

بسمه تعالی

سند برنامه ریزی استراتژیک جمعیت هلال احمر

(مأموریت، چشم انداز، ارزش ها، اهداف استراتژیک، استراتژی ها و برنامه های عملیاتی)

برنامه پنج ساله جمعیت هلال احمر

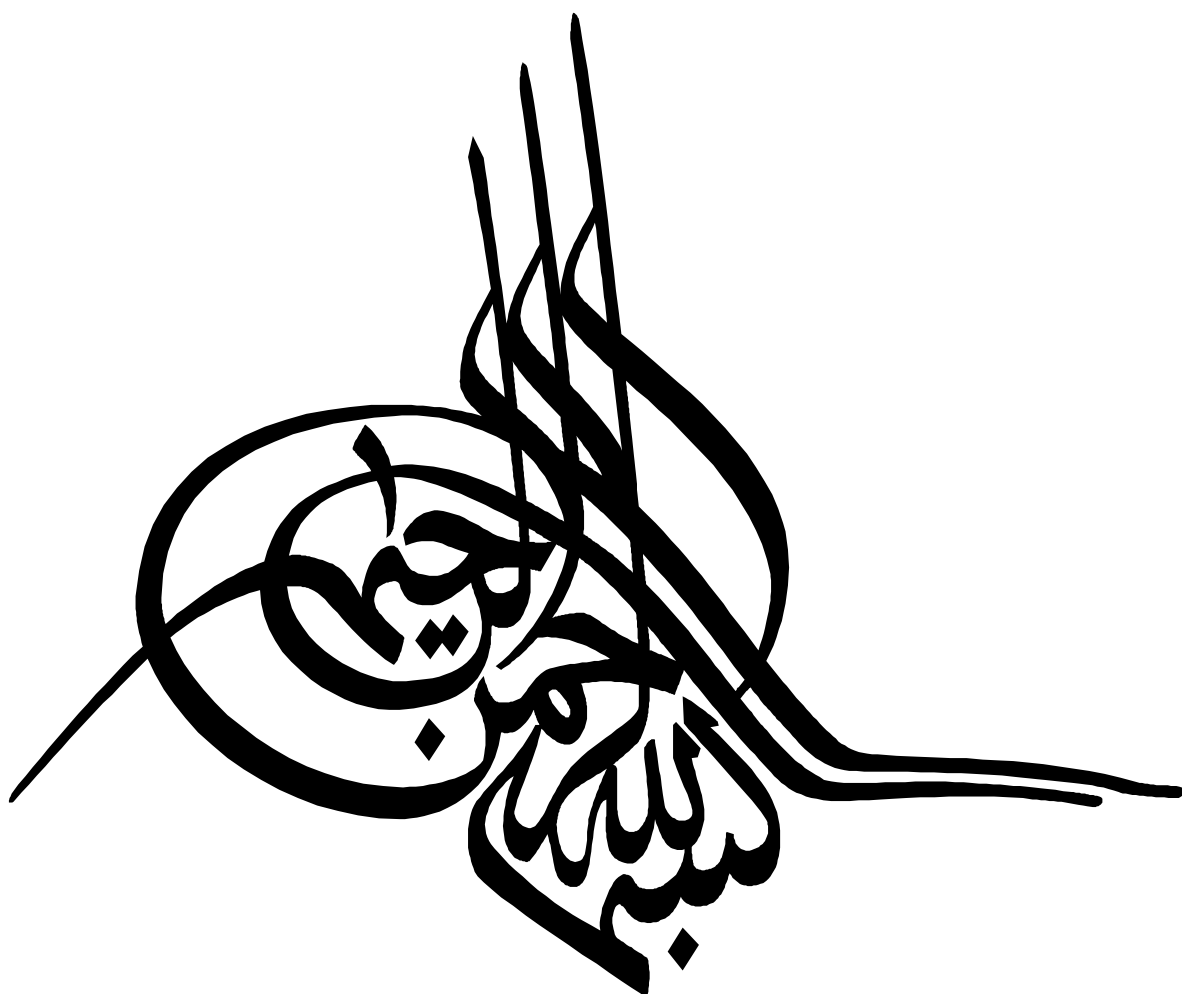
۱۴۰۳ - ۱۴۰۷

مصوب یکصد و شصت و یکمین جلسه شورای عالی

بیست و هفتم فروردین هزار و چهارصد و سه ه.ش

معاونت برنامه ریزی و امور مجلس

دفتر برنامه ریزی



شناسنامه گزارش:

طرح پژوهشی: سند برنامه استراتژیک و برنامه عملیاتی جمعیت هلال احمر جمهوری اسلامی ایران

نام گزارش: برنامه‌ریزی استراتژیک جمعیت هلال احمر ج.ا.ا (مأموریت، چشم انداز، ارزش‌ها، اهداف استراتژیک و استراتژی‌ها)

زیر نظر: دکتر پیرحسین کولیوند – دکتر نامدار عبداللهیان

مجری: معاونت برنامه‌ریزی و امور مجلس – دفتر برنامه‌ریزی

مدیر پروژه و تدوین: دکتر اللهیار صحرایی

تاریخ تهیه: ۱۴۰۲/۱۱/۳۰

فهرست مطالب

۷.....	سپاس و هزاران سپاس
۹.....	پیشگفتار
۱۰.....	جستاری بر مجموعه
۱۲.....	فصل اول : کلیات
۱۲.....	مقدمه
۱۴.....	اهمیت و ضرورت
۱۵.....	فرایند برنامه‌ریزی جامع
۱۵.....	مدلهای برنامه‌ریزی راهبردی
۱۶.....	مدل استراتژی صنعتی
۱۸.....	مدل رایت
۱۹.....	مدل هیل
۲۰.....	مدل دیوید
۲۲.....	تکنیکهای جدولی
۲۲.....	مدل BCG
۲۴.....	مدل پورتر
۲۶.....	مدل پیرس و راینسون
۲۶.....	زنجیره استراتژیک دارایی‌ها
۲۸.....	مدل برایسون
۲۹.....	مدل SWOT
۳۱.....	مدل انتخابی تدوین برنامه راهبردی جمعیت هلال احمر ج.ا.ا.
۳۱.....	تعاریف و مفاهیم
۳۳.....	برنامه‌ریزی راهبردی (Strategic Planning):
۳۵.....	فصل دوم: آسیب شناسی، پیشینه و تجارب گذشته
۳۷.....	روش شناسی
۳۷.....	مدلهای آسیب شناسی
۴۰.....	روش گردآوری اطلاعات
۴۱.....	آسیب شناسی برنامه راهبردی (۱۳۹۶-۱۴۰۰)
۴۴.....	مشکلات فنی و محتوایی برنامه
۴۶.....	مشکلات سطح کلان (عوامل مدیریتی مرتبط با جمعیت)
۴۷.....	نارساییهای مرتبط با پرسنل صف
۴۷.....	بررسی اهداف و ماموریت‌های برنامه تحول راهبردی (خانم دکتر آفتاب آذری)
۴۷.....	بررسی اهداف و ماموریت‌های برنامه تحول راهبردی جمعیت (شرکت طلعه مهر امید)

۴۷	بررسی اهداف و ماموریت‌های برنامه مرکز مطالعات مدیریت و بهره‌وری و ایران
۴۷	بررسی برنامه پنج ساله جمعیت هلال احمر جمهوری اسلامی ایران (۱۳۸۵)
۵۶	فصل سوم: اسناد بالادستی، ارکان جهت‌ساز (ماموریت، چشم‌انداز، ارزش‌ها) و اهداف استراتژیک
۵۶	مقدمه
۵۶	۱. قرآن و روایات؛
۶۰	۲. سند چشم‌انداز بیست ساله کشور؛
	۳. سیاست‌های کلی نظام جمهوری اسلامی ایران و احکام انتصاب نمایندگان ولی فقیه در جمعیت هلال احمر
۶۱	جمهوری اسلامی ایران
۶۳	۴. استراتژی‌ها و اصول بنیادین فدراسیون بین المللی صلیب سرخ و هلال احمر
۶۵	۵. برنامه‌های توسعه پنج ساله؛
۸۱	۶. اساسنامه جمعیت هلال احمر جمهوری اسلامی ایران
۹۰	۷. قانون تشکیل سازمان مدیریت بحران کشور
۹۶	۸. آیین نامه اجرایی قانون تشکیل سازمان مدیریت بحران کشور
۹۸	۹. منشور اخلاقی جمعیت هلال احمر جمهوری اسلامی ایران
۹۹	۱۰. آیین نامه مدیریت ایمنی حمل و نقل و سوانح رانندگی
۱۰۹	جمع بندی اجزای بیانیه مأموریت جمعیت بر اساس اسناد بالادستی
۱۱۸	جمع‌بندی اجزای بیانیه مأموریت، چشم‌انداز و ارزش‌های جمعیت
۱۲۱	اهداف استراتژیک
۱۲۲	اهداف استراتژیک جمعیت
۱۳۰	فصل چهارم: تجزیه و تحلیل عوامل داخلی و خارجی
۱۳۰	مقدمه
۱۳۰	عوامل تأثیر گذار محیط خارجی
۱۳۱	محیط عمومی
۱۳۴	محیط تخصصی
۱۳۴	عوامل تأثیر گذار محیط داخلی
۱۳۶	عوامل برنامه‌ریزی و سازماندهی
۱۳۷	مدیریت منابع انسانی
۱۳۸	عوامل مالی
۱۳۸	عوامل تکنولوژیک
۱۴۰	مرحله اول: شناسایی عوامل تأثیر گذار محیط داخلی و خارجی
۱۴۰	مرحله دوم: تجزیه و تحلیل عوامل داخلی و خارجی
۱۴۰	مرحله سوم: شناسایی عوامل استراتژیک (فرصت‌ها و تهدیدها)
۱۴۱	ماتریس ارزیابی عوامل داخلی
۱۴۲	ماتریس ارزیابی عوامل خارجی
۱۴۶	عوامل موثر بر تحقق اهداف و ماموریت‌های جمعیت (نقاط قوت، ضعف، تهدیدها و فرصت‌ها)
۱۴۷	مصاحبه با مدیران ارشد، نخبگان و کارشناسان درون سازمانی

ارسال چک‌لیست طراحی شده توسط تیم پژوهش به تمامی معاونت‌ها، سازمان‌ها و واحدهای استانی.....	۱۴۸
نشست کارشناسی (مجازی) با مدیران عامل استانی و ارسال چک‌لیست برای آنها.....	۱۵۳
وزن‌دهی عوامل احصاء شده.....	۱۶۴
تعیین جایگاه سازمان با استفاده از رویکرد SPACE.....	۱۶۵
فصل پنجم: راهیابی به راهبردها.....	۱۶۷
مقدمه.....	۱۶۷
الگوی تدوین استراتژی.....	۱۶۷
چارچوب جامع تدوین استراتژی.....	۱۶۸
ابزارهای بررسی و انتخاب استراتژی.....	۱۷۱
۱. ماتریس تهدیدات، فرصت‌ها، نقاط قوت و نقاط ضعف (SWOT) ابزاری برای شناسایی کل استراتژیها.....	۱۷۱
۲. ماتریس عوامل داخلی و خارجی (IE) ابزاری برای تعیین استراتژی‌های مناسب.....	۱۷۲
مفروضات اساسی تدوین استراتژی.....	۱۷۴
استراتژیهای پیشنهادی کمیته راهبردی.....	۱۷۶
تدوین استراتژی با استفاده از ابزار SWOT.....	۱۷۷
استراتژیهای رشد یا تهاجمی یا توسعه‌های جمعیت (SO).....	۱۸۰
راهبردهای محافظه‌کارانه (منفعلا نه) (ST).....	۱۸۱
راهبردهای رقابتی (تعاملی) (WO).....	۱۸۲
استراتژیهای تدافعی (برون سپاری و کاهش فعالیت (VT).....	۱۸۳
استراتژیهای اولویت اول (برتر) (استراتژیهای رشد خفیف و تدافعی خفیف).....	۱۸۴
مرحله تصمیم‌گیری (Decision Stage) (ماتریس برنامه ریزی استراتژیک کمی).....	۱۸۴
اصلاحات نهایی در نشست علمی-اجرایی برنامه راهبردی جمعیت هلال احمر جمهوری اسلامی ایران (۲۹ مرداد و ۲۱ آبان ماه ۱۴۰۲).....	۱۸۶
بیانیه مأموریت:.....	۱۸۶
چشم انداز:.....	۱۸۶
ارزش‌های بنیادین.....	۱۸۶
هدفهای راهبردی.....	۱۸۷
به منظور اجرای هرچه بهتر برنامه‌های عملیاتی متناظر هر راهبرد هر یک از جایگاه‌های اداری جمعیت مکلفند:.....	۱۹۸
فصل ششم: برنامه‌های عملیاتی.....	۲۰۵
پیوست و ضمایم.....	۳۵۱

سپاس و هزاران سپاس

سپاس فراوان خداوندی را که برای ما زمینیان این همه زیبایی و این همه نعمت و فرصت آفرید. آسمان‌ها، منظومه‌ها، کهکشان‌ها، خورشید، ماه و ستارگان را خلق کرد.

خورشیدی که به صورت‌های مختلف به ما زمینیان انرژی می‌دهد. گرمای آن هوا را به حرکت در می‌آورد و آب‌ها را تبخیر می‌کند، ابرها را تشکیل می‌دهد و نیروی باد را فرمان می‌دهد که ابر را به حرکت درآورد و به جایی که لازم است حرکت دهد. نیروی موج، جزر و مد و نیروی آب را که مفرح حیات است نیز پدید می‌آورد. از طرفی نیروی لایزال خورشید را آفرید که توسط گیاهان جذب شده و با عث تولید میوه‌جات و گل و گیاه می‌گردد.

خداوندی که کوه‌ها و دره‌های کوچک و بزرگ و با صفا آفرید و در آن‌ها جوی‌ها، آب‌ها و رودخانه‌ها جاری نمود، که جملگی پر از منابع اصلی انرژی و حیات است.

خداوندی که سبزه‌ها و چمن‌زارها، دشت‌ها و دمن‌ها، درخت‌ها و جنگل‌ها، ابرها و طوفان‌ها را که تماماً رمز و راز حیات و زیست و استمرار آن‌اند، خلق نمود و به ما ارزانی داشت. اکسیژن و هوای پاک را به رایگان و فراوان به ما هدیه کرد. به ما شب و روز را عطا فرمود تا هم کار کنیم و هم به استراحت و راز و نیاز به درگاه بی نیازش پردازیم.

خداوندی که به ما قلب پاک و ضمیر آگاه، عقل، چشم و گوش به عنوان ابزار شناخت و درک حقایق عطا فرمود که این‌ها خود دنیایی از عجایب خلقت انسان است. انسانی که خود از ترکیب، توازن و تقارن میلیارها یاخته و سلول به وجود آمده و هر یک وظیفه خاصی بر عهده دارند.

خداوندی که پیامبران را به منظور هدایت و حمایت ما در جهت بهره‌برداری و استفاده بهینه از همه منابع مبعوث نمود و از زشتی‌ها و کژی‌ها پرهیز داشت.

به ما فرصت و استعداد داد تا علم بیاموزیم و این نعمت‌ها را درک کنیم، با نشاط و سلامت باشیم و از این همه زیبایی‌ها و نعمت‌ها سود ببریم و سود رسانیم.

پس چرا هزاران بار او را سپاس نگوییم.

مقدمه

توجه به دانش مدیریت یکی از برجسته‌ترین ویژگی‌های کشورهای توسعه یافته و یکی از ضروریات بلا منازع پیشرفت و توسعه و رشد اقتصادی و اجتماعی است. آنچه به عنوان اصلی ترین کاربرد مدیریت هر کشور مورد بحث است، برنامه‌ریزی و تلاش برای نیل به اهداف پیش‌بینی شده است، رخدادهای چند دهه گذشته به همراه نیازهای جدید توجه مدیران اجرایی و صاحب‌نظران را به سمت برنامه‌ریزی‌های بلند مدت به ویژه برنامه‌ریزی استراتژیک جلب نموده است. کلیه سازمان‌ها در معنای وسیع کلمه از شالوده‌های اصلی اجتماعات امروزی هستند و همگان معترفند که مدیریت صحیح مهم‌ترین عامل در حیات، رشد و بالندگی سازمان‌هاست. در حقیقت مدیر، روند حرکت از (وضع موجود) به سوی (وضع مطلوب) را هدایت می‌کند و در هر لحظه برای ایجاد آینده‌ای بهتر در تکاپو و تفکر است و بر همین اساس مدیریت و برنامه‌ریزی مهم‌ترین مقوله‌هایی هستند که برای رشد و تعالی فرهنگی، اقتصادی، سیاسی و اجتماعی مورد توجه قرار می‌گیرد. در شرایط کنونی در همه جوامع و در همه بخش‌ها بویژه جمعیت هلال احمر جمهوری اسلامی ایران که با بیش از یک قرن سابقه، طیف گسترده‌ای از خدمات را در حوزه‌های امداد و نجات، بهداشت و درمان و توان‌بخشی، جوانان، داوطلبان و گسترش صلح و دوستی در داخل و خارج از کشور ارائه می‌دهد، با مسائل جدیدی از قبیل تغییرات سریع، بازسازی شرایط کاربرد تکنولوژی، استفاده از انبوه دانش‌های قدیم و جدید، تربیت نیروی انسانی و مدیریت و سازماندهی آن روبرو هستند و نمی‌توانند بدون داشتن برنامه‌های شفاف از آینده خود و بدون آگاهی از نقاط قوت و ضعف سیستم خود و فرصت و تهدیدهایی که از بیرون سازمان را تحت الشعاع قرار می‌دهد، موفق به ترسیم راهی روشن در اعمال مدیریت مناسب و کارا گردند. جمعیت هلال احمر در صدد است که با استفاده از همت و تلاش مضاعف مسئولین، کارکنان و امدادگران خود در توسعه و ارتقاء کمی و کیفی ارائه خدمات به جامعه گام‌های اساسی و موثری بردارد. لذا بازنگری و تدوین برنامه راهبردی هلال احمر بر اساس شرایط جدید به عنوان یک ضرورت مورد توجه قرار گرفت. ضمن سپاس از زحمات دکتر نامدار عبداللہیان و دکتر اللہیار صحرائی و همکاران ایشان بخاطر زحمات بی وقفه چند ماه اخیر و تدوین برنامه راهبردی جمعیت در کمترین زمان ممکن، امید است تدوین برنامه مذکور علیرغم کاستی‌ها بتواند چشم انداز روشنی را در زمینه دستیابی به اهداف جمعیت هلال احمر فراهم آورد.

دکتر پیرحسین کولیوند

رئیس جمعیت هلال احمر جمهوری اسلامی ایران

پیشگفتار

درجهان امروز که سرعت تحولات به میزان بسیار زیادی افزایش یافته است مهمترین ضرورت اجتناب ناپذیر هر سازمانی داشتن برنامه است. تصمیم سازان و مدیران نیازمند نقشه راهی مدون و علمی برای پیش برد فعالیت های خود هستند. از همین رو برنامه ریزی به عنوان یک روش توسعه هدفمند مورد تأکید قرار گرفته است. به دیگر سخن، برنامه ریزی پلی میان آنچه که مدیران قصد تحقق آن را دارند و وضعیت موجود می باشد و موجب هدایت اقدامات و فعالیت های سازمان ها به سمت عملکردهای مطلوب می شود. از منظر موضوع برنامه ریزی و برنامه نویسی، جمعیت هلال احمر جمهوری اسلامی ایران یکی از پیشروترین سازمان های کشور می باشد، به نحوی که سابقه تدوین برنامه های اجرایی در جمعیت به اوایل قرن پیش باز می گردد. این در حالی است که حدود دو دهه بعد در سال ۱۳۲۷، مجلس وقت قانون تأسیس سازمانی مستقل برای تدوین برنامه های عمرانی کشور را تصویب کرد. این موضوع به خوبی نشانگر اهمیت تدوین برنامه های مناسب بر مبنای آخرین روش ها و شواهد علمی روز جهان در جمعیت هلال احمر می باشد.

در طول چهار دهه گذشته در مجموع ۱۲ برنامه هلال احمر تصویب شده است که چهار برنامه آخر مربوط به سال های ۱۳۸۳، ۱۳۸۹، ۱۳۹۱ و ۱۳۹۵ می باشند. با اتمام بازه زمانی سند چشم انداز جمعیت و همچنین برنامه پنج ساله (۱۳۹۶-۱۴۰۰) به پشتوانه ی آسیب شناسی علمی انجام شده و احصاء میزان تحقق و عدم تحقق برنامه های عملیاتی مذکور، پس از ارائه در شورای معاونین، ضمن تصویب معاونت برنامه ریزی و امور مجلس، مأموریت تدوین برنامه راهبردی را به معاونت محول گردید تا در کمترین زمان ممکن با تکیه بر ظرفیت کارشناسان درون سازمانی و بهره از مشاورین علمی برون سازمانی شاهد تدوین برنامه ای باشیم که مورد توافق کلیه ارکان جمعیت باشد.

این مهم پس از صرف ساعت ها کار کارشناسی توسط همکاران خوبم در معاونت برنامه ریزی و امور مجلس با محوریت اداره کل برنامه ریزی و با همراهی و حمایت همه جانبه ریاست محترم جمعیت، دبیرکل محترم، اعضای محترم شورای معاونین و گروه مشاورین علمی تهیه و پس از طی مراحل قانونی و ارائه در شورای عالی، باتفاق آراء به تصویب رسید تا جمعیت هلال احمر شاهد برنامه راهبردی با ظرفیت چرخش های تحول آفرین باشد به گونه ای که در راستای اهداف، تکالیف و مأموریت های جمعیت، زمینه خدمت رسانی در شأن ذینفعان را با دقت و سرعت بیش از پیش هدایت نماید.

لذا اینجانب از کلیه عزیزانی که در مرحله تدوین و تصویب این سند ما را از رهنمودهای ارزشمندشان بهره مند نمودند کمال تقدیر و تشکر را دارم.

دکتر نامدار عبداللهیان

معاون برنامه ریزی و امور مجلس

جستاری بر مجموعه

الگو گرفتن از روش‌ها و ابزارهای نو که زندگی اجتماعی و سازمانی را ارتقاء می‌دهد و توجه به تغییر که هر روز در این جهان شاهد آن هستیم، به معنای حرکت به سوی تکامل و تعالی است؛ ضمن این که تغییر و تکامل از اهداف عالیه انسانی است ولی هم‌زمان با خود مشکلات و مسائل متعددی در زندگی اجتماعی و سازمانی به همراه دارد که البته این مشکلات نباید با عث‌گند یا متوقف شدن حرکت به سوی ایده‌آل باشد و این تنها رمز پویایی جهان و استمرار حیات در آن است. بدین ترتیب باید از تغییراتی که در جهان و کشورمان در زمینه‌های مختلف روی می‌دهد آگاه باشیم و از آن‌ها در راستای بهبود کیفیت زندگی استفاده کنیم.

در واقع حرکت به سوی زندگی بهتر و تلاش بیشتر و هماهنگی با پیشرفت‌های زمان، فکری جدید و تحولی نو است که به عنوان فرهنگ شناخته شده است. بدون شک حرکت به سوی تعالی (مادی - معنوی) بدون یک چارچوب علمی - فرهنگی میسر نیست. به بیان دیگر، انسان امروزی تنها به بهبود کیفیت تولیدات و خدمات بسنده نمی‌کند، بلکه به قابلیت‌ها، رشد و ارتقاء انسان و نیل به بالاترین مرز استفاده از توانایی، استعداد، هوش و نبوغ افراد توجه می‌کند و تمام ابعاد زندگی وی را شامل می‌شود.

بدین ترتیب می‌توان خلاقیت، نوآوری و پیشرفت را به تمام ابعاد و جوانب زندگی فردی، خانوادگی، سازمانی و اجتماعی افراد تعمیم داد و از آن به عنوان ابزاری در جهت هماهنگ نمودن و پیوند دادن آحاد جامعه استفاده کرد. البته تحقق این امر مستلزم آن است که همه‌ی اعضای جامعه به ویژه مدیران/استراتژیک که رهبری جامعه را بر عهده دارند، از نظریه-ها، مفاهیم و اصول مدیریت استراتژیک آگاهی داشته و برای کاربردی کردن آن‌ها تلاش کنند.

در این مجموعه سعی شده است ضمن وفاداری به روش‌های علمی در تدوین راهبردهای جمعیت هلال احمر در بازه زمانی ۱۴۰۳ تا ۱۴۰۷، مشارکت فعال مدیران ارشد و میانی و کارشناسان با تجربه و پیشکسوتان با هدف یادگیری سازمانی و شراکت در اهداف کلی، جلب نماید.

ساختار مجموعه در شش فصل و پیوست و ضمیمه ساماندهی و در تاریخ ۲۷ فروردین ۱۴۰۳ به تصویب شورای عالی جمعیت رسید (فصل اول کلیات و تعریف و مفاهیم؛ فصل دوم پیشینه و تجارب گذشته؛ فصل سوم ارکان جهت‌ساز و مقاصد آرمانی جمعیت (چشم‌انداز، بیانیه مأموریت، ارزش‌ها و اهداف استراتژیک)؛ فصل چهارم بررسی و تحلیل محیط داخلی و خارجی تعیین موقعیت؛ فصل پنجم راهیابی به راهبردها و اهداف کلی؛ فصل ششم برنامه‌های عملیاتی و اهداف کمی؛ و پیوست‌ها و ضمیمه).

دکتر الهیار صحرائی

مدیرکل برنامه‌ریزی و مدیر پروژه

فصل اول:

• کلیات؛

• و تعریف و مفاهیم.

فصل اول : کلیات

مقدمه

طرح پژوهشی تدوین برنامه استراتژیک و برنامه عملیاتی جمعیت هلال احمر جمهوری اسلامی ایران، در تاریخ ۲۰ آذر ماه سال ۱۴۰۱ همزمان با راه‌اندازی دفتر برنامه‌ریزی، آغاز گردید. هدف این طرح، ارائه برنامه جمعیت در دو سطح استراتژیک و عملیاتی تعریف شد. طبق نمودار یک در سطح اول یعنی برنامه ریزی استراتژیک به شناسایی مقاصد آرمانی سازمان (مأموریت، چشم انداز، ارزشها و اهداف استراتژیک) و همچنین مسیرهای آرمانی (نقاط قوت و ضعف، فرصت و تهدید و استراتژی‌ها) پرداخته شد.

برای انجام طرح از نظرات مدیران و کارشناسان سازمان در قالب کار گروه اصلی (مدیران ارشد)، کارگروه تدوین برنامه، گروه مشاوران علمی، کمیته کارشناسی به شرح ذیل بهره گرفته شد:

۱. کارگروه تدوین برنامه راهبردی متشکل از نمایندگان سازمان‌ها و معاونت‌ها (در سطح مدیران میانی) تشکیل که طی بیست جلسه کارشناسی و در حدود ۱۵۰۰ نفر ساعت کارشناسی نقش مهمی را در تدوین برنامه ایفا کردند؛

۲. گروه مشاوران علمی متشکل از اساتید برنامه‌ریزی راهبردی (۲۰۰ نفر ساعت)؛

۳. کارگروه اصلی تدوین برنامه (رئیس جمعیت و سایر مدیران ارشد) (۴۸۰ نفر ساعت)؛

۴. کمیته کارشناسی متشکل از همکاران دفتر برنامه‌ریزی، که با بررسی نتایج مباحثات کارگروه، اعمال اصلاحات مورد نیاز و جمع‌بندی نتایج، و نسبت با تهیه محتوا برای جلسات ایفای نقش می‌نمود (۴۰۰ نفر ساعت)؛

۵. کمیته تدوین برنامه های عملیاتی متشکل از مدیران و کارشناسان برنامه ریزی سازمانها، معاونت ها و دفتر برنامه‌ریزی جمعیت (۴۳۲ نفر ساعت).

تدوین این برنامه بدون همکاری اعضای این کارگروه‌ها میسر نبوده و ضمن تشکر و قدردانی، فهرست اسامی اعضای آن ارائه می‌شود.

جدول شماره ۱-۱): فهرست اسامی اعضای کارگروه تدوین برنامه راهبردی

ردیف	نام و نام خانوادگی	پست سازمانی
۱	آقای دکتر نامدار عبداللهیان	معاون برنامه‌ریزی و امور مجلس و رئیس کارگروه
۲	آقای دکتر الهیار صحرایی	مدیر کل برنامه‌ریزی جمعیت و دبیر کارگروه
۳	آقای سید محسن دشتی	مدیر کل منابع انسانی و نماینده تام‌الاختیار معاونت توسعه و پشتیبانی
۴	آقای دکتر افشین علیخانی	مدیر کل بهداشت و درمان و نماینده تام‌الاختیار معاونت بهداشت
۵	آقای دکتر حسن عبودی	مشاور رئیس سازمان داوطلبان و نماینده تام‌الاختیار سازمان داوطلبان
۶	آقای دکتر دانیال طباطبایی خاتم بخش	مدیر برنامه‌ریزی و آموزش‌های تخصصی و نماینده تام‌الاختیار سازمان امداد و نجات
۷	آقای دکتر نواب شمس‌پور	مدیر کل آموزش‌های تخصص و نماینده تام‌الاختیار معاونت آموزش و پژوهش
۸	خانم دکتر غزاله نظیف کار	معاون اداره کل روابط بین الملل و نماینده تام‌الاختیار معاونت بین‌الملل
۹	آقای سید فتح‌اله هاشم نژاد	مشاور و نماینده تام‌الاختیار دبیر کل
۱۰	آقای صارم رضایی	مدیر کل هماهنگی امور استان‌ها و نماینده تام‌الاختیار معاونت حقوقی
۱۱	دکتر سید علی منبری	مدیر کل امور دانشجویی و نماینده تام‌الاختیار سازمان جوانان
۱۲	عبدالکریم شعبانزاده	مدیر کل بودجه و نماینده خزانه داری کل
۱۳	آقای دکتر محمدحسین رستگاری	مشاور علمی
۱۴	آقای دکتر سامان یوسفوند	مشاور علمی

جدول شماره ۲-۱): فهرست اسامی اعضای کمیته کارشناسی

ردیف	نام و نام خانوادگی	جایگاه در کمیته
۱	آقای دکتر الهیار صحرایی	رئیس کمیته
۲	آقای دکتر صادق غضنفری	دبیر کمیته
۳	آقای مهرداد امرائی	کارشناس
۴	آقای محسن زندوکیلی	کارشناس
۵	مدیران و کارشناسان برنامه ریزی واحدها(حسب مورد)	با توجه به رویکرد علمی-تخصصی حاکم بر تدوین برنامه حسب مورد مدیران و کارشناسان معاونت‌ها و سازمان‌ها به کمیته دعوت شدند.

نتایج فعالیت دفتر برنامه‌ریزی، کمیته کارشناسی و کارگروه تدوین برنامه در شش فصل به شرح زیر ارائه می‌شود. فصل اول کلیات، معرفی اجمالی جمعیت و تعریف و مفاهیم؛ فصل دوم پیشینه و تجارب گذشته؛ فصل سوم ارکان جهت‌ساز و مقاصد آرمانی جمعیت (چشم‌انداز، بیانیه مأموریت، ارزش‌ها و اهداف استراتژیک)؛ فصل چهارم بررسی و تحلیل محیط داخلی و خارجی و تعیین موقعیت؛ فصل پنجم راهیابی به راهبردها و اهداف کلی؛ فصل ششم برنامه‌های عملیاتی و اهداف کمی؛ و پیوست‌ها و ضمائم.

امید است استراتژی‌های شناسایی شده به عنوان مبنایی برای طرح‌ها و اقدامات عملیاتی قرار گرفته و متضمن توسعه پایدار جمعیت باشد.

اهمیت و ضرورت

امروزه سازمان‌ها با محیطی متلاطم و ناآرام روبرو هستند. تهدیدهای محیطی از هر سو حیات و بقای سازمان‌ها را تهدید می‌کند. سازمان‌ها باید جایگاه فعلی خود را شناخته، نقاط قوت و ضعف خود را دقیقاً تحلیل کرده و با تکیه بر قوت‌ها از فرصت‌های محیطی استفاده کرده و خود را برای برخورد با تهدیدها آماده کنند. این مهم در قالب برنامه ریزی راهبردی امکان‌پذیر است. در چارچوب برنامه‌ریزی راهبردی سازمان توانمندی و شرایط محیطی را تحلیل کرده و بر اساس آن اهداف قابل دسترس و روش‌های رسیدن به آن‌ها را مشخص می‌کند. در این راستا توجه به چگونگی تدوین یک برنامه استراتژیک، پویا و کاربردی برای سازمان بسیار مهم است.

برنامه‌ریزی استراتژیک نقشی کلیدی در موفقیت سازمان‌ها در میدان رقابت دارد. این نوع برنامه‌ریزی که تا کنون اغلب مورد استفاده سازمان‌های مختلف واقع شده است، اگر به درستی تدوین شود، منجر به انتخاب استراتژی‌هایی می‌شود که در صورت اجرای صحیح و به موقع، تعالی و پیشتازی سازمان را به ارمغان می‌آورد.

تا زمانی که برای یک سیستم (مانند یک شرکت) هدفی مشخص نشود، آن سیستم نمی‌داند که کجا می‌خواهد برود و اگر هدف مشخص شود ولی برنامه‌ریزی نشود در این صورت آن سیستم نمی‌داند چگونه به آن هدف برسد. بنابراین هر سیستمی که خواهان موفقیت است باید اهدافی مشخص داشته باشد و نحوه و زمان (برنامه) رسیدن به آن اهداف را نیز تعیین نماید تا بر اساس برنامه تهیه شده بسوی اهداف مورد نظر به پیش رود و همواره ناظر بر حرکت خود باشد تا انحرافات احتمالی را شناسایی و تعدیل کند.

در دنیای امروز که شاهد تغییرات و تحولات شگرف در زمینه‌های مختلف هستیم، محیط با تلاطم و عدم اطمینان زیادی مواجه است و رقابت شدت زیادی پیدا کرده، سیستم‌های سازمانی در راستای کسب موفقیت در میدان رقابت باید از نوعی برنامه‌ریزی بهره گیرند که آینده نگر و محیط‌گرا باشد بطوریکه ضمن شناسایی عوامل و تحولات محیطی، در یک افق زمانی بلندمدت تأثیر آن‌ها بر سازمان و نحوه تعامل سازمان با آن‌ها را مشخص کند. این نوع برنامه‌ریزی در واقع همان برنامه‌ریزی استراتژیک است که با بررسی محیط داخلی و خارجی سازمان، قوت‌ها و ضعف‌های داخلی و فرصت‌ها و تهدیدهای محیطی را شناسایی می‌کند و با در نظر داشتن

مأموریت سازمان، اهدافی بلندمدت برای سازمان تنظیم می‌کند و برای دستیابی به این اهداف، از بین گزینه‌های استراتژیک، اقدام به انتخاب استراتژی‌هایی می‌کند که با تکیه بر قوت‌ها و رفع ضعف‌ها از فرصت‌های پیش‌آمده به نحو احسن استفاده نموده و از تهدیدها پرهیز کند بطوریکه در نهایت باعث موفقیت سازمان در میدان رقابت شود (پیرس و رابینسون، ۱۳۸۰).

مسئله اساسی این است که سازمان‌ها در عصر اطلاعات و ارتباطات الکترونیکی با تغییرات و تحولات سریعی روبروست و باید فعالیت‌های خود را طوری برنامه‌ریزی و مدیریت نماید که در محیط متلاطم و بازار به شدت رقابتی موفقیت کسب نموده و تداوم حیات داشته باشد. بنابراین سازمان‌ها باید در راستای کسب مزیت رقابتی و کامیابی در صحنه بازارهای جهانی اقدام به برنامه‌ریزی استراتژیک نمایند.

فرایند برنامه‌ریزی جامع

یک روش طراحی برنامه‌ریزی راهبردی، تدوین برنامه‌ریزی جامع است که در سال ۱۹۷۵ توسط تایلر بیان شد.^۱ این استراتژی به طور معمول نگرشی بلند مدت داشته و بر اساس تحلیل محیط داخلی و محیط بیرونی (دور - نزدیک)، استراتژی مناسب تدوین می‌شود. به طور اجمال مراحل این نوع برنامه‌ریزی به شرح زیر است:

- تعیین و تدوین ارکان جهت ساز(ارزش‌ها، چشم‌انداز و مأموریت) و اهداف آتی سازمان؛
- شناخت اهداف و استراتژی‌های موجود سازمان؛
- تجزیه و تحلیل شرایط محیطی سازمان؛
- تجزیه و تحلیل منابع و امکانات سازمان و شناخت وضع موجود (نقاط قوت و ضعف سازمان)؛
- تعیین تغییرات مورد نیاز در استراتژی‌های گذشته؛
- تصمیم‌گیری در خصوص استراتژی‌های مطلوب؛
- اجرای استراتژی‌های جدید؛
- ارزیابی و کنترل نتایج ناشی از اجرای استراتژی‌های جدید.

