

یادداشت

معضل سگ‌های ولگرد و نادیده‌انگاری حقوق شهروندی



حمید رضا اکبرپور

به‌تازگی کودکی سه‌ساله در محله کلکه‌جار سنجدج بر اثر حمله یک قلابه سگ ولگرد جان باخت؛ حادثه‌ای که به تشکیل پرونده قضائی و بازداشت دو نفر از مدیران شهرداری سسنجدج (معاونت سیما و منظر و مدیریت پسماند) انجامید. این ترازدی رخدادی منفرد نیست؛ فقط چند هفته پیش از آن نیز دخترپچه‌ای ۱۲ساله در شهرک سعدی سنجدج مورد حمله قرار گرفته بود. این تکرار نشان می‌دهد مسئله سگ‌های بلاصاحب در این شهر و بسیاری از شهرهای دیگر کشور، از یک نگرانی موضوعی به یک بحران ساختاری مدیریت شهری بدل شده است. گزارش‌های مکرر رسانه‌ای از شهرهایی چون تهران، مشهد، اهواز، کرمانشاه، کردستان و سایر شهرهای کوچک و بزرگ کشور، و مشارکت جمعیت سگ‌های ولگرد، تغذیه بی‌ضابطه آنها توسط شهروندان و در نتیجه افزایش نرخ باروری و تهاجمی‌شدن رفتار این حیوانات در محیط‌های شهری است. سازمان جهانی بهداشت حیوانات (WOAH) و سازمان جهانی بهداشت (WHO) الگوی «جمع‌آوری، عقیم‌سازی، واکسیناسیون و بازگرداندن» (CNVR) را به عنوان روش علمی و انسانی مدیریت جمعیت سگ‌های ولگرد توصیه می‌کنند؛ روشی که هلند را به نخستین کشور بدون سگ ولگرد خیابانی تبدیل کرد. آن هم نه صرفا از طریق عقیم‌سازی، بلکه با ترکیب آموزش عمومی، مالیات بر نگهداری حیوان خانگی و اجرای سخت‌گیرانه قوانین ره‌سازی. ترکیه در قانون خود سازوکار مشابهی را پیش‌بینی کرده، هرچند در اجرا با چالش‌هایی نظیر بودجه پایین شهرداری‌ها مواجه است. هند نیز دستورالعمل Animal Birth Control در سطح ملی دارد که ترکیب عقیم‌سازی، واکسیناسیون هارث و بازگشت به محل اصلی را الزامی می‌کند؛ هرچند به دلیل تراکم جمعیت انسانی و منابع محدود، نتایج ناهمگون بوده است. کشورهای اروپای غربی معمولا این موضوع را در چارچوب گسترده‌تر «رفاه حیوانات» و با نظارت دامپزشکی متمرکز و ثبت اجباری حیوانات خانگی مدیریت می‌کنند. نکته مشترک در همه این تجربیات، وجود یک نهاد اجرایی مشخص با بودجه پایدار، پایش داده‌محور جمعیت حیوانات، و مشارکت نظام‌مند جامعه محلی است؛ عناصری که در تجربه ایران عمدتا غایب هستند.

در نظام حقوقی ایران، بند ۱۵ ماده ۵۵ قانون شهرداری‌ها، وظیفه جلوگیری از شیوع امراض ساری انسانی و حیوانی و جمع‌آوری حیوانات بلاصاحب را صریحا بر عهده شهرداری‌ها گذاشته است. در تکمیل این حکم، «دستورالعمل اجرایی مدیریت کنترل جمعیت و ساماندهی سگ‌های بلاصاحب» مصوب سال ۱۴۰۱ سازمان شهرداری‌ها و دهیاری‌های کشور تدوین شد که رویکردی علمی و به‌روز مبتنی بر همان الگوی CNVR (زنده‌گیری، عقیم‌سازی، واکسیناسیون و بازگردانی) اتخاذ کرده و ساختار اجرایی سه سطحی (ملی، استانی و شهرستانی) برای آن پیش‌بینی شده است. دیوان عدالت اداری نیز در آرای اخیر خود، این دستورالعمل را مغایر قانون ندانسته است. با این‌همه، فاصله میان متن دستورالعملی و واقعیت میدانی بسیار زیاد است. نبود اکپ‌های تخصصی کافی زنده‌گیری، فقدان مراکز نگهداری استاندارد و کمپ‌های عقیم‌سازی با ظرفیت کافی، نبود پایش و ثبت آماری دقیق از جمعیت سگ‌های بلاصاحب و مهم‌تر از همه، فقدان نظارت مؤثر بر عملکرد شهرداری‌ها و دهیاری‌ها در اجرای واقعی این سند، باعث شده دستورالعمل عملا به سندی نمایشی تقلیل یابد.

