

خلاصه نظریات کارشناسی در خصوص ساختار پیشنهادی وزارت

الف (کلیات

۱. عدم ارسال شرح وظایف و ماموریت‌های واحدهای پیشنهادی بویژه واحدهای جدید و ادغام یافته .
۲. عدم توجه به مضمون و روح ماده ۴۹ قانون برنامه چهارم در خصوص استقلال تشکیلاتی ، اداری و مالی دانشگاه ها .
۳. عدم تناظر و هماهنگی میان ساختار عملی وزارت با واحدهای ستادی دانشگاه ها .
۴. عدم ابلاغ زیرمجموعه واحدهای پیشنهادی وزارت .
۵. عدم تعیین سطح پاره ای از واحدهای پیشنهادی از جمله حراست و گزینش .
۶. عدم اخذ نظریات کارشناسی دانشگاه ها قبل از تنظیم نمودار تشکیلاتی .

ب (معاونت های تخصصی

۱. در معاونت بهداشتی ، واحدهای زیرمجموعه معاونت و سطوح سازمانی آن مشخص نشده است .
۲. در معاونت درمان ارتقاء سطوح و پستهای سازمانی تجهیزات پزشکی ، آزمایشگاه مرکزی (رفرانس) ، خدمات پرستاری و مامائی مورد انتظار است .
۳. در معاونت غذا و دارو ایجاد ۳ مدیریت مستلزم ایجاد و بهبود پتانسیل‌های مدیریتی ، نظارتی و فنی است (بویژه مدیریت آزمایشگاه کنترل)
۴. در معاونت آموزشی ، ایجاد مدیریت های مستقل تحصیلات تکمیلی و امور آموزشی به لحاظ وجود مکانیسم ها و واحدهای موازی ضرورتی ندارد .
۵. در معاونت تحقیقات و فناوری ، میان مدیریت های پیشنهادی وظایف و ماموریت‌های موازی و تکراری و ناهمگون دیده می شود .
۶. در معاونت دانشجویی و فرهنگی تغییر قابل توجهی به چشم نمی خورد .

ج (معاونت توسعه مدیریت و منابع

۱. مدیریت نیروی انسانی به عنوان یکی از ارکان مهم سازمان نادیده گرفته شده است .
۲. با ادغام مدیریت های پیشنهادی مکانیسم نظارتی پیش بینی شده در ساختار سابق بر امور اجرایی مخدوش می گردد .
۳. طراحی و تدوین تشکیلاتی متناظر و هماهنگ با ساختار وزارت بهداشت برای دانشگاه های علوم پزشکی هم سطح پیشنهاد می گردد .

ج (معاونت توسعه مدیریت و منابع

۱. مدیریت نیروی انسانی به عنوان یکی از ارکان مهم سازمان نادیده گرفته شده است .
۲. با ادغام مدیریت های پیشنهادی مکانیسم نظارتی پیش بینی شده در ساختار سابق بر امور اجرایی مخدوش می گردد .
۳. طراحی و تدوین تشکیلاتی متناظر و هماهنگ با ساختار وزارت بهداشت برای دانشگاه های علوم پزشکی هم سطح پیشنهاد می گردد .

نظرات دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی و درمانی تبریز در مورد چارت سازمانی پیشنهادی دانشگاه های تپ یک

معاونت درمان

الف) نظرات ساختاری

- ۱- با توجه به اهمیت نظارت و رسیدگی منظم و دقیق بر تجهیزات پزشکی و لزوم وجود مسئول ذیربط برای آن ایجاد اداره امور تجهیزات و تعمیرات لوازم پزشکی پیشنهاد می شود که شامل کارشناسان مهندسی تجهیزات پزشکی، امور پژوهشی و آموزشی باشد.
- ۲- پیشنهاد می شود در چارت جدید پستهای سازمانی آزمایشگاه های مرکزی (رفرنس) ارتقاء و افزایش یافته و باسازهای جدید انطباق یابد.
- ۳- معاونت درمان با توجه به ۴۴ بیمارستان تحت نظر و تعداد پرسنل شاغل در این بخشی خواهان تبدیل اداره پرستاری و مامانی به مدیریت امور پرستاری و مامانی می باشد که چارت های پیشنهادی پیوسته ارسال می گردد.
- ۴- چارت سازمانی مدیریت امور درمان براساس نیازها و ضرورت های جدید بایستی ارتقاء یافته و پستهای سازمانی آن با توجه به این امر پیش بینی گردد.
- ۵- ایجاد پست سازمانی معاون درمانی در مراکز آموزشی و درمانی و بیمارستانهای وابسته در جهت ساماندهی امور درمانی مراکز فوق و ارتباط آنها با معاونت درمان پیشنهاد می شود.

