

وزارت بهداشت درمان و آموزش پزشکی  
انستیتو آموزشی، تحقیقاتی و درمانی قلب و عروق شهید رجائی



عنوان دستورالعمل :

انتخاب، انتصاب، ارتقا و تنزل جایگاه مدیریتی در بیمارستان

|                                                 |                  |                                |
|-------------------------------------------------|------------------|--------------------------------|
| کد: WIM 25-03                                   | شماره ویرایش: ۷  | تاریخ تصویب و ابلاغ: ۱۴۰۵/۲/۲۰ |
| حوزه تولید: مدیریت توسعه سازمان و سرمایه انسانی | تعداد صفحه ها: ۳ | تاریخ آخرین ویرایش: ۱۴۰۵/۲/۱۷  |
| هدایت کننده: معاون توسعه مدیریت و منابع         |                  | تاریخ بازبینی بعدی: ۱۴۰۶/۲/۲۰  |

اهداف:

انستیتو با وجود بخش های مختلف ارائه دهنده مراقبت های سلامت، در فراهم کردن تجهیزات پیچیده و اداره کردن مسائل کسب و کار، سیاست گذاری به مدیریتی درجه یک نیاز دارند تا اداره امور را به صورتی کارا به دست گیرد. این موضوع نه تنها اهمیت نقش مدیریت انستیتو را در ارائه خدمت به بیماران نشان می دهد، بلکه اهمیت وجود آنها برای کارکنان سلامت و به طور کلی نظام سلامت را یادآوری می کند. اهمیت نقش مدیریت در هر سازمان همواره قابل توجه است و انتصاب مدیرانی توانمند و شایسته در سازمان های ارائه دهنده مراقبت سلامت نیز بر افزایش کارایی، اثربخشی و بهره وری خدمات نظام سلامت موثر خواهد بود.

- دستیابی به اصل شایسته سالاری در انتخاب و انتصاب مدیران از طریق شناسایی و ارزیابی افراد با استفاده از معیارهای شایستگی
- شناسایی و معتبر سازی مهارت ها و شایستگی های کلیدی مدیریتی به منظور استفاده در طراحی برنامه های آموزشی، تعیین و بکارگیری نامزدهای مناسب در پست های مدیریتی
- افزایش انگیزش و کارایی کارکنان
- شفاف سازی فرآیندهای سازمانی و کاهش دوباره کاری

دامنه کاربرد :

انستیتو آموزشی ، تحقیقاتی و درمانی قلب و عروق شهید رجائی

تعریف واژگان و کلمات کلیدی:

انتخاب فرایندی روانی شامل قضاوت درباره نقاط ضعف و قوت گزینه های مختلف و برگزیدن یکی یا چند مورد از آنهاست  
انتصاب: عبارتست از بکارگماردن موقت یا دائم داوطلب شغل مورد نظر که بر مبنای اطلاعات بدست آمده متناسب با آن شغل تشخیص داده شده است  
شایسته سالاری (meritocracy) به شیوه ای از مدیریت گفته می شود که در آن افراد بر پایه توانایی و شایستگی شان برگزیده شوند و نه بر پایه قدرت مالی یا موقعیت اجتماعی و فامیلی.

**ویژگی های شخصیتی:** به عنوان شایستگی های ضروری مدیران و یا معیاری به منظور انتصاب آنها در نظر گرفته می شود که شامل: هوش و استعداد، انتقاد پذیری و قانون مداری، آراستگی ظاهری، ثبات قدم و قاطعیت، مسئولیت پذیری در مشاغل قبلی، خلاقیت و نوآوری، توجه به توسعه سازمانی، رشد حرفه ای و یادگیری مداوم، می باشد.

## روش انجام کار :

- ۱- برای پست های مدیریتی (مدیران ارشد، میانی، پایه)، بالاتر و پستی که نیاز به تغییر شاغلین آن دارند، مافوق حوزه مربوطه نام کاندیداهای مورد نظر خود را به معاونت توسعه معرفی می نماید.
- ۲- معاونت توسعه اسامی کاندیدهای معرفی شده را جهت اطمینان از وجود پست و ردیف بالاتر در ساختار تشکیلاتی مرکز و بررسی شرایط احراز عمومی و اختصاصی از لحاظ (تحصیلات، سابقه، دوره مدیریتی، تجربه، دوره های آموزشی و ...) به مدیریت توسعه و منابع انسانی ارجاع می دهد.
- ۳- ارسال مستندات، مدارک و گزارش کارشناسی به معاونت توسعه ظرف مدت یک هفته
- ۴- طرح موضوع در هیات رئیسه به منظور تصمیم گیری جهت انتخاب فرد اصلح از بین واجدین شرایط با توجه به معیارهای اصلی انتخاب مدیران بیمارستان: شامل ویژگی های شخصیتی، ارزش ها، دانش مدیریت عمومی، دانش مدیریت بیمارستان، مهارت برنامه ریزی، مهارت سازماندهی و تخصیص منابع، مهارت رهبری، مهارت پایش و نظارت می باشد. که تحت سه گروه ویژگی فردی، دانش سازمانی و مهارتهای مدیریتی طبقه بندی می باشد.
- ۵- انتخاب اصلح ترین فرد جهت پست مدیریتی در هیات رئیسه
- ۶- ارسال مدارک و مستندات فرد منتخب به واحد حراست به منظور تایید موارد
- ۷- ارسال تأییدیه حراست به معاون توسعه
- ۸- اقدام امور اداری لازم و صدور ابلاغ توسط مدیریت توسعه سازمان و سرمایه انسانی
- ۹- دوره آموزشی مورد نیاز برای فرد منتخب با توجه به دستورالعملهای مرکز توسط مسئول آموزش و توانمندسازی کارکنان یا سوپروایزر آموزشی صورت گیرد.