هرچند کمبود منابع مالی در برخی شهرداری‌های کوچک و دهیاری‌ها واقعیت دارد، اما نمی‌توان آن را تنها علت این کوتاهی دانست. بسیاری از شهرداری‌های کلان‌شهرها و حتی شهرهای متوسط، از بودجه و ردیف‌های اعتباری کافی برای اجرای این طرح برخوردارند؛ آنچه غایب است، اولویت‌بندی سیاسی و فرهنگی موضوع در تصمیم‌گیری مدیریت شهری است. رویکرد غالب مدیران شهری، این معضل را «کم‌اهمیت» یا «غیرفوری» تلقی کرده و فقط پس از وقوع حوادث تلخ و بازتاب رسانه‌ای، اقدام موقتی نشان می‌دهند. این الگوی واکنشی به‌جای اقدام پیشگیرانه و برنامه‌محور، ریشه در نگرش فرهنگی مدیریتی دارد و صرفا به محدودیت منابع مربوط نیست. این موضوع باید فراتر از یک معضل بهداشت شهری، در چارچوب حقوق شهروندی بررسی شود. حق بر امنیت جانی و سلامت شهروندان، تعهدی است که بر عهده نهادهای عمومی از جمله شهرداری‌ها قرار دارد و کوتاهی در آن مصداقی نقض تعهدات نهاد عمومی در قبال شهروند تلقی می‌شود. آمار حوادث نشان می‌دهد کودکان، سالمندان و زنان به عنوان گروه‌های آسیب‌پذیر، بیشترین قربانیان این حملات هستند؛ زیرا توان دفاعی و فرار کمتری دارند و اغلب در محلات کم‌برخوردار و حاشیه‌ای، جایی که تراکم سگ‌های ولگرد بیشتر و نظارت شهری ضعیف‌تر است، سکونت دارند. این توزیع نابرابر خطر، بُعد عدالت اجتماعی موضوع را نیز برجسته می‌کند.

با این تفاسیر، کاستی‌های اصلی نظام موجود را می‌توان در چند محور خلاصه کرد: نبود نظام پایش و آمار دقیق از جمعیت سگ‌های ولگرد، ناکافی‌بودن مراکز عقیم‌سازی و ظرفیت نگهداری، فقدان ضمانت اجرای مؤثر بر شهرداری‌های متخلف و غیبت مشارکت نظام‌مند نهادهای بهداشتی و دامپزشکی در اجرای میدانی دستورالعمل از مهم‌ترین این کاستی‌هاست. با توجه به این کاستی‌ها، لازم است شهرداری‌ها ملزم به گزارش‌دهی دوره‌ای و علنی از شاخص‌های اجرای دستورالعمل به استانداری و سازمان شهرداری‌ها و دهیاری‌ها شوند تا امکان پایش مستمر عملکرد فراهم آید. همچنین باید سازوکاری روشن برای مسئولیت مدنی و اداری مدیران شهری در مواردی که تقصیر آنان در ترک فعل احراز می‌شود تعریف شود. به‌گونه‌ای که کوتاهی در اجرای وظایف قانونی بدون پیامد نماند. در کنار این، اولویت‌بندی بودجه‌ای اجباری برای محلات و مناطقی که تراکم بالای گزارش‌های سگ‌گزیدگی در آنها ثبت شده ضروری است؛ چراکه تخصیص منابع نباید صرفا براساس تصمیم اختیاری مدیران شهری، بلکه بر مبنای داده‌های واقعی خطر صورت گیرد. ایجاد سامانه‌ای ملی برای ثبت و رصد جمعیت سگ‌های بلاصاحب، با مشارکت دانشگاه‌ها و سازمان دامپزشکی کشور، می‌تواند زیرساخت اطلاعاتی لازم برای تصمیم‌گیری علمی را فراهم کند. از سوی دیگر، اجرای کارزارهای فرهنگ‌سازی برای منع تغذیه بی‌ضابطه سگ‌های ولگرد در سطح شهرها، به عنوان یکی از عوامل مؤثر در افزایش جمعیت و تغییر رفتار این حیوانات، باید در کنار اقدامات اجرایی دنبال شود. در نهایت، ورود فعال دادستانی‌ها به عنوان نهاد ناظر بر ایفای تکالیف قانونی شهرداری‌ها پیش از وقوع حادثه و نه صرفا پس از آن، می‌تواند ضمانت اجرای واقعی برای این دستورالعمل ایجاد کند و از تکرار حوادث تلخ مشابه جلوگیری کند.