ب) شاخص های پیشنهادی جهت ارزیابی

- ۱- تعداد پایگاه های آموزشی
- ۲- تعداد مراکز درمانی خیریه
- ۳- تعداد مراکز درمانی بقلایی و انتظامی و تامین اجتماعی
- ۴- تعداد مراکز درمانی جراحی های محدود
- ۵- تعداد مراکز درمانی بیمار بهای خاص
- ۶- تعداد بطلب ها
- ۷- تعداد درمانگاه ها
- ۸- تعداد مراکز مشاوره پرستاری
- ۹- تعداد مراکز مشاوره تغذیه
- ۱۰- تعداد آمبولانسی های خصوصی
- ۱۱- تعداد بیمارستانهای فطرب (پوشش کشورهای همجوار)
- ۱۲- تعداد برنامه با پروژه های درمانی (مرگد و غیر کودکان و ...)
- ۱۳- تعداد کادر تخصصی و فوق تخصصی شاغل در مراکز آموزشی و درمانی

معاونت غذا و دارو

الف) نظرات ساختاری

با توجه به ایجاد معاونت جدید غذا و دارو در چارت سازمانی دانشگاه و پیش بینی سه مدیریت در آن با توجه به سه مسئولیت انجام یافته تا معاونت همپور دلایل فاین قبول و مطلق بر لزوم ایجاد مدیریت آزمایشگاه کنترل ارائه نگردد. لذا با توجه به ارتباط کلیدی نزدیک مدیریت نظارت بر مواد غذایی، آرایشی و بهداشتی با آزمایشگاه مواد خوراکی، آشامیدنی و بهداشتی و تعداد پستهای سازمانی موجود در آزمایشگاه فوق الذکر. تبدیل واحد آزمایشگاه به مدیریت آزمایشگاه کنترل توصیه شد. متکیانی بهداشتی است و در مقایسه با اداره امور آزمایشگاه های مرکزی که بر ۴۱۰ آزمایشگاه در سطح استانی نظارت کیفی دارد ایجاد مدیریت امور آزمایشگاه ها در معاونت درمان منطقی تر به نظر می رسد تا در معاونت غذا و دارو. علاوه بر آن

ایجاد هماهنگی بین مدیریت های سه گانه پیشنهادی مشکل می باشد و بروز نارسائی هایی را در انجام وظایف محتمل می سازد.

معاونت آموزشی

الف) نظرات ساختاری

- ۱- قرارگرفتن گروه معارف اسلامی در ذیل معاونت آموزشی در چارت سازمانی قبلی معاونت مزبور توجیه منطقی ندارد و با توجه به عملکرد فعلی گروه مزبور بهتر است به گروه آموزشی علوم پایه در دانشکده پیراپزشکی انتقال یابد.
- ۲- با توجه به نظرات معاونت آموزشی دانشگاه ایجاد مدیریت مستقل تحصیلات تکمیلی ضرورتی نداشته و اداره تحصیلات تکمیلی قادر به ایفای وظایف محوله می باشد. لذا بیوست تصاویر چارت پیشنهادی معاونت مزبور جهت مدیریت های امور آموزشی و تحصیلات تکمیلی و مطالعات و توسعه آموزش پزشکی ارسال می گردد.
- ۳- جهت جذب و ارائه خدمت به دانشجویان خارجی جهت تحصیل در دانشگاه های علوم پزشکی پیشنهاد می شود پستهای سازمانی متناسب و در صورت نیاز اداره ای در سازمان معاونت آموزشی پیش بینی گردد.

