

تاریخ: ۱۴۰۱/۱۲/۱۰

شماره:

## "صورت جلسه"

کارگروه جنوب شرق (منطقه ۸)

فرهنگستان علوم پزشکی



### اطلاعات جلسه

تاریخ: ۱۴۰۲/۱/۳۰ مکان: سالن کنفرانس پژوهشگاه آینده پژوهی در سلامت ساعت شروع و پایان: ۱۲:۰۰ الی ۱۳:۳۰

### حاضرین در جلسه به ترتیب حروف الفبا

ردیف	نام و نام خانوادگی	سمت	ردیف	نام و نام خانوادگی	سمت
۱	آقای دکتر علی اکبر حقدوست	هیئت علمی دانشگاه ع پ کرمان	۵	آقای دکتر رضا ملک پور	هیئت علمی دانشگاه ع پ کرمان
۲	آقای دکتر محمد خاکساری	هیئت علمی دانشگاه ع پ کرمان	۶	آقای دکتر محمدحسین مهرالحسنی	هیئت علمی دانشگاه ع پ کرمان
۳	آقای دکتر رضا دهنویه	هیئت علمی دانشگاه ع پ کرمان	۷	خانم دکتر نوری حکمت	هیئت علمی دانشگاه ع پ کرمان
۴	آقای دکتر مجید فصیحی هرنندی	هیئت علمی دانشگاه ع پ کرمان			

### مصوبات و تصمیمات

ردیف	مصوبه	مسئول انجام	مهلت انجام
۱	فراهم کردن مسیرهایی جهت حضور افراد علاقمند در جلسات کارگروه از سایر دانشگاههای استان	آقای دکتر حقدوست	دو هفته
۲	تهیه گزارش سیاستی پیرامون مباحث مطرح شده در جلسه و ارسال برای وزارتخانه	آقای دکتر فصیحی هرنندی	دو هفته

### مذاکرات و پیشنهادات

جناب آقای دکتر حقدوست در ابتدا با همفکری سایر اعضا کارگروه به ارائه راهکارهایی در خصوص مشارکت بیشتر اعضا در جلسات

## "صورت جلسه"

کارگروه جنوب شرق (منطقه ۸)

فرهنگستان علوم پزشکی



پژوهشگاه آندوژنوی سلامت

پرداختند و مصوب شد تا مسیرهایی را فراهم کنند تا افرادی از سایر دانشگاههای استان که علاقمند هستند در جلسات شرکت نمایند. در ادامه **جناب آقای دکتر فصیحی** توضیحات خود را پیرامون موضوع حفظ و نگهداری نیروی انسانی ماهر در حوزه سلامت به شرح زیر ارائه نمودند:

ایشان فرمودند موضوع حفظ و نگهداری نیروی انسانی ماهر در حوزه سلامت موضوع بسیار مهمی است که راه حل آن هم زیاد ساده و صریح نیست. لذا لازم است با پیچیدگی‌های موضوع آشنا شویم. این پیچیدگی‌ها از جهات مختلفی است از جمله مهاجرت نیروی انسانی که در واقع نگهداشت به نوعی پیشگیری از مهاجرت است. موضوع مهاجرت از چند حیث قابل بررسی می‌باشد:

- ▶ از حیث حوزه کاری و تخصصی
- ▶ از حیث سطح مهارت
- ▶ از حیث جغرافیا
- ▶ از حیث فردی و اجتماعی
- ▶ از حیث حوزه‌های کاری و دیسیپلین
- ✓ در حوزه کاری و تخصصی یک بخش کار مربوط به مهاجرت‌های متخصصین عضو هیئت علمی می‌باشد و بخش دیگر مربوط به مهاجرت متخصصین غیر هیئت علمی می‌باشد. همچنین مهاجرت کادر بهداشت و درمان و حتی کارشناسان بخش اداری هم مطرح می‌باشد.
- ✓ در سطح مهارت ما تا کنون مهاجرت نخبگان را داشتیم اما اکنون علاوه بر آنها با مهاجرت خبرگان و نیروهای باتجربه و ماهر نیز روبه رو هستیم.
- ✓ از لحاظ جغرافیا نیز با مهاجرت از شهرستان به مرکز استان، از استان به کلان شهرها و پایتخت، از کشور به کشورهای همسایه و از کشور به کشورهای توسعه یافته روبه رو هستیم.
- ✓ نوعی مهاجرت بین موسسه‌ای هم داریم که از بخش دولتی به عمومی، از دولتی به خصوصی، از حوزه آکادمیک به صنعت و همچنین مهاجرت‌های دسته جمعی مثل مهاجرت استارت آپها و شرکتهای را شاهد هستیم.
- ✓ یک سری مهاجرت‌های بین رشته‌ای هم داریم که به خودی خود بد نیست اما بعضی مواقع می‌تواند چالش‌زا شود و افراد بعضی مواقع به دلایلی ممکن است از رشته خودشان جدا شوند و به سمت سایر رشته‌ها بروند.
- ✓ در بحث مهاجرت نیروی انسانی علاوه بر دافعه‌های مبدا یک سری جاذبه‌ها هم در مقصد می‌باشد که در کنترل ما نیستند. ما صرفاً فقط می‌توانیم دافعه‌های خودمان را کنترل کنیم ولی جاذبه‌هایی که هر روز در حال افزایش می‌باشند کار را سخت می‌کنند.