شرق: تورم و شرایط نامساعد کسب‌وکار، مهاجرت روزافزون نیروی انسانی، سال‌های طولانی تحریم و حالا جنگ بنگاه‌های اقتصادی ایران را با چالش جذب و نگهداشت نیروهای متخصص مواجه کرده است. بر اساس گزارشی که در رویداد «سرمایه انسانی؛ از درد تا درگونی» چهارشنبه ۷ مرداد ۱۴۰۵ در اتاق بازرگانی ایران ارائه شد، در حال حاضر ۶۴ درصد قراردادهای کاری برای مدت سه ماه و کمتر تنظیم شده‌اند و ۳۰ درصد شاغلان با وجود شرایط تورمی و جنگ امسال حقوق کمتر یا برابر سال گذشته دریافت می‌کنند. همچنین شمار قابل توجهی از جوانان ایرانی قید کاربایی را زده‌اند و خانه‌نشین شده‌اند. غیر از این با وجود رشد قابل توجه تحصیلات دانشگاهی زنان ایرانی، فقط ۱۳.۵ درصد زنان کشور شاغل هستند.

۶۴ درصد قراردادهای کاری امسال کوتاه‌تر از ۳ ماه هستند

آسیه حاتمی، مدیرعامل یکی سایت کارابی با استناد به داده‌های این پلتفرم اعلام کرد: ۶۴ درصد قراردادهای کاری امسال سه‌ماهه یا کوتاه‌تر بوده‌اند. به گفته او، حدود ۳۰ درصد قراردادها نیز با حقوقی کمتر یا برابر سال گذشته منعقد شده یا پرداخت آنها به عملکرد مالی شرکت‌ها مشروط شده است؛ موضوعی که از افزایش نااطمینانی در بازار کار حکایت دارد. حاتمی همچنین گفت: مهم‌ترین دغدغه مدیران منابع انسانی در بهار امسال «مدیریت انگیزه کارکنان» و «تعديل نیرو، بوده است. او افزود حدود ۲۲ درصد کارکنان به دلیل کاهش انگیزه، سازمان خود را ترک می‌کنند و بسیاری از نیروهایی که در شرکت‌ها مانده‌اند نیز از نظر ذهنی درگیر بحران‌های بیرونی هستند؛ مسئله‌ای که به گفته او بهره‌وری سازمان‌ها را کاهش داده است. مدیرعامل ایران‌تلنت تأکید کرد: بحران سرمایه انسانی در ایران پدیده‌ای تازه نیست و چالش‌هایی مانند جذب، نگهداشت، مهاجرت و کمبود مهارت سال‌هاست سازمان‌ها را درگیر کرده‌اند. به اعتقاد او، نسل جدید کارکنان بیش از هر چیز به دنبال فرصت رشد است و صرف افزایش حقوق دیگر برای حفظ نیروها کافی نیست.

