹۰). پژوهش با موضوع پیشگیری از جرم.
- ۳- سخاوت، جعفر (۱۳۸۳). جامعه‌شناسی انحراف اجتماعی، تهران: انتشارات دانشگاه پیام نور.
- ۴- عمید، حسن، (۱۳۸۶). فرهنگ فارسی عمید، تهران: انتشارات امیر کبیر.
- ۵- غلامی آبین، محسن (۱۳۸۱). «بررسی علل اقتصادی - اجتماعی مؤثر بر اعتیاد: مطالعه موردی اردوگاه پرینان شهر شیراز»، فصلنامه علمی، پژوهشی مؤسسه صرف مواد، سال دوم، شماره ۵.
- ۶- فراشی، احمدرضا؛ استرکی، اکبر؛ (۱۳۹۷). راهکارهای علمی و پیشگیرانه از ارتکاب جرائم مالی کارکنان ناجا، فصلنامه علمی تخصصی دانش انتظامی شرق استان تهران - سال پنجم، شماره نوزدهم
- ۷- فریثی، سید علی اکبر، (۱۳۸۴). قاموس قرآن، تهران: انتشارات دارالکتب الاسلامیه.
- ۸- کوئن، بروس، (۱۳۷۹). مبانی جامعه‌شناسی تهران: انتشارات سمت، چاپ دوازدهم
- ۹- مرکز مبارزه با مواد مخدر ناجا (۱۳۸۱). مبارزه با مواد مخدر، اداره مطالعات و تحقیقات.
- ۱۰- مشکانی، محمدرضا، (۱۳۸۳). سنجش تأثیر عوامل درونی و بیرونی خانواده بر بزهکاری نوجوانان، انجمن جامعه‌شناسی ایران (آسیب‌های اجتماعی ایران، تهران: نشر آگه).
- ۱۱- ممتاز، فریده (۱۳۸۱). انحرافات اجتماعی نظریه‌ها و دیدگاه‌های تهران انتشارات شرکت سہمی
- ۱۲- نصری، قدیر، (۱۳۸۳). حفاظت اطلاعات در پیشگیری، تهران: انتشارات مرکز مطالعات کاربردی حفاظتی
- ۱۳- نجفی ابرند آبادی، حسین علی، (۱۳۸۸). مباحثی در علوم جنایی ویراستار شهرام ابراهیمی



### سوالات فرعی:

- علل برون سازمانی گرایش کارکنان سازمان‌های دولتی به استعمال مواد مخدر چیست؟
- علل درون سازمانی گرایش کارکنان سازمان‌های دولتی به استعمال مواد مخدر چیست؟

### مبانی نظری و پیشینه پژوهش

مفهوم پیشگیری: کلمه پیشگیری را به جلوگیری از وقوع جرم، آن که جلوی کسی را بگیرد و یا مانع کاری یا چیزی بشود، معنی نموده اند (عمید، ۱۳۸۶). تعریف علمی و قابل استفاده از پیشگیری را نیز این چنین آورده اند: "پیشگیری عبارت است از اعمال تدبیر سیستمی، خط مشی‌ای و کارکنانی که برای ایجاد توان لازم جهت انجام مأموریت سازمانی و حذف زمینه‌ی بروز اقداماتی که انحراف از هنجارهای سازمانی محسوب می‌گردد، انجام می‌شود و عناصر پیشگیری عبارتند از: مدیریت سازمان، رویه مقابله و عنصر خاطی" (نصری، ۱۳۶۸). در تعریف پیشگیری دو مفهوم موسع و مضیق مطرح شده است. در رویکرد موسع، مفهوم پیشگیری همه اقداماتی که در نهایت منجر به کاهش میزان بزهکاری شود را در بر می‌گیرد (ابراهیمی، ۱۳۸۸). اما در مفهوم مضیق، مجموعه وسایل و ابزارهایی است که دولت در جهت مهار بهتر بزهکاری و از طریق حذف یا محدود کردن عوامل جرم‌زا و اعمال مدیریت مناسب عوامل محیطی، فیزیکی و محیط اجتماعی مورد استفاده قرار می‌دهد. البته باید توجه داشت که پیشگیری با ابزار کیفری در این مفهوم جای نمی‌گیرد (نجفی، ۱۳۸۸).

