

حوزه

معاونت توسعه

رسالت، چشم انداز، ارزشها

اهداف کلان، استراتژیک

نقاط قوت، نقاط ضعف

فرصتها، تهدیدها

اعضای کمیته برنامه ریزی استراتژیک حوزه معاونت توسعه

آقای هوشنگ نصراله زاده: معاونت توسعه

آقای حجت اله قنبریان: سرپرست تحول اداری

آقای شاهرخ نوریان: سرپرست اداره امور پشتیبانی و رفاهی

آقای سالار سنائی: سرپرست اداره منابع فیزیکی و طرحهای عمرانی

آقای علی علیدادی: سرپرست گروه برنامه ریزی، بودجه و پایش

عملکرد

آقای اسحق دهقان: سرپرست مدیر امور مالی

آقای محسن کوهی: رئیس اداره توسعه سازمان و سرمایه انسانی

معرفی معاونت توسعه

معاونت توسعه مدیریت و منابع دانشکده علوم پزشکی بهبهان، با همکاری مدیریت های حوزه معاونت اقدام به تدوین رسالت، چشم انداز ارزشها و برنامه راهبردی خود نموده است.

بیانیه رسالت:

معاونت توسعه مدیریت و منابع دانشکده علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی بهبهان به عنوان بستر ساز سایر معاونتها و واحدهای تابعه دانشکده و در راستای سند چشم انداز بیست ساله جمهوری اسلامی ایران و سیاستهای کلی نظام اداری ابلاغی مقام معظم رهبری و ده برنامه تحول در نظام اداری کشور در جهت انجام موثر وظایف و مسئولیتهای خود تلاش می ورزد. این معاونت ضمن تأمین، جذب، رشد و توسعه منابع انسانی، مالی، فیزیکی به ارائه خدمات رفاهی، حقوقی، فنی، پشتیبانی و تجهیزاتی پرداخته، با استفاده از شیوه های نوین مدیریتی و نیروهای متخصص و متعهد خود در جهت رفع نیازهای مجموعه دانشکده تلاش می کند.

چشم انداز:

این معاونت مصمم است با تأکید بر خدمت صادقانه و تلاش مستمر، با استفاده کارا و اثربخش از امکانات و منابع نسبت به انجام وظایف و مأموریتهای خود در جهت تحقق اهداف دانشکده اقدام و تا پایان برنامه به جایگاه یکی از ۵ معاونت برتر دانشکده های کشور دست یابد.

ارزشها

- ❖ قانونمداری
- ❖ کارایی
- ❖ اثربخشی
- ❖ پاسخگو بودن
- ❖ حفظ کرامت انسانی
- ❖ استقرار عدالت اجتماعی
- ❖ مشتری محوری
- ❖ اعتماد

هدف کلان (Goals):

تأمین، توسعه و تخصیص بهینه منابع انسانی، مالی و فیزیکی به منظور مدیریت کارا و اثربخش دانشکده و مجموعه های تابعه.

اهداف اختصاصی

- ۱- تأمین نیروی انسانی مجرب و کارآمد دانشکده
- ۲- افزایش توان استفاده بهینه از منابع مالی
- ۳- مدیریت منابع فیزیکی
- ۴- اصلاح زیر ساختها در تمامی بخش ها و واحدها
- ۵- قانون مداری

نقاط قوت (S):

- S1- وجود بستر مناسب برای اعمال نظارت بر واحدهای تابعه
- S2- انسجام و همدلی مدیران در جهت حل مشکلات
- S3- راه اندازی و استفاده از اتوماسیون اداری
- S4- وجود شرح وظایف کارکنان
- S5- وجود آیین نامه مالی و معاملاتی دانشگاه ها
- S6- آموزش ضمن خدمت کارکنان، مدیران و ... و حمایت مدیران ارشد
- S7- وجود ابزار اعتباری و مالی در اختیار معاونت
- S8- طرح تکریم ارباب رجوع
- S9- حضور فیزیکی مستمر و کارآمد مدیران حوزه
- S10- تفویض اختیار به واحد های مدیریتی تابعه
- S11- به کارگیری و جذب نیروهای کارآمد، پویا و جوان
- S12- نگرش مثبتبه مدیریت تغییر در حوزه معاونت
- S13- وجود کارشناسان و مدیران با تجربه و توانمند
- S14- وجود جلسان مداوم شورای مدیران حوزه معاونت و تبادل نظرات مدیران