ب) شاخص های پیشنهادی جدید ارزیابی

- ۱- نسبت سرانه فضای آموزشی به تعداد دانشجویان
- ۲- نسبت تعداد دانشجو به استاد
- ۳- تعداد فارغ التحصیلان
- ۴- تعداد دانشجویان مشروط و اخراجی از نظر آموزشی
- ۵- تعداد دانش آموختگان رتبه برتر (بورد تخصصی) هر دانشگاه
- ۶- تعداد آموزش های خارج از عرصه
- ۷- تعداد دانشجویان بورسیه خارج

معاونت تحقیقات و فناوری

الف) نظرات ساختاری

- ۱- امور بین الملل و سمینارهای مدیریت روابط دانشگاهی و بین الملل و سمینارها بهتر است در معاونت تحقیقات و فناوری پیش بینی گردد زیرا بدلیل نوع ارتباطات بین المللی و اعطای بورس ها و برگزاری سمینارها لزوم آن احساس می شود. ولی در سطح دفتر ریاست و روابط عمومی دانشگاه، وجود یک یا دو کارشناس جهت رسیدگی به ارتباط بین المللی دانشگاه ها و هماهنگی بازدیدها و عقد قراردادهای بین المللی، قابل توجه می باشد.
- ۲- انتقال بخش کاربرد نتایج تحقیقات از مدیریت امور ارتباطات به مدیریت امور پژوهشی و فناوری یا توجه به ارتباط موضوع و لزوم ایجاد هماهنگی های لازم پیشنهاد می شود.
- ۳- عنوان مدیریت امور ارتباطات به مدیریت امور ارتباطات و بین الملل و سمینارها اصلاح شود.
- ۴- پیشنهاد می شود از پستهای سازمانی بلاعسدی و غیر ضرور اداره انتشارات و چاپخانه حذف و به مدیریت امور پژوهشی با عناوین کارشناس اضافه گردد.
- ۵- پیشنهاد می شود اداره آمار از معاونت پژوهشی منفک و در معاونت توسعه مدیریت و منابع تحت نظر یکی از مدیریتهای نوسازی و تحول اداری یا خدمات عمومی قرار گیرد.

ب) شاخص های پیشنهادی جدید ارزیابی

- ۱- تعداد طرح های تحقیقاتی مصوب
- ۲- تعداد مقالات چاپ شده دانشگاه در مجلات معتبر داخلی و خارجی
- ۳- تعداد کتابخانه ها
- ۴- تعداد کتب موجود در آرشیو

۵- تعداد مراکز مکانیزه

۶- شاخص های اطلاع رسانی

معاونت دانشجویی و فرهنگی

الف) نظرات ساختاری

۱- مدیریت تربیت بدنی دانشگاه به دو اداره امور ورزشی دانشجویان و امور ورزشی کارکنان تفکیک گردیده و پستهای سازمانی لازم در آن ها پیش بینی گردد. لازم به ذکر است در حالت فعلی نیز امور ورزشی کارکنان توسط مدیریت تربیت بدنی هماهنگ می گردد.

۲- عناوین پستهای سازمانی موجود در مدیریت تربیت بدنی بصورت یکسان و تحت عنوان کارشناس تربیت بدنی پیش بینی گردد.

۳- در چارت سازمانی معاونت یک ردیف پست سازمانی کارشناس بهداشت محیط و یک ردیف پست سازمانی کارشناس آمار و اطلاع رسانی منظور گردد.

۴- با توجه به تدریس تعدادی از کارشناسان تربیت بدنی در دانشکده های مختلف پیشنهاد می شود با ایجاد پست سازمانی کارشناس تربیت بدنی در گروه علوم پایه این امر هماهنگ و هدف مند شود.