نظریه‌های پیشگیرانه: در این تحقیق از نظریه‌های روانشناسی ارائه شده در خصوص راهکارهای پیشگیری از قبیل نظریه ساترلند، نظریه پیوند افتراقی، نظریه پیشگیری اجتماعی از جرم و نیز روش‌های پیشگیری از جرم در تعالیم دینی به عنوان چارچوب نظری استفاده شده است.



## همراهی اطرافیان و اعضای خانواده در روند بهبود مبتلایان به کرونا

زینب حاذقی کارشناس مصاحبه‌گزینش دانشگاه علوم پزشکی فارس

اصرار به کمک‌هایی که نیازی به آن ندارند مثل تهیه غذا یا مراجعه غیر ضروری به پزشک و مراکز درمانی و خیلی چیزهای دیگر با توجه به رودرپایستی و خصایص متفاوت آدم‌ها ممکن است آزار دهنده باشد. همین که به آنها اطمینان بدهیم که در صورت نیاز می‌توانند روی کمکمان حساب کنند کفایت و باعث دلگرمی خواهد شد.

**\* درست احوالپرسی کنیم، الان چطوری؟ حالا چطور؟ درست است که اطرافیان بیماران واقعا نگران وضعیت بیمارشان هستند اما آنها توان این را ندارند که به همه احوالپرسی‌های لحظه‌ای از سوی افراد مختلف پاسخ بدهند. پس اگر نگران هستیم و برایمان حال بیمارمان مهم است به او پیام دلگرم کننده‌ای بدهیم و بگوییم که برای بهبود هرچه سریعتر و شکست دادن بیماری دعایش می‌کنیم.**

**\* با آنها مثل جزمی‌ها برخورد نکنیم، ترس بیهوده نداشته باشیم، بیماران مبتلا به کرونا این ویروس را گرفته‌اند. یک بیماری بسیار مسری که باید با رعایت کامل دستورالعمل‌های بهداشتی با آن برخورد کرد. اما تحقیقات پزشکی زیادی وجود دارد**

که به خوبی مشخص کرده که با رعایت چه نکاتی بیماری را نخواهیم گرفت. برخی از کرونایی‌ها برعکس برخی دیگر دلگیرند که هیچ کس سراغشان را نمی‌گیرد و حتی عزیزانی که در نزدیکی آن‌ها زندگی می‌کنند از ترس گرفتن این بیماری هیچ کمکی برای آن‌ها انجام ندادند.

**\* علائم مشکوک خودمان را مدام با آنها چک نکنیم، بیماران کرونایی را ایستگاه پاسخگویی به سوالاتمان پیرامون کرونا نکنیم. اینکه علائم‌شان چه بوده؟ و مدام درباره انواع سرفه، درهای عضلانی، گلو درد و ... سوال بپرسیم واقعا آزار دهنده است.**

**\* اخبار و امار ناراحت کننده پیرامون کرونا را به آنها ندهید، امروز این تعداد کرونایی مردن! به طور کلی بیماران کرونایی بهتر است در طول بیماری اخبار و امار ارقام های مبتلا و مرگ و میر را دنبال نکنند تا با آرامش بیشتری دوران نقاهتشان را بگذرانند.**

**\* بیماران کرونایی را نترسانیم / نکته ریه ات درگیر شده! برخی بیماران ممکن است حال مساعدی داشته باشند اما اطرافیان مدام آنها را می‌ترسانند که ممکن است بدتر شوند، مثلا بپرسند «حس خفگی نداری؟» و یکسری وسواس به آنها بدهند که آرامش‌شان را حسابی بهم بریزد.**

**\* بهبود و درمان بیماران کرونایی را باور کنیم، طبق گفته پزشکان بعد از طی کردن قرنطینه ۱۴ روزه و ۳ تا ۵ روز بعد از رفع علائم بیماران کرونایی ناقل نیستند و می‌توانند به محل کارشان بازگردند، اما هنوز عده‌ای حتی بعد از چند هفته و چندماه نمی‌خواهند بهبود بیماران کرونایی را بپذیرند و با حرفهایشان آنها را آزار می‌دهند.**