۷۶ درصد شاغلان در تب و تاب تعدیل هستند

همچنین بر اساس پژوهشی که نتایج آن در این نشست اتاق بازرگانی، صنایع و معادن ایران اعلام شد، ۶۰ درصد شاغلان بنگاه‌های اقتصادی کشور گزارش داده‌اند نمی‌دانند اهداف استراتژیک کسب‌وکار آنها چیست و فقط ۳۰ درصد از کارکنان احساس می‌کردند شرکت قادران تلاش‌هایشان است. همچنین، ۵۰ درصد کارکنان معتقد بودند در محیطی کار می‌کنند که اگرچه صمیمی است، از امنیت کافی شغلی برخوردار نیست. از سوی دیگر، ۷۶ درصد شاغلان تصور می‌کردند در شرایط دشوار، نخستین قربانی تصمیمات کارفرما خواهند بود و این، تأثیرگذارترین عامل در تصمیم آنان برای جابه‌جایی بود؛ زیرا باور داشتند در زمان بروز مشکلات، سرمایه انسانی نخستین گزینه برای تعدیل خواهد بود. در ادامه این نشست گزارش شد ۶۵ درصد شاغلان در پژوهشی در پاسخ به این پرسش که چرا سازمان را ترک می‌کنند، رضایتی از حقوق و مزایا را مطرح کرده‌اند اما در میان همین ۶۵ درصد، ۶۰ درصد نیز گفتند احساس نمی‌کنند دیده می‌شوند و احساس قدرانی از سوی سازمان ندارند. همچنین، ۵۵ درصد نمی‌دانستند کام بعدی سازمان برای آنها چیست و مسیر شغلی آنها به کدام سمت و سو می‌رود. آیا رفتار خواهند داشت یا تنزل مقام را تجربه می‌کنند؟ در واقع در بسیاری از موارد، مسیر شغلی این قدر نامشخص است که فردی که وارد سازمان می‌شود، نمی‌داند فردا همچنان در همین جایگاه خواهد بود یا جایگاهی دیگر. بنابراین، همواره با نوعی عدم قطعیت مواجه است. در نتیجه، مسئله ترک سازمان مسئله‌ای کاملا چندلایه و چندبعدی است.

ماندگاری نیروی انسانی حدود یک پنجم‌شد

در این نشست حسین صفرزاده، پژوهشگر حوزه صنعت و منابع انسانی درباره وضعیت منابع انسانی بنگاه‌های اقتصادی ایران توضیح داد: «واقعیتی امر این است که در این ۲۶‌ساله که من هم در صنعت و هم در دانشگاه مشغول مطالعه، پژوهش و فعالیت در حوزه منابع انسانی بوده‌ام، هرچه جلوتر می‌رویم، وضعیتی که در آن قرار داریم و چالش‌هایی که با آن روبه‌رو می‌شویم، عجیب‌تر و پیچیده‌تر می‌شود؛ چالش‌هایی که امروز فکر می‌کنم باید نام «ابرچالش» را بر آنها گذاشت».



