

شهادت ام ایپها حضرت فاطمه الزهرا (س) تسلیمیت باد.

ویژه نامه



با مصرف سازگاری ندارد. بی انضباطی مالی در بعضی جاها هست و شرح وظیفه مشخصی وجود ندارد. همین باعث شده که یک حالت رفع تکلیف و یک زندگی معمولی بدون برنامه ریزی طی شود. از جمله مشکلات جدی عدم وجود بودجه ریزی عملیاتی است. برنامه برای اعتبارات نداریم و اعتبار برای برخی از برنامه ها نداریم. سهم هر گروه هم مشخص نیست که این تبعاتی خواهد داشت. وقتی از من خواسته شد به پاستور بیایم مطمئناً با بینش انتخاب کردم. کار من در همه امور شفاف است و پرده پوشی ندارم و در همه کارها خرد جمعی را مهم می دانم. انسان هر چه از مشاوره دیگران استفاده کند مطمئناً زوایای کار را مؤثرتر خواهد دید. در هر کاری با مشاوران مشورت می کنم که امیدوارم نتیجه خوبی داشته باشد.

من از ۸۸/۱۱/۷ به پاستور آمدم، در دو ماه اول ارزیابی محیطی انجام دادم و گزارشی تهیه و به هیأت رئیسه دادم که از ایشان اختیاراتی را دریافت و اقداماتی را انجام دهم. در دو هفته آخر سال ۱۳۸۸ گزارشی را در خصوص اقداماتی که قرار است انجام دهم به هیأت رئیسه دادم. اینجا کارهای پیچیده و درهمی وجود داشت، مثلاً اعضای هیأت علمی حکم یک و دودهم ارتقاء خود را نگرفته بودند، اعضاء تعاونی مصرف پولی را دریافت نکرده بودند. یک حالت استرس وجود داشت و پیشنهادات اینجانب در هیأت رئیسه مورد استقبال قرار گرفت.

هزینه ها باید مطابق عملکرد باشد. باید به اندازه پولی که دریافت می کنیم (بصورت واقعی نه روی کاغذ)، کار انجام دهیم. در حال حاضر پول کم است و هزینه ها زیاد، که باید یا درآمد را افزایش دهیم و یا هزینه ها را پایین بیاوریم، که اگر این دو با هم اتفاق بیافتد عالی می شود. ضمناً پاستور اندوخته مالی هم ندارد. افزایش درآمد منوط به صرف هزینه است حالا که مشکل بودجه داریم درآمد را باید افزایش دهیم و در واقع کار دوم باید انجام شود که مستلزم این است: ۱- ریخت و پاشها را جمع کنیم ۲- انضباط مالی ایجاد نمایم ۳- صرفه جویی کنیم. برای جمع کردن ریخت و پاشها ما تصمیم گرفتیم واحدهایی که درآمد و هزینه نامتناسبی دارند را شناسایی کنیم و خدمات اینها را از بیرون تأمین نمایم. لذا بر اساس قوانین موجود در اموری که وظایف ذاتی سازمان نیست مکلفیم که خرید خدمت انجام دهیم. نیروهای موجود در واحدهای واگذار شده یا خرید خدمت شده اگر نتوانستند در بخشی برای خود جایی پیدا کنند ما برایشان پیدا خواهیم کرد و چیزی به نام اخراج و بی خانمان کردن افراد را نداریم.

برای ایجاد انضباط مالی در جلسه هیأت اماناء و جلسه شورای مدیران انستیتو هم توضیح داده ام در واقع به جای یک قسمت هفت قسمت ایجاد

کعبه با توجه به انتصاب جناب آقای دکتر سید عباس رضوی به عنوان معاون پشتیبانی انستیتو و برنامه ها و اقداماتی که از سوی هیأت رئیسه به ایشان تفویض گردیده است بر آن شدیم در این شماره طی گفتگویی رودرو در خصوص برنامه ها، اقدامات و اهداف ایشان اطلاع رسانی نماییم. امید است که پرسنل گرامی نظرات، انتقادات، پیشنهادات خود را جهت هر چه بهتر شدن این برنامه ها ارائه نمایند.



گپ: با تشکر از وقتی که در اختیار قرار دادید ضمن معرفی خودتان خلاصه ای از سوابق کاریتان را بیان نمایید:

• دکتر رضوی: به نام خدا. اینجانب دکتر سید عباس رضوی

افضل متولد ۱۳۴۰ تهران دارای ۲۸ سال سابقه خدمت می باشم، که از سال ۱۳۶۰ وارد آموزش و پرورش شدم و مدرک دکترای داروسازی خود را حین خدمت گرفتم. در گذشته مدیر عامل درمانگاه فرهنگیان، رئیس اداره امور داروخانه های وزارت بهداشت، مشاور معاون غذا و دارو وزارت بهداشت، معاون غذا و دارو دانشگاه علوم پزشکی ایران و معاون توسعه مدیریت و منابع دانشگاه علوم پزشکی ایران بوده ام.