در انتها باید گفت که مردمان همیشه در شرایط دشوار و چالش‌انگیز کارهای قابل توجهی انجام می‌دهند، نظریه‌ای وجود دارد که از آن با عنوان بالندگی پس از آسیب یاد می‌شود. در شرایط کنونی شاید کارها و توانایی‌هایی از خود بروز می‌دهیم که تا قبل از این در خود نمی‌دیدیم، به امید خدا بعد از گذراندن بحران این بیماری با احساس قدرت بیشتری و نیرومند تر از آنچه قبلا بوده‌ایم به زندگی ادامه خواهیم داد.

خانواده‌ها نباید اجازه بدهند نگرانی‌ها و اضطراب‌های خودشان به افراد مبتلا منتقل شود و بجای آن خوشرویی و مهربانی و آرامش، روحیه مبارزه و مقاومت و بهبود یافتن را به فرد مبتلا منتقل نمایند. گوش دادن به حرف‌ها و نگرانی‌های مبتلایان و انرژی مثبت دادن به آنها از سوی مراقبین بسیار اهمیت دارد. ذکر این نکته لازم است که بیماران کرونایی که این روزها در خانه قرنطینه هستند علاوه بر تغذیه و درمان جسمی به کلمات مناسب نیازمندند و سوالات و حرف‌های بی‌جا ذهنشان را حسابی بهم خواهد ریخت و حتی ممکن است روند درمان و بهبودشان را طولانی کرده و روحیه‌شان را ضعیف کند.

بیان جملاتی که در ادامه می‌آید نمونه‌ای از همان حرف‌های نابجا در برخورد با این بیماران است:

**\* بیماران کرونایی را مواخذه نکنیم، چقدر گفتم رعایت کن! همه بیماران کرونایی در گرفتن این بیماری مقصر نیستند و هیچ کس هم به طبع دوست ندارد این بیماری را بگیرد و دو هفته خودش را از کار و زندگی بیندازد و یا در خانه و اتاق حبس کند. مدام سرکوفت زنیم که چقدر رعایت کرده یا نکرده است. او روحیه مناسبی ندارد پس به جای این رفتار به او قوت قلب بدهیم که حتما این بیماری را پشت سر خواهد گذاشت و به زودی سلامت خواهد شد.**

**\* سوال‌های بی‌جا نپرسیم / از کجا گرفتی؟ پرسیدن این سوال و گمانه زنی درباره اینکه بگویند از کجا گرفته‌اند و برایمان توضیح بدهند که ممکن است چه کاری کرده باشند یا به چه کسی و چه جایی مظنون باشند خسته کننده است و به بهبودشان هیچ کمکی نخواهد کرد.**

**\* به هر قیمتی برای کمک‌شان تلاش نکنیم، بیماران کرونایی بیشتر از هر زمان دیگری به استراحت نیاز دارند و بهترین کمک به آنها استراحت و آسوده کردن خیالشان است.**

بنده در واحد گزینش در قسمت‌های مختلف انجام وظیفه کرده‌ام، در زمانی که در بخش اداری باتفاق همکارانم مشغول دریافت مدارک جهت تکمیل پرونده داوطلبان استخدام در دانشگاه بودیم به یکی از مراجعین فرم مشخصات فردی دادیم برای تکمیل پرونده و اخذ مدارک شخصی ایشان. در قسمت کروکی فرم برای ایشان سوآلی پیش آمد و از ما پرسیدند که منظور از کروکی چیست؟ ما هم گفتیم قسمتی از محل زندگی خود را برای ما بکشید تا به راحتی بتوان به تحقیقات محل سکونت بپردازیم! بعد از اینکه ایشان کروکی خود را کشیدند و فرم را به ما تحویل دادند، از دیدن کروکی کلی خنده امان گرفت. بنده خدا برای کروکی، یک مسجد با گنبد و گلدسته کشیده بود و حتی حوض هم در وسط مسجد بود و در کنارش یک منزل مسکونی قدیمی با سقف شیروانی کشیده بود و جلوی آن درخت و گل هم طراحی کرده بود و در این تابلوی زیبای طراحی شده نام محل زندگی خودش را ثبت کرده بود. بعد از خنده‌ی ما داوطلب تازه متوجه اشتباه خود شد و برگه دیگری از ما گرفت تا با راهنمایی صورت گرفته کروکی درست و دقیق محل سکونت خود را برای ما ترسیم کند.