مدل‌های برنامه‌ریزی راهبردی

مدل‌های برنامه‌ریزی راهبردی زیادی وجود دارد که با توجه به ترتیب زمانی به تشریح تعدادی از آن‌ها پرداخته و در نهایت مدل مورد استفاده در تدوین این برنامه معرفی می‌شود؛

^۱ Taylor.B., "Strategies for Planning", Long Planning, (Aug 1985). P.38.

✓ مدل استراتژی صنعتی؛

✓ مدل رایت؛

✓ مدل هیل؛

✓ مدل دیوید؛

✓ تکنیک‌های جدولی^۱؛

✓ مدل BCG^۲؛

✓ مدل GE؛

✓ مدل پورتر؛

✓ مدل پیرس و رابینسون؛

✓ زنجیره استراتژیک دارایی‌ها؛

✓ مدل برایسون؛

✓ SWOT؛

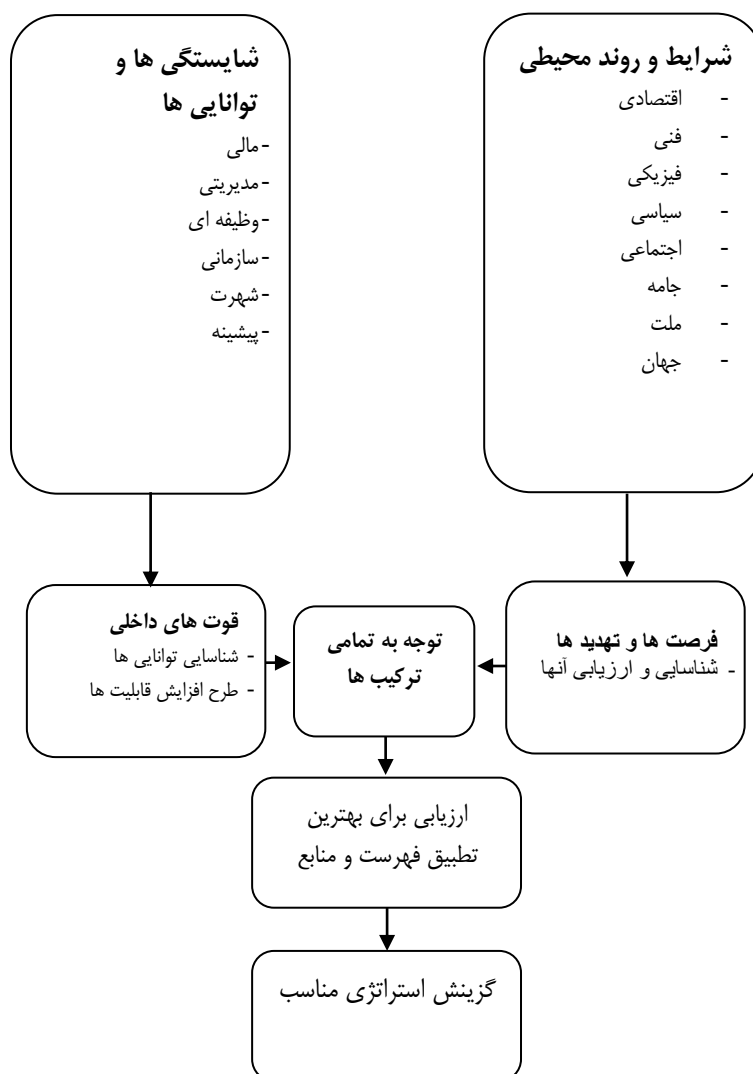
مدل استراتژی صنعتی

این مدل در سال ۱۹۸۰ توسط اندروز^۳ مطرح گردید. استراتژی صنعتی یک مؤسسه عبارت است از الگوی تصمیم‌هایی که بر اساس آن‌ها هدف‌های عمده و جزئی معین و مشخص می‌شود. سپس سیاست‌ها، برنامه‌ها و فعالیت‌ها جهت تحقق این اهداف مشخص می‌گردد. این مدل در جستجوی راهبردی است که ترکیب متناسبی از فرصت‌های محیطی و قابلیت‌های داخلی را ارائه کند. فرایند مدل استراتژی صنعتی در شکل شماره ۱-۱ نشان داده شده است.

^۱ Portfolio

^۲ Boston Consulting Group I.B.C.G

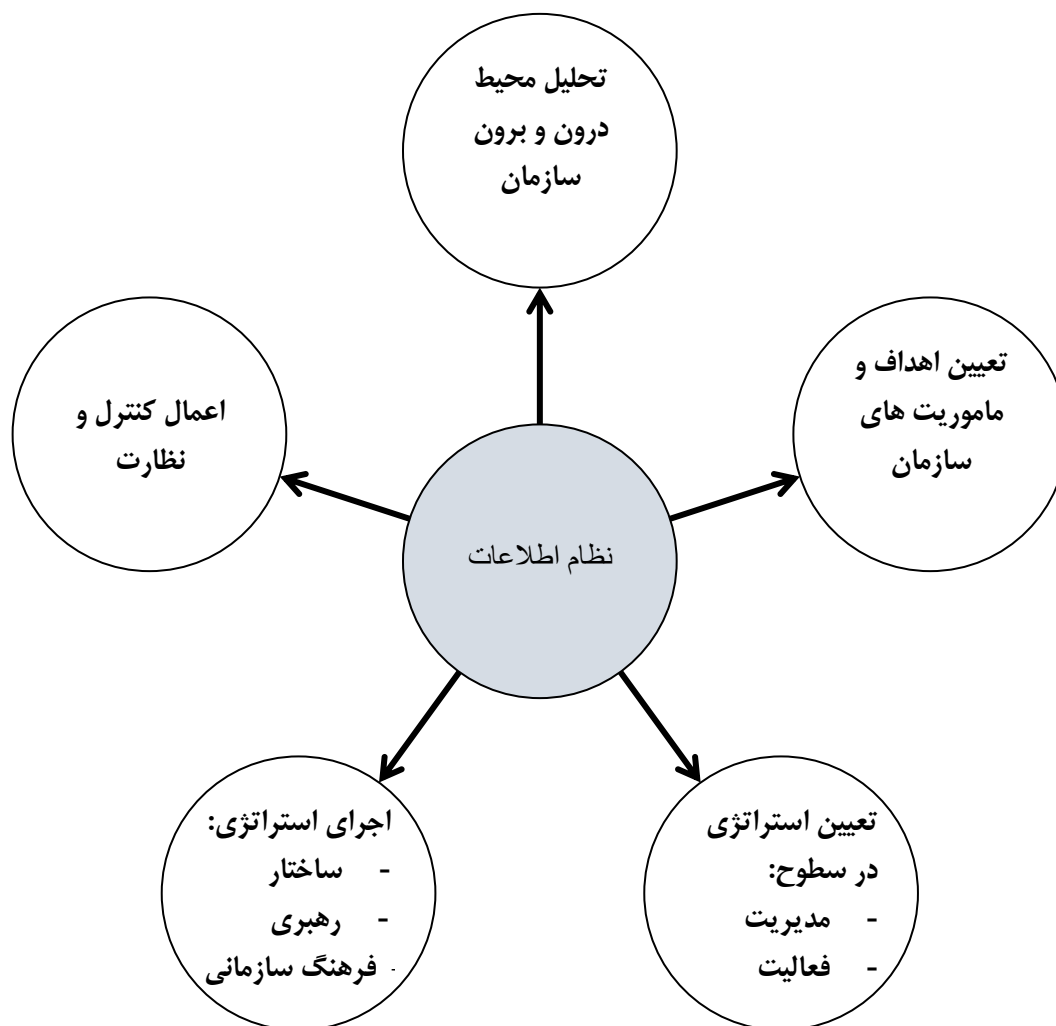
^۳ Andrew.Kenneth., "The Concept of Strategy" rev. ed. Richard D Irwin, 1980,pp, 51-60



شکل شماره ۱-۱: مدل استراتژی صنعتی

مدل رایت

رایت این مدل را در سال ۱۹۹۲ بیان کرده است.^۱ این مدل دارای پنج مرحله اصلی است. همه‌ی مراحل تحت تأثیر نظام اطلاعاتی است. شکل شماره ۲ این فرایند را نشان می‌دهد.



شکل شماره ۱-۲: مدل رایت

در این مدل ابتدا رایت محیط درونی و بیرونی سازمان را مورد بررسی قرار می‌دهد و سپس بر اساس شناخت نقاط قوت، فرصت محیطی، اهداف و مأموریت‌های سازمانی تعیین می‌شود. پس از تعیین اهداف به تدوین استراتژی در سه سطح **مدیریت، فعالیت و وظیفه** می‌پردازد؛

- مدیریت: شامل استراتژی‌های کلان سازمان؛
- فعالیت: شامل تبدیل استراتژی‌ها به فعالیت‌های واحدها و بخش‌ها؛

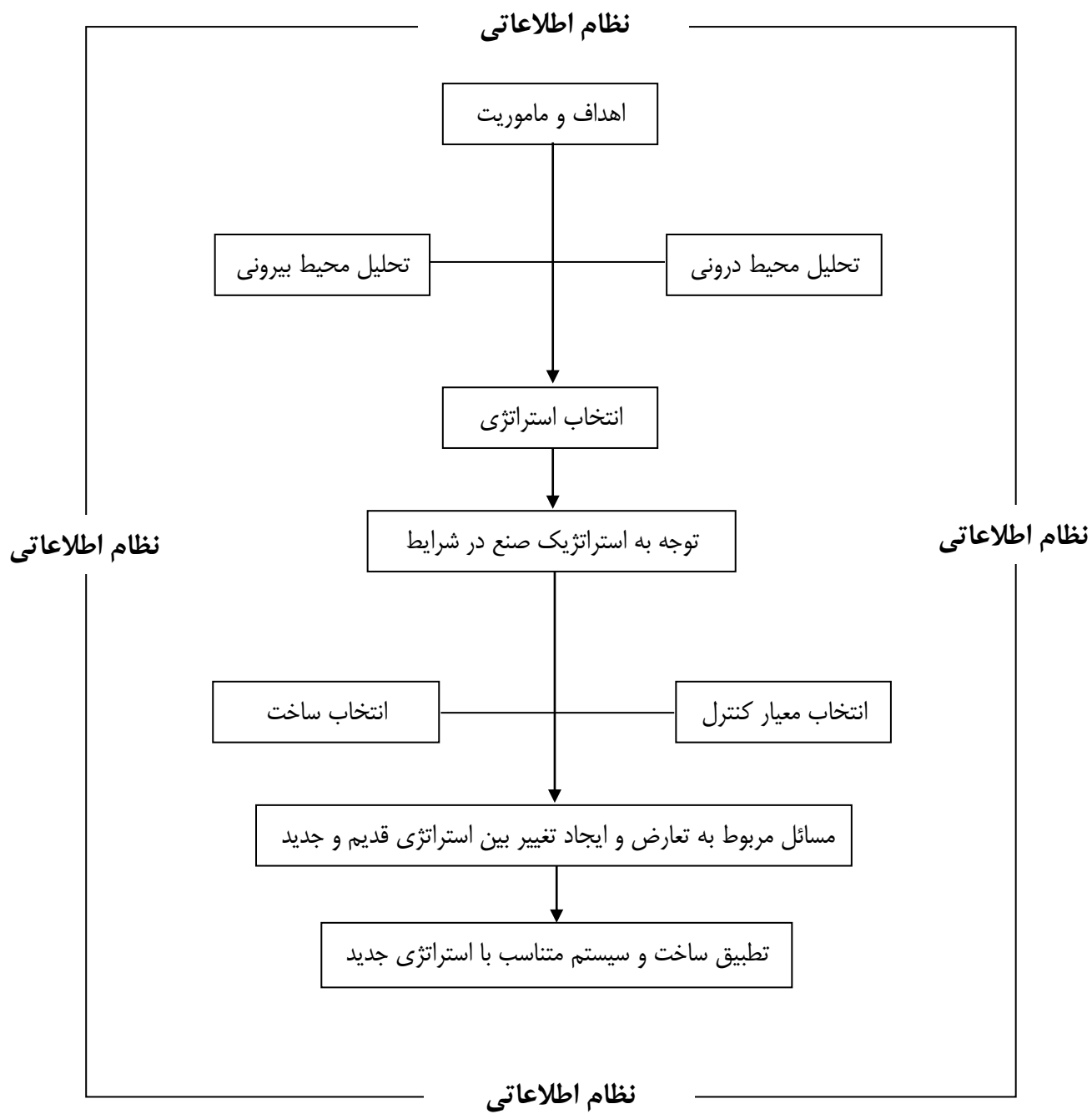
^۱ Robinson , Pears., "Strategic Management," Printed in the United States of America, 1994, pp.40-45

- وظیفه: شامل وظایف کارکنان در قالب استراتژی‌های تعیین شده.
- پس از تدوین استراتژی، اجرای آن در دستور کار قرار می‌گیرد. برای اجرای استراتژی توجه به سه عنصر ساختار، رهبری و فرهنگ سازمانی مهم و ضروری است.
- ساختار: تنظیم مجموعه وظایف و مسئولیت‌ها و ارتباط آن‌ها در قالب نمودار سازمانی؛
- رهبری: فرد یا افرادی که از طریق وظایف قانونی و ایجاد زمینه مقبولیت اجرای استراتژی را دنبال خواهند کرد؛
- فرهنگ سازمانی: ایجاد فضای مناسب در سازمان برای پذیرش استراتژی‌ها به طوری که زمینه مشارکت گسترده افراد را در سازمان فراهم کند و رفتارها و نگرش‌های لازم را برای اجرای مطلوب استراتژی فراهم کند.
- در نهایت سیستم نظارت و کنترل بر روند استراتژی و دادن بازخورد لازم که هرگونه ایرادی را در زمینه تحلیل محیط درونی و بیرونی سازمان، تعیین اهداف، تدوین استراتژی مشخص و نسبت به حل آن اقدام نماید.

مدل هیل

هیل این مدل را در سال ۱۹۹۲ مطرح نمود.^۱ در این مدل از تحلیل محیط درونی و بیرونی استراتژی مناسب مشخص می‌شود و با استراتژی‌های گذشته سازمان مقایسه می‌شود. در صورت تعارض بین استراتژی آینده و گذشته، موارد تعارض مشخص شده و با استفاده از سیستم اطلاعات، تغییرات لازم در ساختار و سیستم کنترل ایجاد می‌شود و در نهایت برای اجرای استراتژی جدید ساختار و سیستم کنترل مناسب طراحی و اجرا می‌شود. این فرایند در شکل شماره ۳ مشخص شده است.

^۱ Hill Carls, "Strategic Management," Houghton Mifflin Company, 1992, PP, 10 – 20,



شکل شماره ۱-۳: مدل هیل

مدل دیوید^۱

این مدل نسبت به مدل هیل از جذابیت بیشتری برخوردار است. این مدل در سال ۱۹۹۴ توسط دیوید ارائه شد. در این مدل سه گام اساسی که هر کدام مراحل دارند، وجود دارد.

- مرحله اول: تدوین استراتژی؛
- مرحله دوم: اجرای استراتژی؛
- مرحله سوم: ارزیابی استراتژی.

تدوین استراتژی: برای تدوین استراتژی گام‌های زیر برداشته می‌شود؛

- اهداف، مأموریت‌ها و استراتژی‌های جاری سازمان مورد بررسی و شناخت دقیق قرار می‌گیرد؛
- عوامل مؤثر محیط داخلی شامل نقاط قوت و ضعف تعیین می‌شود؛
- عوامل مؤثر محیط خارجی شامل فرصت‌ها و تهدیدها مشخص می‌شود؛
- اهداف غایی بر اساس فرصت‌ها و نقاط قوت تدوین می‌شود؛
- اهداف غایی به اهداف عملیاتی و روش‌هایی اجرایی تبدیل می‌شود؛
- روش‌های تحقق اهداف در زمینه‌های مدیریتی، مالی، بازاریابی، تولید، تحقیق و توسعه به صورت عملیاتی مشخص می‌شود.

اجرای استراتژی: در مرحله اجرا منابع انسانی و مادی لازم تخصیص داده می‌شود. بدیهی است استراتژی‌هایی قابل اجرا است که منابع برای اجرای آن وجود داشته باشد.

ارزیابی استراتژی: در این مرحله با استفاده از یک نظام اطلاعاتی فعال اجرای استراتژی را در مقایسه با اهداف مورد ارزیابی قرار می‌دهد.

^۱ David, R.Fred, "Fundamentals of Strategic Management," London. A Bell and Howell Company 1990. pp, 103-120.

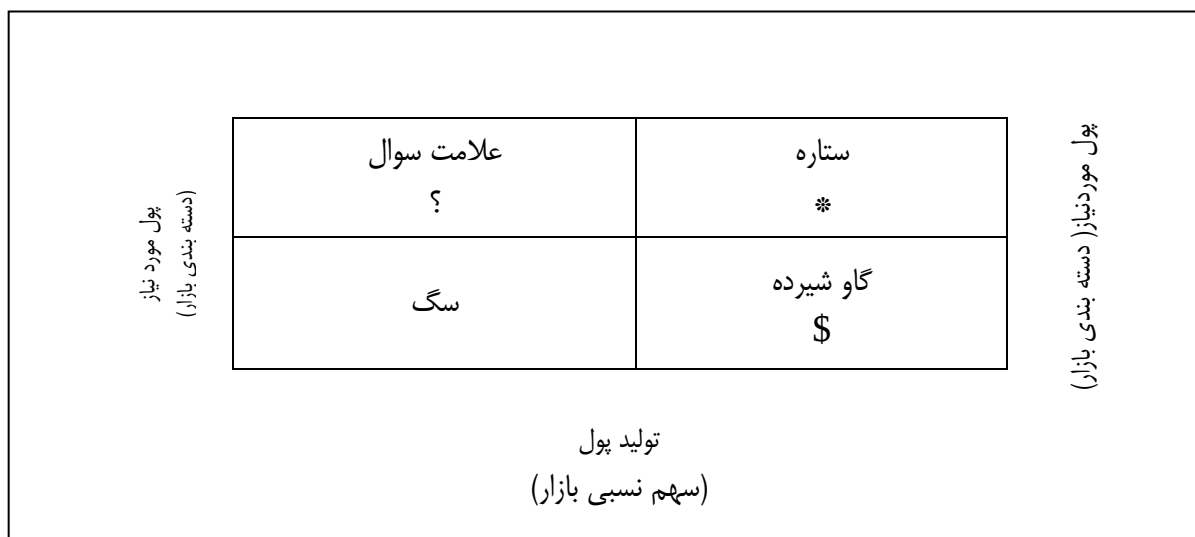
تکنیک‌های جدولی^۱

همانطور که در فرایند برنامه‌ریزی استراتژیک توضیح داده شد؛ برای دستیابی به استراتژی ابتدا بایستی سازمان و محیط آن در دو بعد (وضعیت حال و آینده شرایط داخلی سازمان - وضعیت حال و آینده محیط بیرونی سازمان، تجزیه و تحلیل شود.

برای سهولت در تجزیه و تحلیل، تکنیک تجزیه و تحلیل جدولی مطرح گردید. در این روش موقعیت رقابتی سازمان در یک جدول متشکل از قدرت رقابتی و جذابیت صنعت تعیین می‌شود.

مدل BCG^۲

این مدل توسط گروه مشاورین بوستن و بر اساس منطق چرخه عمر به وجود آمد^۳. در این مدل بر اساس مقادیر رشد بازار و سهم نسبی بازار (جدول شماره ۴) تنظیم شده و جایگاه صنعت را با توجه به دو عنصر یاد شده مشخص می‌کنند.



شکل شماره ۴-۱:

مدل BCG

^۱ Portfolio

^۲ Boston Consulting Group I.B.C.G

^۳ Montgomery. "Corporate Strategic" Mc Craw Hill:II Co, 1997, p.31

مدل GE

این مدل توسط شرکت جنرال الکتریک مطرح شد. در این مدل در محور افقی جذابیت صنعت که می‌تواند شامل متغیرهای زیادی باشد و در محورهای عمودی نیز توانایی کسب، که آن هم می‌تواند متغیرهای زیادی را در برگیرد، درج می‌شود. بر اساس این متغیرها وضعیت و موفقیت شرکت را تحلیل و در جدول مشخص می‌کنیم و متناسب با موفقیت، استراتژی مناسب انتخاب می‌شود.

مدل برنامه‌ریزی استراتژیک GE هفت مرحله اجرایی به شرح زیر دارد:

- تعریف عوامل کلیدی محیطی و درونی؛
- ارزیابی عوامل محیطی موجود؛
- ارزیابی عوامل داخلی؛
- تعیین موقعیت در جدول GE؛
- ارزیابی عوامل محیطی و فرصت‌های آتی؛
- تعیین توانمندی‌های داخلی؛
- انتخاب یکی از استراتژی‌ها با توجه به فرصت‌های محیطی و توانمندی داخلی؛

الف) استراتژی توسعه: گسترش فعالیت و میزان سرمایه گذاری؛

ب) استراتژی کاهش: کاهش فعالیت و میزان سرمایه گذاری؛

ج) حفظ وضع موجود: عدم تغییر در میزان فعالیت‌ها و سرمایه گذاری.

هدف اصلی مدل برنامه‌ریزی استراتژیک GE یافتن زمینه فعالیت‌هایی است که از جذابیت بیشتری برخوردار باشد و شرکت نیز توانایی آن را داشته باشد. در حقیقت نتیجه مدل این خواهد بود که مشخص می‌شود؛

اگر برای فعالیتی، جذابیت وجود دارد و در عین حال توانمندی آن در شرکت موجود است باید استراتژی توسعه و گسترش را مد نظر قرار داد.

اگر برای فعالیتی که جذابیت وجود ندارد و توانمندی اجرای آن‌ها در شرکت وجود ندارد، باید استراتژی حذف یا ادغام را اتخاذ نمود.

اگر برای فعالیتی جذابیت و فرصت محیطی فراهم است ولی توانمندی داخلی وجود ندارد، باید استراتژی بهبود توانمندی را اتخاذ نمود.

اگر برای فعالیتی جذابیت و فرصت محیطی فراهم نیست اما توانمندی در شرکت وجود دارد باید استراتژی ایجاد جذابیت و فرصت محیطی را دنبال نمود.

جذابیت صنعت			
توانمندی شرکت	زیاد	متوسط	کم

شکل شماره (۱-۵): مدل GE

مدل پورتر

استراتژی‌های عمومی پورتر (Porter's generic strategies) در کنار مدل ۵ نیروی رقابتی پورتر و مدل الماس، ۳ مدل طلایی حوزه استراتژیک مایکل پورتر را تشکیل می‌دهند. این استراتژی‌ها در سال ۱۹۸۰ توسط مایکل پورتر ارائه شد. بر اساس مدل پورتر می‌توان ۳ استراتژی را در بازار پیش گرفت:

تمایزسازی (Differentiation):

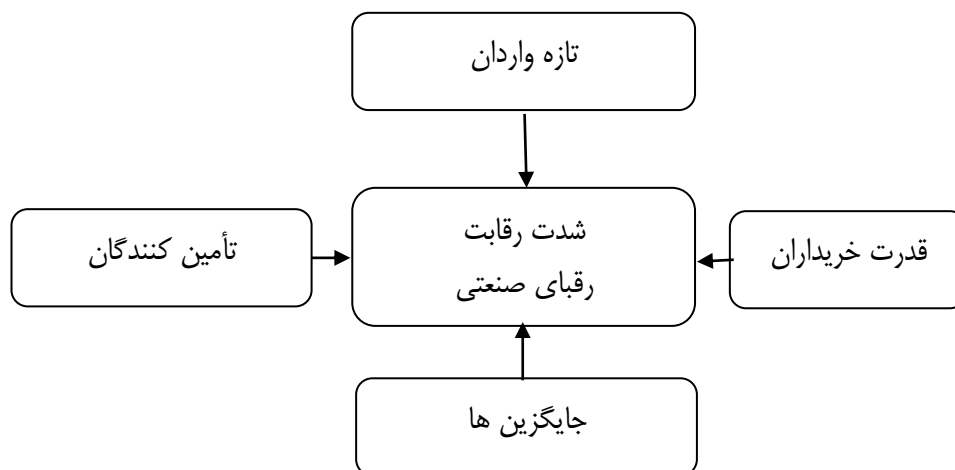
استراتژی تمایز سازی بر ارائه محصولی متفاوت، با کیفیت بالا، طراحی عالی، عملکردی فوق العاده و البته به طور طبیعی قیمتی بالا تاکید دارد. در این استراتژی شرکت باید بر تحقیق و توسعه و نوآوری در محصولات تاکید داشته باشد. در بازار گوشی موبایل اپل نمونه بارز استفاده از این استراتژی است. این استراتژی زمانی اثربخش است که مشتریان به قیمت‌ها حساسیت نشان ندهند و کیفیت، عملکرد و برند برایشان مهم باشد.

رهبری در هزینه (Cost Leadership) :

استراتژی رهبری در هزینه بر این موضوع تاکید دارد که با کاهش قیمت محصول بر رقبای چیره شوید. در حقیقت شرکت‌هایی که این استراتژی را در پیش می‌گیرند تلاش می‌کنند تا هزینه‌های تولید را کاهش دهند و نهایتاً قیمت محصول را پایین بیاورند تا از این طریق بتوانند بازار را بدست بگیرند. برای رسیدن به این هدف باید از مزایای تولید به مقیاس استفاده کرد. در حقیقت با افزایش تولید هزینه‌ها کاهش پیدا می‌کند. با تولید انبوه شرکت سود کوچکی در هر محصول بدست می‌آورد اما تعداد محصولات زیادی را می‌فروشد و در نهایت به سود بالایی خواهد رسید. این استراتژی در شرایطی مناسب است که مشتریان به قیمت حساسیت دارند.

تمرکز (Focus) :

استراتژی تمرکز تلاش دارد تا بر یک بخش از بازار متمرکز شود تا بتواند برترین خدمات را به این بخش ارائه نماید. در این استراتژی کسب و کارها می‌توانند یک بخش بزرگ از یک بازار کوچک را بدست بیاورند. این استراتژی را می‌توان با استراتژی‌های قبلی ادغام نمود. برای مثال استراتژی رهبری هزینه بر تولید مقیاس تاکید داشت اما می‌توان با تمرکز بر یک بازار کوچک و اتفاقاً حساس به قیمت محصولاتی طراحی نمود که دقیقاً مورد نیاز آن بخش از بازار است و با حذف بخش‌های اضافه هزینه‌ها را کاهش داد. در استراتژی تمرکز محصولات و خدمات به سمت شخصی سازی میل می‌کنند. از این مدل برنامه ریزی استراتژیک پورتر و چارچوب پنج نیروی رقابتی می‌توان در جهت امکان ورود یا عدم ورود به یک صنعت جدید به خوبی استفاده نمود. طبق این مدل برنامه ریزی استراتژیک در صحنه رقابت، پنج نیرو مورد بررسی قرار می‌گیرد که به آن چارچوب پنج نیروی رقابتی پورتر مشهور هستند. حاصل جمع این نیروها میزان جذابیت صنعت را نشان می‌دهد. در این مدل برای طراحی برنامه ریزی استراتژیک لیستی از عوامل قدرت یا ضعف برای هر صنعت تهیه می‌شود که پس از امتیازبندی و تجزیه و تحلیل می‌توان تأثیر هر یک از عناصر پنج گانه در مدل را مشخص و نسبت به تقویت یا حفظ آن‌ها اقدام کرد. از این مدل می‌توان در جهت امکان ورود یا عدم ورود به یک صنعت جدید به خوبی استفاده نمود. نحوه ارتباط پنج نیروی رقابتی پورتر در شکل شماره ۶ نمایان است.



در این مدل برای طراحی برنامه‌ریزی راهبردی فهرستی از عوامل قوت یا ضعف برای هر صنعت تهیه می‌شود که پس از امتیاز بندی و تجزیه و تحلیل می‌توان تأثیر هر یک از عناصر پنج‌گانه در مدل را مشخص و نسبت به تقویت یا حفظ آن‌ها اقدام کرد.^۱

مدل پیرس و رایینسون

از منظر پیرس و رایینسون^۲ مدیریت استراتژیک عبارت است از مجموعه‌ای از تصمیم‌ها و اقدامات که در پی تحقق یا تسهیل تحقق اهداف سازمانی می‌باشند. بنابراین می‌توان چنین استدلال نمود که از نظر این پژوهشگران مدیریت استراتژیک شامل فرآیند هدایت اقدامات و فعالیت‌ها در راستای اهداف سازمان می‌شود. عناصر هشتگانه این مدل عبارتند از:

۱. تعریف مأموریت سازمان ای نهاد مورد بررسی؛
۲. در نظر گرفتن مسئولیت اجتماعی (چگونگی دستیابی به توسعه پایدار)؛
۳. تجزیه و تحلیل محیط درونی و بیرونی (تحلیل محیطی^۳ نیز نامیده می‌شود)؛
۴. شناسایی استراتژی‌هایی که در چارچوب مزیت رقابتی پایدار و بر اساس فعالیت‌های زنجیره ارزش و قابلیت‌های موجود اثربخش می‌باشند (تحلیل و انتخاب راهبردی^۴ نیز نامیده می‌شود)؛
۵. احصاء اهداف بلندمدت و راهبردهای کلی؛
۶. تعیین اهداف کوتاه مدت؛
۷. ساختاردهی، مهندسی و تمرکز مجدد بر سازمان؛ و
۸. پیگیری نحوه اجرای راهبردهای تعریف شده و شناسایی و رفع مشکلات احتمالی (باعنوان کنترل استراتژیک^۵ و بهبود مستمر^۶ نیز نامیده می‌شود).

زنجیره استراتژیک دارایی‌ها

در این الگو دارایی‌های سازمان بر اساس سطح تکامل به پنج گروه تقسیم می‌شوند:

¹ Porter, Nchol., "Competitive Advantage," New York: Free Press, 1985, p. 39.

² Pearce & Robinson

³ Environmental Analysis

⁴ Strategic Analysis and Choice

⁵ Strategic Control

⁶ Continues Improvement

الف) دارایی‌های پایه موارد موجود در این گروه جزء دارایی‌های با پایین‌ترین سطح هستند و عمدتاً شامل دارایی‌های مالی (به‌عنوان مثال، تجهیزات و نقدینگی) و منابع انسانی می‌شود؛

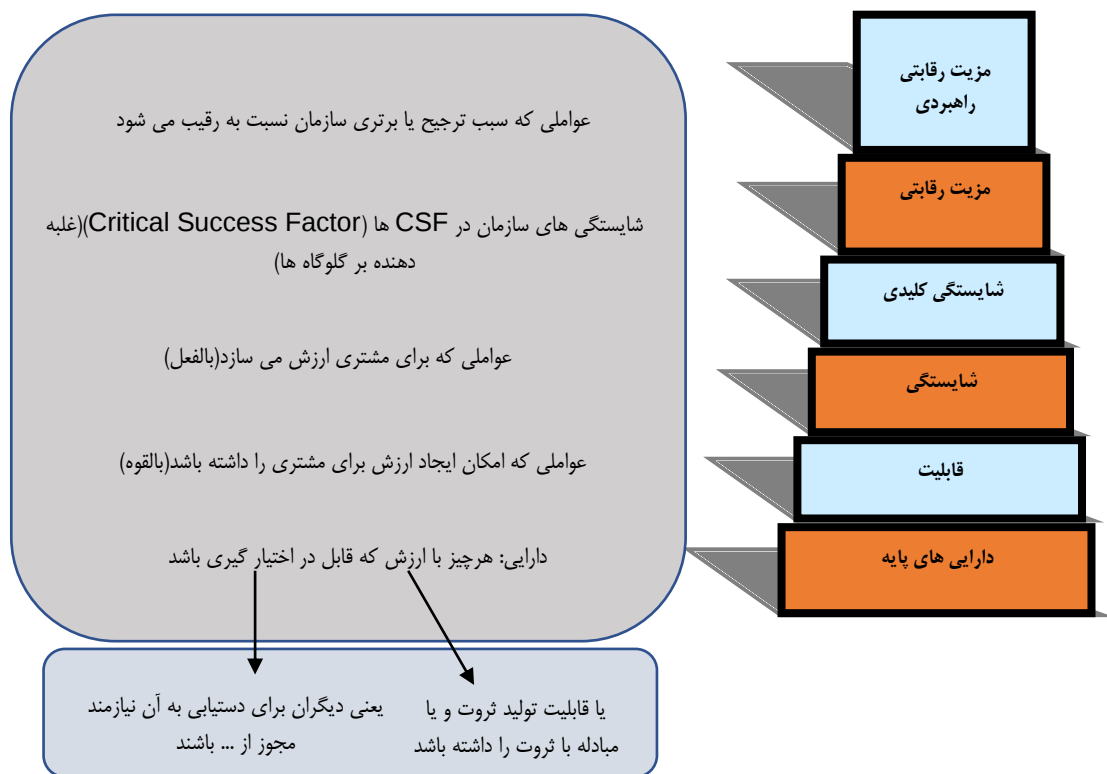
ب) قابلیت‌ها عبارت است از منابع و فرایندهایی که زمینه خلق ارزش برای مشتری را فراهم می‌سازند؛

پ) شایستگی‌ها قابلیت‌های سازمان بسته به ظرفیت خلق ارزش برای مشتری به شایستگی‌های سازمانی تبدیل می‌شوند. به دیگر سخن، ارزش از دیدگاه مشتری به دو عامل قیمت و مطلوبیت بستگی دارد. در اکثر موارد بهبود مطلوبیت مستلزم افزایش هزینه‌هاست که اگر از ظرفیت پذیرش مشتری بیشتر باشد منجر به خنثی شدن بهبود مطلوبیت و حتی کاهش بیشتر آن می‌شود. این موضوع به نوعی نشانگر این مفهوم است که امکانات و فرایندها به خودی خود ارزش‌آفرین نیستند و چنانچه مطلوبیت ایجاد شده از ظرفیت هزینه‌ای بیشتر باشد تاثیر منفی خواهد داشت.

ت) شایستگی‌های کلیدی زمانی وجود شایستگی‌های سازمانی موثر خواهد بود که منجر به برجسته شدن نقش آن در اکوسیستم مورد بررسی بشوند. این موارد شایستگی‌های کلیدی نامیده می‌شوند و عبارتند از توانمندی سازمان برای برتری بر رقبای و خلق ارزش بیشتر برای مشتری.

ث) مزیت‌های رقابتی فعالیت موثر در بازار هدف مستلزم تبدیل شایستگی‌های کلیدی به مزیت رقابتی است (باعنوان روانه بازار ساختن^۱ نیز نامیده می‌شود). بازاری ساختن شایستگی‌های کلیدی باید به تمایز محصول و یا قیمت کمتر نسبت به دیگر بازیگران ختم شود.

