نشریه فرهنگ و ارتقای سلامت فرهنگستان علوم پزشکی
دوره ششم، تابستان ۱۴۰۱، شماره دوم، صفحات ۲۰۲ تا ۲۰۴

بیانیه

اهمیت تأمین، توانمندسازی و نگهداشت نیروی انسانی نظام سلامت*

چکیده

نیروی انسانی از مهمترین سرمایه‌های نظام سلامت است. تأمین، توانمندسازی، جذب و نگهداشت این نیرو از اولویت‌های نظام سلامت است. در بیانیه حاضر چالش‌ها و راهبردهای دستیابی به این اهداف ارائه شده است.

کلیدواژه‌ها: بخش مراقبت سلامت، توانمندسازی، نیروی کار بهداشت و درمان

مقدمه

مهمترین رکن نظام سلامت، بهره‌مندی از نیروی انسانی ماهر، متعهد و توانمند است و به همین دلیل ادغام آموزش و پژوهش پزشکی در عرصه ارائه مراقبت‌ها و خدمات نظام سلامت در جمهوری اسلامی ایران صورت پذیرفت. طی سال‌های پس از پیروزی انقلاب شکوهمند اسلامی ایران اقدامات مهمی در جهت تأمین نیروی انسانی در همه رده‌ها صورت گرفته است. نظر به اینکه مسائل و چالش‌هایی در ارتباط با نیروی انسانی بخش سلامت بوجود آمده، مجمع عمومی فرهنگستان علوم پزشکی جمهوری اسلامی ایران، ابعاد مختلف تأمین، توانمندسازی و نگهداشت رده‌های مختلف نیروی انسانی نظام سلامت را مورد بررسی و تجزیه و تحلیل قرار داده و راهبردهای اصلی پیشنهادی خود را به شرح زیر ارائه می‌کند:

بیان مسئله

همانگونه که در بند ۱-۱ و ۱۳ سیاست‌های کلی سلامت آمده است* سه مشخصه خروجی‌های نظام آموزشی سلامت (برگرفته از این بندها)، دانش آموختگان برخوردار از ویژگی‌های انسانی- اسلامی و آداب و اخلاق‌حرفه‌ای پزشکی انسانی- اسلامی و کارآمد و دارای مهارت‌های لازم برای پاسخ به نیازهای سلامت جامعه می‌باشد.

(اسناد بین‌المللی هم بر لزوم تأمین نیروی انسانی کارآمد برای بهره‌مندی عادلانه آحاد مردم از مراقبت‌ها و خدمات سلامت تأکید دارد).

در سال‌های پس از پیروزی انقلاب اسلامی، اقدامات مهمی برای تربیت نیروی انسانی نظام سلامت انجام پذیرفته است. تعداد و تنوع ارائه کنندگان مراقبت‌ها و خدمات سلامت افزایش قابل توجهی پیدا کرده، به نحوی که با پیاده سازی شبکه بهداشتی درمانی در کشور خدمات مورد نیاز به دورترین نقاط کشور برده شده است. تربیت نیروهای بهورزی در روستاها و مراقبان سلامت در شهرها، به‌عنوان خط اول ارائه مراقبت‌ها و خدمات سلامت در شبکه بهداشتی درمانی کشور، انقلابی در بهبود شاخص‌های بهداشتی ایجاد کرد. تأمین نیروی انسانی متناسب با نیازهای جامعه، با تأسیس دانشگاه‌های علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی (محصول ادغام سازمان‌های منطقه‌ای بهداری استان‌ها با دانشگاه‌ها و دانشکده‌های علوم پزشکی) حاصل شد.

اکنون ضرورت بازبینی پاره‌ای از قوانین، مقررات و آیین‌نامه‌های جاری مربوط به تأمین، توانمندسازی و به‌ویژه نگهداشت نیروی انسانی بیش از پیش احساس می‌شود.