خاطره برگزیده

هفتمین جشنواره گزینشگران دانشگاه‌های علوم پزشکی کشور

### ثبت کروکی محل سکونت با تمام جزئیات در فرم اطلاعات فردی

ملیحه روستائی - دانشگاه علوم پزشکی البرز

در دوران همکاری با هسته گزینش خاطرات زیادی در ذهنمان هست، بعضی شیرین و بعضی از آنها تلخ می‌باشد. اما یک خاطره هست که هر وقت به ذهنم میرسد باعث خنده و عوض شدن حال و هوای اینجانب و دیگر همکارانمان می‌شود، شنیدن این خاطره برای شما و سایر همکاران عزیز نیز خالی از لطف نیست.



## اخبار گزینش در دانشگاه‌های علوم پزشکی کشور

### دبیر خانه هیات مرکزی گزینش

#### \* نشست مجازی آموزشی خلاصه نویسی پرونده های گزینشی

نشست آموزشی خلاصه نویسی پرونده های گزینشی با حضور مدیرکل هیات مرکزی و رئیس اداره رسیدگی به شکایات با حضور نمایندگان گزینش دانشگاه های علوم پزشکی کشور با هدف آموزش و بررسی مشکلات مطرح شده در این زمینه در سالن جلسات هیات مرکزی به صورت ویدئو کنفرانس برگزار شد. در این وبینار آقای محمودی مدیرکل هیات مرکزی گزینش امانت داری و نگاه کارشناسانه و توأم با مسئولیت به موضوع درخواست داوطلبین را حائز اهمیت برشمرد و همچنین در ادامه آقای ایرتپور رئیس اداره رسیدگی به شکایات موارد آموزشی را مطرح و راه کار های خلاصه نویسی پرونده های گزینشی را ارائه نمودند.

#### \* برگزاری کارگاه آموزشی راه اندازی سامانه جامع گزینش کشور

در تاریخ های ۲۲ و ۲۴ آذرماه سال جاری کارگاه آموزشی سامانه جامع گزینش کشور با حضور مسئولین فناوری اطلاعات هسته های گزینش برگزار گردید. در این کارگاه نحوه پیاده سازی و روند اجرایی سامانه جامع گزینش هیات مرکزی تشریح و سوالات پیرامون پاسخ داده شد.

#### \* برگزاری کارگاه آموزشی برنامه عملیاتی و آمار عملکرد هسته های گزینش

کارگاه آموزشی برنامه عملیاتی مشترک و آمار عملکرد در تاریخ یکم دیماه با حضور مسئولین برنامه عملیاتی هسته های گزینش به صورت ویدئو کنفرانس برگزار گردید، در این کارگاه آقای شیرواند، رئیس اداره طرح و برنامه دبیرخانه هیات مرکزی موضوعات و مباحث آموزشی در خصوص برنامه های عملیاتی مشترک هیات مرکزی و هسته های گزینش را مطرح و همچنین درخصوص آمار عملکرد سالانه و نحوه تکمیل فرم ها توضیحات لازم را ارائه نموده و پاسخگوی سوالات همکاران بوده اند.

#### \* انتصاب عضو شورای هیأت مرکزی و مدیران گزینش دانشگاه های البرز، زاهدان و آبادان

طی احکام جداگانه آقای دکتر احمد شمس به عنوان عضو شورای هیأت مرکزی گزینش، آقای سیدمحمی الدین سجادی به سمت مدیریت هسته گزینش دانشگاه علوم پزشکی البرز، آقای علیرضا حسینی به مدیریت هسته گزینش دانشگاه علوم پزشکی زاهدان و آقای مهدی قنادزاده به مدیریت دفتر نمایندگی گزینش دانشگاه علوم پزشکی آبادان منصوب شدند. گزینش سلامت ضمن تقدیر از زحمات همکاران سابق در مسئولیت های ذکر شده برای عزیزان توفیق روزافزون در انجام وظایف محوله آرزومند است.