شکل شماره ۱-۷: زنجیره ارزش دارایی‌ها



مدل برایشون

مدل تدوین شده توسط برایشون بیشتر در سازمان‌های عمومی و غیرانتفاعی کاربرد دارد و شامل یک فرایند پیوسته و تکرارپذیر می‌شود که پیش از اتخاذ هر تصمیمی آغاز شده و پس از اجرای آن تصمیم ادامه می‌یابد. این مدل شامل ده مرحله می‌شود که در ادامه مطرح شده‌اند:

۱. توافق اولیه: در این مرحله ضرورت برنامه‌ریزی راهبردی در سازمان مورد نظر بررسی شده و آشنایی با این نوع برنامه‌ریزی و مراحل آن انجام می‌شود؛

۲. تعیین وظایف: وظایف رسمی و غیررسمی سازمان «بایدهای» پیش روی سازمان هستند. هدف اصلی این مرحله شناسایی ذی‌نفعان کلیدی و مسئولیت‌های آنهاست؛

۳. تحلیل ذی‌نفعان: ذی‌نفع فرد، گروه یا سازمانی است که می‌تواند بر نگرش، منابع یا خروجی‌های سازمان تأثیر گذارد و یا از خروجی‌های سازمان تأثیر پذیرد. تحلیل ذی‌نفعان پیش‌درآمد ارزشمندی برای تنظیم بیانیه مأموریت سازمان است. اهمیت چنین تحلیلی در این موضوع نهفته است که اگر سازمان با ذی‌نفعان، معیارهای قضاوت و وضعیت عملکرد آنها آشنا نباشد به احتمال زیاد در انجام وظایف و مسئولیت‌های خود با مشکل مواجه می‌شود؛

۴. تنظیم بیانیه مأموریت: مأموریت سازمان جملات و عباراتی است که اهداف نهایی، فلسفه وجودی، ارزش‌های حاکم و نحوه پاسخگویی به نیازهای ذی‌نفعان را مشخص می‌سازد؛

۵. شناخت محیط سازمان: شناخت شرایط یکی از بنیان‌های اساسی تحقق عملکرد راهبردی می‌باشد. به دیگر سخن، موفقیت سازمان نیازمند درک شرایط حاکم بر محیط دور و نزدیک می‌باشد؛

۶. تعیین موضوعات راهبردی پیش روی سازمان: این مرحله قلب فرایند برنامه‌ریزی راهبردی محسوب می‌شود. موضوعات استراتژیک تصمیمات سیاسی و اساسی هستند که بر اختیارات، مأموریت، ارزش‌ها، محصول یا خدمات ارائه شده، مراجعان یا استفاده‌کنندگان، هزینه‌ها، تامین منابع مالی، سازمان یا مدیریت تأثیر می‌گذارد؛

۷. تعیین راهبردها: پرداختن به موضوعات راهبردی شناسایی شده در مرحله پیشین نیازمند برنامه‌ها، اهداف و اقداماتی است که «اقدامات راهبردی» نامیده می‌شوند. به دیگر سخن راهبرد عبارت است از چارچوبی از اهداف، سیاست‌ها، برنامه‌ها، فعالیت‌ها، تصمیمات یا تخصیص‌های منابع که مشخص می‌کند سازمان چیست، چه کاری انجام می‌دهد و چرا آن را انجام می‌دهد. استراتژی‌ها می‌توانند تحت سطوح سازمانی، وظایف و محدوده زمانی متفاوتی تعریف شوند.

۸. تشریح طرح‌ها و اقدامات: از این مرحله اجرای برنامه و مدیریت راهبردی آغاز می‌شود. در این مرحله به منظور اجرای هریک از راهبردهای انتخاب شده طرح‌ها و اقداماتی تعریف می‌شود؛

۹. **تنظیم دورنمای سازمانی برای آینده:** در این مرحله، توصیفی از شرایط آینده سازمان در صورت اجرای راهبردهای تعریف شده ارائه می‌شود. این مرحله «توصیف دورنمای موفقیت سازمان» نامیده می‌شود و شامل شرحی از مأموریت، استراتژی‌های اساسی، معیارهای عملکرد، برخی از قواعد تصمیم‌گیری مهم و استانداردهای اخلاقی می‌شود؛

۱۰. **برنامه عملیاتی یکساله:** در این مرحله با استفاده از اطلاعات تدوین شده در مرحله هشتم و بر اساس اولویت‌های تعیین شده توسط تصمیم‌گیران، یک برنامه عملیاتی تهیه شده و بر اساس آن مدیریت و کنترل طرح‌ها و اقدامات انجام می‌شود.

مدل SWOT

در این مدل نقاط قوت و ضعف داخلی و فرصت‌ها و تهدیدهای محیطی سازمان شناسایی و فهرست می‌شود. سپس بر اساس ترکیب هر یک از عوامل (ترکیب عوامل داخلی با عوامل محیطی)، استراتژی مناسب انتخاب می‌شود.^۱

فهرست تهدیدها	فهرست فرصت‌ها	شرایط بیرونی شرایط داخلی
		فهرست نقاط قوت
استراتژی‌های شماره ۲	استراتژی‌های شماره ۱	
استراتژی‌های شماره ۴	استراتژی‌های شماره ۳	فهرست نقاط ضعف

شکل شماره ۸-۱: مدل SWOT

در این مدل چهار نوع استراتژی مطرح است؛

- (۱) اگر سازمان در شرایطی است که نقاط قوت بالا و فرصت‌های محیطی نیز بالاست، استراتژی انتخابی باید در جهت استفاده از نقاط قوت برای بهره‌مندی از فرصت‌های محیطی باشد؛
- (۲) اگر سازمان در شرایطی است که نقاط قوت بالا و تهدیدات محیطی نیز بالاست، استراتژی انتخابی باید در جهت استفاده از نقاط قوت برای برخورد با تهدیدات باشد؛
- (۳) اگر سازمان در شرایطی است که نقاط ضعف بالا و فرصت‌های محیطی نیز بالاست، استراتژی انتخابی باید در جهت کاهش نقاط ضعف با استفاده از فرصت‌ها باشد؛

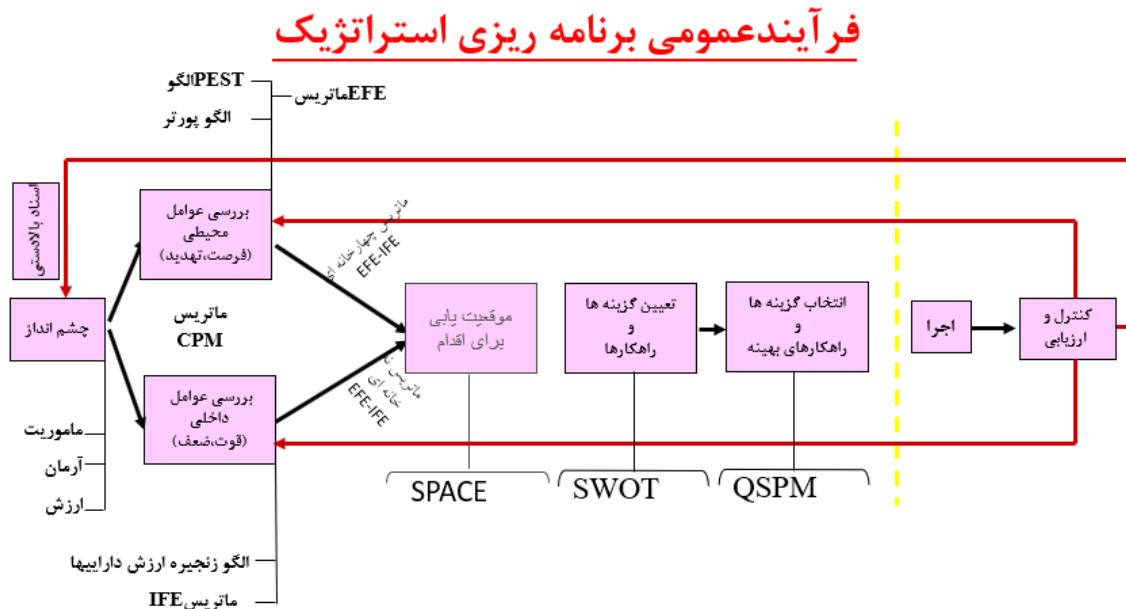
^۱ David, R. Fred., "Fundamentals of Strategic Management," A Bell. Howell Company 1990, pp. 140-143.

۴) اگر سازمان در شرایطی است نقاط ضعف زیاد و تهدیدها هم بالا، استراتژی اتخاذ شده باید به سمت کاهش نقاط ضعف باشد؛

مدل انتخابی تدوین برنامه راهبردی جمعیت هلال احمر ج.ا.ا.

برای تدوین برنامه راهبردی جمعیت، ضمن توجه به تمام مدل‌های یاد شده؛ از مدل دیوید و SWOT به صورت ترکیبی استفاده شده است. کما اینکه فرایند عمومی برنامه‌ریزی راهبردی هم تلفیقی از این روش‌ها است. لارم به یادآوری است که در محاسبات فنی امتیازات موزون و درجه اهمیت عوامل داخلی و بیرونی از تکنیک‌های مربوط به روش‌های اساتید علم مدیریت و برنامه‌ریزی آقایان: دکتر دیوید، دکتر اعرابی و دکتر علی‌محمد احمدوند بهره گرفته شده است؛

شکل شماره (۱-۹): مدل مفهومی و نقشه راه برنامه‌ریزی راهبردی جمعیت هلال احمر ج.ا.ا.



تعاریف و مفاهیم

برنامه ریزی (Planning): برنامه‌ریزی، فرایندی برای رسیدن به اهداف است. بسته به فعالیت‌ها، هر برنامه می‌تواند که بلندمدت، میان‌مدت یا کوتاه‌مدت باشد. برنامه‌ریزی می‌تواند، نقش مهمی در کمک به جلوگیری از اشتباهات یا تشخیص فرصت‌های پنهان بازی کند. برنامه‌ریزی به پیش بینی آینده و ساختن آن به نحو شایسته‌ای کمک می‌کند. برنامه‌ریزی یا طرح‌ریزی یعنی اندیشیدن از پیش. متخصصین از زوایای متعدد برای برنامه‌ریزی تعاریف متعددی ارائه کرده‌اند که برخی از آن‌ها از این قرار است:

تعیین هدف، یافتن و ساختن راه وصول به آن، تصمیم‌گیری در مورد اینکه چه کارهایی باید انجام گیرد، تجسم و طراحی وضعیت مطلوب در آینده و یافتن و ساختن راه‌ها و وسایلی که رسیدن به آن را فراهم کند، طراحی عملیاتی که شیئی یا موضوعی را بر مبنای شیوه‌ای که از پیش تعریف شده، تغییر بدهد.

برنامه‌ریزی عبارت است از مجموعه‌ای از فعالیت‌های منظم، نظام‌مند و مرتبط با یکدیگر که به منظور دستیابی به هدف معین و مشخص اجرا می‌شوند. یکی از مهم‌ترین ویژگی‌های برنامه تطابق آن با اسناد بالادستی و همچنین اهداف و ماموریت‌های سازمان مورد نظر می‌باشد. بر همین اساس یازده ویژگی کلیدی برای برنامه‌های اثربخش و مولد تعریف شده است:

۱. تعریف شفاف اهداف: هدف مقصد نهایی تمام فعالیت‌هایی است که انجام می‌دهیم و باید به صورت شفاف و مشخص در اختیار تمام اعضای سازمان باشد؛

۲. سهولت: برنامه‌ها باید برای تمام افراد ساده و قابل فهم باشند، چرا که در صورت عدم درک یک برنامه اجرای آن با مشکلات گسترده‌ای مواجه خواهد شد؛

۳. جامعیت: برنامه خوب باید تمام موارد مورد نیاز برای رسیدن به اهداف اصلی را پوشش دهد؛

۴. انعطاف‌پذیری: انعطاف‌پذیری برنامه در برابر تغییرات محیطی یکی از مهم‌ترین ارکان تضمین اجرای موفق آن می‌باشد؛

۵. توجه به موضوعات مالی و اقتصادی: وجود پیوست مالی و در نظر گرفتن ابعاد اقتصادی اجرای برنامه و توجه به هزینه‌اثربخش‌ترین مداخلات جزء ویژگی‌های یک برنامه خوب می‌باشد؛

۶. تطابق با استانداردها: تمامی فعالیت‌های قید شده در برنامه باید بر اساس استانداردها باشند؛

۷. رعایت اصول تعادل: به هنگام تدوین برنامه باید به تعادل و تناسب میان انواع مختلف برنامه و فعالیت‌های تدوین شده توجه ویژه‌ای داشت؛

۸. قابلیت اجرایی: در صورتی که برنامه واقع‌بینانه و قابل اجرا نباشد، نوعی اتلاف منابع محسوب می‌شود؛

۹. عامل تقرب واحدهای مختلف باشد: سازمان‌ها اغلب شامل واحدها و بخش‌های مختلفی می‌شوند که بعضاً در زمان‌های مختلفی نیز ایجاد شده‌اند. بنابراین، نیاز است که برنامه تدوین شده ضمن در نظر گرفتن این موضوع موجب ثبات سازمانی و تقرب فعالیت‌های این واحدها بشود؛

۱۰. محدودیت زمانی داشته باشد: تمامی راهبردها و فعالیت‌های قید شده در برنامه باید دارای بازه زمانی معقول و منطقی باشند؛ و

۱۱. امکان پایش و ارزیابی: برنامه‌ی مطلوب باید امکان ارزیابی میان پیشرفت کار در طول زمان را داشته باشد.

انواع برنامه‌ریزی

از منظر ماهیت، برنامه‌ریزی به انواع فیزیکی، سازمانی، فرآیندی، مالی، وظیفه‌ای و عمومی تقسیم می‌شود. برنامه‌ریزی عمومی عموماً شامل دیگر انواع برنامه‌ریزی می‌شود. از منظر افق زمانی نیز برنامه‌ریزی به سه گروه کوتاه‌مدت (برنامه‌ریزی عملیاتی و تاکتیکی)، میان مدت و بلندمدت تقسیم می‌شود.

برنامه‌ریزی راهبردی (Strategic Planning):

برنامه‌ریزی استراتژیک فرایندی است که اکثر سازمان‌های موفق و صاحب نام دنیا از آن برای هدایت و پیشبرد برنامه‌ها و فعالیت‌های خود با افق دید بلندمدت و درجهت دستیابی به اهداف و تحقق مأموریت سازمانی بهره می‌گیرند. به‌طور کلی برنامه‌ریزی راهبردی فرایندی هماهنگ‌کننده بین منابع داخلی سازمان و فرصت‌های خارجی آن محسوب می‌شود. بنابراین برنامه‌ریزی راهبردی فرایندی مدیریتی است شامل هماهنگی قابلیت‌های سازمان با فرصت‌های موجود می‌شود. این فرصت‌ها در طول زمان تعیین شده و برای سرمایه‌گذاری یا عدم سرمایه‌گذاری منابع سازمان روی آنها مورد بررسی قرار می‌گیرند. حوزه‌هایی که در آن تصمیمات راهبردی اتخاذ می‌شود شامل (۱) محیط عملیاتی سازمان، (۲) مأموریت سازمان و (۳) اهداف جامع سازمان می‌شوند. برنامه‌ریزی راهبردی فرایندی است که این عناصر را با یکدیگر در نظر گرفته و گزینش گزینه‌های سازگار با این سه عنصر را تسهیل می‌نماید و سپس نحوه اجرای این گزینه‌ها را ارزیابی می‌کند.

مدیریت استراتژیک (Strategic Management): مدیریت استراتژیک فرایندی مدیریتی است برای رسیدن به استراتژی‌ها و اهداف برنامه‌ریزی شده که در سند راهبردی هر سازمان قابل دسترس است.

قوت (Strength): عاملی به عنوان قوت تلقی می‌شود که مزیت رقابتی یا مهارت (شایستگی) متمایزی برای سازمان باشد

ضعف (Weakness): عواملی به عنوان ضعف تلقی می شوند که سازمان آن ها را ضعیف انجام می دهد یا توانایی انجام آن ها را ندارد و یا در آن زمینه ها دارای آسیب پذیری قابل توجه است.
از این رو موجب تضعیف توان عملی سازمان در رقابت و یا تحقق رسالت و چشم انداز مطلوب آن می گردد.

فرصت (Opportunity): وجود زمینه یا شانس مطلوب در محیط بیرونی سازمان برای انجام کاری یا تحقق چیزی است که سازمان از طریق بهره برداری از آن می تواند به نتایج یا عواید قابل توجهی در جهت تحقق احسن رسالت و چشم انداز خود دست یابد. به عبارت دیگر منفعت بالقوه ای که عوامل بالفعل شدنش هنوز بوجود نیامده باشد فرصت تلقی می شود.

تهدید (Threat): تهدید، برآیند وضعیتی است که عوامل محیطی بر خلاف خواسته ما و خارج از کنترل عمل می کنند و از این حیث روند امور، مطلوب ما نیست و احتمال آشفستگی، خطر یا زیان برای ما وجود دارد. بنابر این هر عنصر یا وضعیتی که موجودیت منافع یا ارزش های حیاتی ما را به خطر اندازد تهدید محسوب می گردد. به عبارت دیگر ضرر بالقوه ای که عوامل بالفعل شدنش هنوز بوجود نیامده باشد تهدید تلقی می شود.
آن دسته از پدیده هایی اعم از طبیعی و غیر طبیعی که جامعه را تحت تاثیرات خود داشته و پتانسیل آسیب رساندن به جان، اموال، اعتبارات، توانمندی ها و محیط زیست را دارا باشد.

فصل دوم:

- آسیب شناسی؛
- پیشینه و تجارب گذشته.

فصل دوم: آسیب شناسی، پیشینه و تجارب گذشته

مقدمه

در طول سه دهه گذشته جامعه بشری با طیف گسترده‌ای از حوادث و بلایا و همچنین اپیدمی‌های گوناگون مواجه شده است که منجر به از دست رفتن جان میلیون‌ها نفر و میلیاردها دلار خسارت اقتصادی شده است. به‌عنوان مثال، فقط در سال ۲۰۲۱، ۴۳۲ فاجعه طبیعی در سراسر جهان ثبت شده است که بر زندگی ۱۰۱٫۸ میلیون نفر تاثیر گذاشته و جان ۱۰،۴۹۲ نفر را گرفته است. از منظر اقتصادی نیز در سال ۲۰۲۱ حدود ۲۵۲ میلیارد دلار خسارت به حوادث و بلایا منتسب شده است (حدود ۳٪ تولید ناخالص داخلی جهان). نکته قابل‌توجه این است که ۴۰٪ این فجایع در آسیا رخ داده‌اند (۶۶٪ افراد آسیب دیده و ۴۹٪ افراد فوت شده ساکن آسیا بوده‌اند)^۱. پس از آن نیز به ترتیب قاره‌های آمریکا (۱۲۹ مورد)، آفریقا (۵۷ مورد)، اروپا (۵۶ مورد) و اقیانوسیه (۱۶ مورد) قرار داشته‌اند. همچنین، در طول دو دهه گذشته شش اپیدمی بزرگ رخ داده است (سارس ۲۰۰۲؛ H₁N₁ ۲۰۰۹؛ مرس ۲۰۱۲؛ زیکا ۲۰۱۶؛ ابولا ۲۰۱۸؛ و Covid-19 ۲۰۱۹) که در برخی موارد منجر به اختلال‌های گسترده در اقتصاد و ارتباطات جهانی شده‌اند. از سوی دیگر، بر اساس شواهد موجود از ۴۱ نوع بلای طبیعی شناسایی شده در سراسر جهان، احتمال بروز ۳۴ مورد در ایران وجود دارد. بنابراین، ایران جزء مستعدترین کشورها از منظر بروز فجایع طبیعی است. همچنین، تغییرات اقلیمی، شهرگرایی (به‌ویژه مهاجرت بی‌رویه به کلانشهرها)، تخریب محیط زیست و چالش‌های اقتصادی یک دهه اخیر کشور زمینه را برای بروز آسیب‌ها و بلایای مختلف و همچنین گسترش دامنه تاثیرات آنها (از جمله تاثیرات جانی و مالی) هموارتر ساخته‌اند. بنابراین در پیش گرفتن رویکردی مبتنی بر پیش‌بینی و مدیریت خطر و تاب‌آوری^۲ در برابر فجایع در کشور ما از اهمیت بالایی برخوردار است و تحقق آن نیازمند اقدامات برنامه‌ریزی‌شده و منسجم باهدف پاسخ مناسب در شرایط عدم قطعیت می‌باشد.

علاوه بر این، افزایش جمعیت شهری (به‌ویژه در مناطق حاشیه شهرها)، خشکسالی گسترده، کهنسالی جمعیت، محدود شدن فضای اقتصادی کشور و رویدادهای بین‌المللی (به‌عنوان مثال، مهاجرت‌های گسترده از افغانستان به دیگر کشورها) نه تنها موجب بروز و تشدید آسیب‌های اجتماعی، اقتصادی و فرهنگی مختلفی می‌شوند، بلکه در مواردی منجر به خلق مسئولیت‌های جدید برای نهادهای داخلی می‌گردند. بنابراین انتظار بر این است که در دهه پیش رو مخاطراتی انسانی و طبیعی کشور با سرعت بیشتری افزایش یابد. بر همین اساس، وجود یک برنامه مدون منجر به پاسخی موثر و یکپارچه با زمان‌بندی مناسب می‌شود که همزمان با حفظ جان و مال انسان‌ها به هزینه‌کرد کارا و بهینه منابع نیز کمک خواهد کرد. این مهم در سازمان‌هایی مانند جمعیت هلال احمر که در خط مقدم پیشگیری از و مبارزه با آسیب‌ها و حوادث و بلایا قرار دارند از اهمیت دو چندان برخوردار است.

یکی از نکات مهمی که می‌بایست به هنگام تدوین برنامه‌های راهبردی در نظر گرفت شناسایی علل عدم تحقق کامل یا ناکامی برنامه‌های پیشین است، چراکه نادیده گرفتن این عوامل احتمال عدم موفقیت برنامه‌های آینده را افزایش می‌دهد و در بلندمدت موجب بی‌انگیزگی پرسنل می‌شود. بر همین اساس در این فصل به بررسی برنامه‌های پیشین

¹ 2021 Disasters in Numbers

² Resilience

جمعیت (به تفکیک راهبردی و عملیاتی)، اهداف و مأموریت‌ها، چالش‌ها و اولویت‌ها و همچنین دستاوردهای آنها پرداخته شده است. در طول دو دهه گذشته چهار برنامه راهبردی برای جمعیت هلال احمر تدوین شده است:

(۱) برنامه پنج ساله جمعیت هلال احمر جمهوری اسلامی ایران تهیه شده توسط مرکز مطالعات مدیریت و بهره‌وری ایران (۱۳۸۵)؛

(۲) طرح راهبردی جمعیت تهیه شده توسط شرکت طلوع مهر امید (۱۳۸۹)؛

(۳) تحول راهبردی جمعیت تهیه شده توسط تیم دکتر آفتاب آذری (۱۳۹۱)؛ و

(۴) برنامه پنج ساله جمعیت هلال احمر (۱۴۰۰-۱۳۹۶) که توسط کارگروهی متشکل از مدیران و پرسنل جمعیت تهیه شده است؛ (۱۳۹۵).

در ادامه در ابتدا به روش‌شناسی استفاده شده برای آسیب‌شناسی برنامه‌های پیشین جمعیت پرداخته شده است.

روش‌شناسی

در این بخش روش‌شناسی مورد استفاده برای آسیب‌شناسی برنامه‌های پیشین توصیف شده است. همان‌طور که پیش از این بیان شد، در این بخش برنامه‌های راهبردی جمعیت و همچنین برنامه‌های عملیاتی تدوین شده توسط معاونت‌ها، سازمان‌ها و واحدهای استانی برای تحقق اهداف مندرج در این برنامه‌ها تحلیل شده‌اند.

مدل‌های آسیب‌شناسی

مدل‌های مختلفی برای آسیب‌شناسی عملکرد برنامه‌ای سازمان‌های انتفاعی و غیرانتفاعی معرفی شده است که در جدول ۱-۲ به برخی از مهم‌ترین آنها اشاره می‌شود.

جدول ۱-۲) برخی از مدل‌های آسیب‌شناسی

ردیف	عنوان	توضیح
۱	مدل سیپ (CIPP ^۱)	این مدل توسط کوبا و دانیل استافل بیم در دهه ۱۹۶۰ ایجاد شده است و تاکید آن بر تصمیمات اتخاذ شده برای تحقق اهداف می‌باشد.
۲	مدل شش بعدی وایزبرد	نخستین بار در سال ۱۹۷۶ میلادی ارائه شد و شامل شش بعد می‌شود.
۳	تحلیل فشار روانی	در این مدل عوامل آسیب‌زا به سه دسته عوامل محیطی، سازمانی و فردی تقسیم شده‌اند.
۴	الگوی آسیب‌شناسی کارنف	این مدل در سال ۱۹۸۵ توسط نف ارائه شده است و در پی سازمان‌دهی آن دسته از ویژگی‌های رفتارکاری است که ختم به ناکامی می‌شوند.
۵	مدل لامن	این مدل در سال ۱۹۹۳ ارائه شده است و شامل سه طبقه می‌شود: تمایز قائل شدن میان آسیب‌شناسی روانی و ناکارآمدی کاری؛ آشفتگی در وضعیت کار؛ و شرایط کاری ناکارآمد.

^۱ Context, Input, Process, and Product

۶	مدل سه شاخگی آسیب‌شناسی شغلی	این مدل توسط اسفندیاری و همکاران در سال ۱۳۹۰ توسعه یافته است و مبتنی بر سه دسته عوامل رفتاری، ساختاری و زمینه‌ای می‌باشد.
۷	مدل ده طبقه عابدی	این مدل دارای سه طبقه آسیب‌های درون فردی، بین فردی و فرا فردی است و این سه طبقه خود دارای ۱۸ زیر طبقه هستند.

در آسیب‌شناسی برنامه‌های پیشین جمعیت از روش ترکیبی (مدل شش بعدی وایزبرد، مدل سه شاخگی آسیب‌شناسی شغلی و مدل ده طبقه عابدی) استفاده شده است. در ادامه به‌صورت مختصر به بررسی ابعاد و مولفه‌های روش‌های فوق پرداخته شده است.

مدل شش بعدی وایزبرد

این مدل دارای شش بُعد یا حوزه است: اهداف، ساختار، پرداخت‌ها، سازوکارهای هماهنگی، روابط و رهبری. تمرکز آن نیز بر شش جزء اهداف سازمانی، ساختار سازمانی، ارتباطات، پاداش و تنبیه، رهبری و مدیریت و سازوکارها می‌باشد. در ادامه به تشریح هر کدام از این موارد پرداخته شده است.

۱. **اهداف سازمانی** در این بخش دو عامل شفافیت و توافق بر اهداف مورد ارزیابی قرار می‌گیرد؛

۲. **ساختار سازمانی** در این بخش به تناسب میان ساختار سازمانی و اهداف تعریف شده پرداخته می‌شود؛

۳. **ارتباطات** در این بخش به ارتباطات میان کارکنان و واحدهای مختلف سازمان پرداخته می‌شود. همچنین، توجه ویژه‌ای به ارتباط میان کارکنان و سمت‌های شغلی و وظایف آنها می‌شود؛

۴. **پاداش/تنبیه** در این مدل چنین تصریح شده است که باید سازوکارهای مشخص و شفافی برای پاداش به سازمان یا حتی تنبیه صاحبان فرآیندهای مشکل‌ساز وجود داشته باشد؛

۵. **رهبری و مدیریت** یکی از مهم‌ترین وظایف مسئولین ارشد تسهیل ارتباط و تعامل میان بخش‌های مختلف است. تمرکز این بخش بر نحوه تعریف اهداف سازمانی، فرآیندها و ساختارهای ایجاد شده و همچنین کشف تعارضات درون سازمانی می‌باشد؛ و

۶. **سازوکارها** نظر به نقش کلیدی سازوکارهای سازمانی در تحقق اهداف و حفظ چابکی سازمانی، این مدل در پی شناسایی آن دسته از سازوکارهاست که از مسیر خارج شده و موجب آسیب به سازمان می‌شوند.

مدل سه شاخگی آسیب‌شناسی شغلی

پدیده سازمان و مدیریت را می‌توان در قالب سه دسته عوامل رفتاری، ساختاری و زمینه‌ای بررسی و تجزیه و تحلیل نمود. منظور از عوامل رفتاری، تمامی عوامل مربوط به نیروی انسانی است که محتوای سازمان را تشکیل می‌دهند. به عنوان مثال، انگیزش، روحیه کار و رضایت شغلی. عوامل ساختاری در برگیرنده مجموعه روابط منظم حاکم بر اجزای داخلی سازمان می‌شود که ساختار آن را تشکیل می‌دهند. به عنوان مثال، ساختار سازمانی، قوانین و مقررات. در نهایت، عوامل زمینه‌ای شامل محیط و شرایط بیرونی است که سبب‌ساز عوامل رفتاری و ساختاری هستند. این دسته عوامل «مدل سه شاخگی» نامیده می‌شوند. به دیگر سخن، منظور از شاخه ساختار سازمانی تمام عناصر، عوامل و شرایط فیزیکی و غیرانسانی سازمان است که با نظم، قاعده و ترتیب خاصی بهم پیوسته و چارچوب، قالب، پوسته و یا بدنه فیزیکی و مادی سازمان را می‌سازند. بنابراین، تمام منابع مادی، مالی و اطلاعاتی و فنی که با ترکیب خاصی در بدنه کلی سازمان جاری می‌شوند جزء شاخه ساختاری سازمان محسوب می‌شوند و در واقع عوامل غیرزنده سازمان هستند. منظور از شاخه محتوی یا رفتار سازمان، انسان و روابط انسانی در سازمان می‌باشد که به سازمان محیط بوده و سیستم‌های اصلی یا ابرسیستم‌های آن را تشکیل می‌دهند. شاخه زمینه مهم‌ترین و اصلی‌ترین شاخه است و نه تنها باعث بقا و رشد دو شاخه دیگر می‌شود بلکه بوجود آورنده دو شاخه دیگر می‌باشد. ارتباط بین عوامل ساختاری-رفتاری-زمینه‌ای به نحوی است که هیچ پدیده یا رویداد سازمانی نمی‌تواند خارج از تعامل این سه شاخه صورت گیرد.

مدل عابدی

این مدل که توسط عابدی در سال ۱۳۸۴ معرفی شده است آسیب‌های شغلی را به ۱۰ طبقه تقسیم نموده است و مشتمل بر ۵۰ زیر طبقه می‌باشد. طبقات و زیر طبقات آن عبارتند از:

- (۱) عدم هماهنگی با شغل از منظر ویژگی‌های شخصیتی، ویژگی‌های شناختی، ارزش‌ها، نیازها، رغبت، وضعیت جسمانی و خانواده؛
- (۲) مشکلات ارتباطی در شغل، مشتمل بر نگرش منفی نسبت به مسئولین، نگرش منفی نسبت به همکاران، مشکل در مهارت‌های ارتباطی، اشکال در رعایت مرزها و عدم هماهنگی میان ویژگی‌های روانی فرد و همکاران؛
- (۳) تداخل آسیب‌روانی و وظایف حرفه‌ای شامل تاثیر بیماری‌های روانی و جسمی بر کار و همچنین تاثیر کار بر بیماری‌های جسمی و روانی؛
- (۴) مشکل در بلوغ حرفه‌ای، شامل نبود برنامه‌ریزی، عدم آگاهی از توانایی‌ها و مهارت‌ها، عدم آشنایی با شغل و همچنین عقاید و احساسات غیرواقع‌گرایانه نسبت به کار؛
- (۵) اشکال در خط مشی سازمان، شامل روشن نبودن خط مشی کلی، تغییر مکرر سیاست‌ها، تغییر یکباره سیاست‌ها، مشارکت کم/زیاد و مغایرت سیاست‌ها با سلامت جسمی و روانی؛
- (۶) مشکل در ماهیت کار، شامل حجم کار، تنوع کار، یکنواختی کار، لذت بخش نبودن کار و چالش‌برانگیز نبودن کار؛
- (۷) مشکل در محیط کار، شامل مشکلات ناشی از صوت، نور، دما، آلودگی، ارگونومی و ایمنی؛

- ۸) مشکلات مربوط به تعهد سازمانی، شامل عدم آشنایی با اهداف سازمان، عدم اعتقاد به اهداف سازمان، عدم تلاش برای موفقیت سازمان و تلاش در جهت ترک سازمان؛
- ۹) مشکلات مربوط به انگیزش کارکنان، شامل عدم رضایت شغلی، فرسودگی شغلی، نداشتن هدف و عدم تصریح اهداف در سازمان؛ و
- ۱۰) مشکلات مدیریتی، شامل مشکلات شخصیتی مدیر، عدم وجود سیستم بازخورد، عدم وجود سیستم ارزیابی، عدم وجود سیستم دریافت نظرات و احساسات، عدم اطلاع‌رسانی صحیح، عدم سازمان‌دهی صحیح روابط و آشنا نبودن با اصول مدیریت.

روش گردآوری اطلاعات

بررسی‌های تیم پژوهش حاکی از این است که اکثر مدل‌های آسیب‌شناسی متکی بر دو روش هستند: (الف) بررسی میدانی (عمدتاً با استفاده از چک لیست‌های طراحی شده بر اساس بافتار^۱ پژوهش)؛ و (ب) مصاحبه و گردآوری اطلاعات. در ادامه به صورت مختصر مراحل مربوط به هر روش توصیف شده‌اند.

الف) بررسی میدانی

این رویکرد مبتنی بر استفاده از چک لیست‌های از پیش موجود یا تهیه چک لیستی بر اساس بافتار مورد بررسی می‌باشد. مراحل این رویکرد عبارتند از:

- تهیه چک لیست(ها)؛
- تعیین تیم بررسی؛
- تکمیل چک لیست(های) مربوطه؛ و
- جمع‌بندی و تعیین وضعیت.

ب) مصاحبه و گردآوری اطلاعات

این رویکرد به شرح ذیل می‌باشد:

- آماده‌سازی راهنمای مصاحبه؛
- انجام مصاحبه (حضور یا آنلاین)؛
- جمع‌بندی نتایج مصاحبه‌ها و استخراج کدها؛
- استخراج مولفه‌های کلیدی؛
- تدوین پرسشنامه اولیه بر اساس اطلاعات گردآوری شده در مصاحبه‌ها؛
- تایید اعتبار پرسشنامه؛
- نمونه‌گیری؛

^۱ Context

- گردآوری داده‌ها؛
 - آماده‌سازی داده‌ها برای تحلیل؛
 - تهیه جداول توصیفی و مقایسه‌ای؛
 - شناسایی عوامل آسیب‌شناسی با استفاده از تحلیل آماری؛ و
 - آماده‌سازی گزارش و تهیه خلاصه مدیریتی.
- همان‌طور که پیش از این مطرح شد، در طول دو دهه گذشته چهار برنامه راهبردی به تصویب شورای عالی جمعیت رسیده است. در ادامه به آسیب‌شناسی این برنامه‌ها پرداخته شده است.

آسیب‌شناسی برنامه راهبردی (۱۳۹۶-۱۴۰۰)

این برنامه که توسط تیمی از مدیران و کارشناسان جمعیت با هدایت مجید یارمند مشاور وقت رئیس جمعیت تدوین گردید در نود و هشتمین جلسه شورای عالی جمعیت (اسفند ماه ۱۳۹۵) به تصویب رسیده است.

برای آسیب‌شناسی این برنامه از مدل شش بعدی وایزبرد، مدل سه شاخگی آسیب‌شناسی شغلی و مدل ده طبقه عابدی استفاده شده است. هدف از این کار ایجاد هم‌افزایی و جبران نقاط ضعف رویکردهای مختلف بوده است. بر همین اساس در ابتدا چک‌لیستی جهت ارزیابی وضعیت تحقق برنامه تهیه شد و برای تمامی واحدهای جمعیت که در زمینه اجرای برنامه پنج ساله مسئولیت داشتند ارسال شد. این چک‌لیست شامل کد برنامه‌های مربوط به هر بخش از جمعیت و وضعیت تحقق آنها در سال‌های مختلف برنامه می‌شد (تصویر ۱-۲). سپس مجموعه‌ای از نشست‌های کارشناسی با مدیران ارشد و کارشناسان بخش‌های مختلف (شامل حوزه دبیرکل؛ معاونت بهداشت، درمان و توان‌بخشی؛ معاونت امور بین‌الملل و حقوق بین‌الملل بشردوستانه؛ معاونت آموزش، پژوهش و فناوری؛ معاونت توسعه منابع انسانی و پشتیبانی؛ معاونت برنامه‌ریزی و امور مجلس؛ معاونت امور حقوقی؛ سازمان امداد و نجات؛ سازمان داوطلبان؛ و سازمان جوانان) برگزار شد که محور اصلی آنها وضعیت تحقق برنامه و علل موفقیت یا عدم موفقیت هر کد پروژه بود. همچنین باهدف افزایش عمق اطلاعات گردآوری شده و انجام تحلیل‌های دقیق‌تر تعدادی مصاحبه عمیق نیز با مدیران ارشد سابق و صاحب‌نظران پیشین جمعیت انجام شد. چک‌لیست تهیه شده شامل حوزه‌های اولویتی، اهداف راهبردی، برنامه(ها)، فعالیت(ها)، پروژه‌های تعریف شده، درصد تحقق برنامه در سال‌های مختلف و ضرورت یا عدم ضرورت تداوم آنها می‌شود.