ب) شاخص های پیشنهادی جدید ارزیابی

۱- تعداد فضاهای خوابگاهی

۲- پراکندگی یا تمرکز واحدهای خوابگاهی

۳- پراکندگی یا تمرکز سلف سرویس دانشجویی

۴- تعداد تیم های ورزشی

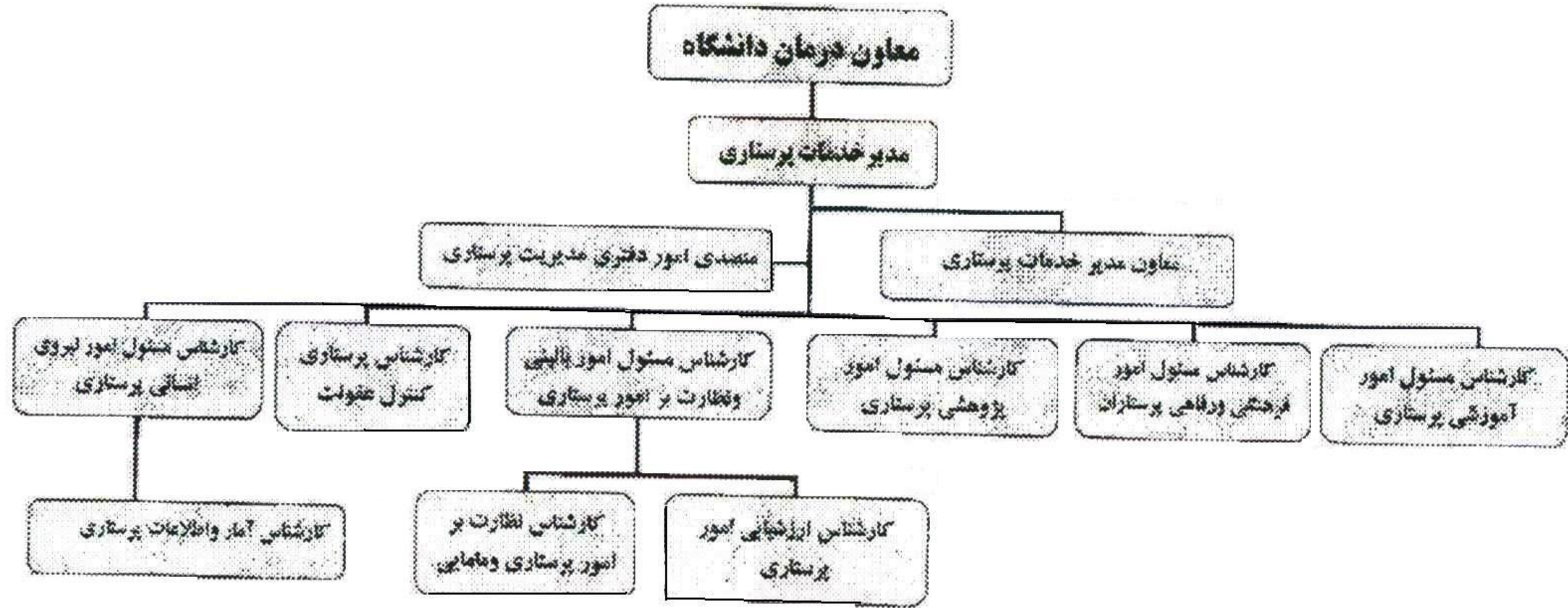
۵- تعداد و عناوین رتبه های ورزشی دانشجویان