#### \* برگزاری سی و ششمین نشست ویدئو کنفرانس مدیران هسته های گزینش دانشگاه های علوم پزشکی کشور

سی و ششمین نشست مدیران هسته های گزینش و مسئولان دفاتر نمایندگی گزینش با حضور ۵۱ نفر از همکاران در تاریخ ۹۹/۹/۱۸ برگزار شد. در این نشست آقای محمودی مدیرکل دبیرخانه هیأت مرکزی ضمن بیان چگونگی انجام گزینش افراد در شرایط کرونایی نکاتی را بشرح ذیل یادآور شدند:

دعوت از مدیران هسته های گزینش جهت اجرای برنامه های خاص در سالگرد گزینش و جلسه با روسای دانشگاه ها و اطلاع رسانی به آنها در مورد عملکرد هسته های گزینش، جذب نیروی انسانی مورد نیاز گزینش ها و پیگیری های هیأت مرکزی، ایجاد کار گروه های منطقه ای در آینده نزدیک جهت تبادل نظر و طرح موضوعات مبتلا به کاری و پژوهشی

#### \* نتایج مسابقه شماره ۲ نشریه گزینش سلامت

دومین مسابقه نشریه گزینش سلامت با شرکت ۳۵۵ نفر از همکاران گزینشگر در این مسابقه شرکت کردند. از این تعداد ۳۱۴ نفر حائز امتیاز کامل گردیدند و اسامی برندگان به قید قرعه به شرح ذیل می باشد:

- ۱) خانم سکینه رضایی ناوه - دانشگاه علوم پزشکی قزوین
- ۲) خانم بی بی مریم ابوترابی - دانشگاه علوم پزشکی تربت حیدریه
- ۳) خانم سیده حکیمه حیدری - دانشگاه علوم پزشکی بیرجند
- ۴) آقای علی عسگری - دانشگاه علوم پزشکی قم
- ۵) آقای سیدمحمدصادق موسوی - دانشگاه علوم پزشکی لرستان

### دانشگاه علوم پزشکی بم

#### \* ارائه خدمات رایگان دندانپزشکی به مناسبت هفته بسیج

به مناسبت هفته بسیج و در راستای ارائه خدمات رایگان به مناطق محروم و حاشیه نشین بم همکاران گزینش با همراهی آقای دکتر محمد دهقان، عضو هسته ضمن رعایت پروتکل های بهداشتی اقدام به ارائه خدمات رایگان دندانپزشکی نمودند.



### دانشگاه علوم پزشکی خراسان رضوی

#### \* راه یابی همکاران گزینش به مرحله کشوری جشنواره قرآن و عترت وزارت بهداشت درمان و آموزش پزشکی

خانم ها معصومه فولادی در رشته سبک زندگی و فاطمه نوا در رشته آشنایی با احادیث اهل بیت (ع) در بیست و پنجمین جشنواره قرآن و عترت وزارت بهداشت حائز رتبه اول دانشگاهی شده و به مرحله کشوری جشنواره راه یافتند.

### دانشگاه علوم پزشکی فارس

#### \* تدارک فضای سبز در محیط کار به منظور ایجاد شادابی و افزایش کارایی کارکنان گزینش

گذراندن ساعت های طولانی در محیط های کاری معمولاً برای کارمندان خسته کننده و استرس زا است. هر تلاشی در راستای کاهش این خستگی و تنش نتیجه مثبت در روند کاری و افزایش کیفیت و باز دهی مطلوب را در پی خواهد داشت. دسترسی به فضای سبز می تواند حس تعلق به محیط کاری را در کارمندان ایجاد کند و همچنین میتواند در کاهش خستگی و کم شدن استرس کارکنان تأثیر بسزایی داشته باشد. همکاران ما در این هسته به صورت خود جوش و با امکانات موجود دست به کار شدند و نتیجه آن ایجاد محیطی چشم نواز و با نشاط شد.

