واکسیناسیون با تزریق دز سوم کامل می‌شود

به گزارش مهر، یونس پناهی، معاون وزیر بهداشت در خصوص دلایل استقبال نشدن از تزریق دز سوم واکسن کرونا، گفت: دلایل مختلفی را می‌توان برشمرد که یکی از موضوعات، فرهنگ‌سازی است. وی تأکید کرد: کسانی که سه دز واکسن کرونا دریافت کنند، ۹۰درصد در برابر امیکرون ایمن می‌شوند. یعنی اگر مبتلا شوند، میزان بستری در بیمارستان و همچنین ابتلای دوباره، کاهش خواهد یافت.

جامعه

دستچین

■ ۶ تا ۸ میلیون نفر در کشور بیمه درمانی ندارند

مهدی رضایی، معاون بیمه و خدمات سلامت سازمان بیمه سلامت به ایسنا گفته است: از جمعیت افراد بیمه نشده آمار متفاوتی ارائه می‌شود؛ پیش‌بینی می‌کنیم بین ۶ تا ۸ میلیون نفرِ بدون بیمه، جزو جمعیت حاشیه‌نشین شهرها باشند که مانند سایر بیمه‌شدگان با داشتن یک کد ملی بیمه می‌شوند.

■ اگر وزارت بهداشت تعرفه‌ها را افزایش دهد...

محمد حسن آصفری، عضو کمیسیون امور داخلی کشور و شوراها در مجلس با اشاره به پیشنهاد افزایش ۶۰درصدی تعرفه پزشکان در سال آینده، به ایسنا گفت: اگر وزارت بهداشت تعرفه‌های پزشکی را افزایش دهد، قطعاً مجلس از همه ابزارهای خود برای ممانعت از این اقدام استفاده خواهد کرد.

■ گرفتن مالیات از برخی پزشکان بی‌انصافی است

مالک فاضلی، عضو کمیسیون بهداشت و درمان مجلس به فارس گفت: روش دریافت مالیات از پزشکان در لایحه بودجه ۱۴۰۱ قطعاً مشکلات زیادی را ایجاد می‌کند. این بی‌انصافی است از پزشکی مالیات گرفته شود که در پنج سال گذشته در مناطق صفر مرزی خدمت می‌کند و تنها ۱۵میلیون تومان دستمزد دارد.

■ چرا مسئولان از اجرای قانون طفره می‌روند؟!

محمدرضا واعظ مهدوی، کارشناس اقتصاد سلامت به فارس گفت: مسئولان اجرایی مدام از اجرای نسخه‌نویسی الکترونیک طفره می‌روند و از انجام اقدامات پیشینی مورد نیاز سر باز می‌زنند. چرا در وزارت بهداشت از بسترهای الکترونیک استفاده نمی‌شود؛ شاید یکی از دلایلش این است که کار به کاردان سپرده نشده است.

سمیه رفیعی

رئیس فراکسیون محیط زیست مجلس شورای اسلامی

سازمان محیط زیست ضعیف نگه داشته شده است، با اینکه این جنس سازمان‌ها با تعاریف نظارتی باید کارکنانشان از یک آرامش و امنیت برخوردار باشند تا از منافع به‌درستی حمایت کنند، یعنی باید سطح پرداختیشان از دیگر دستگاه‌های اجرایی بالاتر باشد. ضعیف ماندن سازمان محیط‌زیست یک سیاست نانوشته است، ارتباطی به جایگاه قانونی‌اش ندارد، اما انگار یک سیاست نانوشته وجود دارد که کارکنان این سازمان باید مدام در فقر امکانات و بودجه به سر ببرند، حتی از لحاظ آموزشی نیز دچار نواقصی است. اینکه در اغلب تغییر و تحولات اخیر این سازمان می‌بینیم مدیران و معاونانش از بیرون مجموعه سازمانی انتخاب می‌شوند هم نشانه‌ای از این بی‌توجهی به توانمندسازی کارکنان است و اصلاً اتفاق خوبی نیست.