۶- شاخص های ورزش کارکنان

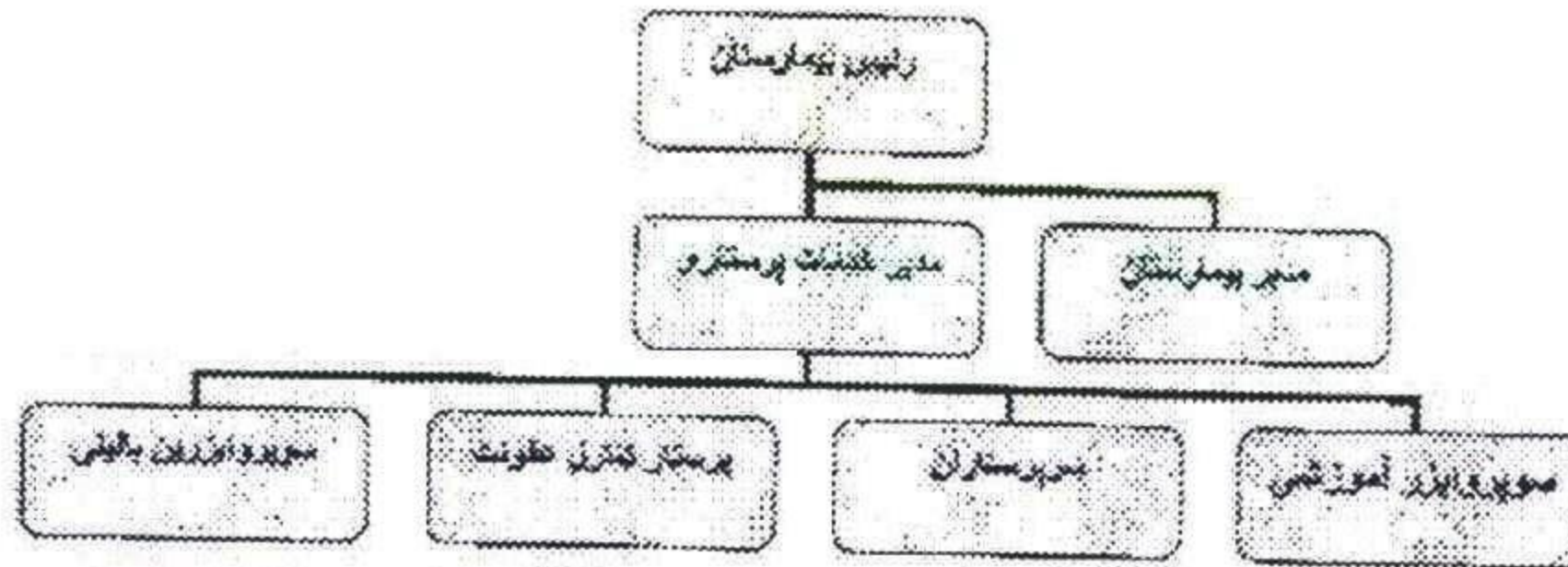
۷- تعداد رشته های ورزشی فعال

۸- تعداد مجموعه های ورزشی (فضا و تجهیزات)

چارن تشکيلاتی پيشهادی مدیریت پرستاری دانشگاههای علوم پزشکی



جارت پیشنهادی برای دفاتر بستاری بیمارستانها و مراکز آموزشی و درمانی



توضیحات: در بیمارستانهای بالای ۲۰۰ تختخوابی یک ردیف معاون مدیر و یک ردیف سوپروایزر آموزشی به جارت فوق

نظریه کارشناسی در مورد ساختار پیشنهادی جدید دانشگاه علوم پزشکی تبریز

۱. اشکال اساسی در ارجاع چارت تشکیلاتی پیشنهادی جهت اعلام نظر عدم ابلاغ شرح وظایف معاونت ها و واحدهای مستقل و مدیریت ها جهت تدوین یا بررسی چارت سازمانی است زیرا چارت سازمانی براساس وظایف واحدها بایستی تنظیم گردد .
۲. عدم اجرا و اعمال ماده ۴۹ در تنظیم چارت سازمانی که اختیار لازم به دانشگاه ها جهت تدوین چارت سازمانی براساس نیازهای مربوطه داده شده است و چارت ابلاغی مانند سابق جهت امضاء رئیس دانشگاه ارجاع داده می شود و وزارت جای خود را با سازمان مدیریت عوض کرده است .
۳. ساختار دانشگاه بایستی تبلور ساختار وزارت متبوع و در ارتباط با آن باشد . در صورت ادغام مدیریت منابع انسانی با مدیریت بودجه و تشکیلات در دانشگاه ها این ادغام در ساختار وزارت متبوع نیز باید انجام گیرد زیرا روابط بعدی مدیریتها و معاونت با وزارت متبوع دچار اشکال و سردرگمی خواهد شد .
۴. در حالت کلی عدم ابلاغ زیرمجموعه واحدهای مندرج در چارت امکان ارزیابی دقیق و کارشناسی چارت را از بین می برد .
۵. توجیه مزایا و معایب چارت سازمانی قبلی برای دانشگاه ها جهت بررسی کارشناسی انجام نگرفته است و تا وقتی دلایل ایجاد یا حذف مدیریت ها یا معاونت ها بیان نشود نمی توان بصورت مشخص درباره آن نظر داد .
۶. ارجاع امور بین الملل به حوزه ریاست و دفتر و روابط عمومی با توجه به نوع وظایف در واحد مزبور منطقی به نظر نمی رسد زیرا روابط عمومی وظیفه هماهنگی و اطلاع رسانی در مورد عملکرد دانشگاه را داشته و در مورد فعالیتهای علمی و پژوهشی و ارتباطات خارجی ، این واحد در معاونت پژوهشی یا آموزشی بایستی در نظر گرفته شود .
۷. ایجاد مدیریت فناوری اطلاعات و ارتباطات زیر نظر ریاست دانشگاه بدلیل اجرایی نبودن وظایف ریاست دانشگاه و غالب بودن وظایف برنامه ریزی و نظارت و سیاست گذاری دانشگاه منطقی به نظر نمی رسد . همچنین وجود مدیریت موازی ارتباطات و کاربرد نتایج تحقیقات در زیرمجموعه معاونت تحقیقات و فناوری دلیل ایجاد مدیریت مزبور را منتفی می سازد .