ایشان در ادامه به بحث نگهداشت نیروی انسانی آکادمیک در حوزه سلامت و چالش‌ها و راهبردهای پیشنهادی پرداختند.

کمیته هیئت علمی اثرگذار در حوزه علوم پزشکی در چند محور قابل بررسی می‌باشد:

- ▶ مهاجرت بین‌المللی – خروج از کشور
- در این بحث مهمترین علل خروج سرمایه انسانی از کشور شامل موارد ذیل می‌باشد:
  - نگرانی از آینده تحصیل و شغل فرزندان
  - فشار سنگین اقتصادی
  - محدودیت در کسب درآمد و عدم رشد دریافتی‌ها متناسب با نرخ تورم
  - آسیب‌های اجتماعی و مشکلات فرهنگی جامعه
  - فضای سنگین کار در دانشگاه و عدم احساس رضایت شغلی
  - کاهش جذابیت عضویت در هیات علمی دانشگاهها برای افراد توانمند و با کیفیت و جذب افراد با کیفیت کمتر و نهایت کاهش

## "صورت جلسه"

کارگروه جنوب شرق (منطقه ۸)

فرهنگستان علوم پزشکی



پژوهشگاه آندوژنی در سلامت

### چشمگیر کارامدی دانشگاهها

#### راهکارهای پیشنهادی در این حوزه عبارتند از:

- ضرورت تغییر نگاه به خسارت‌های حاصل از خروج نیروها
- تغییر رویکرد به چرخش نخبگان و استفاده از توان نیروهای خروجی
- حفظ ارتباط کاری با داخل کشور
- حمایت از معیشت اعضای هیات علمی و ترمیم کاهش قدرت خرید

#### ▶ خروج از دانشگاه – ورود به بخش خصوصی

در این بحث مهمترین علل خروج سرمایه انسانی از کشور شامل موارد ذیل می باشد:

- فراهم نشدن شرایط علیرغم تشویق و ترغیب اعضای هیات علمی به فعالیت تمام وقت جغرافیایی
- افزایش روزافزون فاصله درآمدی چشمگیر فعالیت در درون و بیرون دانشگاه

#### راهکارهای پیشنهادی در این حوزه عبارتند از:

- بهبود تعرفه های فعالیت های آموزشی و درمانی در درون دانشگاه
- اصلاح مقررات و آیین نامه ها جهت فراهم شدن امکان استفاده از فعالیت افراد توانمند خارج دانشگاه
- اصلاح مقررات و آیین نامه ها جهت استفاده از عرصه های برون دانشگاهی برای آموزش و پژوهش
- اصلاح فرمولهای مورد استفاده برای سقف گذاری و اخذ مالیات

#### ▶ بازنشستگی

در این بحث مهمترین علل خروج سرمایه انسانی از کشور شامل موارد ذیل می باشد:

- بازنشستگی به معنی خاتمه فعالیت در دانشگاه می باشد
- عدم کفایت مدل های فعلی عقد قراردادهای کاری
- چالش تامین منابع مالی قراردادها

#### راهکارهای پیشنهادی در این حوزه عبارتند از:

- بازننگری در مقررات و آیین نامه های فعلی بازنشستگی و آزادی عمل بیشتر دانشگاهها در این خصوص
- اصلاح مقررات و آیین نامه ها جهت استفاده حداکثری از توانمندی افراد بازنشسته

#### ▶ حجم سنگین وظایف و فعالیت ها و فرسودگی شغلی

در این بحث مهمترین علل خروج سرمایه انسانی از کشور شامل موارد ذیل می باشد:

- عدم تناسب شرح وظایف هیات علمی به خصوص هیات علمی بالینی با شرایط حاکم بر دانشگاهها
- تحلیل رفتن بخش اعظم وقت و انرژی هیات علمی به اموری که لازم است توسط کادر غیرهیات علمی انجام شود.
- تبدیل بسیاری از پست های غیرهیات علمی به هیات علمی به دلیل محدودیت های چارت تشکیلاتی
- مشکلات و چالش های پایش عملکرد اعضای هیات علمی