حوزه اولویت	اهداف راهبردی	برنامه	فعالیت	پروژه های تعریف شده	درصد تحقق برنامه	ضرورت		کد برنامه	سال اجرا					
						نکته	خبر		۱۳۹۶	۱۳۹۷	۱۳۹۸	۱۳۹۹	۱۴۰۰	۱۴۰۱
حوزه اولویت ۱: گسترش صلح و دوستی و نظام با استفاده از دیپلماسی بشردوستانه	ترویج امنیتی، فرهنگ و ارزشهای بشردوستانه در جامعه	توسعه و تشکله مفاهیم و مقررات حقوق بین الملل بشردوستانه	تبیین و توسعه مفاهیم صلح، تقویت ارزشهای بشردوستانه، ترویج فرهنگ گفتگو و عدم خشونت در سطح جامعه					۱۱۱						
			تقویت دیپلماسی بشردوستانه و مذاقعه گری از اقلیت					۱۱۲						
			آسیب دیده و آسیب پذیر در سطح ملی و بین المللی، تدوین و اجرای راهبردهای ملی در حوزه حقوق بین الملل بشردوستانه					۱۲۱						
			آموزش و ترویج حقوق بین الملل بشردوستانه					۱۲۲						
حوزه اولویت ۲: کمک به ایجاد جامعه تاب آور، کاهش خطر و پاسخگویی مؤثر به حوادث و سوانح	تقویت ظرفیتها و توانمندسازی افراد و جامعه محلی برای کاهش خطر حوادث و سوانح از طریق ارتقا آموزشهای همگانی هدفمند و ارزشی	توسعه و ترویج مفاهیم اساسی تاب آوری و کاربرد آن به شکل چندبخشی در برنامه ها و فعالیتهای مرتبط جمعیت	ارتقا درک و شناخت خطرپذیری در برابر حوادث					۲۱۱						
			ارتقا فرهنگ خودمآوردی با ترویج فعالیتهای آموزشی برای مخاطبین و راپور رفتارهای اجتماعی					۲۱۲						
			ارتقا سطح آگاهی سازمانی و عملیاتی جمعیت و پاسخگویی مؤثر به حوادث و سوانح					۲۲۱						
			پاسخگویی کارآمد به حوادث و سوانح راهبردی					۲۲۲						
حوزه اولویت ۳: کمک به تامین زندگی سالم، ایمن و حقیقت محیط زیست	کمک به ارتقا کیفیت خدمات درمانی و توانبخشی با اولویت آسیب پذیرترین افراد	کمک به ارتقا کیفیت خدمات درمانی و توانبخشی با اولویت آسیب پذیرترین افراد	توانمندسازی تیم های عملیاتی جمعیت هلال احمر					۲۲۳						
			ارتقا سطح تاب آوری سازمانی جمعیت					۲۳۱						
			کمک به امر کاهش بیساریهای واگیر و غیرواگیر					۳۱۱						
			گروههای هدف مشارکت در برنامه های خدمات بهداشتی در سطح ملی و بین المللی					۳۱۲						
حوزه اولویت ۴: ترویج و گسترش مشارکت اجتماعی در	ترویج خدمات داوطلبانه در جامعه و توسعه و تقویت فعالیتها و منابع داوطلبانه جمعیت و پشتیبانی و فرایند سازی سازمانهای خیرودینی و مردم نهاد برای خدمات بشردوستانه	کمک به ارتقا کیفیت خدمات درمانی و توانبخشی با اولویت آسیب پذیرترین افراد	هویتسازی و مشارکت جوانی اجتماعی در حفظ محیط زیست و منابع طبیعی					۳۱۳						
			فرایند و اجرای نظام مدیریت عملکرد					۳۲۱						
			کمک به ارتقا سطح پوشش و دسترسی آسیب پذیرترین افراد جامعه به خدمات درمانی و توانبخشی					۳۲۲						
			ترویج و گسترش فرهنگ خدمات داوطلبانه					۳۱۱						
بشردوستانه با تقویت نقش جوانان و داوطلبان	کمک به ارتقا مسئولیت و نقش آفرینی جوانان در فعالیتهای اجتماعی و بشردوستانه از طریق افزایش انگیزه و مشارکت در تصمیم سازی و تصمیم گیری و آموزش و توانمندسازی آنان	کمک به ارتقا مسئولیت و نقش آفرینی جوانان در فعالیتهای اجتماعی و بشردوستانه از طریق افزایش انگیزه و مشارکت در تصمیم سازی و تصمیم گیری و آموزش و توانمندسازی آنان	تقویت و ارتقای مشارکتهای مردمی و تامین منابع داوطلبانه جمعیت در راستای اهداف و خدمات تسهیل گری و کمک به توانمندسازی و افزایش بهره وری سازمانهای مردم نهاد در انجام فعالیتهای جاری و سازماندهی فرایند جذب سازماندهی و نگهداری جوانان					۴۱۱						
			توانمندسازی جوانان عضو و داوطلب جمعیت توسعه فعالیتهای فرهنگی، اجتماعی و امدادی بشردوستانه با محوریت حضور کودکان، نوجوانان و گسترش نقش جوانان در امور مدیریتی، تصمیم سازی و تصمیم گیری					۴۱۲						
			توانمندسازی جوانان عضو و داوطلب جمعیت توسعه فعالیتهای فرهنگی، اجتماعی و امدادی بشردوستانه با محوریت حضور کودکان، نوجوانان و گسترش نقش جوانان در امور مدیریتی، تصمیم سازی و تصمیم گیری					۴۱۳						
			توانمندسازی جوانان عضو و داوطلب جمعیت توسعه فعالیتهای فرهنگی، اجتماعی و امدادی بشردوستانه با محوریت حضور کودکان، نوجوانان و گسترش نقش جوانان در امور مدیریتی، تصمیم سازی و تصمیم گیری					۴۲۱						
			توانمندسازی جوانان عضو و داوطلب جمعیت توسعه فعالیتهای فرهنگی، اجتماعی و امدادی بشردوستانه با محوریت حضور کودکان، نوجوانان و گسترش نقش جوانان در امور مدیریتی، تصمیم سازی و تصمیم گیری					۴۲۲						
			توانمندسازی جوانان عضو و داوطلب جمعیت توسعه فعالیتهای فرهنگی، اجتماعی و امدادی بشردوستانه با محوریت حضور کودکان، نوجوانان و گسترش نقش جوانان در امور مدیریتی، تصمیم سازی و تصمیم گیری					۴۲۳						
			توانمندسازی جوانان عضو و داوطلب جمعیت توسعه فعالیتهای فرهنگی، اجتماعی و امدادی بشردوستانه با محوریت حضور کودکان، نوجوانان و گسترش نقش جوانان در امور مدیریتی، تصمیم سازی و تصمیم گیری					۴۲۴						
			توانمندسازی جوانان عضو و داوطلب جمعیت توسعه فعالیتهای فرهنگی، اجتماعی و امدادی بشردوستانه با محوریت حضور کودکان، نوجوانان و گسترش نقش جوانان در امور مدیریتی، تصمیم سازی و تصمیم گیری					۴۲۵						

شکل ۲-۱) چک لیست طراحی شده برای آسیب شناسی بخش های مختلف برنامه پنج ساله جمعیت

برنامه راهبردی پیشین (۱۳۹۶-۱۴۰۰) دارای چهار حوزه اولیتهی بوده که برای تحقق آنها ۲۲ عنوان برنامه تعریف شده است. در مجموع ۲۷۵ اقدام نیز تعریف شده است. حوزه های اولیتهی عبارتند از:

۱. ترویج صلح و دوستی و تفاهم با استفاده از دیپلماسی بشردوستانه؛
۲. کمک به ایجاد جامعه تاب آور، کاهش خطر و پاسخگویی مؤثر به حوادث و سوانح؛
۳. کمک به تامین زندگی سالم و ایمن و ترویج حفظ محیط زیست؛ و
۴. ترویج و گسترش مشارکت اجتماعی در فعالیت های بشردوستانه با تقویت نقش جوانان و داوطلبان.

۲۲ عنوان برنامه تعریف شده نیز به شرح زیر می باشند:

۱. تبیین و توسعه مفاهیم صلح، تقویت ارزش های بشردوستانه، ترویج فرهنگ گفتگو و عدم خشونت در سطح جامعه؛
۲. تقویت دیپلماسی بشردوستانه و مدافعه گری از اقشار آسیب دیده و آسیب پذیر در سطح ملی و بین المللی؛
۳. تدوین و اجرای راهبردهای ملی در حوزه حقوق بین المللی بشردوستانه؛

۴. آموزش و ترویج حقوق بین‌الملل بشردوستانه؛
 ۵. ارتقاء درک و شناخت خطرپذیری در برابر حوادث؛
 ۶. ارتقاء فرهنگ خود امدادی با ترویج فعالیت‌های آموزشی برای مخاطبین و باورهای رفتارهای اجتماعی؛
 ۷. ارتقاء آمادگی کیفی و کمی عملیاتی جمعیت جهت پاسخگویی صحیح و موثر به حوادث؛
 ۸. پاسخگویی کارآمد و اثربخش به حوادث و سوانح؛
 ۹. توانمندسازی تیم‌های عملیاتی جمعیت؛
 ۱۰. ارتقاء سطح تاب‌آوری سازمانی جمعیت؛
 ۱۱. کمک به امر کاهش بیماری‌های واگیر و غیرواگیر جمعیت هدف؛
 ۱۲. مشارکت در برنامه‌های خدمات بهداشتی در سطح ملی و بین‌المللی؛
 ۱۳. هشیارسازی و مشارکت‌جویی اجتماعی در حفظ محیط زیست و منابع طبیعی؛
 ۱۴. طراحی و اجرای نظام مدیریت عملکرد؛
 ۱۵. کمک به ارتقاء سطح پوشش و دسترسی آسیب‌پذیرترین افراد جامعه به خدمات درمانی و توان‌بخشی؛
 ۱۶. ترویج و گسترش فرهنگ خدمات داوطلبانه؛
 ۱۷. تقویت و ارتقاء مشارکت‌های مردمی و تامین منابع داوطلبانه جمعیت در راستای اهداف و خدمات بشردوستانه؛
 ۱۸. تسهیل‌گری و کمک به توانمندسازی و افزایش بهره‌وری سازمان‌های مردم نهاد در انجام فعالیت‌های بشردوستانه؛
 ۱۹. بازبینی و سامان‌دهی فرآیند جذب، سازمان‌دهی و نگهداری جوانان؛
 ۲۰. توانمندسازی جوانان عضو و داوطلب جمعیت؛
 ۲۱. توسعه فعالیت‌های فرهنگی، اجتماعی و امدادی بشردوستانه بامحوریت حضور کودکان، نوجوانان و جوانان جمعیت؛ و
 ۲۲. گسترش نقش جوانان در امور مدیریتی، تصمیم‌سازی و تصمیم‌گیری.
- بر اساس اطلاعات گردآوری شده، عوامل بازدارنده تحقق کامل برنامه پنج ساله مورد بررسی در سه گروه مشکلات فنی و محتوائی برنامه، عوامل مرتبط با سطوح کلان و عوامل مرتبط با پرسنل صف تقسیم شده‌اند. در ادامه به بررسی عوامل مربوط به هر سطح پرداخته شده است.

مشکلات فنی و محتوایی برنامه

جدول ۲-۲) مشکلات محتوایی

ردیف	عنوان	توضیح	راه حل پیشنهادی
۱	نبود پیوست نیازسنجی تدوین برنامه و غالب بودن رویکرد بالا-به-پایین به هنگام تدوین آن	این موضوع سبب شده است که نیازهای بخش‌های مختلف جمعیت (به‌ویژه واحدهای محیطی) به‌صورت کامل در نظر گرفته نشود و در برخی موارد اقدامات غیرمنطقی برای برخی فعالیت‌ها ذکر شود. به‌عنوان مثال، در حالی‌که هزینه جذب، حفظ و انگیزش هر عضو در سازمان جوانان سالانه حدود ۲۵۰ هزار تومان می‌باشد در برنامه قید شده است که سخت‌افزارها و نرم‌افزارهای هویتی میان یک میلیون عضو توزیع شود. این در حالی است که هدف تعیین شده با بودجه سالانه این سازمان تطابق ندارد.	ایجاد ارتباط دو سویه میان تیم تدوین برنامه راهبردی و بخش‌های مختلف جمعیت با استفاده از یک رویکرد تعاملی پایین-به-بالا؛ ایجاد بانک ایده برای دریافت نظرات تمام فعالین جمعیت؛ و تصویب پیوست نیازسنجی پیش از آغاز تدوین برنامه.
۲	عدم تعریف شاخص‌های معتبر مورد تایید جمعیت برای ارزیابی پیشرفت برنامه	در برنامه تدوین شده معاونت آموزش موظف شده است ظرف شش ماه پس از آغاز اجرای برنامه (شش ماهه نخست سال ۱۳۹۶) اقدام به تدوین شاخص‌های لازم نماید، ولی پس از گذشت پنج سال لیست شاخص‌ها نهایی نشده است. نبود شاخص‌های معتبر در کنار آسیب به پایش وضعیت برنامه سبب شده است که اداره ارزیابی نیز در زمینه پایش وضعیت با مشکلاتی مواجه شود.	تدوین و تصویب شاخص‌های ارزیابی برنامه همزمان با تدوین آن.
۳	عدم تعریف شفاف واحد متولی و واحدهای همکار برای هر فعالیت	این موضوع سبب شده است که ۲۸ فعالیت‌های (۱۰٪ کل فعالیت‌ها) بدون اقدام و مسکوت باقی بمانند و ابهاماتی نیز در مورد موظف بودن برخی واحدها برای انجام برخی فعالیت‌ها ایجاد شود که در نهایت منجر به عدم تعریف اقدام برای بخش قابل‌توجهی از فعالیت‌ها شده است.	تعریف شفاف متولی، نهاد همکار، نهاد پشتیبان، سازوکار تامین مالی و ناظر هر فعالیت.
۴	عدم تطابق برنامه‌ها با واقعیت‌های عرصه	به‌عنوان مثال، معاونت بهداشت موظف به آموزش تمام مسافران خارج از کشور شده است که با توجه به تعداد بالای مسافرین خروجی از کشور این موضوع غیرممکن است.	کسب نظر نهاد متولی هر برنامه پیش از تصویب نهایی آن. به‌عنوان مثال، در مورد مثال مطرح شده می‌توان آموزش مسافران را به حجاج محدود نمود.
۵	ابهام و عدم شفاف‌سازی در برخی برنامه‌های تعریف شده	به‌عنوان مثال «تبدیل جمعیت به سازمانی مدافع‌گر، مطالبه‌گر و دیده‌بان»	در صورت در پیش گرفتن یک رویکرد پایین-به-بالا و درگیر کردن تمام ذی‌نفعان این مشکل برطرف خواهد شد.
۶	توجه ناکافی به موضوع پایش مدون	نبود یک دبیرخانه دائم برای ارزیابی وضعیت	تشکیل دبیرخانه اجرای برنامه راهبردی و

	برنامه	برنامه موجب شده است که سازوکارهای پایش آن نیز با مشکلاتی مواجه شود. از سوی دیگر، نبود تعامل پیوسته با واحدهای مختلف جمعیت در زمینه وضعیت اجرای برنامه راهبردی موجب کاهش انگیزش آنها برای اجرا برنامه شده است.	ایجاد سازوکارهای ارتباطی با بخش‌های مختلف جمعیت
۷	کم‌رنگ شدن نقش سازوکار بروزرسانی برنامه یکسال پس از اجرای آن	از سال دوم اجرای برنامه سازوکار بروزرسانی آن متوقف شده و این موضوع سبب شده است که همزمان با تغییر اسناد بالادستی جمعیت و تغییر تکالیف آن برخی فعالیت‌های برنامه ماهیت خود را از دست بدهند. به‌عنوان مثال، با ابلاغ قانون مدیریت بحران در سال ۱۳۹۸ مسئولیت شناسایی مخاطرات از جمعیت هلال احمر گرفته شده است ولی این موضوع همچنان جزء تکالیف سازمان امداد و نجات می‌باشد.	تعریف سازوکاری شفاف برای بروزرسانی برنامه (به‌عنوان مثال، از طریق دبیرخانه اجرای برنامه راهبردی)
۸	توجه ناکافی به موضوع آینده‌نگاری که منجر به عدم هماهنگی برخی از سناریوها با روندهای کشور شده است	به‌عنوان مثال، توجه ناکافی به موضوع تغییرات اقلیمی و رخداد‌های حدی متعاقب آن (همچون افزایش تعداد سیلاب‌ها). این موضوع به نوعی بر مدیریت ریسک استراتژیک جمعیت نیز تأثیر منفی گذاشته است.	تشکیل کمیته آینده‌نگاری به هنگام تدوین برنامه و دریافت نظرات متخصصان ملی حوزه‌های مختلف
۹	توجه ناکافی به ابعاد بودجه‌ای طرح	در بخش انتهای کتابچه برنامه پنج ساله صرفاً پیش‌بینی منابع مالی مورد نیاز بر اساس روندهای گذشته ارائه شده است و بار مالی برنامه و فعالیت‌های مندرج در آن و همچنین تخمین بودجه‌ای اجرای برنامه در بخش‌های مختلف ارائه نشده است. این موضوع سبب شده است که بخش قابل‌توجهی از پروژه‌های تعریف شده (۱۴۳ مورد (۵۲٪)) بودجه کافی دریافت نکند. همچنین، موجب مشکلاتی در زمینه اولویت‌گذاری برنامه‌های مختلف شده است.	تدوین پیوست مالی و بودجه‌ای برنامه به هنگام تدوین آن.
۱۰	کاهش سرمایه اجتماعی جمعیت	این موضوع سبب بروز مشکلاتی جدی در زمینه ارتباط میان برخی واحدهای جمعیت (به‌عنوان مثال، سازمان داوطلبان) با جامعه و انجام تکالیف قانونی آنها شده است.	گسترش اقدامات شفاف‌ساز در زمینه تبیین خدمات ارائه شده توسط جمعیت

مشکلات سطح کلان (عوامل مدیریتی مرتبط با جمعیت)

جدول ۲-۳: عوامل مدیریتی سطح کلان

ردیف	عنوان	توضیح	راه حل پیشنهادی
۱	تغییرات مکرر مدیران ارشد	این موضوع سبب تغییر اولویت‌های سازمانی و ناکافی به برخی از اولویت‌ها و فعالیت‌های برنامه شده است. به عنوان مثال، به هنگام تدوین برنامه موضوع حمایت‌طلبی و مطالبه‌گری مورد تاکید مدیران ارشد بوده و با تغییر مدیریت ارشد جمعیت این موضوع علی‌رغم تاکید برنامه بر آن کنار گذاشته شده است. از سوی دیگر، اینگونه تغییرات و اقدامات بر انگیزه و روحیه پرسنل نیز تأثیرات منفی قابل توجهی داشته‌اند.	راه حل پیشنهادی
۲	تخصیص بودجه ناکافی	به عنوان مثال، بودجه سازمان جوانان به طور متوسط ۵۰٪ محقق شده است یا اینکه در سال ۱۴۰۰ معاونت بهداشت ۹ پروژه تعریف نموده و صرفاً برای یک مورد بودجه تخصیص یافته است.	ایجاد ارتباط میان تخصیص بودجه و برنامه تدوین شده از طریق ارائه پیوست مالی و اولویت‌گذاری برنامه‌ها
۳	نبود سامانه اطلاعاتی یکپارچه برای پایش وضعیت	چندپارگی سامانه‌های اطلاعاتی موجود منجر به عملکرد جزیره‌ای آنها و عدم دسترسی به هنگام به اطلاعات حیاتی در بخش‌های مختلف جمعیت شده است.	یکپارچه‌سازی سامانه‌های موجود و ایجاد رصدخانه جمعیت
۴	نگاه یکسان به تمام مسئولیت‌های جمعیت و عدم اولویت‌گذاری آنها	یکی از مشکلات رایج مطرح شده توسط مدیران مختلف سازمان مشکل عدم تخصیص منابع کافی به پروژه‌ها و اقدامات مختلف و نبود سازوکار اولویت‌گذاری شفاف برای اجرای کامل یکسری برنامه‌های خاص می‌باشد.	تدوین و تصویب سازوکار اولویت‌گذاری پروژه‌های مختلف برنامه
۵	ناکافی بودن آموزش پرسنل در زمینه آشنایی با برنامه و اهداف آن	این موضوع سبب ابهام در تفسیر و ماهیت برخی از فعالیت‌ها شده است	برگزاری دوره‌های آموزشی برای افزایش آگاهی پرسنل بخش‌های مختلف نسبت به برنامه و همچنین نقش سازمان آنها در تحقق اهداف برنامه نه تنها موجب افزایش آگاهی پرسنل می‌شود بلکه انگیزه آنها برای مشارکت را نیز افزایش می‌دهد.
۶	فعال نبودن کمیته پایش اجرای برنامه سبب کاهش التزام برخی از واحدهای جمعیت به اجرای برنامه پنج ساله شده است	این موضوع سبب شده است که برخی واحدها بنا به تشخیص مسئول ارشد خود برنامه را تغییر دهند	الزامی نمودن اجرای برنامه و منوط نمودن هر نوع تغییر در آن به کمیته راهبری اجرا، پایش و تطبیق برنامه.

نارسایی‌های مرتبط با پرسنل صف

جدول ۲-۴: عوامل مدیریتی سطح کلان

ردیف	عنوان	توضیح	راهکار پیشنهادی
۱	نبود سازوکارهای مشخص برای همکاری بلندمدت نیروهای انسانی ماهر با جمعیت (به‌ویژه در استان‌ها)	این موضوع سبب شده است که در بسیاری از حوزه‌ها از جمله توان‌بخشی و IT امکان همکاری با نیروهای انسانی ماهر به‌صورت بلندمدت وجود نداشته باشد	تدوین سازوکار جذب و نگهداری نیروهای متخصص در بخش‌ها و مناطق مختلف جمعیت
۲	ناکافی بودن عوامل انگیزشی برای جذب پرسنل ماهر، از جمله حقوق و دستمزد	این موضوع به‌ویژه در مورد حوزه‌های تخصصی مانند IT صادق است.	
۳	ناکافی بودن تعداد پرسنل متخصص در برخی حوزه‌ها	به‌عنوان مثال، اداره زیرساخت فقط ۴ نیرو دارد؛ اداره نرم‌افزار فاقد نیرو است و اداره آمار نیز دارای متخصص آمار نمی‌باشد.	

جمع‌بندی

باتوجه به مصاحبه‌های انجام گرفته با مدیران ارشد جمعیت عمده دلیل عدم تحقق برنامه‌های گذشته کیفیت و کمیت نیروی انسانی، تکنولوژی، سامانه‌های یکپارچه، سیستم‌های رصد و پایش، نبود منابع مالی کافی و کم بودن طول عمر مدیریت در سطوح ارشد بوده است.

بررسی اهداف و ماموریت‌های برنامه تحول راهبردی (خانم دکتر آفتاب آذری)

علیرغم پیگیری‌های متعدد متأسفانه سند قابل اعتنایی از این برنامه بدست نیامد و حسب اظهارات کارکنان با سابقه برنامه یاد شده اجرایی نشد.

بررسی اهداف و ماموریت‌های برنامه تحول راهبردی جمعیت (شرکت طلعه مهر امید)

علیرغم پیگیری‌های متعدد متأسفانه سند قابل اعتنایی از این برنامه بدست نیامد و حسب اظهارات کارکنان با سابقه برنامه یاد شده اجرایی نشد.

بررسی اهداف و ماموریت‌های برنامه مرکز مطالعات مدیریت و بهره‌وری و ایران

علیرغم پیگیری‌های متعدد متأسفانه سند قابل اعتنایی از این برنامه بدست نیامد و حسب اظهارات کارکنان با سابقه برنامه یاد شده اجرایی نشد.

بررسی برنامه پنج ساله جمعیت هلال احمر جمهوری اسلامی ایران (۱۳۸۵)

اولویت‌های اصلی این برنامه که توسط مرکز مطالعات مدیریت و بهره‌وری با هدایت مرحوم دکتر عادل آذر تهیه گردید،

به شرح ذیل است:

- پیشگیری، کاهش اثرات و آمادگی در برابر حادثه و سانحه؛
- مقابله در برابر حادثه و سانحه؛
- تقویت جلوه ملی و ارتباطات بین‌المللی در راستای ایجاد تفاهم بیشتر، صلح و دوستی متقابل بین ملت‌ها؛
- نه‌اینه کردن مشارکت جوانان در فعالیت‌های امدادی و عام‌المنفعه؛
- توسعه و بهبود فعالیت‌های داوطلبانه؛
- آموزش‌ها و پشتیبانی‌های کاربردی؛ و
- پشتیبانی.

حوزه‌های ماموریتی و چشم‌اندازهای ترسیم شده برای آنها نیز به شرح جدول ۲-۵ بوده‌اند.

جدول ۲-۵: حوزه‌های ماموریتی و چشم‌اندازهای برنامه مرکز مطالعات مدیریت و بهره‌وری ایران

ردیف	حوزه ماموریتی	چشم‌انداز ترسیم شده
۱	پیشگیری و کاهش اثرات و آمادگی در برابر حادثه و سانحه	سازمانی فعال و پیشرو در ایجاد جامعه‌ای ایمن و مستحکم در برابر خطرات و نیز آماده جهت رویارویی با هرگونه حادثه و سانحه غیرمترقبه، از طریق بسیج امکانات، منابع و هماهنگی با تمامی عناصر مدیریت حادثه و سانحه در کشور
۲	مقابله در برابر حادثه و سانحه	سازمانی پاسخگو به هرنوع حادثه در هر نقطه از کشور با حداکثر کارایی و اثربخشی در حداقل زمان ممکن و بسیج ظرفیت‌ها جهت امدادسانی به منطقه حادثه دیده در حدود وظایف هلال احمر
۳	تقویت جلوه ملی و ارتباطات بین‌المللی در راستای ایجاد تفاهم بیشتر، صلح و دوستی متقابل میان ملت‌ها	سازمانی که ارزش‌های اسلامی و انسان‌دوستانه و اصول بنیادین نهضت بین‌المللی صلیب سرخ و هلال احمر را در بین آحاد جامعه نهادینه نموده و تلاش‌های بین‌المللی آن موجب شناخته شدن جمهوری اسلامی ایران به عنوان کشوری دوستار صلح و دوستی در جهان شده و تعامل موثر را با ارکان نهضت، نهادهای دولتی و سازمان‌های غیردولتی و جامعه بین‌المللی ایجاد نموده است.
۴	نهادینه کردن مشارکت جوانان در خدمات امدادی و عام‌المنفعه	سازمانی که مشارکت و حضور گسترده جوانان را در فعالیت‌های امدادی و عام‌المنفعه نهادینه نموده است.
۵	توسعه و بهبود فعالیت‌های داوطلبانه	سازمانی که ظرفیت‌های مناسب را جهت توسعه فعالیت‌های داوطلبی ایجاد نموده و بستر مناسب برای به‌کارگیری توان توانمندان جهت رفع نیاز نیازمندان را ایجاد نموده است.
۶	حمایت از سلامت انسان‌ها	برترین سازمان غیردولتی در زمینه حمایت از سلامت انسان‌ها در کشور در راستای سیاست‌های دولتی
۷	آموزش و پژوهش‌های کاربردی	سازمانی پاسخگو به تمام نیازهای آموزشی و پژوهشی در عرصه مدیریت حوادث و سوانح در کشور و آموزش کلیه کارکنان و مدیران زیرمجموعه
۸	پشتیبانی	مدیریت منابع مالی
		جمعیت با تنوع بخشی و بهینه نمودن منابع درآمدی

می‌تواند درآمدهای داخلی خود را افزایش دهد			
جمعیت، سازمانی است با کارکنانی متخصص، کارآمد و با انگیزه	منابع انسانی		
نظام جامع فناوری اطلاعات و ارتباطات به نحوی در جمعیت استقرار می‌یابد که طی آن زیرساختی مبتنی بر دیتا در سطوح ساختمان، شهر، استان و کشور به وجود آمده و جمع‌آوری دیتا از سطوح عملیاتی، توسط نرم‌افزارهایی جامعه انجام می‌گردد که اطلاعات (دیتای پردازش شده) برای مدیران و کارشناسان همه سطوح (ارشد، میانی و عملیاتی) در مواقع عادی و بحران امکان‌پذیر باشد.	فناوری اطلاعات و ارتباطات		

مهم‌ترین اهداف این برنامه عبارتند از:

- ارتقا آگاهی و آموزش همگانی برای کاهش خطر؛
- تقویت تاب‌آوری در برابر حوادث؛
- مشارکت‌های مردمی و داوطلبانه؛
- حمایت از سلامت انسان‌ها؛
- تقویت نظام آموزش و پژوهش؛
- تقویت سازوکارهای پشتیبانی؛
- تقویت همکاری‌های بین‌المللی؛ و
- تقویت نقش جوانان.

در ادامه به‌صورت کلی به هریک از این موارد پرداخته شده است:

تقویت تاب‌آوری در برابر حوادث

- ارتقاء آگاهی در زمینه حوادث و سوانح؛
- آمادگی جهت پاسخگویی به حوادث و سوانح از طریق بهبود و توسعه نظام مدیریت انسانی و توسعه برنامه‌های عملی جهت آموزش و حفظ آمادگی امدادگران؛ و
- نهادینه‌سازی فرهنگ ایمنی و خود امدادی.

مشارکت‌های مردمی و داوطلبانه

- زمینه‌سازی جذب و جلب خدمات داوطلبانه؛
- تقویت نظام مشارکت اعضاء در ارائه خدمات داوطلبانه؛
- نظام‌مند ساختن نحوه ارائه خدمات حمایتی به نیازمندان؛ و

- بهینه‌سازی سبد ارائه خدمات حمایتی.

حمایت از سلامت انسان‌ها

- سامان‌دهی مراکز تولیدی و خدمات دارویی و تجهیزاتی؛
- سامان‌دهی مراکز خدمات بهداشتی؛
- توسعه مراکز تولیدی و خدمات دارویی و تجهیزات؛
- توسعه همکاری‌های موثر درون و برون مرزی؛
- سامان‌دهی مراکز خدمات درمانی/توان‌بخشی؛ و
- توسعه مراکز خدمات درمانی/توان‌بخشی.

تقویت نظام آموزش و پژوهش

- ارتقاء دانش و مهارت امدادگران؛
- ارتقاء دانش و مهارت مدیران و پرسنل صف و ستاد؛
- توسعه کمی و کیفی آموزش‌های همگانی؛
- ارتقا کمی و کیفی اعضای هیئت علمی؛
- توسعه ارتباطات دانشگاهی در سطح ملی و بین‌المللی؛
- توسعه فضا و بهبود امکانات و تجهیزات آموزشی؛
- بسترسازی برای تقویت پژوهش‌ها و توسعه پژوهش‌های کاربردی؛ و
- حمایت از پژوهشگران و مراکز پژوهشی.

تقویت سازوکارهای پشتیبانی

- بهینه‌سازی مدیریت منابع مالی؛
- بهینه‌سازی مدیریت منابع انسانی؛
- توسعه و کاربست فناوری اطلاعات؛ و
- بهینه‌سازی ساختار و فرآیندهای جمعیت.

تقویت همکاری‌های بین‌المللی و تحکیم جایگاه جمعیت در عرصه بین‌المللی

- ترویج حقوق انسان‌دوستانه؛
- بهبود وضعیت آوارگان و پناهندگان؛
- جلب و جذب همکاری‌های بین‌المللی؛
- به‌کارگیری توان موثر NGOها؛ و
- ارتقا و بهره‌گیری از روحیه و فرهنگ صلح و دوستی در جامعه.

تقویت نقش جوانان

- افزایش کمی و کیفی جوانان عضو جمعیت؛
 - توسعه همکاری‌های درون و برون سازمانی در زمینه جوانان؛
 - فرهنگ‌سازی و ترویج مشارکت جوانان؛
 - سازمان‌دهی مطلوب جوانان؛ و
 - افزایش مشارکت جوانان در تصمیم‌سازی‌ها و تصمیم‌گیری‌ها.
- سیاست‌های کلی تدوین شده برای تحقق اهداف مطرح شده نیز به شرح ذیل بوده‌اند:
- افزایش تاب‌آوری، تقویت ظرفیت‌ها و توانمندسازی افراد و جوامع محلی برای کاهش خطر حوادث و سوانح؛
 - ارتقا سطح آمادگی جمعیت هلال احمر جهت پاسخگویی موثر به حوادث و سوانح؛
 - کمک به تامین زندگی سالم و ایمن و ترویج حفظ محیط زیست؛
 - ترویج و گسترش مشارکت اجتماعی در فعالیت‌های بشردوستانه با تقویت نقش جوانان و داوطلبان؛
 - افزایش بهینه‌گی مدیریت منابع؛
 - مدیریت دانش و مبتنی بر شواهد؛ و
 - توسعه همکاری‌های بین‌المللی و ترویج دیپلماسی بشردوستانه.
- اهداف تصریح شده برای هریک از معاونت‌ها و سازمان‌های تابعه نیز به شرح ذیل بوده است.

اهداف کلی سازمان جوانان

- بازبینی و سازمان‌دهی فرآیند جذب، سازمان‌دهی و نگهداری جوانان؛
- توانمندسازی جوانان عضو و داوطلب جمعیت؛
- توسعه فعالیت‌های فرهنگی، اجتماعی و امدادی بشردوستانه با محوریت حضور کودکان، نوجوانان و جوانان جمعیت؛
- گسترش نقش جوانان در امور مدیریتی، تصمیم‌سازی و تصمیم‌گیری؛
- زمینه‌سازی ترویج فرهنگ گفتگوی بشردوستی؛
- راه‌اندازی کمپین‌های آگاه‌سازی جامعه و گروه‌های مرجع نسبت به مخاطرات جاده‌ای؛
- تقویت حضور و نقش جوانان در برخورد با آسیب‌های اجتماعی؛
- بسترسازی مناسب جهت پرورش و فعالیت اعضای صاحب ایده و ایجاد اتاق فکر؛
- تقویت توان راهبری گروه همسالان در میان جوانان؛

- تعامل و جلب مشارکت نهادهای مرتبط در حوزه اشتغال، تامین سرمایه و حامی کارآفرینان؛ و
- توانمندسازی گروه‌های هدف خدمت گیرنده با محوریت توسعه کارآفرینی.

اهداف کلی سازمان داوطلبان

- پاسخگویی کارآمد و اثربخش به حوادث و سوانح؛
- افزایش کمی و کیفی عضویت داوطلبان؛
- شناسایی و طبقه‌بندی گروه‌های هدف و مرجع جهت جذب منابع و ارائه خدمات داوطلبانه هدفمند و اثربخش؛
- بسترسازی برای مشارکت داوطلبان در راستای هم‌افزایی جهت گردآوری کمک‌های مردمی؛ و
- تبیین جایگاه و اهمیت حوزه داوطلبان به‌عنوان سازمانی اثربخش و نهادینه‌ساختن فعالیت‌های بشردوستانه.

اهداف کلی سازمان امداد و نجات

- تدوین و بازنگری آیین‌نامه‌ها و دستورعمل‌های عملیاتی جهت پاسخ به حوادث و سوانح؛
- ایجاد ساختار یکپارچه مدیریت و فرماندهی عملیات اضطراری جمعیت؛
- برنامه‌ریزی مستمر و برگزاری برنامه‌های آموزشی و دوره‌های توان افزایی و مهارتی نیروهای عملیاتی و کارکنان؛ و
- ارتقا سطح آمادگی سازمانی و عملیاتی جمعیت و پاسخ کارآمد به حوادث و سوانح بر اساس نیازها و اولویت‌های جامعه آسیب‌پذیر.

اهداف کلی سازمان تدارکات پزشکی

- افزایش سهم بازار دارو و تجهیزات پزشکی طی برنامه ۵ ساله؛
- اخذ نمایندگی ۱۰ قلم داروی استراتژیک کشور تا پایان سال ۱۴۰۵؛
- بازاریابی محصولات تولیدی شرکت‌های تابعه سازمان توسط شرکت بازرگانی سه‌کیش؛
- توسعه صادرات و توجه به بازارهای جهانی؛
- برقراری ارتباط با شرکت‌ها و پارک‌های فناوری و دانش‌بنیان به منظور همکاری مشترک در زمینه‌های فعالیتی سازمان و شرکت‌های تابعه؛
- تدوین و پیاده‌سازی ضوابط اجرایی نوین حاکمیت شرکتی در سازمان و شرکت‌های تابعه؛

- طراحی و استقرار نظام جامع آماری با هدف تولید، تحلیل و انتشار آمار و اطلاعات شرکت‌های تابعه سازمان؛
- بازمهندسی فرایندها و روش‌های کسبوکار شرکت‌های تابعه سازمان؛
- طراحی تدوین و پیاده‌سازی نظام‌نامه ارزیابی، انتخاب و به‌کارگیری نیروی انسانی متعهد؛ و
- به‌کارگیری منابع و دارایی‌ها در جهت ارتقا بهره‌وری و بازنگری و بهبود سبد دارایی‌ها.