۸. عناوین واحدهای حراست و گزینش بدون اشاره به سطح سازمانی مانند مدیریت ، دفتر و غیره ذکر گردیده است.
۹. ارجاع ارزیابی عملکرد به دفتر بازرسی و رسیدگی به شکایات با توجه به انتقال پستهای کارشناس ارزیابی در چارت قبلی که با توجه به دلایل و توجیهات مختلف انجام یافته غیرمنطقی به نظر می رسد . همچنین کلاً ارزیابی عملکرد کارکنان در حیطه وظایف مدیریت منابع انسانی می باشد و بهتر است به واحد مزبور انتقال یابد .
۱۰. در مورد ایجاد معاونت توسعه مدیریت و منابع و ادغام مدیریتهای تشکیلات آموزش و بودجه برنامه ای ، مدیریت امور نیروی انسانی و مدیریت امور مالی در دو مدیریت نوسازی و تحول اداری و مدیریت برنامه ریزی منابع مالی و بودجه با توجه به تحقیقاتی بودن و نظارتی بودن عملکرد گروه های کارشناسی در مدیریت تشکیلات و بودجه برنامه ای ادغام آن با واحدهای اجرائی مدیریت امور نیروی انسانی و مدیریت امور مالی گروه ها را از وظایف فوق منفک و به امور اجرائی سوق می دهد .
۱۱. با توجه به اینکه در هر سازمان وظایف نظارتی و اجرائی وجود دارد لذا با توجه به لزوم جدا بودن واحدهای فوق از نظر مدیریتی و فرآیند اجرائی که در ساختار قبلی در نظر گرفته شده بود متأسفانه در ساختار پیشنهادی با ادغام واحدها وظایف فوق بدلیل سرپرستی فرد واحد بر آنها لوث شده و در نهایت تضعیف خواهد شد . با وجود اینکه امکان دارد مقداری تسریع نیز در امور اتفاق بیافتد ولی مضار آن بیش از فواید آن است .
۱۲. با توجه به اینکه انجام امور مرتبط با هم در یک واحد امکان تسریع در امور را فراهم می سازد ولی در مقابل حساسیت رسیدگی به فرآیند کارها در یک مدیریت کاهش یافته و امکان بروز اشتباه بالا می رود .
۱۳. گروه های کارشناسی در نظر گرفته شده در مدیریت های نوسازی و تحول اداری و مدیریت برنامه ریزی منابع مالی و بودجه ناکافی به نظر رسیده و در ضمن انجام وظایف اجرائی در نظر گرفته شده با توجه به ترکیب کارشناسان ناممکن به نظر می رسد . لذا در صورت تصویب چارت پیشنهادی نیز بایستی گروه های کارشناسی مهندسی سازمان ، مهندسی مشاغل و بهبود روشها در گروه های مجزا قرار گرفته و در مورد گروه های کارشناس آموزش و برنامه ریزی نیروی انسانی و ارزیابی نیز همین مورد صادق است .

در مورد مدیریت برنامه ریزی منابع مالی و بودجه نیز موارد فوق بایستی مدنظر قرار گرفته و با توجه به حجم کار و لزوم تفکیک وظایف و امور اجرایی و تحقیقاتی بایستی به تعداد کافی گروه کارشناسی پیش بینی گردد. ۱۴. مراکز تحقیقاتی در چارت فوق در نظر گرفته نشده اند و جایگاه آنها نامشخص است .

۱۵. پیشنهاد می شود در صورت تصویب ، چارت سازمانی دانشگاه ها تیپ یک ، دو ، سه بصورت آزمایشی بمدت یکسال یا بیشتر در بعضی از دانشگاه های داوطلب بصورت پایلوت اجرا گردد تا معایب و منافع آن بصورت واضح و در عمل روشن گردد تا بعداً نسبت به اصلاح و تصویب چارت سازمانی برای کلیه دانشگاهها اقدام شود .