### دانشگاه علوم پزشکی اردبیل

#### \* برگزاری دوره آموزشی آشنائی با قوانین و مقررات گزینش

اولین دوره آموزشی آشنائی با قوانین و مقررات گزینش به منظور افزایش سطح آگاهی برای کارکنان پیمانی و قراردادی دانشگاه علوم پزشکی اردبیل، توسط هسته گزینش با مشارکت ۱۴۴۰ نفر برگزار گردید.

#### \* حضور داوطلبان کارشناسان پرستاری شاغل در گزینش در بخش کرونا

همراه با جامعه مدافعین سلامت کشور در طی ایام مبارزه با بیماری کرونا همکاران پرستار شاغل در گزینش اردبیل، خانم ها اعظم ابراهیمی (مصاحبه گر) و سودا ایرانی (محقق) بمدت یک ماه به صورت داوطلبانه در بیمارستان امام رضای اردبیل در بخش بیماران کرونایی خدمت نمودند.

### دانشگاه علوم پزشکی قزوین

#### \* حضور بر سر مزار شهدای گمنام دانشگاه علوم پزشکی قزوین

همزمان با فرا رسیدن سالروز فرمان امام خمینی (ره) در امر تشکیل گزینش و به منظور تجدید میثاق با آرمانهای امام راحل (ره) و شهدای انقلاب، کارکنان هسته گزینش دانشگاه ضمن زیارت شهدای گمنام با آرمانهای امام (ره) و شهدای انقلاب اسلامی تجدید پیمان نمودند.



## دانشکده علوم پزشکی ساوه

**\* برگزاری نشست اعضای شورای گزینش دانشگاه علوم پزشکی اراک با ریاست و مدیران دانشکده علوم پزشکی ساوه**

نشست هم‌اندیشی و هماهنگی اعضای شورای گزینش دانشگاه علوم پزشکی اراک با معاونت توسعه مدیریت و منابع، مدیر گزینش و مسئول حراست دانشکده با حضور دکتر مهدی مصری ریاست دانشکده علوم پزشکی ساوه در سالن جلسات ستاد دانشکده برگزار شد.

## دانشگاه علوم پزشکی دزفول

**\* دیدار مدیر و پرسنل گزینش با پرستاران بخش‌های کرونایی بیمارستان**

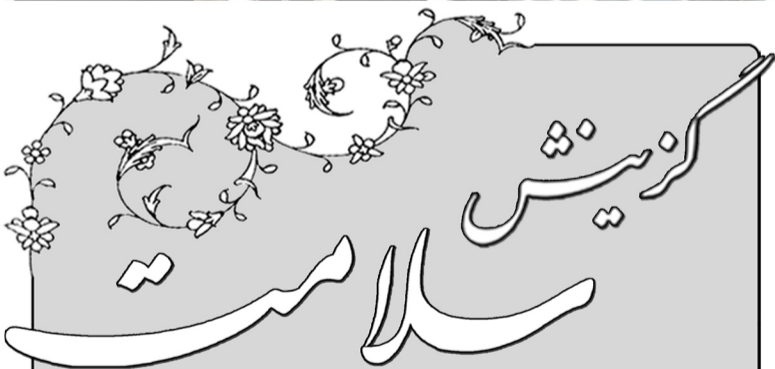
در این دیدار که به مناسبت تولد حضرت زینب و روز پرستار برگزار گردید ضیایی فر مدیر هسته گزینش دانشگاه ضمن تبریک این روز عزیز به مدافعان عرصه سلامت از زحمات و تلاش‌های این عزیزان قدردانی و به پاس این زحمات به رسم یادبود هدایایی به آنها اهداء کرد.



## دانشگاه علوم پزشکی جیرفت

**\* گرامیداشت سالروز گزینش توسط گزینشگران دانشکده علوم پزشکی جیرفت**

همکاران گزینش دانشگاه علوم پزشکی جیرفت به همراه سایر گزینشگران ادارات شهرستان جیرفت همزمان با روز گزینش و ۱۵ دی ماه با حضور در گلزار شهدا و تجدید میثاق با آرمان‌های امام و انقلاب روز گزینش را گرامی داشتند.