۱۳۰۵

۱۳۰۵

۱۳۰۵

۱۳۰۵

۱۳۰۵

۱۳۰۵

۱۳۰۵

۱۳۰۵

۱۳۰۵

۱۳۰۵

۱۳۰۵

۱۳۰۵

۱۳۰۵

۱۳۰۵

۱۳۰۵

۱۳۰۵

۱۳۰۵

۱۳۰۵

۱۳۰۵

۱۳۰۵

۱۳۰۵

۱۳۰۵

۱۳۰۵

۱۳۰۵

۱۳۰۵

۱۳۰۵

۱۳۰۵

۱۳۰۵

۱۳۰۵

۱۳۰۵

۱۳۰۵

۱۳۰۵

۱۳۰۵

۱۳۰۵

۱۳۰۵

۱۳۰۵

۱۳۰۵

۱۳۰۵

۱۳۰۵

۱۳۰۵

۱۳۰۵

۱۳۰۵

۱۳۰۵

۱۳۰۵

۱۳۰۵

۱۳۰۵

۱۳۰۵

۱۳۰۵

۱۳۰۵

۱۳۰۵

۱۳۰۵

۱۳۰۵

۱۳۰۵

۱۳۰۵

۱۳۰۵

۱۳۰۵

۱۳۰۵

۱۳۰۵

۱۳۰۵

۱۳۰۵

۱۳۰۵

۱۳۰۵

۱۳۰۵

۱۳۰۵

۱۳۰۵

۱۳۰۵

۱۳۰۵

۱۳۰۵

۱۳۰۵

۱۳۰۵

۱۳۰۵

حضور بررنگ در آموزش عالی، سهم بسیار اندکی از بازار کار دارند و ایران از این نظر در میان کشورهای منطقه نیز جایگاه بخش خصوصی، درباره وضعیت ماندگاری کارکنان در شرکت‌ها به نظر می‌رسد، بهتر است بگویم «تلاش برای چابک‌ماندن». به نظر من، هم دامنه عوامل این موضوع و هم دامنه راه‌حل‌های آن بسیار گسترده است. این مسئله از همان موضوعاتی است که معمولا ذهن استارت‌آپ‌ها را زمانی که رشد می‌کنند، به‌صورت وسواس‌گونه درگیر می‌کند. در روزهای ابتدایی، مهم‌ترین مزیت رقابتی برند ما همین چابکی بود. آن زمان که دور هم می‌نشستیم، همیشه می‌گفتم از شرکت‌ها بزرگ ترسید؛ چون آنها آن قدر کند هستند که تا بخواهند تصمیم بگیرند، ما کارمان را انجام داده‌ایم. خیلی سریع تصمیم می‌گرفتم، اقدام می‌کردیم و دو هفته یا یک ماه بعد، نتیجه همان تصمیم را می‌دیدیم». او ادامه داد: «اما پنج یا شش سال که می‌گذرد، می‌بینیم شرایط کاملا تغییر کرده است. برای مثال، در برنلمان در سال ۱۳۹۹ کمتر از ۵۰ نفر بودیم و امروز نزدیک به هزار نفر هستیم. در فاصله سال‌های ۱۴۰۰ تا ۱۴۰۳، تقریبا در هر فصل بین ۱۰ تا ۱۵ درصد به تعداد کارکنان سازمان اضافه شد و بعد از سال ۱۴۰۳ نیز همچنان در هر فصل بین دو تا پنج درصد رشد نیروی انسانی داشته‌ایم. به همین دلیل، یکی از موضوعاتی که همواره ذهن ما را درگیر می‌کند، حفظ چابکی سازمان در این مقیاس است». به گفته این فعال صنعت بانکداری: «از منظر عوامل، تجربه‌ای که طی این سال‌ها داشته‌ایم این است که تقریبا هر سیستمی، هرچه بزرگ‌تر می‌شود، به‌طور طبیعی کندتر می‌شود و بخشی از چابکی خود را از دست می‌دهد. البته نباید صرفا در گذشته بمانیم و مدام بگویم باید دقیقا مانند روزهای اول باشیم؛ اینکه هر تصمیمی بگیریم و یک ماه بعد نتیجه آن را ببینیم، احتمالا نگاه واقع‌بینانه‌تر این است که به دنبال یک نقطه تعادل باشیم». ابراهیمی افزود:

تورم تیغ دولبه علیه کارکر و کارفرما

در ادامه محسن فیاض دستجردی، فعال صنعت دارو، با اشاره به تجربه تحریم و در ادامه جنگ در کشور توضیح داد در یک سال اخیر جنگ و شرایط بحرانی که ایجاد کرد، آثار و پیامدهای ناوار و متعددی بر حوزه منابع انسانی بنگاه‌های اقتصادی کشور گذاشته است. او با اشاره به اینکه در شرایط فعلی اقتصاد و تورم مدام فراینده و خروج سرمایه از کشور، نه نیروی انسانی از وضعیت دستمزد و معیشت رضایت دارد و نه گزینه‌های رضایت‌بخش‌تری نسبت به محیط فعلی کار خود پیدا می‌کند، گفت تورم و شرایط بغرنج بنگاه‌های اقتصادی، نگهداشت نیروی انسانی و دست‌کم جلب رضایت او را برای کارفرما هم دشوار کرده است. این فعال صنعتی تأکید کرد در حال حاضر پایبندی به ارزش‌های سازمانی، کلیدی‌ترین عاملی است که با آن می‌توان برای کارکنان انگیزه بیشتری ایجاد کرد، اما با شکل‌گیری موج مهاجرت از کشور در سال‌های اخیر جذب نیروی متخصص بسیار دشوار شد و بازار کار کشور از نظر مهارت و سطح توانمندی افت محسوسی را تجربه می‌کند. به گفته این فعال صنعتی: «عمده چالش‌هایی که امروز بنگاه‌ها در زمینه جذب و نگهداشت نیروی انسانی با آن روبه‌رو هستند، تا حد زیادی به شرایط اقتصادی کشور بازمی‌گردد و تورم شدید، موضوع نگهداشت نیروی انسانی را به یک شمشیر دولبه تبدیل کرده است. از یک سو بنگاه‌ها توان پرداخت بالاتر دستمزد را ندارند و از سوی دیگر فشار معیشت و بیکاری نیروی انسانی از زیر فشار می‌گذارد. بنابراین فردی که از نظر مالی تحت فشار قرار دارد، شاید در بازار کار گزینه‌های زیادی برای جابه‌جایی نداشته باشد. در نتیجه، با یک وضعیت دوگانه مواجه می‌شود. اثر اصلی این دوگانگی بر عملکرد فرد در محیط کار و میزان بهره‌وری نیروی انسانی نمایان می‌شود».

ضرورت احساس ارزشمندی شغلی

الناز سخاییان، دیگر فعال صنعت غذا و دارو، در این نشست تأکید کرد بنگاه‌های اقتصادی به دلیل شرایط عدم قطعیت و جنگ با چالش‌های بیشتری برای ایجاد انگیزه و جلب رضایت کارکنان خود مواجه هستند. به گفته این فعال صنعتی: «در شرایط فعلی، به دلیل اینکه شاید گزینه‌های شغلی متعددی در بازار وجود نداشته باشد، مفهوم نگهداشت به معنای رایج آن تا حدی متفاوت شده است؛ زیرا ممکن است افراد گزینه‌های زیادی

او در ادامه گفت: «اگر بخواهم صحبت را با یکی دو مثال آغاز کنم، یادم می‌آید که در سال ۱۳۹۶ تحلیلی در شهر تهران، در بخش خصوصی، درباره وضعیت ماندگاری کارکنان در شرکت‌ها به نظر می‌رسد، بهتر است بگویم «تلاش برای چابک‌ماندن». به نظر من، هم دامنه عوامل این موضوع و هم دامنه راه‌حل‌های آن بسیار گسترده است. این مسئله از همان موضوعاتی است که معمولا ذهن استارت‌آپ‌ها را زمانی که رشد می‌کنند، به‌صورت وسواس‌گونه درگیر می‌کند. در روزهای ابتدایی، مهم‌ترین مزیت رقابتی برند ما همین چابکی بود. آن زمان که دور هم می‌نشستیم، همیشه می‌گفتم از شرکت‌ها بزرگ ترسید؛ چون آنها آن قدر کند هستند که تا بخواهند تصمیم بگیرند، ما کارمان را انجام داده‌ایم. خیلی سریع تصمیم می‌گرفتم، اقدام می‌کردیم و دو هفته یا یک ماه بعد، نتیجه همان تصمیم را می‌دیدیم». او ادامه داد: «اما پنج یا شش سال که می‌گذرد، می‌بینیم شرایط کاملا تغییر کرده است. برای مثال، در برنلمان در سال ۱۳۹۹ کمتر از ۵۰ نفر بودیم و امروز نزدیک به هزار نفر هستیم. در فاصله سال‌های ۱۴۰۰ تا ۱۴۰۳، تقریبا در هر فصل بین ۱۰ تا ۱۵ درصد به تعداد کارکنان سازمان اضافه شد و بعد از سال ۱۴۰۳ نیز همچنان در هر فصل بین دو تا پنج درصد رشد نیروی انسانی داشته‌ایم. به همین دلیل، یکی از موضوعاتی که همواره ذهن ما را درگیر می‌کند، حفظ چابکی سازمان در این مقیاس است». به گفته این فعال صنعت بانکداری: «از منظر عوامل، تجربه‌ای که طی این سال‌ها داشته‌ایم این است که تقریبا هر سیستمی، هرچه بزرگ‌تر می‌شود، به‌طور طبیعی کندتر می‌شود و بخشی از چابکی خود را از دست می‌دهد. البته نباید صرفا در گذشته بمانیم و مدام بگویم باید دقیقا مانند روزهای اول باشیم؛ اینکه هر تصمیمی بگیریم و یک ماه بعد نتیجه آن را ببینیم، احتمالا نگاه واقع‌بینانه‌تر این است که به دنبال یک نقطه تعادل باشیم». ابراهیمی افزود:

فقط ۱۳.۵ درصد زنان شاغل هستند

به گفته صفرزاده: «دغدغه دوم صاحبان صنایع مشکلاتی است که در حوزه کسب‌وکار، نقدینگی و جریان نقدینگی شرکت‌ها با آن دست‌وپنجه نرم می‌کنند و چالش سوم نیز مسئله نیروی انسانی است که از دو بُعد مطرح می‌شود؛ یکی بحث جذب و به‌کارگیری استعدادها و نیروهای توانمند در صنعت برای مدیران مختلف و دیگری موضوع نگهداشت نیروی انسانی که به نظر می‌رسد امروز به چالشی بسیار جدی‌تر تبدیل شده است».

این پژوهشگر همچنین گفت: «اگر روندهای جهانی را بررسی کنید، مشاهده می‌کنید تمرکز چالش‌های حوزه منابع انسانی از جذب نیرو، بیشتر به سمت نگهداشت نیروی انسانی حرکت کرده است و نکته دیگر اینکه اگر به پنج چالش اصلی مدیران عامل نگاه کنید، چهار مورد از آنها –از جمله سه موردی که اشاره کردم- تقریبا جایگاه ثابتی دارند، اما چالش نیروی انسانی هر سال از نظر شدت و میزان اهمیت در حال افزایش است. هرچند هنوز با دو چالش نخست، یعنی مسائل کسب‌وکار و تغییرات و بی‌ثباتی‌های اقتصادی کشور، فاصله دارد، اما نرخ رشد آن به‌طور مستمر در حال افزایش است و نشان می‌دهد دغدغه نیروی انسانی در میان ۶۰۰ مدیرعاملی که در این پژوهش مورد بررسی قرار گرفته‌اند، طی چهار یا پنج سال گذشته روندی کاملا صعودی داشته است». در بخش پایانی حسین صفرزاده، مشاور و مدرس حوزه سرمایه انسانی، با ارائه آماری از وضعیت جمعیت و بازار کار ایران، نسبت به آینده نیروی انسانی کشور هشدار داد. او گفت: «در کنکور سراسری ۱۴۰۴ حدود ۶۸ درصد داوطلبان از زنان تشکیل داده‌اند؛ در حالی که فقط ۱۳.۵ درصد زنان در ایران شاغل هستند. به گفته او، این شکاف نشان می‌دهد زنان با وجود