نقاط ضعف (W):

- W1 - بار کاری زیاد مدیران
- W2 - عدم وجود شبکه اطلاع رسانی
- W3 - عدم چینش مناسب مدیریتی از نظر فیزیکی
- W4 - وجود بروکراسی زیاد اداری
- W5 - وجود وظایف اضافی برای معاونت
- W6 - عدم تناسب قوانین و مقررات با فعالیتهای کنونی
- W7 - عدم تناسب منابع مالی با نیازها
- W8 - عدم تناسب بین توانمندیها و فعالیت های کارکنان
- W9 - باورهای تولیت مابانه نسبت به سایر معاونت ها

فرصتها (O):

- O1 - امکان استفاده از خدمات بخش غیر دولتی
- O2 - وجود رقابت در تامین کنندگان اعم از کالا و خدمات
- O3 - امکان اخذ تسهیلات رفاهی
- O4 - وجود بستر مناسب برای آموزش کارکنان (توانمندسازی کارکنان)
- O5 - الزام واحدهای تابعه به همکاری با معاونت
- O6 - جایگاه معاونت در تصمیم سازی برای هیات امناء
- O7 - امکان بهره برداری از همکاریهای خیرین
- O8 - امکان استفاده از نخبگان و نیرو های کارشناسی
- O9 - تبادل نظر اطلاعات و یا همکاری با سایر معاونت های توسعه مدیریت و منابع دانشگاهها و دانشکدهها
- O10 - جایگاه معاونت از نظر رئیس دانشکده
- O11 - امکان برقراری روابط مناسب برون سازمانی

تهدیدها (T):

- T1 - کم تجربگی و نوپا بودن بخش های خصوصی
- T2 - عدم ثبات مدیریتی
- T3 - کافی نبودن منابع اطلاعاتی مرتبط با عملکرد معاونت در خارج از حوزه

T4 - شناخت کم سایر حوزه‌ها از روال کاری حوزه معاونت

T5 - صدور برخی از بخشنامه‌ها و مصوبات از طرف وزارت بهداشت که دارای بار مالی هستند

T6 - عدم هماهنگی سازمانهای بیمه‌گر با دانشکده

T7 - تغییرات زیاد بخشنامه‌ها و دستورالعمل‌های صادره از برون سازمان

T8 - نارسایی بخشنامه‌ها و مصوبات

اهداف اختصاصی

G1- تأمین نیروی انسانی مجرب و کارآمد دانشکده

هدف کلی مرتبط	عنوان هدف عینی	زمان دستیابی	میزان دستیابی	واحد اجرایی	مسئول نظارت
G101	مدیریت انگیزش معنوی و فرهنگی کارکنان	پایان سال ۱۴۰۰	۵۰٪	اداره توسعه سازمان و سرمایه انسانی	معاونت توسعه مدیریت و منابع
G102	توزیع مناسب کارکنان در پستهای سازمانی جهت کارآمدی بیشتر	پایان سال ۱۴۰۰	۵۰٪	اداره توسعه سازمان و سرمایه انسانی	معاونت توسعه مدیریت و منابع
G103	استقرار نظام پاداش مبتنی بر عملکرد و برقراری روش های مناسب جبران خدمات	پایان سال ۱۴۰۰	۵۰٪	اداره توسعه سازمان و سرمایه انسانی	معاونت توسعه مدیریت و منابع
G104	ارتقاء سطح آموزش کارکنان	پایان سال ۱۴۰۰	۸۰٪	اداره توسعه سازمان و سرمایه انسانی	معاونت توسعه مدیریت و منابع
G105	پذیرش نیرو از طریق استخدام	پایان سال ۱۴۰۰	۸۰٪	اداره توسعه سازمان و سرمایه انسانی	معاونت توسعه مدیریت و منابع