اهداف کلی معاونت آموزش و پژوهش

- برگزاری کارگاه‌های آموزش همگانی؛
- آموزش تخصصی و بازآموزی مربیان؛
- استفاده از ظرفیت رسانه‌ها جهت ترویج آموزش همگانی برای افراد و جوامع محلی؛
- توسعه و ترویج مفاهیم اساسی تاب‌آوری و کاربرد آنها به شکل چند بخشی در برنامه‌ها و فعالیت‌های مرتبط جمعیت؛
- انجام پژوهش‌های کاربردی در حوزه امداد و نجات؛
- افزایش سطح دانش و مهارت نیروی انسانی مراکز علمی کاربردی؛
- فرهنگ‌سازی علمی و تقویت ارزش‌های ایرانی و اسلامی؛
- بروزرسانی دانش و مهارت اعضای هیات علمی؛
- توسعه دانش و مهارت کاربردی کارکنان جمعیت؛ و
- توسعه دانش و مهارت کاربردی جامعه هدف جمعیت در سطوح درون و برون سازمانی.

اهداف کلی معاونت بهداشت، درمان و توانبخشی

- ارائه خدمات سلامت محور؛
- سازماندهی تیم‌های درمان اضطراری؛
- کمک به ارتقاء سطح پوشش و دسترسی آسیب‌پذیرترین افراد جامعه به خدمات درمانی و توانبخشی؛
- مشارکت در برنامه‌های خدمات بهداشتی در سطح ملی و بین‌المللی؛
- ارتقاء آمادگی کیفی و کمی عملیاتی جمعیت جهت پاسخگویی صحیح و موثر به حوادث و سوانح؛ و
- کمک به امر کاهش بیماری‌های واگیر و غیرواگیر گروه‌های هدف.

اهداف کلی معاونت بین الملل

- تقویت دیپلماسی بشردوستانه و مدافعه‌گری از اقشار آسیب‌دیده و آسیب‌پذیر در سطح ملی و بین‌المللی؛
 - ارتقا آمادگی کیفی و کمی عملیاتی جمعیت جهت پاسخگویی صحیح و موثر به حوادث و سوانح؛
 - اجرای پروژه‌های ارائه خدمات بهداشتی و اجتماعی به مهاجران؛
 - ظرفیت‌سازی و اجرای پروژه‌های مشترک بین‌المللی، جذب منابع از اهدا کنندگان بین‌المللی و غیره؛
 - ارائه آموزش‌ها و نشست‌های تخصصی و همگانی با همکاری رسانه‌های گروهی؛
 - تلاش و جهت‌گیری فعالیت‌های جمعیت در مشارکت با برنامه‌های ملی مقابله با تخریب‌های محیط زیست و منابع طبیعی؛ و
 - مشارکت در برنامه‌های منطقه‌ای و جهانی مربوطه بر اساس نیازها، اولویت‌ها و ظرفیت‌ها.
- با توجه به بررسی‌های انجام شده این برنامه هم‌عیرغم اهداف مطلوبش، ظاهراً زینت کتابخانه بوده و اجرا نشده است.

فصل سوم:

- . اسناد بالادستی؛**
- . ارکان جهت ساز (مأموریت،**
- چشم انداز و ارزش ها).**

فصل سوم: اسناد بالادستی، ارکان جهت‌ساز (مأموریت، چشم‌انداز، ارزش‌ها) و اهداف استراتژیک

مقدمه

مرور قوانین و اسناد بالادستی مرتبط با موضوع فعالیت جمعیت هلال احمر راه‌گشای تدوین چشم‌انداز و مأموریت خواهد بود. در این قسمت سعی شده است تا بر حسب مورد، کلیه مستندات مرتبط و تبیین‌کننده فلسفه وجودی و مأموریت جمعیت هلال احمر جمهوری اسلامی ارائه گردد.

هدف اصلی از تدوین این فصل، ارائه تصویری روشن و واضح از انتظارات نهادهای دولتی و سازمان‌های مرتبط است، که در غالب قوانین و اسناد فرابخشی بررسی شده است. در این مرحله، سعی شده است تا موضوعات مورد بررسی از نظم و انسجام درونی مشخصی برخوردار باشد. ابتدا متن هر یک از اسناد مورد بررسی ارائه می‌شود و سپس با استفاده از آنها اجزای بیانیه مأموریت و چشم‌انداز جمعیت شناسایی خواهد شد.

۱. قرآن و روایات؛

خدمات هلال احمر مصداق آیه ۳۲ سوره مائده «وَمَنْ أَحْيَاهَا فَكَأَنَّمَا أَحْيَا النَّاسَ جَمِيعًا» است؛ فلسفه وجودی هلال احمر جامه عمل پوشاندن به انسانیت، جهان‌شمولی و ارائه خدماتی است که تمامی این امور برگرفته از آیات قرآن کریم است. هر عملی که انسان انجام می‌دهد باید همراه با نیت خالص باشد و هر فردی که یک انسان را نجات دهد انگار بشریت و انسانیت را نجات داده است.

فلسفه وجود هلال احمر و خدمات امدادسانی بر مبنای آیات قرآنی بوده که هرکس انسانی را نجات دهد در واقع جان انسان‌ها و تمامی بشر را نجات داده است. قرآن کریم وظایف هلال احمر در خصوص حیات انسان‌ها را چنین بیان کرده که در واقع حیات فیزیکی و حیات انسانی را برای آن‌ها برقرار کرده و با تلاش‌هایی که انجام می‌دهند در حوادث طبیعی، زلزله، آتش‌سوزی و... در خدمت‌رسانی به مردم در واقع دستورات باری تعالی و پیامبر اکرم (ص) را اجابت می‌کنند.

در جمعیت هلال احمر شعارهایی وجود دارد که مبتنی بر انسانیت بوده و انسانیت به معنای واقعی که سیاه و سفید و قوم، قبیله و نژاد در آن مطرح نیست، مطرح شده است

هدف اول جمعیت هلال احمر تسکین آلام بشری و در دین مبین اسلام یکی از مهمترین کارها برای تسکین آلام رجوع به آیات گنجینه قرآن کریم و عترت پیامبر اکرم (ص) عنوان شده است.

از حفظ کرامت انسانی به عنوان دومین هدف جمعیت هلال احمر می‌توان نام برد آیات و مفاهیم قرآن کریم و تاکید بر اشرف مخلوقات بودن انسانی مبین این اصل در جمعیت است.

با توجه به آیات و احادیث اهداف "جمعیت هلال احمر" بر پایه‌ی تعالیم اسلامی معرفی می‌شود. برای مثال، از اهداف آن می‌توان به این نمونه‌ها اشاره کرد. ۱- تلاش برای تسکین آلام بشری، ۲- تامین احترام انسان‌ها، ۳- کوشش به منظور برقراری دوستی، تفاهم متقابل و صلح پایدار میان ملت‌ها، ۴- حمایت از زندگی و سلامت انسان‌ها بدون در نظر گرفتن هیچ گونه تبعیض میان آن‌ها.

بنای «یاری رسانی به دیگری» نیاز به زیربنا و مبانی محکمی دارد تا بتواند پایدار، استوار و پابرجا بماند و برخورداری از پشتوانه قانونی منجر به تعمیق و گسترش فرهنگ یاری رسانی و همچنین تضمین هر چه بهتر اجرای آن در سطح جامعه خواهد گردید.

پرسش‌های مطرح در این زمینه از این قرارند که آیا چنین مبانی وجود دارد و اگر چنین است آن مبانی کدامند؟ موضوع کمک به دیگری از چه منابع قانونی برخوردار است؟ و در نهایت آنکه، در صورت خودداری افراد از کمک به دیگری چه مسئولیتی متوجه ایشان خواهد گردید کمک کردن و دستگیری از دیگران خصوصاً در مواقعی که خطر جانی آنها را تهدید می‌کند از چه اهمیت اخلاقی و عقلانی بالایی برخوردار است. چنانکه این امر بارها توسط انبیاء الهی و مصلحان مورد تاکید قرار گرفته و از دیرباز تا کنون در کانون بحث و بررسی اندیشمندان و فیلسوفان از نحله‌های فکری گوناگون بوده و شایسته است که سرلوحه کار انسان‌ها قرار گیرد. انسان‌هایی که به قول شیخ اجل سعدی «اعضای یک پیکرند» و در خلقت «از یک گوهرند» و چه نیکوست که «چو عضوی به درد آورد روزگار دگر عضوها را نماند قرار».

همه ادیان آسمانی اصولی را در خصوص کمک به هم نوع دارند که پیروان آن مذهب را بر آن می‌دارد تا این عمل را پسندیده بدانند و تا حد امکان جهت انجام آن تلاش ورزند. دین اسلام، به عنوان یک دین اجتماعی، تاکید بسیاری بر حفظ و تقویت بنیان‌های جامعه دارد و اهمیت این امر از تعداد بسیار زیاد آیه‌های قرآن کریم و روایات گوناگون در خصوص همکاری، مساعدت و همیاری میان انسان‌ها هویدا است.

اهمیت حفظ اجتماع و یاری رساندن انسان‌ها به یکدیگر، به روشنی در اسلام شناسایی شده و مورد تاکید قرار گرفته است ... و صراحتاً برای کسانی که به این وظیفه اخلاقی و مذهبی خود جامه عمل می‌پوشانند، وعده پاداش اخروی داده شده و در مواردی برای کسانی که بدان عمل نمی‌کنند، عقاب شدید اخروی در نظر گرفته شده است.

همانطور که ذکر گردید، در جای جای قرآن کریم اهمیت و ارزش کمک به دیگری و خصوصاً نجات جان دیگری، که در زمره اعمال و رفتار نیکو نسبت به دیگران محسوب می‌گردد، مورد تاکید قرار گرفته است که می‌توان به سوره نحل آیه ۹۰ «ان الله یامر بالعدل و الاحسان»، سوره سبا آیه ۱۱ «و اعملوا صالحاً انّی بما تعملون بصیر»، سوره حج آیه ۷۷ «و افعلو الخیر لعلکم تفلحون»، سوره مائده آیه ۲ «و تعاونوا علی البر و التقوی»، سوره لقمان آیه ۲۲ «و من یسلم وجهه الی الله و هو محسن فقد استمسک بالعروة الوثقی و الی الله عاقبه الامور» اشاره کرد.

علاوه بر موارد ذکر شده، یکی از آیه‌های «بسیار مهم» دیگر قرآن در همین خصوص، آیه ۳۲ سوره مائده است، که بیان می‌دارد:

«بدین سبب، به بنی اسرائیل اعلام کردیم که هر کس نفسی (انسانی) را بکشد، بدون اینکه او کسی را کشته باشد و یا فسادى در زمین کرده باشد، گویی همه انسان‌ها را کشته است و هر کس که انسانی را زنده کند [از مرگ برهاند]، گویی همه انسان‌ها را حیات بخشیده است».

تاکیدی اینگونه بر رهانیدن یک فرد از مرگ و نجات جان وی و مهم‌تر از آن برابر دانستن آن با نجات جان همه انسان‌ها:

نخست، نشان از کرامت والای بشر در میان مخلوقات دیگر دارد و این مهم در آیات دیگر قرآن کریم نیز ذکر گردیده است، که از جمله می‌توان به آیه ۷۰ سوره اسراء اشاره کرد، در این آیه می‌خوانیم:

وَلَقَدْ كَرَّمْنَا بَنِي آدَمَ وَحَمَلْنَاهُمْ فِي الْبَرِّ وَالْبَحْرِ وَرَزَقْنَاهُمْ مِنَ الطَّيِّبَاتِ وَفَضَّلْنَاهُمْ عَلَى كَثِيرٍ مِمَّنْ خَلَقْنَا تَفْضِيلًا «و به راستی فرزندان آدم را گرامی داشتیم (به فرزندان آدم کرامت بخشیدیم)، و آنان را در خشکی و دریا بر (مرکب مراد) روانه داشتیم و به ایشان از پاکیزه‌ها روزی دادیم، و آنان را بر بسیاری از مخلوقات خویش برتری بخشیدیم»

دوم، حاکی از ارزش و اهمیت بسیار بالای نوع و نفس کار انجام شده توسط انسانی را دارد که بدین امر مبادرت می‌ورزد؛

سوم آنکه در این آیه نه سخن از نجات جان مومن ست و نه سخن از انجام این کار توسط مومن، بلکه مخاطب پیام الهی در این آیه تمامی انسان‌ها اعم از مومن و غیر آن هستند.

ممکن است به ذهن آید که اسلام معیار کمک و محبت را تنها هم مذهب بودن قرار داده است، ولی این توهّم با طرز تفکر اسلامی سازگاری ندارد. اسلام احسان و نیکوکاری را به عنوان یک اقدام شایسته مقام انسانی در مورد کسانی که سرستیز با مسلمانان ندارند، پیرو هر عقیده و آئینی که باشند، تعمیم می‌دهد.

از همین جا می‌توان به اساسنامه جمعیت هلال احمر گریز زد و پیوندی میان آن و این آیه برقرار نمود که نکات بالا، خصوصاً نکته سوم در جای جای آن به خوبی مشهود بوده و می‌توان آن را در راستای دستیابی به هدف ضمنی این آیه کریمه ارزیابی کرد. در ذیل به ذکر قسمت‌هایی از اساسنامه می‌پردازیم:

الف) ماده ۲ اساسنامه اهداف جمعیت را به شرح ذیل بر می‌شمرد: «تلاش برای تسکین آلام بشری، تأمین احترام انسان‌ها و کوشش در جهت برقراری دوستی و تفاهم متقابل و صلح پایدار میان ملت‌ها و همچنین حمایت از زندگی و سلامت انسان‌ها بدون درنظر گرفتن هیچ‌گونه تبعیض میان آنها».

ب) علاوه بر این، ماده ۳ اساسنامه نیز وظایفی را برای جمعیت «در سطح کشور و خارج کشور» بر می‌شمارد که خود نشان از محدود به مکان و افراد خاص نبودن اهداف و وظایف جمعیت دارد.

پ) همچنین در ماده ۴ آمده است که: «در زمان جنگ و در تصادمات و برخوردهای مسلحانه، جمعیت و عوامل امدادی آن طبق مقررات ملی و بین‌المللی و مصون از هر گونه ممانعت و یا تعرض دستجات متخاصم، بی‌طرفانه به کمک مجروحین و آسیب دیدگان و پناهندگان و آوارگان و اسراء و جستجوی مفقودالائرها شتافته و به طرفین درگیر به نحو یکسان و بدون هیچ‌گونه تبعیضی کمک‌های انسانی خود را عرضه می‌نماید و طرفین متخاصم مکلف به احترام و همکاری با جمعیت و عوامل آن می‌باشند»

علاوه بر قرآن کریم به عنوان یکی از مهم‌ترین متون اسلامی، همان‌طور که در بالا ذکر گردید، روایات فراوانی در این زمینه نقل گردیده است، که از آن جمله می‌توان به روایات مشهور پیامبر اکرم (ص) اشاره کرد. به طور کلی این روایات به دو دسته کلی تقسیم می‌شوند، در دسته اول روی سخن پیامبر (ص) با مومنان و نتیجه

آن متوجه افرادی است که در یک جامعه ایمانی و دینی زندگی می کنند و در دسته دیگر، هر چند روی سخن با جامعه ایمانی است اما نتیجه و پیام روایت فراتر از مومنان بوده و همانند آیه ای که به آن اشاره شد، غیر مومنان را نیز در بر می گیرد. در ذیل به چند مورد از هر کدام، به عنوان نمونه، اشاره می گردد:

دسته اول:

مَنْ أَصْبَحَ لَا يَهْتَمُّ بِأُمُورِ الْمُسْلِمِينَ فَلَيْسَ مِنْهُمْ ، وَ مَنْ سَمِعَ رَجُلًا يُنَادِي : يَا لِّلْمُسْلِمِينَ ! فَلَمْ يُجِبْهُ فَلَيْسَ بِمُسْلِمٍ

پیامبر خدا صلی الله علیه و آله : هر که روز خود را آغاز کند و دغدغه امور (مشکلات) مسلمانان را نداشته باشد ، از آنان نیست و هر که فریاد کمک خواهی مردی را بشنود و به کمکش نشتابد ، مسلمان نیست.

از امام صادق علیه السلام روایت شده است که فرمود: «خداوند فرموده است که مردم عیال من هستند و محبوب ترین مردم نزد من کسی است که با مردم مهربان تر باشد و برای برآوردن حاجات آنها تلاش بیشتری کند».

از امام رضا علیه السلام روایت شده است که فرمود: «خداوند بندگان دارد که برای برآوردن حاجت مردم تلاش می کنند، آنها در روز قیامت در امان هستند و هر کس دل مؤمنی را شاد کند، خداوند در روز قیامت دل او را شاد می کند» امام علی (ع): طوبی لِمَنْ أَحْسَنَ إِلَى الْعِبَادِ وَ تَزَوَّدَ لِلْمَعَادِ

خوشا به حال آن که به بندگان خدا نیکی کند و برای آخرت خود زاد و توشه بگیرد

غررالحکم و دررالکلم ، ح

امام کاظم علیه السلام:

إِنَّ لِلَّهِ عِبَادًا فِي الْأَرْضِ يَسْعَوْنَ فِي حَوَائِجِ النَّاسِ هُمْ الْأَمَنُونَ يَوْمَ الْقِيَامَةِ

خداوند در زمین بندگان دارد که برای برآوردن نیازهای مردم می کوشند ؛ اینان ایمنی یافتگان روز قیامت اند

الکافی ، ج ۲ ، ص

دسته دوم:

حضرت رسول (صلی الله علیه و آله) فرمودند: «الْمُؤْمِنُ أَخُو الْمُؤْمِنِ كَالْجَسَدِ الْوَاحِدِ إِنْ اشْتَكَى شَيْئًا مِنْهُ وَجَدَ أَلَمَ ذَلِكَ فِي سَائِرِ الْبَدَنِ»؛ (مؤمنین برادر همدیگر و همچون اعضای یک پیکرند؛ و هنگامی که عضوی ناراحت و بیمار شود همه اعضا، آن ناراحتی را احساس می کنند)

در حدیث دیگری آمده است: آنگاه که از رسول خدا - صلی الله علیه و آله و سلم - پرسیدند: محبوب ترین مردم کیست؟ فرمود: أَنْفَعُ النَّاسِ لِلنَّاسِ: آن کس که وجودش برای مردم سودمندتر باشد.

پیامبر اکرم - صلی الله علیه و آله و سلم - فرمود:

«الْخُلُقُ عِيَالُ اللَّهِ فَأَحَبُّ الْخُلُقِ إِلَى اللَّهِ مَنْ نَفَعَ عِيَالَ اللَّهِ وَ ادْخَلَ عَلَى أَهْلِ بَيْتِ سُرُورًا.»

مردم عائله و جیره خواران خداوندند. محبوب ترین آنها نزد خدا کسی است که سودش به عائله خدا برسد و خانواده ای را خوشحال کند.

رسول خدا - صلی الله علیه و آله و سلم - فرمود:

«دَخَلَ عَبْدُ الْجَنَّةِ بَغْضَنٍ مِنْ شَوْكِ كَانِ عَلَى طَرِيقِ الْمُسْلِمِينَ فَأَمَاطَهُ عَنْهُ.»

بنده ای از بندگان خدا در اثر اینکه شاخه خاری را از سر راه مسلمین برداشت اهل بهشت شد.

پیامبر نیز نقل شده است که فرموده اند:

«از جمله بندگان آن کس پیش خدا محبوب تر است که برای بندگان خدا سودمندتر است.» یا «بهترین کارها پس از ایمان به خدا، دوستی با مردم است.»

پیامبر اکرم - صلی الله علیه و آله و سلم - فرمود:

«إِنَّمَا الْمُؤْمِنُونَ فِي تَرَاحُمِهِمْ وَ تَعَاطُفِهِمْ بِمَنْزِلَةِ الْجَسَدِ الْوَاحِدِ إِذَا اشْتَكَى مِنْهُ عُضْوٌ وَاحِدٌ تَدَاعَى لَهُ سَائِرُ الْجَسَدِ بِالْحُمَى وَالسَّهْرِ».

مؤمنان از نظر مهرورزی و عطوفت نسبت به یکدیگر مانند یک پیکرند که هرگاه عضوی از آن دچار دردی شود سایر اعضا (از راه تب و بیداری و ناراحتی) همدردی خود را با آن عضو ابراز می دارند و به کمکش می شتابند. همانطور که ملاحظه شد، آموزه‌های دین اسلام انسان‌ها را تشویق به همیاری و کمک به دیگران کرده و حتی آنها را مکلف می کند تا در صورت نیاز یک فرد به کمک، کمک را از وی دریغ نداشته و به کمک وی بشتابند و در این خصوص انسان را مسئول دانسته و مسئولیت کمک به دیگری را بر دوش آنها می نهد. خلاصه کلام آنکه «در اسلام احترام به انسانیت، تکریم بشریت، دعوت به اخوت و برادری و نیکی به همدیگر، همه انسانها را شامل می گردد و بنابراین ابراز عواطف و مراعات جنبه های عالی اخلاقی و انسانی به صورت ریشه دار و عمیق از ژرفای جان و دل در اعمال و رفتار و روابط خارجی شخص تربیت یافته در این دین، به ظهور می رسد».

۲. سند چشم انداز بیست ساله کشور؛

از سال ۱۳۷۸ در دبیرخانه مجمع تشخیص مصلحت نظام برای هم‌جهت‌سازی سیاست‌های کلی ضرورت ترسیم و تبیین یک افق روشن در آینده ایران مشخص شد و تا مدت‌ها مطالعات و مباحث تحت عنوان «افق آینده ایران اسلامی» ادامه یافت. در سال ۱۳۸۰ مفهوم چشم‌انداز بجای افق آینده مورد تأکید قرار گرفت. و با ابلاغ مقام معظم رهبری، مجمع تشخیص مصلحت نظام سند ملی چشم‌انداز ایران را تهیه نمود. نتایج کمیسیون چشم‌انداز در سال ۱۳۸۱ در مجمع تشخیص مصلحت نظام به بحث گذاشته شد و در سال ۱۳۸۲ پس از اصلاحاتی که مقام معظم رهبری در آن مصوبات انجام دادند به تصویب نهایی رسید و در تاریخ ۸۲/۸/۲۳ به قوای سه‌گانه ابلاغ شد.

چشم‌انداز جمهوری اسلامی ایران در افق ۱۴۰۴ هجری شمسی، که توسط مقام معظم رهبری ابلاغ گردیده است، از جمله اسناد مهم بالا دستی به شمار می‌آید که در تدوین برنامه‌های دولتی و خصوصی بایستی لحاظ گردد. این سند به عنوان راهنمای عمل و انسجام بخش برنامه‌های بخش دولتی و خصوصی عمل می‌کند. لذا بررسی آن در تدوین برنامه از جایگاه مهمی برخوردار است.

با اتکال به قدرت لایزال الهی و در پرتو ایمان و عزم ملی و کوشش برنامه‌ریزی شده و مدبرانه جمعی و در مسیر تحقق آرمانها و اصول قانون اساسی، در چشم‌انداز بیست ساله:

ایران، کشوری است توسعه یافته با جایگاه اول اقتصادی، علمی و فن‌آوری در سطح منطقه، با هویت اسلامی و انقلابی، الهام بخش در جهان اسلام و با تعامل سازنده و مؤثر در روابط بین‌الملل.

جامعه ایرانی در افق این چشم‌انداز چنین ویژگی‌هایی خواهد داشت:

- توسعه یافته، متناسب با مقتضیات فرهنگی، جغرافیایی و تاریخی خود و متکی بر اصول اخلاقی و ارزش‌های اسلامی، ملی و انقلابی، با تأکید بر مردم‌سالاری دینی، عدالت اجتماعی، آزادی‌های مشروع، حفظ کرامت و حقوق انسانها و بهره‌مند از امنیت اجتماعی و قضایی.
- برخوردار از دانش پیشرفته، توانا و تولید علم و فن‌آوری، متکی بر سهم برتر منابع انسانی و سرمایه اجتماعی در تولید ملی.
- امن، مستقل، مقتدر با سامان دفاعی مبتنی بر بازدارندگی همه‌جانبه و پیوستگی مردم و حکومت.
- برخوردار از سلامت، رفاه و امنیت غذایی، تأمین اجتماعی، فرصت‌های برابر، توزیع مناسب نهاد مستحکم خانواده، به دور از فقر، فساد، تبعیض و بهره‌مند از محیط زیست مطلوب.
- فعال، مسئولیت‌پذیر، ایثارگر، مؤمن، رضایت‌مند، برخوردار از وجدان کاری، انضباط، روحیه تعاون و سازگاری اجتماعی، متعهد به انقلاب و نظام اسلامی و شکوفایی ایران و مفتخر به ایرانی بودن.
- دست‌یافته به جایگاه اول اقتصادی، علمی و فن‌آوری در سطح منطقه آسیای جنوب غربی (شامل آسیای میانه، قفقاز، خاورمیانه و کشورهای همسایه)، با تأکید بر جنبش نرم‌افزاری و تولید علم، رشد پرشتاب و مستمر اقتصادی، ارتقاء نسبی سطح درآمد سرانه و رسیدن به اشتغال کامل.
- الهام‌بخش، فعال و مؤثر در جهان اسلام، با تحکیم الگوی مردم‌سالاری دینی، توسعه کارآمد، جامعه اخلاقی، نواندیشی و پویایی فکری و اجتماعی، تأثیرگذار بر همگرایی اسلامی و منطقه‌ای براساس تعالیم اسلامی و اندیشه‌های امام خمینی (ره).
- دارای تعامل سازنده و مؤثر با جهان بر اساس اصول عزت، حکمت و مصلحت.

۳. سیاست‌های کلی نظام جمهوری اسلامی ایران و احکام انتصاب نمایندگان ولی فقیه در

جمعیت هلال احمر جمهوری اسلامی ایران

احکام انتصاب نمایندگان ولی فقیه در جمعیت هلال احمر توسط حضرت امام خمینی (ره) و مقام معظم رهبری و سیاست‌های کلی نظام جمهوری اسلامی ایران که توسط مقام معظم رهبری در مورد پیشگیری و کاهش خطرات ناشی از سوانح طبیعی و حوادث غیرمترقبه ابلاغ شده است؛

- ۱- افزایش و گسترش آموزش و آگاهی و فرهنگ ایمنی و آماده سازی مسئولان و مردم برای رویارویی با عوارض ناشی از سوانح طبیعی و حوادث غیرمترقبه به ویژه خطر زلزله و پدیده‌های جوی و اقلیمی؛
- ۲- گسترش و تقویت مطالعات علمی و پژوهشی و حمایت از مراکز موجود، به منظور شناسایی و کاستن از خطرات اینگونه حوادث با اولویت خطر زلزله؛
- ۳- ایجاد مدیریت واحد با تعیین رئیس جمهور برای آمادگی دائمی و اقدام موثر و فرماندهی در دوره بحران؛

- ۳-۱- ایجاد نظام مدیریت جامع اطلاعات به کمک شبکه‌های اطلاعاتی مراکز علمی - پژوهشی و سازمان‌های اجرایی مسئول، به منظور هشدار به موقع و اطلاع رسانی دقیق و بهنگام در زمان وقوع حادثه،
- ۳-۲- تقویت آمادگی‌ها و امکانات لازم برای اجرای سریع و موثر عملیات جست و جو و نجات در ساعات اولیه، امداد و اسکان موقت آسیب دیدگان، تنظیم سیاست‌های تبلیغاتی و اطلاع رسانی و سازماندهی کمک‌های داخلی و خارجی در زمینه‌های فوق،
- ۳-۳- در اختیار گرفتن کلیه امکانات و توانمندی‌های مورد نیاز اعم از دولتی و نهادهای عمومی غیردولتی و نیروهای مسلح در طول زمان بحران.
- ۴- تدوین برنامه‌های جامع علمی به منظور بازتوانی روانی و اجتماعی آسیب دیدگان و بازسازی اصولی و فنی مناطق آسیب دیده؛
- ۵- گسترش نظامات موثر جبران خسارت نظیر انواع بیمه‌ها، حمایت‌های مالی و تشویقی، تسهیلات ویژه و صندوق‌های حمایتی؛
- ۶- پیشگیری و کاهش خطرپذیری ناشی از زلزله در شهرها و روستاها و افزایش ضریب ایمنی در ساخت و سازهای جدید از طریق:
- ۶-۱- مکان یابی و مناسب سازی کاربری‌ها در مراکز جمعیتی شهری و روستایی و تأسیسات حساس و مهم متناسب با پهنه بندی خطر نسبی زلزله در کشور،
- ۶-۲- بهبود مدیریت و نظارت بر ساخت و ساز با به کارگیری نیروهای متخصص و تربیت نیروی کار ماهر در کلیه سطوح و تقویت نظام مهندسی و تشکلهای فنی و حرفه‌ای و استفاده از تجربه‌های موفق کشورهای پیشرفته زلزله خیز،
- ۶-۳- ممنوعیت و جلوگیری از ساخت و سازهای غیرفنی و نا امن در برابر زلزله و الزامی کردن بیمه و استفاده از کلیه استانداردها و مقررات مربوط به طرح و اجرا،
- ۶-۴- استانداردسازی مصالح پایه و اصلی سازه‌ای و الزامی کردن استفاده از مصالح استاندارد، با کیفیت و مقاوم و ترویج و تشویق فناوری‌های نوین و پایدار و ساخت و سازه‌های سبک،
- ۶-۵- تهیه و تصویب قوانین و مقررات لازم برای جرم و تخلف شناختن ساخت و سازهای غیرفنی.
- ۷- کاهش آسیب پذیری وضعیت موجود کشور در برابر زلزله و با محویت حفظ جان انسان‌ها از طریق:
- ۷-۱- تدوین و اصلاح طرح‌های توسعه و عمران شهری و روستایی متناسب با پهنه بندی خطر نسبی زلزله در مناطق مختلف کشور،
- ۷-۲- ایمن سازی و بهسازی لرزه‌ای ساختمان‌های دولتی، عمومی و مهم، شریان‌های حیاتی و تأسیسات زیربنایی و بازسازی و بهسازی بافت‌های فرسوده حداکثر تا مدت ۱۰ سال،
- ۷-۳- ارائه تسهیلات ویژه و حمایت‌های تشویقی (بیمه و نظایر آن) به منظور ایمن سازی و بهسازی لرزه‌ای ساختمان‌های مسکونی، خدماتی و تولیدی غیر دولتی.

۸- شناسایی پدیده‌های جوی و اقلیمی و نحوه پدیدار شدن خطرات و ارزیابی تأثیر و میزان آسیب آنها از طریق تهیه اطلس ملی پدیده‌های طبیعی، ایجاد نظام به هم پیوسته ملی پایش و بهبود نظام‌های هشدار سریع و پیش آگاهی بلند مدت با استفاده از فناوری‌های پیشرفته؛

۹- تنظیم برنامه‌های توسعه ملی به گونه‌ای که در همه فعالیت‌های آن در همه سطوح، رویکرد «سازگاری با اقلیم» ملاحظه و نهادینه شود. بنابراین اقدامات ذیل باید انجام گیرد:

- شناسایی شرایط اقلیمی و لحاظ نمودن آن به عنوان یکی از محورهای اساسی آمایش سرزمین،
 - تهیه، تدوین و ساماندهی نظام های جامع مدیریت بلایای جوی و اقلیمی،
 - شناسایی تغییر اقلیم و آثار و پیامدهای آن در پهنه سرزمین و اتخاذ راهکارهای مناسب.
- علاوه بر سیاستهای کلی مذکور، احکام صادره از سوی حضرت امام خمینی(ره) و مقام معظم رهبری که متضمن راهبردهای کلان هدایتی و نظارتی است، به عنوان سند بالادستی مورد توجه بوده است.

۴. استراتژی‌ها و اصول بنیادین فدراسیون بین المللی صلیب سرخ و هلال احمر

الف) اهداف تعریف شده در این استراتژی‌ها عبارتند از:

۱. افراد قادر به پیش‌بینی، واکنش به و بازیابی سریع از بحران‌ها باشند؛
۲. افراد زندگی‌های ایمن، سالم و کرامت‌مندانه داشته باشند و از فرصت شکوفایی برخوردار باشند؛ و
۳. افراد برای تحقق جوامع همه‌شمول و صلح‌دوست بسیج شوند.

گذارهای تعریف شده نیز عبارتند از:

۱. حمایت از و تقویت جوامع ملی به‌عنوان بازیگران قوی و موثر محلی؛
۲. انگیزش و بسیج داوطلب‌گرایی؛
۳. تضمین اعتماد و پاسخگویی؛
۴. همکاری موثر به‌عنوان یک شبکه گسترده؛
۵. تأثیر بر اقدامات بشردوستانه؛
۶. اجرای تحول دیجیتال؛ و
۷. تامین مالی اقدامات آینده.

ب) اصول بنیادین فدراسیون بین المللی صلیب سرخ و هلال احمر

انسانیت: نهضت بین المللی صلیب سرخ و هلال احمر که زاده آرزوی انسان برای یاری رسانی بی‌غرضانه به زخمیان آوردگاه‌ها بوده است. امروزه می‌کوشد، در جایگاه بین المللی و ملی خود، آلام انسان‌ها را هر جا که بروز کنند، کاهش داده یا تسکین بخشد. هدف آن عبارت است از حفاظت از زندگی و سلامت انسان‌ها و تضمین احترام به آنها، نهضت به ترویج تفاهم، دوستی، همکاری و صلح پایدار میان ملت‌ها می‌پردازد؛

بی‌غرضی: نهضت در مورد ملیت، نژاد، باورهای مذهبی و عقاید طبقاتی یا سیاسی قائل به تبعیض نیست. تلاش آن بر تسکین آلام افراد است که تنها رهنمون آن نیاز اینگونه افراد می‌باشد و نیز بر اولویت دادن به فوری‌ترین موارد پیرشانی است؛

بی‌طرفی: به منظور تداوم برخورداری از اعتماد همگان، نهضت نمی‌تواند در مخاصمات جانب‌گیری کند یا در جدل‌هایی که ماهیت سیاسی، نژادی، مذهبی یا عقیدتی دارند مداخله نماید؛

استقلال: نهضت، مستقل است. جمعیت‌های ملی، در عین آنکه معین دولت‌های خود در زمینه خدمات بشر دوستانه و تابع قوانین کشورهای مربوطه می‌باشند، همواره باید خودمختاری خود را حفظ کنند تا همواره بتوانند قادر باشند که مطابق اصول نهضت عمل نمایند؛

خدمات داوطلبانه: نهضت، یک سازمان امدادی داوطلبانه است و انگیزه آن به هیچ روی خواست انتفاعی نیست؛

یگانگی: در هر کشوری تنها یک جمعیت ملی صلیب سرخ یا هلال احمر می‌تواند وجود داشته باشد. جمعیت ملی باید به روی همه گشوده باشد و فعالیت‌های بشردوستانه خود را باید در سراسر قلمرو خود انجام دهد؛

جهان شمولی: نهضت بین‌المللی صلیب سرخ و هلال احمر، که همه جمعیت‌ها از جایگاه برابر در آن برخوردارند و عهده دار مسئولیت‌ها و وظایف مشترکی در یاری به یکدیگر می‌باشند، نهضتی جهان‌شمول است. برای پی‌ریزی اصول بنیادین، ارزش‌های پیوند دهنده ذیل، راهنمای فعالیت‌هایمان خواهد بود:

- مردم: به توانمندسازی جوامع و مردم همت می‌گماریم تا برای یافتن راه‌حل‌های پایدار جهت ضروری‌ترین نیازها و آسیب‌پذیری‌ها، منسجم با همدیگر همکاری نماییم؛
- درستی: مطابق با اصول بنیادین و به روشی شفاف و مسئولانه، فعالیت می‌نمائیم؛
- مشارکت: به عنوان اعضای نهضت بین‌المللی صلیب سرخ و هلال احمر و بر اساس اساسنامه نهضت و در راستای اصول بنیادین و بدون آنکه علائم و استقلال و بی‌طرفی و بی‌غرضی خود را وجه المصلحه قرار دهیم، با دولت‌ها و دیگر سازمان‌ها همکاری می‌نمائیم؛
- تنوع: برای تنوع جوامع احترام قائل می‌شویم و با مدنظر قرار دادن عدم تبعیض و اصول بی‌طرفی، یگانگی و جهان‌شمولی، با داوطلبان، اعضاء و کارکنان خود همکاری می‌نمائیم؛
- راهبری: رهبری و نهایت کوشش خود را در انجام بهینه فعالیت‌هایمان نشان می‌دهیم و حقوق، نیازها و آسیب‌پذیری‌های جوامع و مولفه‌هایی که زمینه ساز این آسیب‌پذیری‌ها هستند را مورد توجه قرار می‌دهیم؛
- نوآوری: در عین حال که از تاریخ و سنت‌های مشترکمان الهام می‌گیریم، اما به همان اندازه نیز متعهد هستیم برای مشکلاتی که بشریت و درستی را در این دنیای در حال تغییر با تهدید مواجه می‌سازند، راه‌حل‌های پایدار و خلاقانه، بیابیم؛

۵. برنامه‌های توسعه پنج ساله؛

ضرورت بازنگری در دیدگاه‌ها با توجه به تغییر شتابان جهان در حرکت به سوی «اقدام بهتر و بیشتر» باید متفاوت عمل نمائیم یعنی لازم است در قبال چالش‌ها و فرصت‌های ایجاد شده توسط دنیایی که به سرعت در حال تغییر است، سازگاری داشته باشیم. در دهه‌های اخیر این امید شکل گرفته است که هنجارهای دموکراتیک ریشه دارتر شده‌اند، سطح آموزش و بهداشت بهبود یافته و پیشرفت در علم و تکنولوژی با ابتکارات بشری همراه گردیده است. تمامی موارد فوق به خلاقیت بیشتر، تشکیلات و موسسات اقتصادی مولد و هوشیاری و آگاهی اجتماعی گسترده‌تر، منتج گردیده است و همین تحولات خود موجب نجات میلیون‌ها نفر از فقر گردیده است. با این وجود، موارد پیشرفت متغیر بوده و نابرابری‌های منطقه‌ای امری غالب محسوب می‌شود و رویه‌های جهانی پیش آمده، تهدیدی برای ناکارآمد ساختن پیشرفت‌هایی است که به سختی به دست آمده است.