کارشناسان در گفت‌وگو با قدس از نحوه انتخاب مدیران یک سازمان مهم انتقاد کردند

مدیریت محیط‌زیست بدون معیار علمی

DEPARTMENT OF THE ENVIRONMENT

محمود مصدق آلودگی هوا و پیامدهای زیانبار آن، خشک شدن بخش قابل ملاحظه‌ای از تالاب‌ها و دریاچه‌های کشور، از بین رفتن جنگل‌های منحصر به‌فرد و... تنها بخشی از معضلاتی است که باید یکی از دلایل چرایی ادامه آن را در ضعف مدیریت سازمان حفاظت محیط زیست دانست؛ مجموعه‌ای که به منظور حفاظت از محیط زیست و تضمین بهره‌مندی صحیح و مستمر از آن ایجاد شده، اما مدیرانش همواره از جایی خارج از این مجموعه برای سکان‌داری آن انتخاب و معرفی شده‌اند. پرسشی که باید به آن پاسخ گفت این است که آیا بدنه این سازمان آن‌قدر خالی از نیروی انسانی توانمند است که همواره ناچاریم معضلات محیط زیستی را با تدبیر مدیرانی ناآشنا با سازمان محیط زیست حل کنیم؟

■ نیروهای متخصص بسیار قوی داریم

معصومه حسین‌پور، مدیر کل سابق دفتر حقوقی و امور مجلس سازمان حفاظت محیط زیست در پاسخ به قدس می‌گوید: معمولاً رؤسای سازمان محیط زیست خارج از بدنه کارشناسی این سازمان انتخاب و در پی آن، بیشتر معاونان ارشد سازمانی نیز از خارج این سازمان منصوب می‌شوند. البته مواردی از انتصاب معاونان این سازمان از بدنه مدیران با سابقه خود ملاحظه شده است. در حالی که این سازمان دارای نیروهای متخصص بسیار قوی و گاه شناخته شده در سطح بین‌المللی است اما چندان در امور مدیریتی کلان از آن‌ها استفاده نشده و اگر هم این افراد به صورت موردی به سمت معاونت سازمان حفاظت محیط زیست برسند باوجود ظرفیت‌های تخصصی منحصربه‌فرد، به‌عنوان ریاست سازمان انتخاب نمی‌شوند و حتی پس از مدتی از این منصب هم کنار گذاشته شده و با مدیرانی خارج از بدنه کارشناسی سازمان جایگزین می‌شوند. وی سپس به پیامدهای موضوع یاد شده می‌پردازد و می‌افزاید: طبیعی است وقتی مدیری دارای سوابق تجربی و اجرایی مرتبط نباشد حتی با وجود سوابق علمی درخشان، در چاره‌اندیشی برای برون‌رفت از چالش‌های زیست محیطی با مشکل روبه‌رو است و در نتیجه نمی‌تواند تأثیرگذار باشد.

حسین‌پور در خصوص راهکارش برای رفع مشکل یاد شده هم می‌گوید: انتخاب مدیریت کلان این سازمان از بدنه کارشناسی راهگشا خواهد بود. فضای موجود و دوره کوتاه مدیریتی مدیران منصوب شده خارج از بدنه کارشناسی، فرصت لازم برای کسب تجربه و تصمیم‌گیری کاربردی در زمینه‌های مورد نیاز را نمی‌دهد.

■ هیچ الگوی علمی برای انتخاب مدیران وجود ندارد

دکتر اسماعیل کهرم که بیش از ۲۰ سال سابقه حضور در سازمان حفاظت محیط زیست دارد و به عنوان مشاور رئیس این سازمان در دوره دولت تدبیر و امید نیز ایفای نقش کرده در این باره به قدس می‌گوید: سیستم انتخاب مدیران و معاونان در سازمان محیط زیست شرایط و سختی‌های خاص خود را دارد. به همین دلیل رشته انتخاب مدیران و معاونان آن‌قدر باریک می‌شود که به دو تا سه نفر می‌رسد. موضوعی که گاهی مدیران را با دردسرهایی روبه‌رو می‌کند؛ به‌طوری که معمولاً از بستگان خودشان برای معاونت‌ها انتخاب می‌کنند و یا به سطح استان می‌روند و با پیدا کردن کسانی که هم ردیف سازمانی دارند، آنان را به مقام معاونت سازمان منصوب می‌کنند و معمولاً هم این افراد از میان شیلاتی‌ها و نیروهای حفاظتی انتخاب می‌شوند. وی با تأکید بر اینکه سازمان حفاظت محیط زیست کشور هیچ الگو و معیار علمی برای انتخاب مدیران ندارد، می‌گوید: یعنی نه میزان تحصیلات و نه سابقه فعالیت در رسیدن به پست معاونت و یا ریاست سازمان محیط زیست تأثیرگذار نیست. وی در خصوص پیامدهای موضوع یاد شده هم می‌گوید: با این سیستم انتصاب مدیران هیچ بارقه امیدی در بهبود شرایط محیط زیست کشور دیده نمی‌شود. یعنی اگر مدیری انتخاب شود که بتواند کوچک‌ترین تغییر مثبتی در وضعیت موجود سازمان ایجاد کند آن‌وقت فعالان زیست محیطی از خوشحالی دو متر به هوا می‌پرند.