شهریه دولتی گزینش وزارت بهداشت درمان و آموزش پزشکی

سال سوم، شماره چهارم

پاییز و زمستان ۱۳۹۹

همکاران این شماره:

دکتر محمد یوسف پور، دکتر غلامرضا توشمال، محمدحسن قنبریان  
محمدرضا شریف کاظمی، الناز اسماعیلی، زهرا سادات خادم و زینب حاجقی

از زحمات مدیران و کلیه همکاران هسته‌های گزینش دانشگاه‌های علوم پزشکی کشور که در تهیه مطالب یاریگرمان بوده‌اند تقدیر و تشکر بعمل می‌آید.

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

تهران، شهرک قدس، بلوار شهید فرحزادی، خیابان سیمای ایران  
دبیرخانه هیات مرکزی گزینش وزارت بهداشت درمان و آموزش پزشکی  
تلفن ۵-۸۸۳۴۳۵۹۴ نمابر ۸۸۳۴۳۵۹۶ صندوق پستی ۵۵۸-۱۴۶۶۵

<http://selection.behdasht.gov.ir>  
[selection@behdasht.gov.ir](mailto:selection@behdasht.gov.ir)

## هسته گزینش ستاد مرکزی

**\* تقدیر از زحمات همکاران گزینش ستاد مرکزی وزارت**

به مناسبت سالروز گزینش و انتخاب هسته ستاد وزارت به عنوان هسته برتر مراسم تقدیر و تشکر از همکاران و اعضای محترم هسته برگزار شد. در این مراسم آقای محمودی مدیر کل دبیرخانه هیات مرکزی از زحمات یک ساله مدیر، اعضا و همکاران هسته با اهدای لوح تقدیر قدردانی نمودند.



## دانشگاه علوم پزشکی ابرانشهر

**\* دیدار امام جمعه، مسئول نهاد معظم رهبری و ریاست دانشگاه با مدیر و کارکنان گزینش**

همزمان با سالروز گزینش دیدار مدیر و کارکنان هسته گزینش با ریاست محترم دانشگاه، امام جمعه محترم شهرستان و مسئول نهاد معظم رهبری در دانشگاه برگزار شد، در این مراسم پس از ارائه گزارش عملکرد هسته توسط مدیرتقدیر و تشکر از کارکنان هسته با اهدای لوح تقدیر صورت پذیرفت.



## دانشگاه علوم پزشکی یزد

**\* گرامیداشت سالروز گزینش با تجدید میثاق با آرمان‌های انقلاب و شهدای گرانقدر**  
همزمان با اولین سالگرد شهادت سردار شهید حاج قاسم سلیمانی و گرامیداشت روز گزینش تجدید میثاق مدیر و کارکنان هسته گزینش دانشگاه علوم پزشکی شهید صدوقی یزد با شهدای گمنام امیرچخماق، شهدای خلدبرین و شهدای مدافع سلامت استان یزد برگزار شد.



## دانشگاه علوم پزشکی یاسوج

**\* دیدار مدیر و کارکنان گزینش با ریاست دانشگاه در سالروز گزینش**

مدیر و کارکنان هسته گزینش دانشگاه علوم پزشکی یاسوج به مناسبت گرامیداشت سالروز گزینش با رئیس دانشگاه علوم پزشکی استان دیدار نمودند. در این دیدار ریاست دانشگاه ضمن تبریک روز گزینش پیرامون نقش و اهمیت گزینش در ارائه خدمات سلامت اشاره داشته و از زحمات همکاران گزینش قدردانی نمودند.



## دانشکده علوم پزشکی آبادان

**\* حضور همکاران دفتر نمایندگان گزینش دانشکده علوم پزشکی آبادان در گلزار شهدای آبادان**

به مناسبت بزرگداشت ۱۵ دیماه و سالروز گزینش پرسنل دفتر نمایندگان گزینش دانشکده علوم پزشکی آبادان با حضور در گلزار شهدای این شهرستان نسبت به مقام شامخ شهداء ادای احترام کردند.