چالش‌ها و راهبردها

چالش ۱ (خروج از کشور)

مهمترین علل خروج نیروی انسانی سلامت از کشور عبارتند از:

- رفاه اجتماعی، ناامیدی از آینده، احساس بی‌ثباتی شغلی و نگرانی از آینده فرزندان؛
- فشار اقتصادی، کاهش ارزش پول ملی و پایین بودن دریافتی و عدم رشدآن متناسب با نرخ تورم؛
- مشکلات مدیریتی بخش دولتی؛
- بی‌اهمیت جلوه دادن موضوع و در نتیجه عدم تلاش برای پیشگیری و اصلاح آن؛
- ازدست رفتن جاذبه عضویت هیئت علمی دانشگاه.

راهبردهای چالش ۱

- رعایت شایسته‌سالاری در انتخاب مدیران بخش‌های دولتی و دانشگاهی؛
- حمایت‌های خاص مادی و معنوی لازم از گروه پزشکی و حفظ کرامت آنان؛

*تهیه شده در مجمع عمومی فرهنگستان علوم پزشکی جمهوری اسلامی ایران

[Downloaded from ijhp.ir on 2026-11-17]

- تدوین برنامه‌ها، قوانین و مقررات شفاف به منظور ماندگاری نیروهای سلامت، به‌خصوص نخبگان و نظارت بر اجرای مطلوب آنها؛
- اصلاح آیین‌نامه‌ها و مقررات جذب، ارتقا و نظام پرداخت در دانشگاه‌ها به نحوی که یک نظام انگیزشی قوی برای نگهداشت اعضای هیئت علمی به‌وجود آورد.

چالش ۲ (عدم تمایل به فعالیت در بخش دولتی)

متأسفانه عملکرد دولت‌ها نه تنها امکان تحقق سیاست‌های ابلاغی مقام معظم رهبری در حوزه سلامت را فراهم نکرده؛ بلکه در مواردی در تضاد با آنها عمل شده است. به‌عنوان مثال یکی از مهمترین موارد در این زمینه تشویق و ترغیب اعضای هیئت علمی به فعالیت تمام وقت جغرافیایی است که با هر نگاهی، سودآور است. هم آموزش و پژوهش را تقویت می‌کند و هم امکان ارایه خدمت به اقشار کم برخوردار را توسط کارآمدترین پزشکان فراهم می‌کند و هم هزینه نهایی ارایه خدمت را کاهش می‌دهد که به نفع کشور است؛ اما متاسفانه بیشتر به دلیل نوع مدیریت مالی حاکم در حوزه سلامت، فاصله درآمدی درون و بیرون دانشگاه به صورت فزاینده و غیر قابل قبول افزایش یافته و از طرفی ایجاد محدودیت‌های درآمدی در داخل دانشگاه‌ها باعث شده که جذابیت کار دانشگاهی به شدت کاهش یافته و منجر به عدم تمایل به فعالیت اعضای هیئت علمی در بخش دولتی شده است.

راهبردهای چالش ۲

- تعدیل تعرفه‌های ارایه خدمات درمانی در بخش دولتی و خصوصی و یکسان کردن آنها (مطابق بند ۹-۶ سیاست‌های کلی سلامت ابلاغی) و نیز اصلاح فرمول‌های مورد استفاده برای سقف‌گذاری و اخذ مالیات، به شکلی که جذابیت مالی بخش دولتی در مقابل بخش خصوصی افزایش یابد؛
- بورسیه کردن شایستگان از دوره کارورزی با پرداخت حقوق و تضمین استخدام. (برای رشته‌های تخصصی ضروری ولی کم متقاضی)؛
- اصلاح نظام پرداخت به نحوی که درآمد گروه‌های مختلف بالینی (بخصوص گروه های کم درآمد مانند داخلی و اطفال) به هم نزدیک شود؛
- ایجاد بسته‌های حمایتی جبرانی: از قبیل تسهیلات (با سود کم) و با بازپرداخت دراز مدت، برای تهیه مسکن، خودرو، سایر امکانات زندگی و تشکیل خانواده برای اعضای هیئت علمی.