## ارتقاء:

- ۱- ارزیابی عملکرد مدیران به طور سالانه و میانگین عملکرد ۴ ساله براساس معیارها و شاخص های معین به پنج طیف (عالی، بسیار خوب، خوب، متوسط، ضعیف)
- ۲- در صورت کسب رتبه عالی (به طور سالانه و میانگین ۴ ساله) در ارزیابی عملکرد پس از طی دوره های آموزشی لازم برای پست های مدیریتی و بالاتر توسط مسئول مافوق به معاونت توسعه پیشنهاد می گردد.
- ۳- در صورت کسب رتبه بسیار خوب و خوب در ارزیابی (به طور سالانه و میانگین ۴ ساله) طی دوره های آموزشی لازم در صورت توافق مقام موافق برای یک دوره دیگر ابقاء یا برای تصدی پست هماهنگ و هم سطح پیشنهاد گردد.
- ۴- ارزیابی عملکرد مدیران در هر مراحل توسط مسئول مافوق انجام و به معاونت توسعه پیشنهاد می گردد.
- ۵- پس از اتمام چهار سال ابقای و تغییر مدیران در پست های مورد تصدی نیازمند طی مجدد فرایند انتخاب و انتصاب و تغییر مدیران می باشد.

## تنزل:

- ۱- تنزل رتبه به واسطه گزارش دادگاه های قضایی کشور و یا اجرای بند «و» ماده ۹ مجازات های اداری قانون تخلفات اداری کارکنان که منجر به صدور رای برای مدیران گردیده است

۲- همچنین مدیرانی که حداکثر رتبه ارزیابی عملکرد سالانه آنها متوسط باشد براساس بند ۷-۸ دستورالعمل انتخاب ، انتصاب و تغییر مدیران معزول گشته یا می توان ایشان را برای پست های مدیریتی پایین تر پیشنهاد داد.

### نام و نام خانوادگی تهیه کنندگان و سمت :

- فیروزه محسنی دهکلانی : مدیر توسعه سازمان و سرمایه انسانی
- مریم دولت آبادی : مسئول آموزش و توانمند سازی نیروی انسانی
- الهام جوادی: کارگزین

### مستندات مرتبط:

- دستورالعمل انتخاب ، انتصاب و توسعه مدیران حرفه ای وزارت بهداشت درمان و آموزش پزشکی مرداد ۹۸
- دستورالعمل انتخاب ، انتصاب و تغییر مدیران وزارت بهداشت ، درمان و آموزش پزشکی شماره مجوز ۱۸۰۴/۳۵۶۹۸ تاریخ مجوز ۸۵/۳/۳
- بخشنامه شماره ۹۷/۴۹۴۴۱/۱۰/۱۰۰ مورخ ۹۷/۱۱/۲۷ انتصاب ، مدیران از طریق فراخوان عمومی و شایسته گزینی
- قوانین بالادستی

### مراجع:

- دستورالعمل انتخاب ، انتصاب و توسعه مدیران حرفه ای وزارت بهداشت درمان و آموزش پزشکی مرداد ۹۸
- دستورالعمل انتخاب ، انتصاب و تغییر مدیران وزارت بهداشت ، درمان و آموزش پزشکی شماره مجوز ۱۸۰۴/۳۵۶۹۸ تاریخ مجوز ۸۵/۳/۳
- بخشنامه شماره ۹۷/۴۹۴۴۱/۱۰/۱۰۰ مورخ ۹۷/۱۱/۲۷ انتصاب ، مدیران از طریق فراخوان عمومی و شایسته گزینی
- معیارهای انتخاب مدیران بیمارستان های دولتی در نظام سلامت ایران، سعاد محفوظ پور ، سیما مرزبان ، سلمان نظری شیر کوهی ، الهه دهقان نیری، ۱۳۹۸
- قانون تخلفات اداری
- مدیریت منابع انسانی ،اسفندیار سعادت
- مدیریت منابع انسانی ،غلامرضا خاکی

|                                                                                                |                                                                         |
|------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------|
| نام و امضاء سرپرست تهیه کنندگان:<br>مدیر توسعه سازمان و سرمایه انسانی:<br>فیروزه محسنی دهکلانی | نام و امضاء تایید کننده<br>معاون توسعه مدیریت و منابع: دکتر رضا گل پیرا |
| مهر و امضاء دفتر بهبود کیفیت<br>دکتر بهزاد مومنی                                               | نام و امضاء تصویب و ابلاغ کننده<br>رئیس انستیتو: دکتر فریدون نوحی       |