گرچه جهانی شدن به وابستگی متقابل و ارتباط بیشتر ما منجر گردیده اما منافع آن نه تنها منصفانه تقسیم نشده است و شوک‌های دوره‌ای بحران‌های مالی و اقتصادی و عواقب بلند - مدت عمیقی را تحمیل کرده است، بلکه موجب ایجاد نارضایتی از افزایش نابرابری نیز شده است. موارد فوق به دلیل وجود شرایط نامساعد و تبعیض آمیز و به واسطه افزایش تعامل الگوهای جمعیت شناختی از جمله افزایش سالمندان، شهرنشینی برنامه‌ریزی نشده، سطح بالای خشونت در میان جوانان، مهاجرت اجباری، افزایش بیماری‌های غیر مسری، عفونت‌های شناخته شده مهم، تخریب محیط زیست و عدم امنیت در دسترسی به غذا، آب و منابع طبیعی، تشدید شده است. در عین حال باید توجه داشت که هر چه سانحه بزرگتر و با قدرت بیشتر باشد، خسارات و زیان‌های بیشتری را به همراه می‌آورد. تغییرات آب و هوایی، عمیقاً روش زندگی ما و رشد اقتصادی آتی را دستخوش تغییر و دگرگونی ساخته است. این رویدادها، با تشدید و ایجاد الگوهای نوین حاشیه نشینی، تهدیدستی و نا امنی، احتمالاً منجر به گسترش آسیب پذیری در مقیاسی وسیع خواهد شد.

برخی از چالش‌های پیچیده و بهم مرتبط، استحاله و تغییر شکل در نگرش و طرز تفکرات را می‌طلبد تا بر روش زندگی ما تأثیر گذارده و چگونگی ارتباط با همدیگر بر روی سیاره‌ایی که به همه ما متعلق است را تغییر دهند. از جمله این موارد، فرصت‌های پیش آمده ناشی از تغییرات تاریخی در نظام بین الملل به سمت شل بندی چند - قطبی ملت‌ها و شبکه‌های فراملی بازیگران غیر دولتی است. برای فدراسیون بین المللی، این موضوع به معنای تطبیق مجدد و مستمر با ماهیت متغیر جوامع و نیازهای آنان و گسترش الگوهای داوطلبی است. باید توانمندی‌های جدید ایجاد نمائیم، ابتکار و خلاقیت را در بسیج اجتماعی ترویج کنیم و از فن‌آوری، آگاهی و پیشرفت‌های نوین در جوامع بهره بگیریم. این اقدامات ما را قادر خواهد ساخت تا با توجه به پتانسیل و توانمان در مقیاس وسیع‌تری به مقابله با نیازها و آسیب‌پذیری‌ها بپردازیم.

در نتیجه دیدگاه فدراسیون بین المللی بخش بخش بوده و براساس بیانیه‌های مأموریت جمعیت های ملی و دبیرخانه شکل می‌گیرد.

دیدگاه فدراسیون بین المللی

تمامی فعالیت‌های ما ملهم از ارزش‌ها و آرمان‌های بشردوستانه‌ای است که در اصول بنیادین ما انعکاس یافته است. درک ما از توسعه، این امکان را برای تمامی افراد فراهم می‌سازد تا به پتانسیل کامل خودشان دست یافته و بر اساس نیازها و گزینه‌های خودشان، زندگی سازنده و خلاقانه‌ای را پیش برند و در عین حال تعهدات خود را انجام داده و حقوق خود را تحقق بخشند. تمامی این موارد مستلزم تغییر نگرش و طرز تفکرهای است که زندگیمان را براساس آنها به پیش می‌بریم و ایجاد توانمندی‌های اجتماعی و سازمانی است. توسعه پایدار از طریق به کارگرفتن منابع معتبری که نیازهای فعلی را برآورده ساخته و در ضمن دربرآورده ساختن نیازهای نسل‌های آتی نیز تن به مصالحه نمی‌دهد، حاصل می‌گردد. در بطن جامعه بودن این امکان را برایمان فراهم می‌سازد تا درک مستمری از نیازها، آسیب پذیری‌ها و توانمندی‌های جامعه داشته باشیم. مدیریت نظام‌مند سانحه و بحران با آمادگی داشتن برای انجام اقدامات اولیه، آغاز می‌گردد و این امر محقق نمی‌شود مگر با وجود داوطلبان سازماندهی شده و آموزش دیده، وجود انبارهای از قبل آماده شده شامل اقلام اساسی برای استفاده در مواقع احتمالی و تضمین وجود ارتباطات و لجستیک کارآمد و موثر. همچنین وجود سیستم‌های قابل اعتماد برای هشدار اولیه در مورد یک بحران و سانحه قریب الوقوع، از ابزارهای موثر در نجات زندگی افراد بیشتر و حفاظت از دارایی‌ها و معاش مردم می‌باشد. پاسخگوی ما به سانحه و بحران شامل وسایل و اقلام ضروری برای مراقبت‌های بهداشتی، غذا و تغذیه، آب و بهداشت محیط می‌باشد. کمک به باز پیوند خانواده در مواردی که خانواده‌ها از هم دور می‌افتند و تمرکز بر موضوع سرپناه اضطراری به عنوان بخشی از تقسیم کار در داخل سیستم کمک رسانی بشر دوستانه با رعایت اصول انسانیت، بی‌غرضی، بی‌طرفی از تکالیف مهم جمعیت‌های ملی است.

وجود قوانین مناسب، امری حیاتی برای تضمین سرعت و کارآمدی کمک رسانی بشر دوستانه محسوب می‌گردد. از این رو، بر آمادگی قوانین ملی و همکاری‌های حقوق بین المللی از طریق توسعه و ترویج قوانین مربوط به سوانح که موجب کاهش موانع و تقویت نقش جوامع می‌شوند، همواره تأکید می‌ورزیم. با وجود چنین قوانینی، امداد رسانی و بازتوانی به روشی که کرامت و حقوق افراد آسیب دیده مورد احترام قرار گیرد، تضمین خواهد شد. ترتیبات همکاری جویانه پیش از سوانح جهت تسهیل و تنظیم کمک‌های بین المللی نیز از دیگر مواردی است که برای افزایش آمادگی و پیش بینی پذیری، همواره ترویج می‌شود.

بازتوانی پس از سوانح و بحران‌ها نیز از جمله اقدامات مهمی است که بایستی توسط جمعیت‌های ملی و بین‌المللی دنبال شود. چنانچه در پی وقوع سانحه و یا بحران، بتوان وضعیت را در اسرع وقت تثبیت بخشید به نحوی که مردم بتوانند بازسازی اجتماع و زندگی خود را آغاز نمایند، می‌توان از پیامدهای سوانح و بحران‌ها کاست. کمک‌های بازتوانی ما، بسته به شرایط و نیازهای خاص، شامل پیشگیری بیشتر از خرابی و تلفات، مرمت و تعمیر ساختارهای خدمات اولیه، حفاظت از بهداشت، ارائه کمک‌های بهداشتی، روانی - اجتماعی، احیاء و معاش افراد و افزایش امنیت غذایی مردم می‌شود. اقدامات بازتوانی به طریقی اجرا می‌شوند که بازساخت جوامع منسجم‌تر صورت گیرد و آسیب پذیری پس از سوانح کاهش یابد. بنابراین بازتوانی جوامع، ایمن‌تر و مطمئن‌تر از قبل صورت خواهد گرفت.

از آنجا که جمعیت‌های ملی در هنگام خطر وقوع سوانح و بحران‌ها، نزدیکترین سازمان‌ها به جوامع می‌باشند، لذا ایجاد توانمندی‌های پاسخگویی ملی و محلی، مسئولیت اصلی جمعیت‌های ملی می‌شود. اما در همان حال، به خوبی واقفیم که سوانح و یا بحران‌های بزرگ می‌توانند گاهی اوقات حتی آماده‌ترین توانایی‌ها و ظرفیت‌ها را نیز در هم بشکنند، و دقیقاً به همین دلیل است که جمعیت‌های ملی متعهد به حمایت از یکدیگر و افزایش توانمندی‌های خود در زمینه پاسخگویی به موارد اضطراری می‌باشند. با فراهم ساختن توانمندی‌های تکمیلی جمعیت‌های ملی، همواره ابزارهای موثر و توانایی‌های سریع و قابل اطمینانی در ترتیبات یکپارچه‌ای که توان اتصال و برقراری ارتباط میان توانمندی‌های جهانی و توانمندی‌های ملی و محلی را داراست، در دسترس می‌باشد. وجود چنین ترتیباتی، این اطمینان را به ما می‌بخشد که با افزایش قابل انتظار تعداد و حجم سوانح مهم در سراسر جهان قادر به مقابله هستیم. کمیته بین‌المللی صلیب سرخ و فدراسیون بین‌المللی جهت حفاظت و کمک به مردم آسیب دیده از منازعات مسلحانه و خشونت‌ها، با همدیگر همکاری می‌نمایند تا همچنان توانمندی‌های ویژه حفظ شوند.

کمک ویژه ما به توسعه پایدار، از طریق تقویت مقاوم سازی جامعه صورت می‌پذیرد. مقاوم سازی جامعه، همان توان تطابق و مقابله با سوانح و بحران‌های متناوب و تکراری یا طولانی مدت و همچنین توان مقابله با تغییرات گسترده اجتماعی - اقتصادی است. با مقاوم سازی جامعه، مردم قادر به حفاظت و افزایش منافع توسعه‌ای می‌شوند. این کار را از طریق کمک به مردم در بهداشت هر چه بیشتر و پیشگیری یا کاهش خطرات در هر جا که امکان وقوع آنها وجود دارد، به انجام می‌رسانیم. از این رو آنان از زندگی بهتر و ایمن‌تر در ضمن حفظ و احترام به محیط زیست برخوردار می‌شوند. در برنامه مقاوم سازی، به ویژه در مواجهه با تهدیدات جهانی همچون تغییرات آب و هوایی و بیماری‌های همه گیر، تمامی افراد اعم از فقیر و غنی یکسان انگاشته می‌شوند. روش‌های زندگی سازگارانه با دنیای در حال تغییر مستلزم آن است که ما از سیاست‌های حمایتی عمومی دفاع کرده، بر نگرش‌های روانی - اجتماعی تأثیرگذاری داشته باشیم، و برای کمک به آسیب پذیرترین افراد به آنها دسترسی داشته باشیم، چرا که آنان کمترین امکانات را برای مقابله با تغییرات دارند.

بهداشت مناسب - وضعیت مناسب فیزیکی، روانی و اجتماعی - پیش نیاز هر زندگی با کرامت محسوب می‌شود. هدف اقدامات بهداشتی ما، کاهش آسیب پذیری افراد و جوامع است. یکی از پیامدهای مهم افزوده شدن عمر افراد، تغییر الگوی میزان زاد و ولد، تغییر چشمگیر در الگوهای بیماری، پایداری در مقابل نابرابری جنسیتی و نگرش‌های اجتماعی، اقتصادی و رفتاری فردی است. در مجموع تغییرات ذیل در خصوص بیماری‌های غیر مسری وجود دارند: پیش بینی می‌شود در سال‌های آتی، بیماری قلبی و سکته قلبی، افسردگی، تصادفات جاده‌ای، صدمات ناشی از خشونت‌ها و منازعات، بیماری‌های تنفسی، مشکلات Perinatal و مادرزادی، سل، عفونت HIV و اسهال، اصلی‌ترین علل مرگ و میر، بیماری و معلولیت در سطح جهانی باشند. مالاریا و دیگر بیماری‌ها گرچه کاهش می‌یابند اما کشورهای با درآمد پایین، همچنان با آنها دست و پنجه نرم خواهند کرد. علاوه بر تمامی موارد ذکر شده، همچنان شاهد ظهور ویروس‌های جدید و دیگر ارگانیسم‌های بیماری‌زا که پتانسیل ایجاد بیماری‌های همه گیر و فراگیر را دارند، خواهیم بود.

از این رو اولویت‌های خاص ما، با در نظر گرفتن الگوهای بهداشتی رایج محلی، و در قالب یک رهیافت کلی شامل موارد ذیل می‌شود:

✓ در صدد هستیم تا در جوامعی که کمتر در معرض خدمت رسانی بوده‌اند، دسترسی مردم به خدمات اولیه بهداشت عمومی از جمله در مواقع اضطراری را افزایش دهیم. این اقدام را در حمایت از مقامات بهداشتی و از طریق ترویج مهارت‌های اساسی در کمک‌های اولیه و استفاده از تکنیک‌های اثبات شده پیشگیری جهت مقابله با بیماری‌های هنگام تولد و دیگر بیماری‌های مسری، به ویژه مالاریا، HIV و سل، واکسیناسیون آمادگی در برابر همه‌گیری و فراگیری بیماری و بازفرآوری بهداشت و مراقبت کودکان به انجام می‌رسانیم. همچنین اهداء داوطلبانه خون و دفاع از خون سالم و سیستم‌های تهیه خون را ترویج می‌نمائیم. با رسیدگی سریع به موارد اضطراری بهداشتی و ممکن ساختن درمان و علاج مشکلات مشترک همچون سوء تغذیه، مشکلات مادرزادی و Perinatal از عواقب جدی ثانویه خواهیم کاست.

✓ از مراقبت‌های بهداشتی پیشرفته حمایت می‌کنیم تا منافع حاصله از درمان برای آسیب پذیرترین افراد که در برگیرنده پیامدهای تکمیلی تغذیه‌ای، آموزشی و حمایت‌های اجتماعی - روانی می‌شود را افزایش بخشیم. مراقبت‌های بهداشتی پیشرفته شامل یک سیستم بهداشتی منسجم با امکان دسترسی بیشتر و خدمات حساس‌تر به جنس و سن هم در سطح بیمارستانی و هم در سطح اولیه می‌شود. این سیستم‌های بهداشتی در برآورده ساختن نیازهای بهداشتی جوامع خود، به طور بهینه‌تری با همدیگر در ارتباط می‌باشند.

✓ هر گونه اقدام که به تبیین فاکتورهای اجتماعی، رفتاری و زیست محیطی تعیین کننده بهداشت مناسب منجر می‌شود را ترویج و ترغیب می‌نمائیم.

تأثیرگذاری بر سیاست‌های عمومی و بسیج اجتماعی به ویژه در خصوص مولفه‌های محلی که بیشترین پتانسیل را در کاهش مرگ و میر، مجروحیت و معلولیت‌های قابل پیشگیری دارند، از جمله این اقدامات می‌باشد. از دیگر اقدامات می‌توان به آموزش بهداشت، دسترسی بیشتر به آب قابل شرب و بهداشت محیط، بهداشت بهتر فردی، ورزش و رژیم متعادل، مقابله با سیگار و الکل و دیگر مصادیق استفاده نادرست، کنترل استرس و فشارهای عصبی، مقابله با پیش‌دآوری در خصوص بدنامی بیماری‌هایی همچون HIV و سل، ترویج رفتارهای جنسی ایمن‌تر و بهبود ایمنی در کار، خانه و جاده، اشاره نمود.

خطر سوانح عبارت است از: احتمال وقوع اثرات و نتایج بالقوه زیان بخش و آسیب زننده بلایای طبیعی و ساخت دست بشر بر زندگی اموال و معاش افراد که ناشی از آسیب پذیری جامعه در قبال این سوانح است. انجام اقدامات منسجم از سوی جامعه را ترغیب می‌نمائیم تا چنانچه میسر باشد، بتوان خطر سوانح را کاملاً از بین برد و در صورتی که امکان پیشگیری اولیه وجود نداشته باشد بتوان از وقوع و پیامدهای سوانح کاست.

گام نخست در کاهش خطر سوانح، همکاری با جوامع جهت مشخص ساختن مهمترین بلایای طبیعی و ساخت دست بشر شایع در سطح ملی است. با تعیین اینگونه بلایا، می‌توان به درک درستی از الگوهای آسیب پذیری آن جامعه دست یافت. از این منظر، جوامع می‌توانند از طرق و روش‌های محلی برای کنترل بلایا و کاهش آسیب پذیری‌های آن استفاده

کنند. از آنجا که اغلب نیازهای زنان و کودکان متفاوت با نیازهای مردان می‌باشد و در نتیجه روش‌های برآورده ساختن آنها متفاوت خواهد بود، لذا توجه ویژه خود را بر کودکان و زنان، متمرکز می‌سازیم. گسترش آگاهی نسبت به «فرهنگ ایمنی» و ترویج نگرش‌های روانی - اجتماعی که موجب تسهیل این فرهنگ می‌شود، از جمله استراتژی‌های عملی است. همچنین از قوانین، سیاست‌های دولت و محرک‌هایی که در خصوص اقدامات کاهش خطرپذیری اعمال می‌شود، دفاع می‌نماییم. در همان حال می‌توانیم تضمین نماییم که برنامه‌های توسعه‌ای یا در شکل‌گیری بلایای جدید دخیل نخواهند بود و یا اینکه به قدر کافی موجب کاهش بلایای جدید می‌شوند. به علاوه پیشرفت‌های زیرساختاری زیست محیطی و فیزیکی می‌تواند موجب حفاظت از اموال و بقاء خدمات به هنگام سانحه شود.

امنیت بلند - مدت غذایی و تغذیه، در هنگام نیاز، از طریق تقویت معاش و افزایش و تنوع بخشی دسترس پذیری غذا برای آسیب پذیرترین افراد انجام می‌پذیرد.

یک عامل مهم در خطر سوانح، اتفاقات شدید آب و هوایی و تخریب محیط زیست است که هر دو به تغییرات آب و هوایی مرتبط می‌باشند. از آنجا که باور داریم درک ما از دامنه و پیامدهای تغییرات آب و هوایی به تحول و دگرگونی موضوع کمک خواهد کرد، لذا هر گونه اقدام برای سازگارسازی (یعنی اقداماتی که جهت کاهش آسیب پذیری جوامع در قبال محیط زیست‌های تغییر شکل داده صورت می‌پذیرد) و کاهش (یعنی رفتارهای دوستانه با محیط زیست که از دامنه گرم شدن جهانی که خود علت تغییرات آب و هوایی است، می‌کاهد) را مورد حمایت و مساعدت قرار می‌دهیم. از طریق افزایش اقدامات کاهش خطر سوانح و تقویت روش‌های سنتی مقابله با پیامدهای سوانح که مرتبط با برخی از زمینه‌های زیست محیطی خاص می‌باشد، سازگارسازی خود با تغییرات آب و هوایی را انجام می‌دهیم. برای ترویج راه-های پایدار توسعه جامعه که نهایت استفاده از «پوشش دهی کربن» در آن جوامع به عمل آید، از طریق امر به معروف، نهی از منکر و بسیج اجتماعی، به کاهش پیشرفت تغییرات آب و هوایی کمک می‌نماییم. این به معنای استفاده موثر از انرژی است تا از این طریق تولید گازهای گلخانه‌ای که ناشی از روش زندگی ما و پیامد این گونه زندگی بر محیط زیست است، کاهش یابد.

شایع ترین آسیب پذیری‌ها فقط ناشی از سوانح و بیماری‌ها نیست، بلکه مولفه‌های پیچیده‌ای همچون نارضایتی‌های ناشی از محرومیت، بی عدالتی و به حاشیه رانده شدن که ریشه در نابرابری، از خود راندن و ظلم دارد و یا ناامیدی که از فقر، جهل و دلتنگی‌ها و تنهایی‌ها ناشی می‌شود، خود همگی از علل شایع‌ترین آسیب پذیری‌ها می‌باشند. نه تنها، این مولفه‌ها از طریق خشونت یک نفر علیه فرد دیگر بروز داده می‌شود بلکه در درگیری‌های وسیع‌تر میان جوامع و ملت‌ها نیز اینگونه مولفه‌ها واضح‌تر و نمایان‌تر به چشم می‌خورند.

در تمامی جوامع گروه‌هایی از مردم - که اغلب هم در بطن جامعه پنهان هستند - وجود دارند که قادر به استفاده و بهره‌گیری از منافع عمومی قابل دسترس برای اکثریت جامعه خود نمی‌باشند. این گونه افراد ممکن است به دلایل مختلفی همچون نابرابری‌های اجتماعی یا اقتصادی، وضعیت شغلی و دسترسی به اطلاعات، ابزارهای مدرن ارتباطاتی و یا با توجه به نگرش‌های بدبینانه و یا تبعیض آمیز عامه مردم جامعه نسبت به آنان، به حاشیه رانده شده، نادیده انگاشته شده و یا طرد شده باشند. زنان و دختران به دلیل جنسیتشان، سالمندان و یا افرادی که معلولیت‌ها و یا بیماری‌های

خاص دارند، کودکان و جوانان مشکل دار همچون کودکان بی سرپرست، کارگر و یا افراد خیابانی، آوارگان و افرادی که قاچاق می‌شوند، پناهندگان و دیگر مهاجران، افرادی که تمایلات خاص جنسی دارند، اعضای گروه‌های اقلیت، همگی از گروه‌هایی هستند که امکان دارد مورد بی عدالتی و ظلم قرار گیرند و در معرض رفتارهای آسیب زنده فرهنگی باشند و حقوق انسانی آنها توسط دیگران نقض شود. بسیاری از این افراد مورد استثمار، بهره کشی و سوء استفاده قرار گرفته و در چنین شرایطی به زندگی خود ادامه می‌دهند.

علاوه بر موارد یاد شده اختلافات سیاسی و اقتصادی در جوامع و میان ملل و مناطق از جمله مالکیت منابع و دسترسی به آنها نیز یکی از خاستگاه‌های تنش و بی ثباتی است. تضمین عدم وقوع نابرابری بیشتر و توزیع پیشرفت و رفاه و شکوفایی به طریقی که منجر به کاهش نابرابری شود، از چالش‌های رشد و توسعه پایدار محسوب می‌شود.

ترویج کاربرد عملی اصول بنیادین: از درک گسترده تر و کاربرد عملی و کامل تر اصول بنیادین خود دفاع می‌نماییم. در چارچوب وظیفه‌ای که به عهده داریم، در تمامی فعالیت‌ها و خدماتمان، انسجام و همبستگی اجتماعی را ترویج می‌کنیم. فعالانه با پیش‌دواری‌های اجتماعی مقابله کرده و تساهل و احترام نسبت به دیدگاه‌های مختلف دیگر که در جهان اطراف ما به چشم می‌خورد را به شدت ترغیب می‌نماییم. پذیرش رویکردهای غیرخشن در اتصال این تفاوت‌ها و پیشگیری از درگیری‌های خشن، از جمله رفتارهای دفاعی در این زمینه می‌باشد.

ما از خود شروع می‌کنیم. مطابق با اصول بنیادین خود و ارزش‌های بشر دوستانه، ترکیب و فعالیت جمعیت‌های ملی، منعکس کننده تنوع افراد تحت پوشش آنها از جمله حضور گروه‌های آسیب پذیر در جمعیت‌های ملی است. سعی در برقراری برابری و مساوات در تمامی سطوح در سازمان و فعالیت‌های خود داریم تا تضمین نمائیم که هیچگونه تبعیض مبتنی بر جنسیت و یا دیگر انواع تبعیض در تخصیص منابع، منافع و یا مشارکت و دسترسی به خدمات و اتخاذ نقش-های تصمیم ساز، وجود ندارد. مهارت‌های رفتاری در خصوص ارتباط، میانجی‌گری و حل تنش به روش مسالمت آمیز را توسعه می‌بخشیم.

برای ترویج گفتگوهای میان فرهنگی و ایجاد هماهنگی در جوامع و میان آنها، از این مهارت و توانمندی‌ها، در سطحی فراتر از سازمان خودمان استفاده می‌نماییم. کمیته بین المللی صلیب سرخ و فدراسیون بین المللی از جمعیت‌های ملی و دولت‌های آنان، در اشاعه و اجرای حقوق بین الملل بشر دوستانه حمایت کرده و آنان را به اشاعه و اجرای آن ترغیب می‌نمایند. این فعالیت‌ها را از طریق آموزش و تعلیم مرتبط و هم‌راستا با نیازهای خاص افراد مورد نظر، حفاظت در هنگام نیاز، و مداخلات روانی اجتماعی که بر نگرش‌های موجود در قبال خشونت تأثیر می‌گذارد انجام می‌دهیم. به مناطق شهری توجه خاصی داریم. ایجاد توانمندی جهت شناسایی تشخیص سیاست‌ها و عملکردهای عامه در طرد کردن و از خود راندن دیگران و همچنین مهارت‌های ارتباطاتی، تعامل و مدافعه گری جهت رسیدگی به آنها از طریق گفتگو و دیپلماسی، از جمله تلاش‌های ما است.

ممکن ساختن ادغام بیشتر افراد محروم با جوامعشان: جهت تغییر نگرش‌های اجتماعی و کاهش منزوی ساختن و نادیده انگاشتن افراد محروم، فعالانه به طرق مختلف ذیل عمل می‌نماییم:

✓ در تمامی فعالیت‌هایمان، با بدنامی و تبعیض مقابله می‌کنیم. در مدیریت سانه و خدمات بهداشتی و اجتماعی نیز مقابله با بدنامی و تبعیض را دنبال می‌نماییم تا از طریق آموزش، حمایت‌گری و بسیج اجتماعی، مقابله با پیش‌داوری و رفتارها و نگرش‌های آسیب‌زننده تضمین شود. فضایی را فراهم می‌سازیم که در آن افرادی که به حاشیه رانده شده و یا مورد بدنامی قرار گرفته‌اند احساس ایمنی و آرامش کنند و در فعالیت‌هایمان، نقش موثری را به آنان داده و می‌دهیم.

✓ به توسعه و ابقاء خود مختاری و کارآمدی افرادی که به واسطه شرایط نامساعد، آسیب دیده‌اند، کمک می‌نمائیم. این کمک‌ها، مساعدت‌های عملی در خصوص نیازهای اساسی و حمایت‌های روانی اجتماعی برای سالمندان و همچنین حفاظت و کمک به افرادی که از بد رفتاری و بهره‌کشی آسیب دیده‌اند را در برمی‌گیرد.

✓ توسعه معاش و مهارت‌های خوب شهروندی که امکان بهتر زندگی کردن برای گروه‌های آسیب دیده در جامعه را فراهم می‌سازد، را تعلیم می‌دهیم. اینگونه تعلیمات، شامل اقداماتی برای بهبود توانایی آنها در تعامل موثر با اکثریت جامعه است. به عنوان مثال، از طریق بررسی فشارهای موجود در مهاجرت، مساعدت به مهاجران نیازمند کمک و حفاظت، کاهش خطرات تحمیلی بر آنها، تقویت مهاجران و جستجوی راه حل‌های پایدار و مناسب برای آنها و ترویج درک گسترده‌تر نسبت به حقوق مهاجران و ادغام اجتماعی آنها در جامعه میزبان، با آسیب‌پذیری‌های مهاجران مقابله می‌نمائیم.

✓ از دسترسی بیشتر گروه‌های آسیب دیده به خدماتی که در سطح جامعه موجود است، دفاع می‌نمائیم. این حمایت شامل ترویج احترام به کنوانسیون‌های خاص حقوق بشر برای افراد آسیب دیده و تسهیل دسترسی عملی آنها به خدمات شفاف‌تر و پاسخگوتر در زمینه‌های امنیت اجتماعی، بهداشتی و آموزشی می‌باشد.

جایگاه فدراسیون بین‌المللی صلیب سرخ و هلال احمر در جهان

۱- آرمان‌های نهضت صلیب سرخ و هلال احمر، نه تنها از طریق نمود فیزیکی فعالیت‌هایمان در شهرها، دهکده‌ها و مناطق روستایی بلکه از طریق تأثیرگذاری بر اذهان و قلوب مردم، بیان و معرفی می‌شوند. در بسیاری از موارد به ما به عنوان «کالای عمومی» نگریسته می‌شود: قابل دسترس در همه جا و برای همه جهت پیشگیری و کاهش آلام انسانی. تمامی آنچه که انجام می‌دهیم و تمامی آنچه را که بیان می‌داریم ملهم از اصول بنیادین: انسانیت، بی‌طرفی، بی‌غرضی، استقلال، خدمات داوطلبانه، یگانگی و جهان‌شمولی، می‌باشد.

موارد فوق بر اساس ارزش‌های مشترک، ارتباط با مردم، دوستی، مشارکت، تنوع، رهبری و نوآوری پی‌ریزی شده و همین اصول چگونگی انجام فعالیت‌هایمان را هدایت می‌کنند.

۲- علامت‌های صلیب سرخ هلال سرخ و کریستال سرخ، نشان‌های به رسمیت شناخته شده جهانی هستند که به آنها اطمینان می‌شود و به طور قانونی سمبل‌های حفاظت شده حضور ما می‌باشند. فعالیت‌هایمان از طریق یک شبکه قابل احترام متشکل از ده‌ها میلیون داوطلب و عضو انجام می‌پذیرد. این افراد در جمعیت‌های ملی صلیب سرخ و هلال احمر سازماندهی شده‌اند و به واسطه قوانین ملی کشورهای متبوعشان از جایگاه و موقعیت خاصی برای ایفای نقش به عنوان

شرکای معین برخوردارند. به همین دلیل از مشارکت متمایز و ویژه‌ای در خدمات بشر دوستانه مقامات دولتی خود بهره‌مند هستند.

۳- جمعیت‌های ملی از سراسر جهان در فدراسیون بین‌المللی جمعیت‌های صلیب سرخ و هلال احمر گردهم می‌آیند تا باورها و تلاش‌های مشترکمان را بیان دارند و به تفهیم این مطلب بپردازند که فرصت بهبود زندگی افراد آسیب‌پذیر به طور فزاینده‌ای متأثر از نیروهایی است که در این دنیای به هم پیوسته و مرتبط اثرگذاری جهانی دارند. فدراسیون بین‌المللی و مقر آن در ژنو، بر طبق اساسنامه رفتار کرده و تابع مجمع عمومی است که در خصوص سیاست‌ها و قوانین و تعهدات اعضا تصمیم‌گیری می‌نماید. مجمع عمومی هر ۲ سال یک بار تشکیل جلسه می‌دهد و رئیس فدراسیون و هیأت حاکمه را انتخاب می‌نماید تا در فواصل میان نشست‌های مجمع عمومی بر فعالیت‌هایمان نظارت کنند.

۴- فدراسیون بین‌المللی بخشی از نهضت بین‌المللی صلیب سرخ و هلال احمر است که خود نهضت جمعیت ملی و کمیته بین‌المللی صلیب سرخ را نیز دربر می‌گیرد. اساسنامه و استراتژی نهضت، به تعیین نقش خاص بخش‌ها، تقویت همکاری و انسجام میان بخشی، افزایش هویت مشترک آنها و ارتقاء کارآمدی و سودمندی آنها در ارائه خدمات به بشریت می‌پردازد. هر دو سال یک بار، شورای نمایندگان، بخش‌های مختلف نهضت را به دور هم گرد می‌آورند تا مدافعه‌گری و اقدامات مشترک را مد نظر قرار دهند.

کنفرانس بین‌المللی صلیب رخ و هلال احمر نیز هر ۴ سال اعضای نهضت را به دور هم جمع می‌سازد تا دولت‌های متعهد کنوانسیون‌های ژنو در خصوص عمده‌ترین موضوعات بشر دوستانه به بحث و بررسی بپردازند. از تجربیات گذشته آموخته و براساس آنچه که در دهه گذشته به دست آوردیم، سازمان خود را مدرنیزه ساخته، حضور خود را وسیع‌تر ساخته، شبکه‌های داوطلبی خود را گسترش داده و پاسخگویی خود را تقویت کرده و به بسط مشارکت-هایمان پرداخته‌ایم، نشان داده‌ایم که تنوع فدراسیون بین‌المللی، ارزش عملی بسیار مهمی برای دسترسی افراد بیشتری از مردم به میزان وسیع‌تری از خدمات محسوب می‌گردد. این خدمات شامل، کمک‌های بشر دوستانه و حفاظت در طول سوانح و بحران‌ها می‌شود. ارائه حمایت‌های اجتماعی و قادر ساختن جوامع در دستیابی به بهداشت بهتر و آسیب‌پذیری کمتر از دیگر حوزه‌های است که در آن به فعالیت می‌پردازیم. به طور خلاصه، در عین حال که مزیت نسبی خود را در اتخاذ اقدامات داوطلبانه در سطح جامعه، به روش‌های مختلف به اثبات رسانده‌ایم، در همان حال در مجامع و همایش‌های کلیدی و سرنوشت‌ساز، نگرانی‌ها، علائق و صدای افراد آسیب‌پذیر را به گوش جهان رسانده‌ایم.

ضرورت بهبود عملکرد در عرصه‌های مختلف عزم و اراده ما را بیشتر و لذا مصمم هستیم تا از طریق موارد ذیل بهتر و بیشتر عمل نمائیم تا به نتایج بیشتری دست یابیم:

- یک استراتژی ساده و فراگیر جهت هدایت فعالیت‌های کلی فدراسیون بین‌المللی که دربرگیرنده فعالیت‌های داخلی و بین‌المللی جمعیت‌های ملی باشد.

چگونه اهداف استراتژیک‌مان را اجرا نمائیم؟ نظر به اینکه کاهش الام و آسیب‌پذیری‌های قابل پیشگیری و استفاده از تمامی ابزارهای موثر در اختیارمان، موضوع اصلی مورد نظر ما است، در صدد هستیم تا کارآمدی و سودمندی خودمان را با ۳ اقدام کلیدی تواناسازی که در نظر داریم، سازماندهی نماییم.

اولین اقدام تواناسازی، تقدم جمعیت‌های ملی را در شالوده تمامی فعالیت‌هایمان مورد تأکید قرار می‌دهد. دومین اقدام توانمند سازی در راستای تقویت پیوستگی و انسجام صدای جمعی ما، هدایت می‌شود. سومین اقدام تواناسازی نیز در نظر دارد تا طیف گسترده از توانمندی‌های فدراسیون بین‌المللی را مطابق با مزایای تطبیقی آنها به کار گیرد تا دسترسی حداکثری و ارائه بهترین نتایج برای افراد مورد نظر فراهم گردد. اقدامات تواناسازی جهت اجرای اهداف استراتژیک عبارتند از:

* ساخت جمعیت ملی صلیب سرخ و هلال احمر نیرومند؛

* پیگیری دیپلماسی بشر دوستانه جهت پیشگیری و کاهش آسیب پذیری؛

* ایفاء نقش به طور موثر به عنوان فدراسیون بین‌المللی.

- اقدام تواناسازی ۱: ساخت جمعیت‌های ملی صلیب سرخ و هلال احمر نیرومند

برای به رسمیت شناخته شدن یک جمعیت ملی صلیب سرخ یا هلال احمر، شرایط تصریح شده در اساسنامه نهضت می‌باید انجام پذیرد. همخوانی اساسنامه‌ای آنان با شرایط و روز آمد ساختن اساسنامه جمعیت از شرایط تصریح شده می‌باشد. جمعیت ملی که می‌خواهد به رسمیت شناخته شود، باید تنها جمعیت ملی در کشور خود بوده و حیطة و دامنه فعالیت‌هایش در تمام قلمرو یک دولت مستقل - بر اساس کنوانسیون ژنو در خصوص بهبود شرایط نیروهای مسلح مجروح و بیمار در منطقه جنگی - دارای اعتبار باشد.