چالش ۳ (بازنشستگی اعضای هیئت علمی)

مقررات بازنشستگی اعضای هیئت علمی در سال‌های اخیر با افت و خیزها و تغییرات زیادی همراه بوده که اثر سوء آن ایجاد فضای نامطمئن شغلی برای اعضای هیئت علمی و خالی شدن دانشگاه‌ها از نیروهای علمی باتجربه و افت سطح علمی دانشگاه‌ها از عواقب آن می‌باشد.

راهبردهای چالش ۳

- بازنگری در آیین‌نامه‌ها و مقررات حاکم بر بازنشستگی اعضای هیئت علمی به شکلی که حداکثر امکان استفاده از حضور رسمی و حتی‌المقدور تمام وقت ایشان فراهم شود؛
- حفظ شأن و تکریم استادان بازنشسته و فراهم کردن امکان فعالیت پاره وقت با پرداخت‌های مناسب و سپردن مسئولیت‌های لازم و مناسب و مشارکت دادن آنها در آموزش دوره‌های عمومی و تولیدات علمی.

چالش ۴ (شفاف نبودن نحوه اداره دانشگاه‌ها و جایگاه و وظایف اعضای هیئت علمی)

چارچوب اختیارات، وظایف و جایگاه اجتماعی اعضای هیئت علمی به خوبی تبیین نشده و نظرات آنها مورد توجه قرار نمی‌گیرد و از تمهیداتی مانند کرسی‌های آزاداندیشی، تشکل‌های اعضای هیئت علمی برای صیانت از جایگاه حرفه‌ای آنان و همچنین جلب مشارکت آنها در اداره امور، به خوبی استفاده نشده است.

راهبردهای چالش ۴

- بازبینی مقررات و آیین‌نامه‌های مربوط به وظایف و اختیارات اعضای هیئت علمی و مشخص کردن شرح وظایف آنها در حیطه‌های آموزشی، پژوهشی، مراقبت‌ها و خدمات سلامت؛
- برگزاری کارگاه‌های توجیهی بدو ورود اعضای هیئت علمی برای توجیه کافی در خصوص شرح وظایف و قوانین و مقررات؛
- توجه به مولفه‌های اجتماعی مؤثر بر نگهداشت نیروی انسانی، مانند حفظ حرمت، حمایت و عدالت سازمانی، مشارکت در اداره امور دانشگاه؛
- برگزاری ملاقات‌های دوره‌ای مدیریت دانشگاه‌ها با اعضای هیئت علمی برای شنیدن نظرات آنان؛
- تقویت جایگاه و اختیارات هیئت امنا، در اداره دانشگاه‌ها.

بند ۱-۱

ارتقای نظام انتخاب، ارزشیابی و تعلیم و تربیت استادان و دانشجویان و مدیران و تحول در محیط‌های علمی و دانشگاهی متناسب با ارزش‌های اسلامی، اخلاق پزشکی و آداب حرفه‌ای.

بند ۱۳

توسعه کمی و کیفی نظام آموزش علوم پزشکی به صورت هدفمند، سلامت محور، مبتنی بر نیازهای جامعه، پاسخگو و عادلانه و با تربیت نیروی انسانی کارآمد، متعهد به اخلاق اسلامی حرفه ای و دارای مهارت و شایستگی‌های متناسب با نیازهای مناطق مختلف کشور.

[Downloaded from ijhp.ir on 2026-11-17]

Statement

The Importance of Providing, Empowering and Retaining Human Resources of Health System

Abstract

Human resource is one of the most important assets of the health system. One of the priorities of the health system is organizing supply, recruiting and retaining health workforce. Challenges and strategies to achieve these goals are presented in this statement.

Keywords: Empowerment, Health Care Sector, Health Workforce

[Downloaded from ijhp.ir on 2026-11-17]