ارائه نزدیک به ۳۰ هزار خدمت درمانی رایگان

گزارش عملکرد بنیاد خیریه نورآوران سلامت در سال ۱۴۰۴



در بسیاری از مناطق محل استقرار کاروان‌ها، دسترسی به خدمات تخصصی درمانی محدود یا دشوار بوده و بیماران برای دریافت خدمات پزشکی ناچار به طی مسیریهای طولانی و پرداخت هزینه‌های زیادی بودند. حضور کاروان نورآوران سلامت در این مناطق، امکان دسترسی رایگان به خدمات درمانی را برای بسیاری از خانواده‌ها فراهم کرد. حضور پزشکان و کادر درمان داوطلب و همچنین کمک‌های خیرین، ثادوم خدمت‌رسانی در مناطق محروم را ممکن ساخته است. آقای عبدالرحمن علامه، مدیرعامل بنیاد خیریه نورآوران سلامت دراین باره می‌گوید: «هدف ما در بنیاد خیریه نورآوران سلامت، علاوه بر کاهش تبعیض و رساندن خدمات درمانی تخصصی به مناطقی که دسترسی کمتری به امکانات پزشکی دارند، فرهنگ‌سازی در زمینه نیکوکاری و ایجاد امید در مردم مناطق محروم است. استمرار این مسیر بدون همراهی پزشکان داوطلب، خیرین و مردم امکان‌پذیر نیست. شایان ذکر است که همراهی و همکاری معاونت توسعه روستایی و مناطق محروم ریاست‌جمهوری و دانشگاه‌های علوم پزشکی درخور تقدیر و تشکر است».

روابط عمومی این بنیاد اعلام کرده است در سال ۱۴۰۵ نیز در صورت رفع موانع، برنامه اعزام کلینیک‌های سیار به مناطق محروم کشور ادامه خواهد داشت. در این مسیر، نورآوران سلامت ضمن حفظ استانداردها در ارائه خدمات درمانی، پذیرای حضور چشم‌پزشکان و دندان‌پزشکان داوطلب در سفرهای خود خواهد بود.

بنیاد خیریه نورآوران سلامت که از سال ۱۳۸۲ فعالیت خود را آغاز کرده است، در سال ۱۴۰۴ با اعزام کلینیک‌های سیار درمانی به مناطق محروم کشور، خدمات گسترده‌ای در حوزه اپتومتری، چشم‌پزشکی و دندان‌پزشکی ارائه کرد. بر اساس آمار ثبت‌شده، این بنیاد در طول سال گذشته موفق به ارائه رایگان نزدیک به ۳۰ هزار خدمت درمانی در زمینه‌های بینایی‌سنجی، چشم‌پزشکی و دندان‌پزشکی در میان بیماران نیازمند شد.

بیش از ۲۰ سال سابقه ارائه خدمات رایگان

بنیاد خیریه نورآوران سلامت که بیش از ۲۰ سال از فعالیت آن می‌گذرد، با بهره‌گیری از کلینیک‌ها و اتاق عمل سیار، خدمات تخصصی چشم‌پزشکی، دندان‌پزشکی و اپتومتری را به مناطق کم‌برخوردار کشور و حاشیه‌کلان‌شهرها ارائه می‌کند. این مجموعه با همراهی داوطلبانه پزشکان، کادر درمان و خیرین، تآکون در ۲۹ استان کشور حضور فعال داشته است.

خدمت‌رسانی در ۸ نقطه ایران طی سال ۱۴۰۴

کاروان نورآوران سلامت در سال ۱۴۰۴، با همراهی خیرین، پزشکان و نیکوکاران، به‌طور هم‌زمان هشت سفر انجام دادند. سه نمابندگی مرکز، شرق و غرب در مجموع معادل ۶۳۴ روز کاری در مناطق محروم حضور داشتند.

طی این مدت در شهرستان الیگودرز، دهستان شاپورآباد (استان لرستان)، شهرستان محمدآباد، منطقه سیستان (استان سیستان‌وبلوچستان)، شهرستان‌های کوهدشت، رشتخوار و خواف (استان خراسان رضوی)، شهرستان نمین (استان اردبیل)، شهرستان نقده (آذربایجان غربی)، شهرستان قشم (استان هرمزگان) توسط هر سه نمایندگی نورآوران سلامت، خدمات رایگان ارائه شد.

بر اساس آمار ثبت‌شده:

- ۱۷۷۱۹ نفر ویزیت چشم‌پزشکی شدند،
- برای ۱۱۲۶ نفر عمل جراحی چشم رایگان انجام شد،
- در حوزه دندان‌پزشکی ۱۰۹۱۹ نفر ویزیت شدند،
- تعداد ۲۰۶۳۵ خدمت درمانی دندان‌پزشکی ارائه شد،
- همچنین تعداد ۷۲۵۹ عینک میان بیماران توزیع شد.