#### راهکارهای پیشنهادی در این حوزه عبارتند از:

- بازننگری و بهبود تشکیلات دانشگاه ها و بیمارستان های آموزشی
- اصلاح آیین نامه ها و مقررات جهت پایش موثر عملکرد اعضای بالینی و غیربالینی

## "صورت جلسه"

کارگروه جنوب شرق (منطقه ۸)

فرهنگستان علوم پزشکی



پژوهشگاه آندوژنی سلامت

### اصلاح نظام تشویق و تنبیه

بی انگیزگی، رخوت و عدم اشتیاق و نشاط کاری در اعضای هیئت علمی

در این بحث مهمترین علل خروج سرمایه انسانی از کشور شامل موارد ذیل می باشد:

- عدم تبیین هویت و شخصیت اجتماعی، جایگاه و اثرگذاری اعضای هیات علمی (به خصوص در اعضای هیئت علمی جوان)
- شنیده نشدن صدای دانشگاهیان و به حاشیه رانده شدن آنان
- عدم امکان رسمی و قاعده مند برای بیان پیشنهادات و اعتراضات توسط اعضای هیئت علمی
- عدم ابراز عقیده

### راهکارهای پیشنهادی در این حوزه عبارتند از:

- تشویق به ایجاد تشکل های علمی و صنفی اعضای هیات علمی برای صیانت از جایگاه حرفه ای و شغلی آنان
- جلسات آزاداندیشی و بحث آزاد
- کاهش تبعیض و جلب مشارکت هیات علمی در اداره امور آکادمیک

استقلال دانشگاه ها و انفعال روزافزون مدیریت آکادمیک آن

در این بحث مهمترین علل خروج سرمایه انسانی از کشور شامل موارد ذیل می باشد:

- تهدید و تحدید روزافزون استقلال دانشگاه ها علیرغم وجود قوانین و مقررات مصوب
- نگاه بالا به پایین مدیریتی در وزارت بهداشت و دانشگاهها
- ضعف در نظام شایسته گزینی
- دشواری روزافزون مدیریت آکادمیک در دانشگاه ها
- عقب نشینی مداوم دانشگاه ها و نخبگان دانشگاهی
- کاهش کیفیت مدیریت و روزمرگی
- آسیب به تعاملات دانشگاه با جامعه و نهادهای حاکمیت
- استفاده ابزاری از دانشگاه برای سیاست بازی و رقابت های حاکمیتی و تقویت نقش نهادها و افراد غیر آکادمیک در اداره امور دانشگاهها

### راهکارهای پیشنهادی در این حوزه عبارتند از:

- بازگرداندن استقلال دانشگاهها مطابق قوانین موجود و اصلاح قوانین در صورت نیاز
- اصلاح نحوه انتصاب اعضای هیات امانا
- ارتقای جایگاه هیات امنای دانشگاه در جهت استقلال بیشتر دانشگاه
- اصلاح و تغییر قوانین محدود کننده مشارکت هیات علمی در اداره دانشگاه
- تدوین بسته جامع برای جلب مشارکت حداکثری هیات علمی و سایر پرسنل در اداره امور دانشگاه
- دور کردن فضای دانشگاه از سیاست زدگی و فعالیت های حزبی و گروهی
- جایگزین کردن فضای شایسته سالاری

در ادامه جلسه هر یک از اعضا در این خصوص نظرات خود را به شرح ذیل مطرح نمودند:

**جناب آقای دکتر حقدوست** فرمودند مشکل مهاجرت نیروی انسانی آکادمیک درد بزرگی است و بسیاری از مهاجرت ها به صورت

## "صورت جلسه"

کارگروه جنوب شرق (منطقه ۸)

فرهنگستان علوم پزشکی



سازمان تحقیقات، آموزش و ترویج سلامت

دسته جمعی صورت می‌گیرد همچنین اشاره کردند که نگاه سازمان برنامه و بودجه به دانشگاهها مثبت نیست.

**جناب آقای دکتر ملک پور** فرمودند بسیاری از مشکلات به حدی پیچیده هست که در قالب یک آئین نامه نمی‌توان آنها را حل کرد. باید دنبال راهکاری باشیم و افرادی که گامهای بزرگی برای دانشگاهها برداشته اند و اکنون از دانشگاه رفته اند مجدد به حوزه دانشگاه برگردند لذا باید یک سری استراتژی ها در دانشگاهها ایجاد کنیم.

**جناب آقای دکتر مهرانحسینی** فرمودند باید قوانین و مقررات اقتصادی را در کوتاه مدت و بلندمدت بررسی کرد. همچنین به تهدیدهای کشورهای خارجی مانند عمان اشاره کردند که تسهیلاتی برای شرکت ها و استارت آپها فراهم می‌کنند از جمله دادن زمین رایگان به افراد که منجر به مهاجرتهای دسته جمعی افراد می‌شود. در ادامه به بحث مهاجرت پرستارها پرداختند که اخیراً زیاد شده است و باید به دنبال راهکاری اساسی برای آن باشیم.