گپ: در خصوص برنامه های جنابعالی و اقداماتی که در نظر دارید اجرا نمایید و در هیأت رئیسه مورد تصویب قرار گرفته است توضیح دهید:

• دکتر رضوی: واقعیاتی را که در پاستور است نمی شود نادیده گرفت، اعتبارات کفاف هزینه ها را نمی دهد و در واقع تولید

تعاونی را به صنایع وصل می کنیم که خرید را با هزینه کمتر مستقیم انجام دهند و همه نیروها اعم از هیأت علمی، رسمی، پیمانی و قراردادی عضو آن شوند بجز شرکتی ها که آن هم به دلیل این که ارتباط استخدامی مستقیم با سازمان ندارند. افراد و واحدها از تعاونی بدون پول و با اعتباری که دارند میتوانند خرید نمایند، و در واقع با این روش بجای پول، اعتبار در سیستم می چرخد. ایجاد همکاری با تعاونی برای بالابردن عزت و احترام بخش علمی می باشد. قراردادی را هم با تعاونی می بندیم که مکان انبار را به تعاونی اجاره دهیم و تعاونی تبدیل به یک فروشگاه بزرگ خواهد شد. همچنین با راه اندازی اتوماسیون قصد داریم که یک فروشگاه مجازی ایجاد نماییم که افراد از طریق کامپیوتر و برنامه اتوماسیون لیست اجناس فروشگاه را ببینند و خرید کنند. خرید به این صورت خواهد بود که از طریق اتوماسیون لیست اجناس فروشگاه را می بینند و پس از سفارش، پول آن از حقوقشان کسر و اجناس درب منزلشان تحویل می گردد.

در خصوص اتوماسیون که قبلا به صورت ناقص اجرا شده بود موانع اجرا بررسی شده و در هیأت رئیسه مطرح و قرار بر آن شد آموزشهای لازم به افراد داده شود که اینکار انجام شد. در این کار عملیات مختلفی را می توان گنجانند مثل ارسال پیام، عملیات مالی، مرخصی ها، خریدها، سفارش غذای رستوران و ... که کاهش رفت و آمد را هم دارد و بنده اولین نامه را از طریق اتوماسیون اداری ساعت ۳ بعدازظهر ۸۸/۱۲/۲۶ به دکتر سیادت ارجاع نمودم.

در مورد رفاه همکاران قرار است کارهایی انجام شود که بستگی به هزینه انستیتو هم دارد ولی فعلا در مورد اجاره هتل آپارتمان تعاونی در مشهد صحبت هایی شده است.

در پاسنور نظام پیشنهادات کارکنان باید ایجاد شود، اگر کسی پیشنهاد خوبی داشت به روابط عمومی بدهد و اگر خوب بود حتما پاداش هم می دهیم. برای من آرامش و رفاه همکارانم بسیار مهم است. برایم خیلی اهمیت دارد که محل کار خود را با جاهای خوب دیگر مقایسه کنند و از اینکه در اینجا کار می کنند خوشحال باشند. در خاتمه لازم است یادآوری کنم که انجام این اقدامات همت همه را می طلبد و همه باید کمک کنند تا بتوانیم به نحو احسن در جهت رشد و پیشرفت و اصلاح امور در سال همت مضاعف و کارمضاعف عمل نماییم.

ان شاء...

کرده ایم که با این هفت قسمت موافقتنامه های داخلی را مبادله می کنیم چون به هر حال باید به دیوان محاسبات و سازمان مدیریت جواب پس دهیم و تنها من معاون پشتیبانی یا رئیس نباید جواب پس بدهد این هفت واحد عبارتند از: ۱- معاونت پژوهشی ۲- معاونت پشتیبانی ۳- معاونت تولید ۴- مدیریت امور اداری ۵- کلینیک ویژه ۶- پایگاه تجریش ۷- پایگاه آمل، که هر کدام زیر مجموعه های خود را دارند. البته حدود امور اداری از همه وسیعتر است. این واحدها همه یک عامل مالی مستقل و کارپرداز خواهند داشت که باید ریزبرنامه های سال را با اعتبار موردنیاز به ما بدهند که در یک عددی به توافق برسیم. در عدد کلی با رؤسا توافق کرده ایم و فقط ریزبرنامه ها مانده که باید این پول ها در کجا صرف شود یعنی بودجه ریزی عملیاتی که باید به آن متعهد باشند.

در پاسنور واحد مالی و بودجه یکی بود که حالا واحد بودجه مستقل و زیرنظر معاونت پشتیبانی خواهد بود و کارش تنظیم موافقت نامه هاست. نظارت قبل از هزینه و در حین هزینه هم بعهده واحد بودجه خواهد بود که کنترل نماید و پس از هزینه امور مالی به اسناد رسیدگی می کند. برنامه سال آتی باید پیش بینی شود و موافقت نامه سالی یکبار می تواند اصلاح شود و اینجا تفکیک قوا قبل و بعد از هزینه صورت می گیرد. همه با این روش حدود خود را می شناسند که تا کجا باید قدم بردارند.

واحد دیگری قرار است راه اندازی شود با عنوان ارزیابی عملکرد که شاخص ارزیابی عملکرد را تعیین می کند مانند: شرح وظایف که کلا در سه سطح تقسیم میگردد: ۱- افراد ۲- واحد ها، بخشها و گروهها ۳- جمع اینها که ارزیابی عملیاتی سازمان است که این واحد مستقیما زیر نظر معاون پشتیبانی می باشد. با اجرای این روش می توان به مقامات بالا نشان داد که ما رشد کرده ایم. مورد بعدی فعال نمودن تعاونی مصرف است که یک فرصت است و یک سری اختیارات قانونی دارد که می شود استفاده کرد. به نظر من انبار نیز نیاز به اصلاح دارد و بهترینش خرید کلیه نیازها از طریق تعاونی می باشد که خود دو سود دارد: اول اینکه محدودیت هایی مانند مناقصه ها و... را ندارد، دوم سود ناشی از خریدها بین کارکنان تقسیم می شود. در سال ما تعداد زیادی خرید داریم که به جای اینکه سودش را به بیرون بدهیم به خودمان می دهیم.