G2- افزایش توان استفاده بهینه از منابع مالی

هدف کلی مرتبط	عنوان هدف عینی	زمان دستیابی	میزان دستیابی	واحد اجرایی	مسئول نظارت
G101	تقلیل هزینه های دانشکده	پایان سال ۱۴۰۰	٪۵۰	مدیریت مالی	معاونت توسعه مدیریت و منابع
G102	افزایش درآمدهای دانشکده	پایان سال ۱۴۰۰	٪۵۰	مدیریت مالی	معاونت توسعه مدیریت و منابع
G103	ساماندهی مشارکت خیرین سلامت، حامیان و بخش خصوصی	پایان سال ۱۴۰۰	٪۵۰	مدیریت مالی	معاونت توسعه مدیریت و منابع
G104	افزایش منابع از طریق فروش خدمات	پایان سال ۱۴۰۰	٪۸۰	مدیریت مالی	معاونت توسعه مدیریت و منابع
G105	افزایش جذب منابع متمرکز وزارتی	پایان سال ۱۴۰۰	٪۱۰۰	مدیریت مالی	معاونت توسعه مدیریت و منابع
G106	مدیریت وصول کامل درآمدهای اختصاصی	پایان سال ۱۴۰۰	٪۱۰۰	مدیریت مالی	معاونت توسعه مدیریت و منابع

G3- مدیریت صحیح منابع فیزیکی

هدف کلی مرتبط	عنوان هدف عینی	زمان دستیابی	میزان دستیابی	واحد اجرایی	مسئول نظارت
G101	استانداردسازی زیرساخت های عمرانی دانشکده	پایان سال ۱۴۰۰	٪۵۰	اداره منابع فیزیکی	معاونت توسعه مدیریت و منابع
G102	بهینه سازی مدیریت نگهداشت منابع فیزیکی	پایان سال ۱۴۰۰	٪۵۰	اداره منابع فیزیکی	معاونت توسعه مدیریت و منابع
G103	بودجه ریزی عملیاتی در پروژه های عمرانی و نگهداری تأسیسات	پایان سال ۱۴۰۰	٪۱۰۰	اداره منابع فیزیکی	معاونت توسعه مدیریت و منابع

G4- اصلاح زیر ساختها در تمامی بخش ها و واحدها

هدف کلی مرتبط	عنوان هدف عینی	زمان دستیابی	میزان دستیابی	واحد اجرایی	مسئول نظارت
G101	سازماندهی مدیران	پایان سال ۱۴۰۰	٪۵۰	گروه تحول اداری	معاونت توسعه مدیریت و منابع
G102	استقرار مدیریت مشارکتی	پایان سال ۱۴۰۰	٪۵۰	گروه تحول اداری	معاونت توسعه مدیریت و منابع
G103	طراحی سازمان	پایان سال ۱۴۰۰	٪۱۰۰	گروه تحول اداری	معاونت توسعه مدیریت و منابع
G104	توسعه سازمانی فعالیت های بهبود کیفیت	پایان سال ۱۴۰۰	٪۱۰۰	گروه تحول اداری	معاونت توسعه مدیریت و منابع

G4- افزایش قانون مداری

هدف کلی مرتبط	عنوان هدف عینی	زمان دستیابی	میزان دستیابی	واحد اجرایی	مسئول نظارت
G101	ایجاد و بروزرسانی بانک اطلاعات قوانین و بخشنامه ها	پایان سال ۱۴۰۰	٪۱۰۰	اداره توسعه سازمان و سرمایه انسانی	معاونت توسعه مدیریت و منابع
G102	جاری سازی و بومی سازی قوانین	پایان سال ۱۴۰۰	٪۱۰۰	اداره توسعه سازمان و سرمایه انسانی	معاونت توسعه مدیریت و منابع