**جناب آقای دکتر خاکساری** اشاره کردند بیشتر افرادی که مهاجرت می‌کنند مربوط به رشته های غیر هیئت علمی مانند پرستاری، مامایی، پزشک عمومی و داروسازی می‌باشد و شاید یکی از دلایل مهاجرت افراد مسئله فرهنگی باشد و بعضی از جاذبه های خارجی کاذب هستند لذا ما باید جاذبه های داخلی مان را زیاد کنیم و عیوب سایر کشورها را هم مطرح کنیم.

ایشان در ادامه اشاره کردند به ندرت اعضاء هیئت علمی از دانشگاه خارج می‌شوند و به بخش خصوصی می‌روند مگر افرادی که بتوانند تولید محصول کنند. همچنین به معضل بازنشستگی اعضاء هیئت علمی اشاره کردند عمدتاً اعضاء هیئت علمی جوان مخالف ماندگاری اعضاء هیئت علمی بازنشسته در دانشگاه هستند. ایشان پیشنهاد دادند می‌توان در دانشگاه اتاقی را برای افراد بازنشسته در نظر گرفت یا باشگاهی به نام باشگاه بازنشستگان ایجاد کرد تا این افراد بتوانند تجربیات خود را در این مکانها با دیگران به اشتراک بگذارند. در ادامه اشاره کردند خیلی از قوانین و مقررات در کشور ما مشکلی ندارند اما در اجرای قوانین دچار مشکل هستیم و باید در این خصوص چاره اندیشی شود.

**جناب آقای دکتر افشاری** اشاره کردند در بحث نگهداشت سرمایه های انسانی و جلوگیری از خروج آنها از کشور، قبل از هر چیز باید مشخص نمود که از دیدگاه مسئولین و تصمیم گیرندگان کشور، منظور از سرمایه انسانی چیست؟ آنچه بخصوص در سالهای اخیر - و بخصوص در دوره هایی که مدیریت غالب سیستم سلامت کشور در قوای مجریه و مقننه بر عهده پزشکان بوده است - به نظر می‌رسد اینست که در بحث نگهداشت سرمایه انسانی، بیشتر بر نیروی انسانی پزشک تمرکز می‌شود گویی که سرمایه انسانی فقط اعضاء هیئت علمی بالینی هستند همچنان که بخصوص در یکی دو سال اخیر شاهد بودیم هر زمان که قانونی برای ایجاد محدودیت برای اعضاء هیئت علمی وضع می‌شد (مانند قانون ناعادلانه ایجاد سقف درآمدی)، بعد از مدتی تبصره هایی مبنی بر مستثنی نمودن اعضاء هیئت علمی بالینی وضع می‌شد گویا سرمایه انسانی در حوزه آکادمیک سلامت که باید برای نگهداشت آنها چاره جویی نمود فقط این قشر هستند. در ادامه ایشان به عنوان یک پزشک فرمودند به هیچ عنوان منکر جایگاه حیاتی پزشکان در ارتقای سلامت جامعه نیستند اما نادیده گرفتن سایر اعضاء تیم سلامت و نارضایتی آنها و فرار آنها از کشور هم تا حدودی می‌تواند پیامدهای ناگوار میان مدت و دراز مدت مشابه فرار مغزهای "بالینی" را در پی داشته باشد.

نکته دیگر اینکه گاهی هم که مسئولین نگاه خود را در مورد سرمایه انسانی از سطح پزشک فراتر می‌گذارند، در سطوح غیر پزشکی هم ناخودآگاه به اصطلاح "نخبگان" می‌رسند یعنی در بهترین حالت، "سرمایه انسانی" که باید برای نگهداشت آنها چاره جویی کرد شامل پزشکان و بعد از آن شامل "نخبگان غیر پزشک" می‌شود. پس باید در ابتدای این بحث در ذهن همه مسئولین این نکته روشن شود که سرمایه انسانی فقط پزشکان و نخبگان نیستند و سایر نیروهای متخصص که نه پزشک هستند و نه از نظر معیارهای وزارت بهداشت در گروه "نخبه" قرار می‌گیرند هم می‌توانند به نوعی سرمایه باشند و تلاش برای نگهداشت آنها هم جزو سیاستهای کشور آنها در یک چارچوب عادلانه قرار گیرد.

تاریخ: ۱۴۰۱/۱۲/۱۰  
شماره:

"صورت جلسه"  
کارگروه جنوب شرق (منطقه ۸)  
فرهنگستان علوم پزشکی