جمعیت ملی باید بر اساس کنوانسیون‌های ژنو و مقررات و قوانین ملی کشور از سوی دولت به عنوان یک جمعیت امدادی، داوطلبانه، خودمختار و معین مقامات دولتی در حوزه بشر دوستانه به رسمیت شناخته شود. جمعیت ملی باید به اصول بنیادین و حقوق بین‌الملل بشر دوستانه احترام گذاشته و بر اساس این اصول و قوانین حرکت نماید. فعالیت‌های آن باید تحت یک نام و علامت مجاز انجام پذیرد و کارکنان و اعضاء داوطلب آن بدون تبعیض استخدام شوند.

- جمعیت‌های ملی کارآمد: جمعیت‌های ملی درصدد هستند تا در فعالیت‌هایشان بهترین بوده و از آنجا که جمعیت‌های ملی مایل به خدمت‌گزاری بیشتر به افراد آسیب دیده هستند، لذا خود را متعهد به رشد پایدار می‌دانند. آنها ویژگی‌های محوری برای کارایی و اثر بخشی خود را تعیین نموده‌اند. از جمله این ویژگی‌های محوری، تضمین رهبری مناسب همراه با وضوح نقش‌های مربوط به حاکمیت و مدیریت می‌باشد. جمعیت‌های ملی مسئولیت دارند تا از درستی استمرار توسعه سازمانی، ارائه خدمات و توانمندی‌های حمایت‌گری خود، حفاظت به عمل آورند. جمعیت‌های ملی به شدت مایل هستند تا هزینه‌های ساختاری سازمانی خود را از طریق تلاش‌ها، سرمایه‌گذاری‌ها و مشارکت‌های خود و به واسطه مدیریت شفاف و صحیح منابع در دسترس، تأمین نمایند.

هر جمعیت ملی، در حوزه خود مسئول برنامه‌ریزی در خصوص حیطة و میزان خدماتی است که می‌تواند بر یک پایه قابل اطمینان از جمله انجام اهداف خاص به انجام رساند. جمع آوری تحلیل‌ها و اطلاعات لازم و سیستم‌های نظارت و گزارش دهی که پاسخگوی در قبال نتایج را تشریح نماید، ساختار و شالوده مسئولیت جمعیت‌های ملی در قبال برنامه‌ریزی را تشکیل می‌دهد. هر جمعیت ملی برنامه استراتژیک خود را بر اساس تحلیل خود از نیازها، آسیب پذیری‌ها و حقوق افراد کلیدی مورد نظر، تبیین و تدوین می‌نماید در برنامه استراتژیک، شکاف‌های خدماتی که انتظار می‌رود با

فعالیت جمعیت‌های ملی از بین رود، تعیین می‌شود و توانمندی‌ها و منابعی که امکان دست یافتن به آنها و ابقاء آنها وجود دارد نیز مورد لحاظ قرار می‌گیرد.

قلب یک جمعیت ملی قدرتمند، شبکه ملی جمعیت است که متشکل از شعب و یا واحدهایی است که در سطح ملی سازماندهی شده‌اند و اعضاء داوطلبان آنها موافق و تابع اصول بنیادین و اساسنامه جمعیت ملی خود می‌باشند. در تعیین هر گونه معیار جدید عضویت، همچون پرداخت حق عضویت، یک جمعیت ملی خود تشخیص می‌دهد که در دریافت حق عضویت باید بدون تبعیض و یکسان برای همگان عمل نماید. اعضاء این موقعیت را دارند که برای مناصب موجود در جمعیت ملی در قبال اعضاء پاسخگو است.

جمعیت‌های ملی، اعضاء داوطلبان و کارکنان خود را از طبقات و زمینه‌های مختلف و متعدد که منعکس کننده جامعه‌ای است که در آن فعالیت می‌نماید و بدون در نظر گرفتن ملاحظات جنسیتی، قومی و نژادی، ترجیحات جنسی، طبقه، مذهب و یا دیدگاه‌های سیاسی استخدام می‌کنند. جمعیت‌های ملی قادر می‌باشند تا از طریق حاکمیت و مدیریت، به طور جدی در فرآیندها و مربوط به تصمیم‌گیری مشارکت جویند. جمعیت‌های ملی یک محیط کاری ایمن و سالم فراهم می‌نمایند و از شرایط مناسب اجتماعی روانی، فیزیکی تمامی افرادی را که با جمعیت همکاری می‌نمایند حفاظت و آن را ترویج می‌کنند.

جمعیت‌های ملی، فرهنگ فراگیری و مشارکت فعالانه در امور فدراسیون بین‌المللی جهت تبادل، دانش، تجربه و منابع خود با دیگر جمعیت‌های ملی را یک ارزش دانسته و آن را گرامی می‌شمارند. استراتژی‌های آموزش و تعلیم جمعیت-های ملی بر اساس موارد فوق، تهیه می‌شوند و آنها در مکانیسم بازبینی غیراجباری در سطح فدراسیون برای به رسمیت شناختن جمعیت‌های ملی کارآمد شرکت می‌نمایند.

اقدام در مورد جوانان: تمرکز خاص بر جوانان، سرمایه‌گذاری تعیین‌کننده‌ای برای امروز و فردا محسوب می‌شود. با توجه به شرایط آسیب‌پذیری شناسایی سن و نیازهای خاص جنسیتی جوانان، باید احتیاجات خاص آنها در خصوص حفاظت و ایمنی مورد بررسی و رسیدگی قرار گیرد.

جوانان آموزش دیده، توانا و قدرتمند، در نقش‌های مضاعف خود به عنوان یاری‌دهندگان و در صورت توانایی آن به عنوان مبتکران، سفیران میان فرهنگی و تسهیل‌کنندگان شبکه‌های هم‌تایان، در رهبری و مشارکت در فعالیت‌های داوطلبانه و حاکمیت، مدیریت و خدمات جمعیت‌های ملی خود، فعال عمل می‌نمایند. مطلب فوق را از طریق رهیافت-های غیر رسمی و آموزش خاص و توسعه مهارت‌ها، ساختارها و شبکه‌های به رسمیت شناخته شده جوانان و ترغیب آنها به استمرار عضویتشان پس از دوران جوانی، تضمین می‌نمائیم. انتقال تجربیات میان نسلی که برای پیشرفت و ثبات در جامعه اساسی است، از جمله موارد تعیین‌کننده می‌باشد.

تعهد در قبال جوامع و موضوع داوطلبی: جوامع قدرتمند و بهم پیوسته، شالوده و بنیان، ارائه خدمات کاربردی، توسعه جمعیت‌های ملی محسوب می‌شوند. این مطلب حاکی از آن است که مردم خود مهم‌ترین منبع برای پیشرفت خودشان هستند که تنها با رهبری و در دست گرفتن پروسه‌ها توسط آنها امکان حفظ پیشرفت‌شان وجود خواهد داشت. جوامع، نه یک هدف که یک نقطه آغازین می‌باشند و جمعیت‌های ملی از داخل جامعه به جامعه خدمات می‌کنند. هر جامعه‌ای،

صرفنظر از میزان فقر موجود در آن توانمندی‌هایی دارد. این توانمندی‌ها در خدمات جمعیت‌های ملی، بسیج و سازماندهی شده و در اختیار افرادی که آسیب پذیر هستند قرار می‌گیرد. در نتیجه، ایجاد توانمندی شعب یا واحدهای محلی به عنوان بخشی جدا نشدنی از جامعه از اهمیت حیاتی برخوردار است و جامعه مدنی آنها، کالبد اجتماعی جامعه و جمعیت ملی را غنی می‌سازد.

از آنجا که افراد به طرق مختلف و بدون در نظر گرفتن محل سکونت خود از طریق شبکه‌هایی به عنوان «جوامع مجازی» با ابزار اینترنت، به معرفی خود می‌پردازند، ماهیت جوامع به سرعت در حال تغییر است.

خدمات داوطلبانه قلب ساخت جمعیت است. داوطلبی، اعتماد و عمل متقابل به مثل را ترویج نموده و افراد را برای اینکه شهروندان با مسئولیتی باشند، ترغیب می‌نماید و آنان را آماده می‌سازد تا در فعالیت‌های دموکراتیک دخیل شوند، افرادی که متعهد به اصول بنیادین هستند، موضوع داوطلبی را اجرا می‌نمایند و بدون انگیزه‌های مالی و تنها بر حسب تمایل خود به افراد آسیب پذیر خدمت نموده و در قبال جهانی انسانی‌تر و صلح آمیزتر فعالیت می‌کنند. آنها چه به صورت منظم و چه به صورت دوره‌ای، زمان و استعدادهای خود را در خدمت بسیج منابع، وظایف اجرایی، حاکمیت و یا مشورتی و ارائه خدمات، قرار می‌دهند. جمعیت‌های ملی متعهد هستند از طریق ایجاد محیط منسجم اجتماعی و دوستانه، داوطلبانه به بهبود و حفظ کیفیت، استانداردها و توانمندی‌ها بپردازند. جمعیت‌های ملی، آموزش لازم، نظارت، ارزیابی منظم و شناسایی فرصت‌ها و موقعیت‌های توسعه از جمله از طریق طراحی و بهبود فعالیت‌هایی که داوطلبان در آن دخیل هستند حفاظت از بیمه آنها، تجهیزات، حمایت‌های روانی - اجتماعی و پشتیبانی از ساختار محلی مناسب و مربوط به وظایفی که داوطلبان انجام می‌دهند را در اختیار داوطلبان قرار می‌دهند.

فدراسیون بین‌المللی به دلیل استمرار تغییر روش زندگی و تغییر روش داوطلب شدن افراد، از جمله روش‌های غیر رسمی‌تر و غیر سازمانی، از آن دسته سیاست‌های حقوقی، اجتماعی و اقتصادی که برای داوطلبی قدرتمندتر در جامعه ارزش قائل بوده و آن را ترغیب می‌کند، دفاع به عمل می‌آورد.

بسط توانمندی‌های پایدار ملی و محلی جمعیت‌های ملی، فرهنگ قدرتمندتر از خدمت داوطلبی در جامعه و رهبری و مشارکت بیشتر جوانان در جمعیت ملی و امور جامعه و خدمات افزایش یافته و تقویت شده جمعیت‌های ملی به آسیب پذیرترین افراد از جمله پیامدهای مورد انتظار اقدام توانا ساز اول (ساخت جمعیت‌های ملی صلیب سرخ و هلال احمر نیرومند) است.

اقدام تواناسازی ۲: پیگیری دیپلماسی بشردوستانه جهت پیشگیری و کاهش آسیب پذیری

دیپلماسی بشر دوستانه ما، ترغیب تصمیم گیران و جلب نظر رهبران به صورتی است که در همه حال، به نفع افراد آسیب پذیر و با رعایت کامل اصول بنیادین ما عمل می‌نمایند.

دیپلماسی بشر دوستانه یک تلاش دو طرفه است. از این رو ضمن آنکه توجه افراد را به نیازها و حقوق افراد آسیب پذیر و موقعیت‌هایی که موجب ایجاد آسیب پذیری می‌شوند، جلب می‌نمائیم، در عین حال نیز تلاشمان بر آن است تا در گفتگوها و مذاکرات، در تمامی سطوح، به عنوان صدایی قدرتمند از جانب آسیب پذیران صحبت نمائیم. درصد هستیم با

استفاده از موقعیت و نقش جمعیت‌های ملی به عنوان معین، از آسیب‌پذیری‌ها پیشگیری نموده و یا از آن بکاهیم و به طور مناسبی دسترسی بیشتری به افراد نیازمند داشته باشیم. با دفاع از رسیدگی به آسیب‌پذیری‌های در حال ظهور و یا آسیب‌پذیری‌هایی که مجدداً پدیدار می‌شوند، و از طریق حضور آگاهانه به نحوی که فعالیت‌های مابه‌طور گسترده‌ای مطرح شود، تصویر نهضت را بهبود می‌بخشیم، تقویت مشارکت‌های خارجی و وجود منابع متنوع و گسترده از اقدامات تکمیلی برای بهبود تصویر نهضت محسوب می‌شود.

- وضعیت معین: یک مشارکت خاص و متمایز میان دولت‌ها و جمعیت‌های ملی
دولت‌ها مسئولیت اصلی در خصوص رسیدگی به آسیب‌پذیری‌هایی که در کشورشان شایع است را به عهده دارند و هدف عمده نقش معین جمعیت‌های ملی، تکمیل وظایف دولت‌ها در انجام این مسئولیت‌ها است. در بعضی مواقع شرایط ایجاب می‌کند که یک رکن و بدنه مستقل که مورد قبول تمامی طرفین باشد، به جوامع آسیب‌پذیر دسترسی داشته باشد. نقش معین، ایجاد فضای بشر دوستانه، بی‌طرف و بی‌غرض و به کارگیری توانمندی‌های صلیب سرخ / هلال احمر را ممکن می‌سازد. در چنین فضایی صلیب سرخ و هلال احمر می‌توانند بدون مانع به طراحی و ارائه خدمات به افراد آسیب‌پذیر مطابق با نیازهای آنان بپردازند.

با تحقق این امر، جمعیت‌های ملی موجب شکل‌گیری اعتماد و تقویت آن و ایجاد روابط متوازن با مقامات دولتی از طریق روزآمد ساختن هر گونه بازبینی ضروری در مورد مبنای حقوقی و قانونی نسبت به معین بودنشان، می‌شوند. این مشارکت منحصر به فرد از طریق گفتگو، اعتماد، همکاری، درک و احترام متقابل، دنبال می‌شود و در نتیجه این امکان فراهم می‌گردد تا حساس‌ترین موضوعات بشر دوستانه به روشی محرمانه، سازنده و مستقل مطرح گردد. مشارکت معین، به جمعیت‌های ملی، جایگاه ممتازی را در مجامع تصمیم‌گیر اعطا می‌کند و موجب تبادل قابل توجهی منابع می‌شود که توسط آنها برای اقدامات بشر دوستانه فراهم می‌گردد.

مشارکت معین شامل موارد ذیل است:

- مشارکت جمعیت ملی در اجرای تعهدات دولت بر اساس حقوق بین‌الملل بشر دوستانه و قطعنامه‌های کنفرانس بین‌المللی صلیب سرخ و هلال احمر، و همکاری در وظایف مرتبط از جمله خدمات جستجو.

- مجاز شدن جمعیت ملی در کمک به خدمات پزشکی نیروهای مسلح و به کارگیری پرسنل جمعیت ملی در این چارچوب، مطابق با اولین کنوانسیون ژنو ۱۹۴۹.

- نظرات مشورتی جمعیت ملی در مورد موضوعات مهم بشر دوستانه و مشارکت و منابع جمعیت ملی برای امداد سوانح بین‌المللی و داخلی و آماده‌سازی در حوزه‌های بهداشتی، اجتماعی و دیگر حوزه‌هایی که جمعیت در آن صلاحیت دارد.

- ایجاد یک محیط تواناساز از سوی دولت برای جمعیت ملی، از جمله از طریق وضع قوانین مناسب در مورد وضعیت و جایگاه جمعیت، استفاده از علامت، تأمین منابعی که با ملاحظات غیر بشر دوستانه در ارتباط نمی‌باشند و دیگر حمایت‌ها که عملکرد موثر جمعیت‌های ملی از جمله خدمات داوطلبی وضعیت مالیات و حقوق گمرکی را تسهیل می‌سازد.

جمعیت‌های ملی در مواقعی که ابزارهای مقابله با نیازهای بشردوستانه را دارا هستند، ابتکار عمل را در دست می‌گیرند. در نقش معین آنها، جمعیت‌های ملی وظیفه دارند تا هر گونه درخواست مقامات دولتی خود مبنی بر اجرای فعالیت‌های

بشر دوستانه که در حوزه فعالیت آنها می‌باشد را به طور جدی در نظر بگیرند. دولت‌ها نباید از جمعیت‌های ملی درخواست کنند که بر خلاف اصول بنیادین یا اساسنامه نهضت صلیب سرخ و هلال احمر و یا مأموریت خود عمل نمایند. جمعیت‌های ملی وظیفه دارند که در صورت چنین درخواست‌هایی از سوی دولت، آن را نپذیرند و ضروری است که مقامات دولتی به اینگونه تصمیمات جمعیت‌های ملی احترام بگذارند. همچنین دولت نباید در عملکرد جمعیت ملی، انتخاب فعالیت‌های جمعیت، انتصاب رهبران جمعیت و اصلاحات متون حقوقی آنها، دخالت نماید.

- حمایت‌گری و ارتباطات

صدای جمعی ما در سطوح محلی، ملی و جهانی به کار گرفته می‌شود تا توجهات را به کمک و حمایت از نیازهای افراد آسیب‌پذیر جلب نماید. همچنین بر اقداماتی که دلایل آلام افراد آسیب‌پذیر را مورد کنکاش قرار می‌دهد پافشاری کرده و پیشگیری و کاهش از آسیب‌پذیری، ما منازعات و بحران‌ها از طریق هشدار اولیه در خصوص وقوع موارد نگران‌کننده را ترغیب می‌نماییم. از وضع قوانین ملی، برنامه‌های توسعه‌ای و استراتژی‌های مدیریت سانحه که در ارتباط با افراد آسیب‌پذیر می‌باشد، حمایت می‌کنیم، چرا که افراد آسیب‌پذیر نیز باید قادر به بیان نیازها، تشخیص حقوقشان و استفاده بیشتر از خدمات عمومی پیشرفته و شبکه‌های تأمین اجتماعی گسترده باشند.

اعتبار مدافعه‌گری ما منوط به فدراسیون بین‌المللی مطلع و مرتبط است که جمعیت‌های ملی را به همدیگر متصل می‌سازد. از مهارت‌ها و فن‌آوری‌های نوین ارتباطاتی برای تأثیرگذاری بر تصمیم‌گیران و شکل‌دهندگان - اندیشه‌ها و ریشه‌دار ساختن حمایت عامه از آرمان‌های مشترک بشر دوستانه استفاده می‌نماییم. از جمله این اقدامات، سلسله فعالیت‌ها در مورد موضوعات خاص و دسترسی ویژه به نسل جوان‌تر می‌باشد. در داخل فدراسیون بین‌المللی، از چارچوب‌های قوی تبادل اطلاعات استفاده می‌کنیم تا به تبادل آگاهی، ترویج ابتکار و خلاقیت و ایجاد انسجام سازمانی بپردازیم و یا به عبارت دیگر یک حس مشترک تعلق و مشارکت از سطوح جهانی تا سطوح ملی و شعب را ایجاد نماییم. پذیرش همکاری‌های on-line در فدراسیون، کارایی داوطلبان اعضاء یا کارکنان را از طریق گسترش ارتباطات اجتماعی، ارتقاء می‌بخشد. این نوع همکاری، دسترسی سهل‌الوصول‌تری را به جدیدترین تخصص‌ها در تکنولوژی‌ها، فراهم می‌سازد. در نهایت آن که یک فرهنگ قوی ارتباطات محور، موجب توانمندی جمعیت ملی می‌شود به نحوی که در حمایت از نیازمندان، حضورشان مشهود، سخنانشان شنیده و از منابع و توانشان استفاده می‌شود.

- همکاری و تبادل منابع

به عنوان محوری اصلی در سیستم بین‌المللی بشر دوستانه و کمک‌های توسعه‌ای، متعهد به شکل‌گیری کمک‌های قابل اعتماد و قابل پیش‌بینی در حد مقدور برای ما، جهت برآورده ساختن نیازهای افراد آسیب‌پذیر می‌باشیم. به همان اندازه نیز متعهد هستیم که همکاری‌های منطقی‌تر و منسجم‌تری در سطوح جهانی، منطقه‌ای و کشوری با دیگر شرکاء از جمله سیستم سازمان ملل (که فدراسیون بین‌الملل در آن به عنوان یک ناظر دائم حضور دارد)، موسسات مالی بین‌المللی، بلوک‌های منطقه‌ای، گروه‌های غیر دولتی و جامعه مدنی، شبکه‌های حرفه‌ای، بدنه‌های دانشگاهی و بخش خصوصی، داشته باشیم. زمانی که در انجام این همکاری‌ها، در بهترین جایگاه قرار دهیم، مایلیم که رهبری را به عهده بگیریم. درصدد هستیم با هماهنگی بسیار زیاد با دیگر شرکاء همکاری نمائیم تا ضمن آنکه استانداردهای تبادل شده

یک عملکرد خوب توصیف می‌شود از شرکاء خود توقع داریم که به وظایف و استقلال عمل صلیب سرخ و هلال احمر احترام بگذارند.

کمک به نیازمندان، از جمله اساسی‌ترین و والاترین غرایز انسانی است که به نظر می‌رسد استفاده از این گزینه آسان‌ترین طریق برای کمک به نیازمندان می‌باشد. در مشارکت با خیرین و دیگر اهداء کنندگان، بر آن دسته از اقدامات جامعه تأکید داریم که مستقیماً به تأمین نیازهای افراد آسیب‌پذیر از طریق ترتیبات بلند مدت، نتیجه محور و تبادل منابع کمک می‌کند. در مشارکت‌هایی که در سطح جهانی، ملی و یا محلی با شرکت‌های مختلف داریم، اصول بنیادین و معیارهای آشکار اخلاقی که بر ترویج مسئولیت اجتماعی تأکید می‌ورزند، هدایت کننده کار ما محسوب می‌شوند. یکی دیگر از مواردی که در پی انجام آن هستیم، ترویج سیستم‌ها و چارچوب‌های بین‌المللی همکاری است تا ضمن بهبود بی‌طرفی، هماهنگ سازی، کیفیت و پاسخگویی کمک‌های بین‌المللی، حقوق بین‌الملل مرتبط با فعالیت‌هایمان نیز توسعه یابد.

دسترسی بیشتر به افراد آسیب پذیر جهت کمک به آنها و توجه اولیه داشتن به موقعیت‌ها و علل آسیب پذیری، حمایت ریشه‌دارتر عمومی و دولتی و منابع بیشتر در رسیدگی به آسیب پذیری‌ها و به رسمیت شناختن دیدگاه‌های جامعه در ترتیبات همکاری جوانه و سیستم بین‌المللی توسعه‌ای و بشر دوستانه از پیامدهای مورد انتظار اقدام توانا ساز دوم (پیگیری دیپلماسی بشردوستانه جهت پیشگیری و کاهش آسیب پذیری) است.

اقدامات تواناسازی ۳: عملکرد موثر به عنوان فدراسیون بین‌المللی

به عنوان فدراسیون بین‌المللی که در آن جمعیت‌های ملی با هم برابر هستند، تمامیت ما به مراتب قدرتمندتر از بخش‌های فردی ما است و به همین جهت به طور جمعی مسئولیت داریم تا نتایج تعهد شده در این استراتژی را به پیش ببریم. واقفیم که باید در قبال چالش‌ها و فرصت‌هایی که در این جهان به سرعت در حال تغییر، وجود دارد، هشیاری و پویایی خود را حفظ کنیم. این کار را با استمرار مدرنیزه کردن فعالیت‌هایمان به مناسب‌ترین و موثرترین طریق و با در نظر گرفتن شرایط خاص انجام می‌دهیم: خواه به صورت انفرادی به عنوان جمعیت ملی یک کشور یا خواه با همدیگر از طریق مشارکت‌ها و ائتلاف‌هایی که در آن توانمندی‌ها و منابع نهضت تبادل می‌شود. مجموعه قواعدی که در آن احترام به افراد آسیب پذیر، حساسیت نسبت به تنوع، فرهنگ و ملاحظات مربوط به مساوات و برابری و درستی به هنگام ارائه و دریافت کمک، پذیرش مسئولیت جمعی و فردی در نهضت و همکاری مبتنی بر اصول با شرکاء خارجی، مورد تأکید قرار گرفته است را سرلوحه فعالیت‌هایمان قرار می‌دهیم.

همکاری با نهضت بین‌المللی صلیب سرخ و هلال احمر: نهضت متعهد به گسترش کمک‌های خود در تأمین نیازهای بشر دوستانه است. بهبود ابزارها، آموزش و مکانیسم‌های هماهنگی از ابزارهای عملی برای انجام این تعهد نهضت می‌باشند. این موارد بر پایه وظایف تکمیلی بخش‌های نهضت در دستیابی به همکاری نزدیک‌تر، کارایی و کیفیت و توسعه بهتر جمعیت‌های ملی شکل می‌گیرد.

اساسنامه نهضت، نقش مربوط به هر یک از بخش‌ها مشخص گردیده است. موافقتنامه ۱۹۹۷ سویل و اقدامات تکمیلی ۲۰۰۵ آن نیز موارد تکمیلی در این خصوص را مشخص ساخت. در موافقتنامه سویل نقش‌ها و مسئولیت‌های موقت

راهبری در ارتباط با سازماندهی عملیات امداد رسانی بین‌المللی بهنگام وقوع موارد اضطراری و تقویت نهضت به عنوان یک مجموعه، تعیین شده‌اند.

بر طبق موافقتنامه سویل، کمیته بین‌المللی صلیب سرخ به هنگام منازعات مسلحانه بین‌المللی و غیر بین‌المللی، درگیری‌های داخلی و نتایج مستقیم آنها، به عنوان «آژانس رهبر» عمل می‌نماید. به هنگام وقوع سوانح طبیعی یا تکنولوژیکی و دیگر موقعیت‌های اضطراری و سوانح به وقوع پیوسته در زمان صلح که در آن نیاز به منابعی بیش از منابع موجود جمعیت ملی کشور آسیب دیده باشد، فدراسیون بین‌المللی به عنوان «آژانس رهبر» عمل می‌کند. فدراسیون بین‌المللی همچنین جهت هماهنگی حمایت‌های توسعه‌ای بین‌المللی از جمعیت‌های ملی «نقش رهبر» را به عهده دارد. کمیته بین‌المللی صلیب سرخ نیز در ارائه کمک‌های حقوقی و فنی برای ایجاد یا بازسازی جمعیت‌های ملی، آماده سازی آنها برای فعالیت‌هایی که در منازعات مسلحانه باید انجام دهند و حمایت از آنها برای ترویج اصول بنیادین و حقوق بین‌الملل بشر دوستانه، «نقش رهبر» را به عهده دارد. چنانچه جمعیت ملی توان عملیاتی ایفای نقش «آژانس رهبر» را داشته باشد، این امکان وجود دارد که با موافقت فدراسیون بین‌المللی و کمیته بین‌المللی صلیب سرخ، نقش آژانس رهبر را جمعیت ملی بر عهده بگیرد.

وظایف مشخص شده «راهبر» نه تنها انحصاری نیست، بلکه یک تقسیم کار هماهنگ است که در تمامی شرایط، تمامی بخش‌های نهضت را دربرمی‌گیرد، از آنجا که جمعیت‌های ملی سعی در دستیابی به قدرت و توانایی دارند، از این رو انتظار می‌رود تا آنها نقش راهبری ترقی خواهانه را بپذیرند. بر همین اساس موافقتنامه سویل در دست بازبینی و روز آمد شدن است.

همکاری با یکدیگر در مشارکت‌ها و ائتلاف‌ها

جمعیت‌های ملی، از مشارکت‌های بلند مدت شرکاء نهضت که مبتنی بر برنامه‌های استراتژیک آنان باشد، استقبال می‌نمایند. این مشارکت‌ها توسط جمعیت‌های ملی علاقمند صورت می‌گیرد و از طریق مجموعه‌ای از قوانین عملی جهت هماهنگ سازی همچون رهیافت‌های مشترک برای اجرای تجزیه و تحلیل‌های مربوط به نیازها، تعیین اهداف، تعریف استراتژی‌های عملیاتی و افرادی که به آنها خدمت رسانی خواهد شد، تعیین تقسیم کار میان شرکاء و تطابق با منابع مورد توافق، پیگیری عملکرد و پاسخگوی و چارچوب‌های مدافعه‌گری مشترک وضوح تصویری و همکاری‌های مشترک کارآمد مورد تشویق و ترغیب قرار می‌گیرد. شرکاء خودشان را با سیستم‌ها و رویه‌های مورد نظر جمعیت ملی که موجب افزایش توسعه آنها و ارتقاء همکاری‌ها و پیامدهای موثر می‌شود، تطبیق می‌دهند. انتظار می‌رود تا شرکاء به هزینه‌های محوری عملیاتی جمعیت ملی علاقمند کمک نمایند تا توانمندی بلند مدت جمعیت را تقویت کنند.

الزام مقابله با آلام قابل پیشگیری و مهم، تعهد مشترک در سراسر فدراسیون می‌باشد، در نتیجه، در شرایطی که آسیب پذیری‌ها و نیازهای جدی که در برنامه‌های طراحی شده، پیش بینی نشده باشد، به وقوع بپیوندد، جمعیت ملی علاقمند می‌تواند درخواست ائتلاف عملیاتی ویژه نماید تا درون داده‌هایی فراتر از آنچه که خود در سطح محلی دارا است، به دست آورد. اینگونه ائتلاف‌ها باید به ارتقاء موثر همکاری‌های جمعی فدراسیون بین‌المللی در مقابله با چالش‌های خاص بیانجامد. شرایط ائتلاف، مناسب با نیازها و توانمندی‌های در اختیار جمعیت ملی و هم پیمانان مشارکت‌جو در داخل و

خارج از نهضت می‌باشد. ائتلاف‌های جهانی در سطح بین‌کشوری شکل گرفته‌اند و عموماً توسط دبیرخانه فدراسیون هماهنگ می‌شوند تا هنجارها و استانداردهای مربوط به موضوعات خاص را ایجاد نموده و از طریق معرفی موقعیت صلیب سرخ و هلال احمر و مدافعه‌گری از این موقعیت و همچنین بسیج تعهدات و منابع جهانی برای موضوعات خاص، صدای جمعی ما را بازتاب دهند. در هنگام نیاز و در صورت محدودیت توانمندی محلی، امکان دعوت از دبیرخانه فدراسیون، جهت کمک به جمعیت‌های ملی علاقمند در سازماندهی مشارکت‌ها و ائتلاف‌های آنان وجود دارد.

دبیرخانه کارآمد

دبیرخانه فدراسیون بین‌المللی از طریق خدمات عضویت، به جمعیت‌های ملی خدمت کرده و آنان را به هم متصل می‌سازد. این خدمات عضویت شامل حمایت‌های اساسی هستند که مشتق از وظایف اساسنامه‌ای فدراسیون بوده و در صورت محدودیت منابع موجود که ناشی از کمک‌های اساسنامه‌ای عضویت جمعیت‌های ملی و دیگر منابع حائز اهمیت باشد، تمامی جمعیت‌های ملی مجاز به استفاده از آن هستند. دبیرخانه از حاکمیت و توسعه جمعیت‌های ملی و خدمات آنها حمایت به عمل آورده و اقدامات امدادی بین‌المللی را هدایت کرده و آنها را هماهنگ می‌سازد. دبیرخانه در صورت درخواست‌ها، مشارکت و ائتلاف‌ها را به پیش برده و آنها را تسهیل می‌سازد و دیپلماسی بشر دوستانه بین‌المللی از جمله مدافعه‌گری از منافع جمعیت‌های ملی در سطح بین‌المللی را اجرا می‌نماید. دبیرخانه همانند یک کاتالیزور برای تغییر و احیاء، همچنان حافظه سازمانی فدراسیون بین‌المللی باقیمانده است. دبیرخانه، برنامه‌ریزی نظام‌مند، نظارت بر عملکرد و گزارش دهی را ترغیب می‌نماید و استانداردها هنجارها و چارچوب‌های مشترک استراتژیک را ترویج می‌کند. دبیرخانه، منابع فدراسیون، شبکه‌ها و مراکز درمانی واقع شده در جمعیت‌های ملی را به هم نزدیک می‌سازد و ضمن ارائه خدمات، آگاهی، تخصص و نوآوری را در اختیار این جمعیت‌های ملی قرار می‌دهد. دبیرخانه همچنین وظیفه دارد تا در صورتی که شرایط به دلیل آسیب‌پذیری‌های مهم و عمده، ایجاب نماید، به طور مستقیم تدارک خدمات را سازماندهی و مدیریت نماید. در صورتی که با ارائه خدمات تکمیلی به جمعیت‌های ملی، به آنان کمک شود تا به کارآمدی و سودمندی بیشتر دست یابند امکان تأمین اعتبار اضافی دبیرخانه در ارائه خدمات تکمیلی به جمعیت‌های ملی از طریق تقویت هماهنگی، تبادل خدمات مشترک و یا کاهش هزینه‌های اداری وجود دارد.

سازماندهی دبیرخانه جهت اجرای وظایف خود بر اساس کارآمدی، بی‌طرفی، حرفه‌گرایی و پاسخگویی و از طریق یک ساختار غیرمتمرکز جغرافیایی شکل گرفته است که در آن منابع و اولیاء امور از نزدیک‌ترین محل به جمعیت ملی حمایت شده به کار گرفته می‌شوند. در عین حال ستاد در ژنو، نظارت و هدایت قدرتمندی را اعمال می‌کند تا استراتژی‌های عملیاتی ما در سطح جهانی، منسجم بوده و شالوده با کیفیت و قابل پیش‌بینی برای فعالیت‌های جمعی فدراسیون بین‌المللی آماده سازد.

حاکمیت مسئول

حاکمیت - در تمامی سطوح فدراسیون بین المللی - در قبال اعضای که آنها را تعیین می کنند، پاسخگو می باشد. جمعیت های ملی ضمن آن که بر اساس اساسنامه هایشان از خود حاکمیتی برخوردار هستند، اما در همان حال استانداردهای مشترک حاکمیت خوب فدراسیون را نیز می پذیرند.

هدف اصلی حاکمیت خوب، تضمین این مطلب است که اهداف بیان شده، اجرا گردیده و نتایج موثری به دست آید، منابع سرمایه گذاری شده ارزش افزوده به دنبال داشته باشند و اعتبار و ارزش های سازمانی تقویت گردند. حاکمیت خوب در خصوص روابطش با مدیریت اجرایی شفاف بوده و برای انجام مسئولیت های خود، رهیافتی فعال و برنامه ریزی شده را اتخاذ می نماید. در این رهیافت تضمین می شود که سیستم های صحیح مدیریت خطر به کار گرفته شده است و مکانیسم های مصالحه جهت حل شکایات و حفاظت از درستی وجود دارد.

حاکمیت خوب در تصمیم گیری های خود قاطع و شفاف بوده و به اطلاعات با کیفیت بالا و توصیه های کارشناسان دسترسی دارد. در وضع ارکان حاکمیتی اساسنامه ای در سطوح مختلف فدراسیون بین المللی، افرادی را انتخاب و یا انتصاب می نمائیم که در ضمن داشتن آگاهی، مهارت و تجربه، بتواند میان تکرار سنت ها و نوسازی، نیز توازن قابل توجهی را برقرار نماید. همچنین شمول نمایندگی های خود را تضمین می نمائیم. به طوری که نمایندگی ها، تنوع اعضا و توازن مناسب ملاحظات جنسیتی و سنی را منعکس سازند. اعضا حاکمیت فرصت توسعه توانمندی های بیشتر خود و ارزیابی عملکرد خودشان را به صورت فردی و گروهی دارند. اساسنامه و رویه های اجرایی ما، ترتیبات حاکمیتی فدراسیون بین المللی از جمله نظارت بر مدیریت دبیرخانه را تعیین می سازد. این ترتیبات را مورد بازبینی قرار می دهیم تا تضمین نمایم که در خدمت نیازهای جمعیت های ملی عضو می باشند. هدفمان، ساده سازی ترتیبات حاکمیت فدراسیون بین المللی و تضمین مشارکت گسترده و نزدیک جمعیت های ملی عضو است.

۶. اساسنامه جمعیت هلال احمر جمهوری اسلامی ایران

بر اساس ماده واحده قانون وظایف و مسئولیتهای جمعیت هلال احمر مصوب ۱۳۶۲/۱۰/۲۰ مجلس شورای اسلامی، جمعیت هلال احمر (جمعیت شیر و خورشید سابق) دارای شخصیت حقوقی مستقل می باشد و به کلیه تعهدات و قراردادهای مصوب بین المللی مربوط به اهداف، وظایف و مسئولیتهای جمعیت هلال احمر و صلیب سرخ جهانی و مقررات اتحادیه جهانی صلیب سرخ و هلال احمر که با سیاست ها و قوانین جمهوری اسلامی ایران مغایرت نداشته باشد پایبند بوده و روابط خود را در چارچوب سیاست خارجی کشور با کلیه جمعیت های هلال احمر و صلیب سرخ در جهان محفوظ داشته و در مسائل امدادی برون مرزی و درون مرزی و تعهدات مربوطه بر طبق اساسنامه ای که به پیشنهاد جمعیت هلال احمر جمهوری اسلامی و با تأیید وزارت بهداشت به تصویب مجلس شورای اسلامی می رسد، عمل می کند این ماده مشتمل بر پنج تبصره می باشد که قسمت آخر ماده مذکور و تبصره ۴ آن با توجه به این اساسنامه و توضیحات ارائه شده در ذیل، کان لم یکن می باشد.