■ در انتخاب مدیران، اولویت باید بدنه کارشناسی سازمان باشد

محمد هادی حیدرزاده، مشاور معاون خدماتی سازمان شهرداری تهران و مدیر کل پیشین حفاظت محیط زیست استان تهران هم با اشاره به اینکه مدیران سازمان حفاظت محیط زیست به‌ویژه در رده معاونان در دوره‌های گذشته خارج از بدنه این سازمان بوده‌اند، می‌گوید: ریشه این مشکل هم به دو موضوع برمی‌گردد؛ نخست اینکه پرورش افراد در سطح مدیر خیلی مورد توجه سازمان نبوده است. دوم سازمان حفاظت محیط زیست فرایند و الگوی مشخصی برای شناسایی و ارزیابی مستمر افراد برای انتخاب مدیران ندارد. در نتیجه فردی که به عنوان رئیس سازمان انتخاب یا منصوب می‌شود در بعضی از پُست‌ها با کمبود نیرو مواجه می‌شود و به ناچار از بیرون بدنه، مدیر می‌آورد. این درحالی است که مثلاً سازمان شهرداری تهران با بخش دانشگاه قراردادی منعقد کرده که افراد از لحاظ هوش، رفتاری، فنی و پارامترهای دیگر مورد ارزیابی قرار می‌گیرند و در نهایت مشخص می‌شود چه کسانی برای پست‌های مدیریتی مناسب هستند. وی تهیه مدلی مشخص برای ارزیابی و انتخاب افراد برای مدیریت در سازمان حفاظت محیط زیست را ضروری می‌داند و می‌گوید: این سازمان باید برای انتخاب مدیر در هر پستی شاخص‌هایی مثل میزان تخصص، سابقه فعالیت، برخورداری از ارتباطات کافی و ظرفیت‌های بین‌المللی و... تعریف کند تا افراد بر اساس آن‌ها انتخاب شوند. البته اولویت انتخاب باید با افراد داخل سازمان باشد و اگر با شاخص‌های مورد نظر کسی در سازمان نبود آن‌وقت باید دنبال گزینه‌های بیرون از سازمان بود.

حیدرزاده بزرگ‌ترین مشکل انتخاب مدیران خارج از بدنه سازمان حفاظت محیط زیست را زمانبر شدن انجام امور می‌داند و می‌گوید: ما این مشکل را فقط در هسته معاونان سازمان مشاهده می‌کنیم که گاهی از بیرون وارد سازمان می‌شوند و اگر این افراد بتوانند با خود افکار و ایده‌های نو بیاورند و ظرفیت‌های تازه‌ای ایجاد کنند و ارتباطات سازمان را توسعه بدهند برای سازمان خوب است. ضمن اینکه مدیرانی که از خارج از سازمان می‌آیند چون نسبت به گذشته سازمان تعصب و پیش‌داوری ندارند بهتر عملکرد سازمان را مورد نقد و ارزیابی قرار می‌دهند و نقاط ضعفش را می‌بینند و اگر توانمند باشند درصدد اصلاح آن‌ها برمی‌آیند. اما اگر این گونه مدیران فقط بر اساس روابط انتخاب شده باشند آن‌وقت تا بخواهند سازمان و ظرفیت‌هایش را بشناسند زمان زیادی را از دست می‌دهند و بهره‌وری کارشان پایین می‌آید.

[redacted]