تاریخچه تصویب و اصلاحات اساسنامه جمعیت هلال احمر

در تاریخ ۱۳۶۷/۲/۸ نخستین اساسنامه قانونی جمعیت هلال احمر به تصویب مجلس شورای اسلامی رسید و به درخواست جمعیت، قانون اصلاح موادی از قانون اساسنامه جمعیت هلال احمر جمهوری اسلامی ایران در تاریخ ۷۴/۱۲/۲۲ به تصویب مجلس شورای اسلامی رسید که این اصلاحیه، تعیین علامت هلال احمر به عنوان نشان اختصاصی و همچنین موظف نمودن کلیه ارگان‌ها و نهادها، سازمان‌های دولتی و نیروی نظامی و انتظامی به تخلیه و تحویل املاک جمعیت را در پی داشت. دومین اصلاح در تاریخ ۷۹/۲/۲۸ تحت عنوان قانون اصلاح ماده ۲۰ قانون اساسنامه جمعیت هلال احمر مشتمل بر ماده واحده‌ای به تصویب مجلس شورای اسلامی رسید که بر اساس آن، جمعیت و مؤسسات وابسته به آن و شرکت‌هایی که حداقل ۹۹ درصد سهام آن متعلق به جمعیت باشد از پرداخت مالیات، عوارض، حقوق گمرکی، سود بازرگانی، حق الثبت و سایر عوارض و کلیه هزینه‌های دادرسی در تمام مراحل رسیدگی معاف گردید و نهایتاً در سال ۱۳۸۱ بنا به درخواست جمعیت، طرح اصلاح موادی از قانون اساسنامه جمعیت در مجلس شورای اسلامی مطرح و در تاریخ ۸۲/۲/۲۴ تصویب گردید که طی آن به فعالیت‌های درون مرزی و برون مرزی جمعیت اشاره گردیده است. در سال ۱۳۸۸ نیز به درخواست جمعیت هلال احمر، حضور نمایندگی ولی فقیه در ارکان جمعیت بصورتی پر رنگ‌تر از گذشته در مجلس شورای اسلامی بررسی و در جلسه علنی مورخ ۱۳۸۸/۲/۳۰ به تصویب رسید و در تاریخ ۱۳۸۸/۳/۱۳ به تأیید شورای نگهبان رسید. این اصلاحات در مواد ۷ و ۱۰ اساسنامه جمعیت هلال احمر لحاظ شده است..

ماده ۱- جمعیت هلال احمر جمهوری اسلامی ایران (جمعیت شیر و خورشید سرخ سابق) که در این اساسنامه جمعیت نامیده می‌شود، مؤسسه‌ای خیریه، غیر انتفاعی و دارای شخصیت حقوقی مستقل می‌باشد. جمعیت، به کلیه تعهدات و قراردادهای بین‌المللی مربوط به اهداف و وظایف جمعیت هلال احمر و صلیب سرخ و نیز مقررات اتحادیه‌های جمعیت-های صلیب سرخ و هلال احمر که با قانون اساسی و سایر قوانین جمهوری اسلامی ایران مغایرت نداشته پایبند بوده و در مسایل امدادی و بهداشتی درمانی برون مرزی و درون مرزی و تعهدات مربوطه در راستای سیاست‌های دولت جمهوری اسلامی ایران طبق اساسنامه عمل می‌کند.

ماده ۲- اهداف جمعیت عبارتند از: تلاش برای تسکین آلام بشری، تأمین احترام انسان‌ها و کوشش در جهت برقراری دوستی و تفاهم متقابل و صلح پایدار میان ملت‌ها و همچنین حمایت از زندگی و سلامت انسان‌ها بدون در نظر گرفتن هیچگونه تبعیض میان آن‌ها.

ماده ۳- وظایف جمعیت در داخل و خارج از کشور بدین قرار است:

۱. ارائه خدمات امدادی در هنگام بروز حوادث و سوانح طبیعی مثل زلزله، سیل و غیره در داخل و خارج از کشور؛
۲. ارائه کمک‌های اولیه در حوادث غیر مترقبه به وسیله امداد گران؛
۳. برنامه‌ریزی و اقدام در جهت آمادگی مقابله با حوادث و سوانح و آموزش عمومی در این زمینه و تربیت کادر امدادی و نیروی انسانی مورد نیاز؛
۴. ارسال کمک و اعزام عوامل امدادی و درمانی به سایر کشورها در صورت لزوم؛

۵. کمک به امر توانبخشی و ارایه خدمات اجتماعی در جهت تسکین آلام آوارگان، پناهندگان مرزی و معلولین و ایجاد حس تعاون، تفاهم، دوستی و نیکوکاری بین مردم؛

۶. تلاش در جهت تسکین آلام بشری و کمک به امر سلامت جامعه و دفاع ارز ارزش‌های انسانی و کوشش در جهت برقراری دوستی و تفاهم متقابل و صلح پایدار میان ملت‌ها؛

۷. اداره امور جوانان جمعیت و توسعه مشارکت جوانان در امر تصمیم‌گیری و فعالیت‌های مربوط به آن‌ها و تربیت و آموزش جوانان مذکور به منظور آماده ساختن آنان در انجام خدمات امدادی و عام‌المنفعه؛

۸. کمک به تهیه دارو و وسایل و تجهیزات پزشکی مورد نیاز مراکز بهداشتی، درمانی، و آموزشی کشور با موافقت وزارت بهداشت و با همکاری هلال احمر و صلیب سرخ کشورهایی که عضو اتحادیه بین‌المللی صلیب سرخ و هلال احمر جهانی هستند؛

تبصره ۱- کمک‌های ارسالی جمعیت به سایر کشورها به صورت جنسی، نقدی و یا خدمات انسانی خواهد بود.
تبصره ۲- هزینه آن قسمت از خدمات و کمک‌های اولیه امدادی و یا سایر خدماتی که از طرف دولت در سطح کشور و کمک امدادی و درمانی و بهداشتی خارج از کشور به عهده جمعیت محول می‌شود، توسط دولت به جمعیت پرداخت می‌گردد تا طبق مقررات و ضوابط خاص جمعیت به مصرف رسانده شود.

تبصره ۳- جمعیت مکلف است حتی‌الامکان نسبت به توزیع کمک‌های نقدی و جنسی که آسیب دیدگان و نیازمندان خصوصاً در خارج از کشور انجام می‌دهد دقت و نظارت کامل اعمال کند تا این کمک‌ها به افرادی که استحقاق آن را دارند، برسد.

ماده ۴- در زمان جنگ و در تصادمات و برخوردهای مسلحانه، جمعیت و عوامل امدادی آن طبق مقررات ملی و بین‌المللی و مصون از هر گونه ممانعت و یا تعرض گروه‌های متخاصم، بیطرفانه به کمک مجروحین، آسیب دیدگان، پناهندگان، آوارگان و اسراء و جستجوی مفقودین شتافته و به طرفین درگیر به نحو یکسان و بدون هرگونه تبعیض کمک‌های انسانی خود را عرضه می‌نماید و طرفین متخاصم مکلف به احترام و همکاری با جمعیت و عوامل آن می‌باشند؛

تبصره- علامت هلال احمر نشان اختصاصی جمعیت هلال احمر جمهوری اسلامی ایران است و استفاده از این علامت به استثناء بهداری نیروهای مسلح جمهوری اسلامی ایران بدون اجازه قبلی از جمعیت ممنوع می‌باشد.

ماده ۵- کلیه وزارتخانه‌ها، سازمان‌ها و شرکت‌ها و مؤسسات دولتی مخصوصاً هواپیمایی کشتیرانی و شرکت سهامی راه آهن جمهوری اسلامی ایران و گمرک ایران موظفند به هنگام بروز حوادث و یا در زمان جنگ، در اجرای وظایف جمعیت، همکاری و تشریک مساعی لازم را بنمایند؛

ماده ۶- هرکس از زن و مرد و کوچک و بزرگ، بدون ملاحظات سیاسی، مذهبی و نژادی و با رعایت این اساسنامه و مطابق آیین‌نامه عضویت جمعیت، می‌تواند عضو جمعیت گردد؛

ماده ۷- ارکان جمعیت هلال احمر عبارتند از:

۱- مجمع عمومی، شورای عالی، رئیس، دبیرکل، نمایندگی ولی فقیه در جمعیت با اذن معظم‌له، بازرس یا بازرسان.

۲- مجمع استان، هیات مدیره، مدیر عامل استان، مسئول دفتر نمایندگی ولی فقیه در استان، بازرس یا بازرسان.

۳- مجمع شهرستان، شورای اجرائی شهرستان، رئیس شعبه، بازرس یا بازرسان.

تبصره ۱- کلیه اعضاء و داوطلبین فعال جمعیت در هر شهرستان، عضو مجمع آن شهرستان محسوب شده و اعضای مجمع استان از نمایندگان معرفی شده مجامع شهرستان‌های تابعه و اعضای مجمع عمومی نیز از نمایندگان معرفی شده از مجامع استان‌ها تشکیل می‌شوند.

تبصره ۲- حد نصاب تشکیل و رسمیت یافتن جلسه مجمع عمومی و مجامع استانی و شهرستانی در نوبت اول با حضور دو سوم اعضاء هر مجمع خواهد بود و در صورت عدم تامین حد نصاب در نوبت اول، جلسه‌ی دوم که حداکثر پانزده روز بعد از نوبت اول برگزار خواهد شد با حضور هر تعداد از اعضاء رسمیت خواهد یافت.

تبصره ۳- هیات اجرائی فعلی موظف است در اولین فرصت ممکن، آیین نامه و دستورالعمل برگزاری انتخابات مجمع عمومی و مجامع استان و شهرستان را تدوین و تصویب نماید به نحوی که حداکثر ظرف مدت ۹ ماه پس از لازم الاجرا شدن این قانون، مجامع استان و شهرستان و ظرف مدت یک سال، مجمع عمومی و سایر ارکان جمعیت مطابق این اصلاحیه تشکیل گردد.

تبصره ۴- جمعیت هلال احمر در سراسر کشور دارای شخصیت حقوقی واحد است.

ماده ۸- وظایف و اختیارات مجمع عمومی و مجامع استان و شهرستان عبارت است از:

الف) وظایف و اختیارات مجمع عمومی؛

۱- تعیین و تصویب سیاست‌های کلان جمعیت؛

۲- تصویب مرامنامه و نظامنامه جمعیت در چارچوب اساسنامه و مقررات فدراسیون بین المللی صلیب سرخ و هلال

احمر؛

۳- تصویب برنامه و بودجه و ترازنامه سالانه جمعیت؛

۴- تصویب آیین‌نامه‌ها و دستورالعمل‌های لازم در مورد شرح وظایف و اختیارات شورای عالی؛

۵- استماع گزارش بازرس یا بازرسان؛

۶- انتخاب هفت نفر از اعضای شورای عالی؛

۷- انتخاب بازرس یا بازرسان.

ب) وظایف و اختیارات مجامع استان و شهرستان:

۱- تدوین برنامه‌های کلی استانی و شهرستانی در چارچوب مقررات و سیاست‌های کلان جمعیت؛

۲- پیشنهاد برنامه و بودجه سالانه مربوط به جمعیت سطح بالاتر و تصویب ترازنامه سالانه جمعیت مربوطه؛

۳- استماع گزارش بازرس یا بازرسان؛

۴- انتخاب چهار نفر اعضای هیات مدیره برای استان و شورای اجرایی برای شهرستان؛

۵- انتخاب بازرس یا بازرسان.

تبصره- شرایط اعضاء، چگونگی و شیوه دعوت و تشکیل مجامع استان و شهرستان و مجمع عمومی و برگزاری انتخابات بر اساس آیین‌نامه‌هایی خواهد بود که در دوره اول توسط هیات اجرایی فعلی و در دوره‌های بعد توسط مجمع عمومی تصویب می‌گردد.

ماده ۹- وظایف و اختیارات رئیس جمعیت به قرار زیر است:

- ۱- انتخاب و نصب یا عزل دبیرکل و خزانه دارکل و نظارت مستقیم و مستمر بر کار آنان؛
- ۲- تشکیل و اداره جلسات شورای عالی؛
- ۳- تمهید مقدمات تشکیل کنفرانس‌های بین المللی و منطقه‌ای مربوط به جمعیت هلال احمر و صلیب سرخ بین-المللی در ایران؛

- ۴- برقراری ارتباط با مقامات جمهوری اسلامی ایران؛
- ۵- نظارت مستقیم و مستمر بر امور بین المللی جمعیت؛
- ۶- دستور ارسال کمک‌ها و عوامل امدادی به سایر کشور؛
- ۷- مراقبت بر حسن اجرای مفاد اساسنامه و نظارت بر اجرای مقررات بین المللی انسانی؛
- ۸- مراقبت بر حسن اجرای مصوبات شورای عالی و سایر مقررات ناظر بر کار جمعیت؛
- ۹- اعطای نشان‌های درجه اول مخصوص جمعیت.

ماده ۱۰- ترکیب و وظایف شورای عالی، هیات مدیره استان و شورای اجرایی شهرستان:

الف) اعضای شورای عالی عبارتند از:

- ۱- هفت نفر عضو منتخب مجمع عمومی به مدت چهار سال؛
- ۲- چهار نفر از شخصیت‌های برجسته و صاحب نظر، مطلع و مسلط به امور امدادی، بهداشتی، درمانی، امور جوانان و حقوق بشر دوستانه کشور با معرفی رئیس جمهور به مدت چهار سال؛
- ۳- رئیس جمعیت؛
- ۴- دبیرکل؛
- ۵- خزانه دارکل؛
- ۶- یک نفر از مدیران ارشد اجرایی جمعیت به انتخاب رئیس جمعیت؛
- ۷- بازرسان (بدون حق رأی)؛
- ۸- نماینده ولی فقیه در جمعیت با اذن معظم له.

ب) وظایف و اختیارات شورای عالی:

- ۱- تدوین سیاست‌های کلان و پیشنهاد آن به مجمع عمومی؛
- ۲- تنظیم برنامه و بودجه و ترازنامه‌های سالانه جمعیت ارائه آن به مجمع عمومی؛
- ۳- تدوین راهکارهای لازم جهت اجرای مصوبات مجمع عمومی؛

۴- تصویب آیین نامه‌های داخلی شورای عالی و آیین نامه‌های مالی، محاسباتی، معاملاتی و استخدامی و ضوابط ساختار تشکیلاتی و پست‌های سازمانی جمعیت؛

۵- معرفی دو مدیر شایسته از افراد واجد شرایط به رییس جمهور جهت انتخاب یکی از آن‌ها به عنوان رئیس جمعیت به مدت چهار سال؛

۶- بررسی و تصویب پیشنهادهای رییس جمعیت؛.

تبصره: نماینده ولی فقیه در جمعیت بر نحوه مصرف اموال اهدائی و تبدیل هدایای مردمی در صورت لزوم اداره موقوفات و تعیین خط مشی و امور فرهنگی در جهت انطباق با موازین شرعی نظارت خواهد کرد. اختیارات مصرح در این اصلاحیه نافذ و وظایف و اختیارات مفوضه از سوی ولی فقیه نمی‌باشد.

ج) اعضای هیات مدیره استان عبارتند از:

۱- چهار نفر منتخب مجمع استان به مدت چهار سال؛

۲- مدیر عامل؛

۳- خزانه دار؛

۴- یکی از معاونین جمعیت استان؛

۵- بازرس یا بازرسان (بدون حق رأی)؛

۶- مسئول دفتر نمایندگی ولی فقیه در استان.

د) وظایف و اختیارات هیات مدیره استان عبارتند از:

۱- تدوین برنامه‌های کل استان و پیشنهاد آن به مجمع استان؛

۲- تنظیم برنامه و بودجه و ترازنامه سالیانه جمعیت استان و ارائه آن به مجمع استان؛

۳- تدوین راهکارهای لازم جهت اجرای مصوبات مجمع مربوطه؛

۴- معرفی دو مدیر واجد شرایط به رییس جمعیت جهت انتخاب یکی از آنها به عنوان مدیرعامل جمعیت مربوطه؛

۵- تصویب پیشنهادهای مدیرعامل در چارچوب وظایف.

ه) اعضای شورای اجرایی شهرستان عبارتند از:

۱- چهار نفر منتخب مجمع شهرستان به مدت چهار سال؛

۲- رئیس شعبه؛

۳- خزانه دار؛

۴- معاون شعبه؛

۵- بازرس یا بازرسان (بدون حق رأی).

و) وظایف و اختیارات شورای اجرایی شهرستان عبارت است از:

۱- تدوین برنامه‌های کلی شهرستان مربوطه و ارائه آن به مجمع شهرستان؛

۲- تنظیم برنامه و بودجه و ترازنامه سالیانه جمعیت مربوطه و ارائه آن به مجمع شهرستان؛

۳- تدوین راهکارهای لازم جهت اجرای مصوبات شهرستان؛

۴- معرفی دو مدیر واجد شرایط به مدیرعامل استان جهت انتخاب یکی از آنها به عنوان مدیر عامل جمعیت مربوطه؛

۵- تصویب پیشنهادهای رییس شعبه در چارچوب وظایف.

ماده ۱۱- اعضای شورای عالی در قبال تصمیماتی که در اجرای وظایف شورا اتخاذ خواهند نمود دارای مسئولیت مشترک می‌باشند.

ماده ۱۲- جلسات شورای عالی حداقل ماهی یکبار تشکیل می‌گردد. رییس جمعیت می‌تواند در شرایط اضطراری شخصا به جای شورای عالی اتخاذ تصمیم نموده و گزارش آن را در اولین جلسه شورای عالی ارائه دهد. ترتیب اجرای این ماده را آیین نامه‌های جمعیت مشخص خواهد نمود.

ماده ۱۳- دبیر کل جمعیت سمت معاون کل رئیس را در امور اداری و اجرایی به عهده دارد و موظف است گزارش اقدامات خود را به طور مستمر به رییس و شورای عالی تسلیم نماید. دبیر کل، نزد مراجع قانونی و دولتی، محاکم، سازمان‌ها، ادارات و اشخاص حقیقی و حقوقی، نمایندگی جمعیت را با حق توکیل به غیر دارا می‌باشد.

ماده ۱۴- وظایف و اختیارات خزانه دار کل:

۱. بکاربردن مساعی لازم در خصوص وصول درآمدها و ارایه پیشنهاد درمورد ایجاد انواع درآمدهای جدید ضمن

اشتراک مساعی با دبیر کل؛

۲. حفظ دارایی‌ها، اموال، حقوق و منافع مالی جمعیت ضمن اشتراک مساعی با دبیر کل؛

۳. نظارت مالی بر تنظیم و اجرای بودجه و مصرف هزینه‌ها؛

۴. تنظیم ترازنامه و تفریق بودجه؛

۵. همکاری مشترک با دبیر کل جهت تخصیص اعتبار؛

۶. افتتاح حساب در بانک‌ها و برداشتن از آن‌ها و نیز مسدود کردن حساب‌ها و صدور چک‌ها و سفته‌ها و اوراق

بهادار و قبوض و انعقاد قراردادهای مالی (به طور مشترک با امضاء خزانه دار کل و دبیر کل).

تبصره ۱- معرفی امضاهای مجاز کلیه شعب جمعیت به بانک‌ها از طریق دبیر کل و خزانه دار به طور مشترک به عمل می‌آید.

تبصره ۲- در مواردی که خزانه دار کل هزینه کردن وجوهی را خلاف مقررات بداند، باید مراتب را کتباً به دبیر کل گزارش نماید و چنانچه توافق حاصل نشد، خزانه دار کل پس از گزارش کتبی امر به رییس جمعیت و بازرسان و و اخذ دستور کتبی از رییس جمعیت، نسبت به امضاء اسناد اقدام می‌نماید و موظف است گزارش امر را برای وزیر امور اقتصادی و دارایی و دیوان محاسبات کشور ارسال نماید.

ماده ۱۵- وظایف و اختیارات بازرسان به قرار زیر است :

۱. بازرسی و نظارت مستمر بر اجراء و انطباق نحوه اداره امور جمعیت با اساسنامه و آیین نامه‌ها و مقررات و

بین‌المللی جمعیت مخصوصاً در مواقع امداد و مددکاری اجتماعی؛

۲. رسیدگی به کلیه حساب ها، دفاتر، اوراق، اسناد، مدارک عالی، درآمدها و دارایی های نقدی و جنسی و اوراق بهادار، در صورت لزوم با استفاده از خدمات کارشناسان و مؤسسات رسمی حسابرسی؛

۳. اعلام کتبی تخلفات در نحوه اداره امور جمعیت و تجاوز از حدود اساسنامه و آیین نامه ها و مقررات به رئیس جمعیت و شورای عالی؛

۴. بررسی و اظهار نظر در خصوص گزارش های سالانه شورای عالی، ترازنامه و تفریغ بودجه سال پیش، صورت دارایی و همچنین صحت مطالب و اطلاعاتی که توسط شورای عالی در اختیار رئیس جمعیت گذاشته می شود؛

۵. تهیه گزارش جامعی راجع به وضع جمعیت با توجه به بند فوق و تسلیم آن به رئیس جمعیت.

ماده ۱۶- جمعیت می تواند بر اساس نیاز و شرایط منطقه ای، شعبی در مراکز استان ها و یا در مراکز بعضی از شهرستان ها و بخش ها و یا نمایندگی در سایر مراکز تأسیس نماید. جمعیت استان دارای هیات مدیره ای مرکب از مدیر عامل، رئیس و خزانه دار و شعب دارای رئیس شعبه و نمایندگی دارای مسئول دفتر خواهد بود که حدود وظایف و اختیارات آنها را شورای عالی مشخص خواهد نمود.

تبصره- مدیران عامل و سرپرستان استان ها و شهرستان ها باید افراد مومن و ملتزم به اسلام و قانون اساسی بوده و قبل از انقلاب اسلامی از عوامل حزب منحل رستائیز نباشند.

ماده ۱۷- منابع مالی جمعیت علاوه بر آنچه که قانون در گذشته مشخص نموده است عبارت است از:

۱. چهل و دو درصد از محل درآمد حاصل از حق الثبت اسناد رسمی؛

۲. پنجاه و پنج درصد از محل درآمد یک درصد کارمزد ثبت سفارشات؛

۳. یک ریال از هر مراسله سفارشی و بیمه اعم از داخل و خارجه و مبلغ دو ریال از هر امانت پستی اعم از داخل و خارجه و مبلغ دو ریال و نیم از هر تلگراف اعم از داخل و خارجه که به وسیله الصاق تمبر خیریه از فرستندگان دریافت می شود؛

۴. اعانات، عواید و اموالی که در اجرای تصمیمات و مصوبات مراجع و سازمان های دولتی و شهری به جمعیت اختصاص داده می شود و همچنین اعانات مردمی و کمک های خارجی؛

۵. کمک های دولتی به منظور تأمین منابع مالی کافی و تقویت و تحکیم نیروی جمعیت که باید همه ساله، ردیف اعتباری به عنوان اعانه در بودجه کل کشور منظور گردد؛

۶. معادل یک درصد قیمت هر بلیط هواپیما و کشتی که باید از هر مسافر اخذ و به حساب جمعیت واریز گردد.

تبصره: کمک های دولت که همه ساله در ردیف اعتباری به عنوان اعانه در بودجه کل کشور منظور می گردد طبق این اساسنامه و مقررات و ضوابط خاص جمعیت به مصرف می رسد. دولت موظف است علاوه بر مبلغ فوق در شئون مختلف، بذل مساعدت و همکاری لازم را با جمعیت بنماید.

ماده ۱۸- دولت موظف است کلیه وجوهی را به موجب قانون تحت عنوان جمعیت هلال احمر جمهوری اسلامی ایران وصول می نماید، به خزانه واریز و معادل آن را در بودجه سال آینده به حساب جمعیت منظور دارد.

ماده ۱۹- کلیه اموال، دارایی‌ها و اعتبارات جمعیت که از طریق عقود ناقله شرعی از قبیل: وقف، صلح، هبه و امثال آن سابقا و از این به بعد به تملک درآمده و یا به وسیله جمعیت ایجاد و احداث شده است، کماکان در مالکیت جمعیت باقی و کلیه مقررات و قوانینی که موجب تضییع حقوق شرعیه جمعیت شده باشد، لغو و بلا اثر خواهد بود.

تبصره ۱- با حفظ مالکیت جمعیت، اداره مؤسسات بهداشتی درمانی و آموزش پزشکی کماکان به عهده‌ی وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی خواهد بود.

تبصره ۲- کلیه ارگان‌ها، نهادها، سازمان‌های دولتی، نیروهای نظامی و انتظامی موظفند ظرف مدت یک سال از تصویب این قانون نسبت به تخلیه ساختمان‌ها، املاک و مستغلات جمعیت و تحویل آن اقدام نمایند. در غیر این صورت تصرف غیر قانونی محسوب گردیده و دادگاه خارج از نوبت نسبت به صدور حکم تخلیه مبادرت خواهد نمود.

ماده ۲۰- جمعیت و مؤسسات وابسته به آن و شرکتهایی که حداقل نودونه در صد (۹۹٪) سهام آنها متعلق به جمعیت باشد و درآمدهای آن در راستای اهداف و وظایف جمعیت به مصرف برسد از پرداخت مالیات، عوارض، حقوق گمرکی، سود بازرگانی، حق الثبت، و هر گونه عوارض دیگر در مورد اموال، املاک، مستغلات، وسائط نقلیه، کالاهای خودروهایی اهدایی، و کلیه خریدهای خارجی و واردات تجهیزات ضروری و حیاتی امداد و نجات معاف می‌باشد. جمعیت از پرداخت کلیه هزینه‌های دادرسی در تمام مراحل معاف است.

ماده ۲۱- برای مقابله با پیش آمدها و حوادث و تأمین نیازمندی‌های آتی، همه ساله مبلغی معادل ۵٪ بودجه سالیانه جمعیت به عنوان ذخیره احتیاط به حساب اندوخته جمعیت منظور می‌شود.

ماده ۲۲- خدمت در جمعیت افتخاری است مگر در مورد پست‌هایی که بنا به دلایل اداری و تشکیلاتی یا به موجب قوانین و مقررات، کادر ثابت و حقوق بگیر لازم داشته باشد.

تبصره- جمعیت موظف است ظرف ۵ سال نیروهای زائد خود را بازخرید یا بازنشسته نموده و حتی‌المقدور از افراد داوطلب خدمت افتخاری به صورت تمام وقت یا نیمه وقت استفاده نماید.

ماده ۲۳- امور استخدامی کارکنان اداری ثابت و حقوق بگیر جمعیت، تابع قوانین و مقررات استخدام کشوری است و مشاغل کارگری مشمول قانون کار خواهد بود. از نظر بیمه، کارکنان جمعیت تابع قانون تأمین اجتماعی و مشمول ماده (۱۱۴) این قانون می‌باشند.

تبصره ۱- ضوابط سنی و مدت خدمت برای احتساب مستمری بازنشستگی کارکنان جمعیت قبل از موعد مقرر تابع ضوابط و مقررات قانون استخدام کشوری و تغییرات و اصلاحات بعدی آن خواهد بود.

حقوق بازنشستگی این افراد طبق تبصره ذیل ماده (۷۷) قانون تأمین اجتماعی تعیین و به وسیله سازمان تأمین اجتماعی برقرار و پرداخت می‌گردد.

تبصره ۲- با توجه به شرایط جمعیت و تعدیل نیروی انسانی و استفاده از نیروهای داوطلب، افرادی که به استناد تبصره ماده (۲۲) اساسنامه باز نشسته می‌شوند نیاز به درخواست بازنشستگی نداشته و در صورت داشتن حداقل ۲۵ سال سابقه پرداخت حق بیمه با احتساب مدت خدمت وظیفه بدون شرایط سنی با سنوات خدمت، بازنشسته خواهند شد.

تبصره ۳- نقل و انتقال کارکنان رسمی جمعیت به وزارتخانه‌ها و سایر سازمان‌ها و شرکت‌ها و مؤسسات دولتی و وابسته به دولت و بالعکس با احتساب سوابق خدمتی بلا مانع است.

ماده ۲۴- جمعیت در رسیدگی به تخلفات اداری کارکنان ثابت و حقوق مشمول قوانین و مقررات دولتی است.

ماده ۲۵- نحوه رسیدگی به اختلافات احتمالی بین کارکنان و جمعیت را آیین نامه استخدامی جمعیت پیش بینی خواهد نمود. به هر حال موضوع از شمول قانون کار خارج است.

ماده ۲۶- شکایت از تصمیمات و اقدامات جمعیت، مشمول قانون و مقررات دیوان عدالت اداری است.

۷. قانون تشکیل سازمان مدیریت بحران کشور

جناب آقای دکتر محمود احمدی نژاد رئیس محترم جمهوری اسلامی ایران

عطف به نامه شماره ۳۳۹۴۷/۸۹۳۸۸۳ مورخ ۱۳۸۵/۷/۲۶ در اجراء اصل یکصد و بیست و سوم قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران، قانون تشکیل سازمان مدیریت بحران کشور مصوب جلسه مورخ ۱۳۸۷/۲/۳۱ کمیسیون اجتماعی مجلس شورای اسلامی مطابق اصل هشتاد و پنجم قانون اساسی که با عنوان لایحه به مجلس شورای اسلامی تقدیم گردیده بود، پس از موافقت مجلس با اجراء آزمایشی آن به مدت پنج سال در جلسه علنی روز سه‌شنبه مورخ ۱۳۸۶/۱۰/۲۵ و تأیید شورای محترم نگهبان، به پیوست ابلاغ می‌گردد.

علی لاریجانی رئیس مجلس شورای اسلامی

فصل اول - تعاریف

ماده ۱ - اصطلاحات مندرج در این قانون در معانی مشروح زیر به کار می‌رود:

الف - بحران: شرایطی است که در اثر حوادث، رخدادها و عملکردهای طبیعی و انسانی (به جز موارد موضوعه در حوزه‌های امنیتی و اجتماعی) به طور ناگهانی یا غیرقابل کنترل به وجود می‌آید و موجب ایجاد مشقت و سختی به یک مجموعه یا جامعه انسانی می‌گردد و برطرف کردن آن نیاز به اقدامات اضطراری، فوری و فوق‌العاده دارد.

ب - مدیریت جامع بحران: فرآیند برنامه‌ریزی، عملکرد و اقدامات اجرائی است که توسط دستگاه‌های دولتی، غیردولتی و عمومی پیرامون شناخت و کاهش سطح مخاطرات (مدیریت خطرپذیری) و مدیریت عملیات مقابله و بازسازی و بازتوانی منطقه آسیب‌دیده (مدیریت بحران) صورت می‌پذیرد. در این فرآیند با مشاهده پیش‌نشانگرها و تجزیه و تحلیل آن‌ها و منابع اطلاعاتی در دسترس تلاش می‌شود به صورت یکپارچه، جامع و هماهنگ با استفاده از ابزارهای موجود از بحران‌ها پیشگیری نموده یا در صورت بروز آن‌ها با آمادگی لازم در جهت کاهش خسارات جانی و مالی به مقابله سریع پرداخته تا شرایط به وضعیت عادی بازگردد.

ماده ۲ - مدیریت بحران شامل چهار مرحله به شرح زیر است:

الف - پیشگیری: مجموعه اقداماتی است که با هدف جلوگیری از وقوع حوادث و یا کاهش آثار زیانبار آن، سطح خطرپذیری جامعه را ارزیابی نموده و با مطالعات و اقدامات لازم سطح آن را تا حد قابل قبول کاهش می‌دهد.

ب - آمادگی: مجموعه اقداماتی است که توانایی جامعه را در انجام مراحل مختلف مدیریت بحران افزایش می‌دهد که شامل جمع‌آوری اطلاعات، برنامه‌ریزی، سازماندهی، ایجاد ساختارهای مدیریتی، آموزش، تأمین منابع و امکانات، تمرین و مانور است.

ج - مقابله: انجام اقدامات و ارائه خدمات اضطراری به دنبال وقوع بحران است که با هدف نجات جان و مال انسان‌ها، تأمین رفاه نسبی برای آن‌ها و جلوگیری از گسترش خسارات انجام می‌شود. عملیات مقابله شامل اطلاع‌رسانی، هشدار، جست و جو، نجات و امداد، بهداشت، درمان، تأمین امنیت، ترابری، ارتباطات، فوریت‌های پزشکی، تدفین، دفع پسماندها، مهار آتش، کنترل مواد خطرناک، سوخت‌رسانی، برقراری شریان‌های حیاتی و سایر خدمات اضطراری ذی‌ربط است.

د - بازسازی و بازتوانی: بازسازی شامل کلیه اقدامات لازم و ضروری پس از وقوع بحران است که برای بازگرداندن وضعیت عادی به مناطق آسیب‌دیده با در نظر گرفتن ویژگی‌های توسعه پایدار، ضوابط ایمنی، مشارکت‌های مردمی و مسائل فرهنگی، تاریخی، اجتماعی منطقه آسیب‌دیده انجام می‌گیرد. بازتوانی نیز شامل مجموعه اقداماتی است که جهت بازگرداندن شرایط جسمی، روحی و روانی و اجتماعی آسیب‌دیدگان به حالت طبیعی به انجام می‌رسد.

فصل دوم - شورای عالی مدیریت بحران کشور

ماده ۳ - به منظور هماهنگی فعالیت‌های دستگاه‌ها و نهادهای وابسته به قوای سه‌گانه، نیروهای مسلح و کلیه نهادها و دستگاه‌های تحت نظر مقام معظم رهبری (با عنایت به تفویض اختیار معظم‌له) و تصویب مقررات و ضوابط حاکم بر مدیریت بحران در مراحل چهارگانه آن شورای عالی مدیریت بحران کشور که از این پس در این قانون به اختصار شورای عالی نامیده می‌شود، تشکیل می‌گردد.

ماده ۴ - وظایف شورای عالی به شرح زیر است:

۱- تدوین سیاست‌ها و برنامه‌های ملی مرتبط با مدیریت جامع بحران کشور و اقدام قانونی لازم جهت تصویب؛
۲- تنظیم بودجه تفصیلی نظام مدیریت جامع بحران کشور و پیشنهاد برای درج در لایحه بودجه سالانه کشور جهت تصویب؛

۳- اقدام قانونی لازم جهت تصویب وظایف دقیق و نقش وزارتخانه‌ها و سازمان‌های دولتی، نهادهای عمومی غیردولتی، شوراهای اسلامی، شهرداری‌ها، سازمان‌ها و شرکت‌هایی که شمول قانون بر آن‌ها مستلزم ذکر نام است، نیروهای نظامی و انتظامی و کلیه نهادها و دستگاه‌های تحت نظر مقام معظم رهبری، سازمان صدا و سیما، جمهوری اسلامی ایران و رسانه‌های گروهی، تشکل‌های مدنی و مردمی مرتبط با مدیریت بحران در مجلس شورای اسلامی؛

۴- اتخاذ تدابیر راهبردی، هماهنگی، هدایت و تشویق فعالیت‌های پژوهشی و اجرائی در راستای کاهش خطرپذیری ناشی از زلزله، مخاطرات آب و هوایی و مواد شیمیایی خطرناک؛

۵- اقدام قانونی لازم جهت تصویب سامانه مدیریت بحران کشور و تعیین فرماندهی عملیات مقابله با بحران متناسب با شرایط بحران در مجلس شورای اسلامی؛

۶- اقدام قانونی لازم جهت تصویب سیاست‌های آموزشی، تبلیغاتی و اطلاع‌رسانی از طریق سازمان صدا و سیما، جمهوری اسلامی ایران و سایر رسانه‌های گروهی در مجلس شورای اسلامی؛

۷- اقدام قانونی لازم جهت تصویب ضوابط و دستورالعمل‌های لازم درباره اقدامات احتیاطی پس از دریافت اطلاعات مبنی بر احتمال وقوع حوادث پیش‌بینی نشده در کشور؛

۸- اقدام قانونی لازم جهت تصویب ساختار، تشکیلات تفصیلی سازمان و رده‌های سازمانی متناسب در استان‌ها و شهرستان‌ها به پیشنهاد سازمان؛

۹- اقدام قانونی لازم جهت تصویب ضوابط، مقررات و دستورالعمل‌های مرتبط با این قانون؛

ماده ۵- شورای عالی به ریاست رئیس‌جمهور و با عضویت وزراء اطلاعات، کشور، امور اقتصادی و دارایی، مسکن و شهرسازی، دفاع و پشتیبانی نیروهای مسلح، رفاه و تأمین اجتماعی، راه و ترابری، بهداشت، درمان و آموزش پزشکی، نیرو، جهاد کشاورزی، ارتباطات و فناوری اطلاعات، علوم، تحقیقات و فناوری، آموزش و پرورش، شهردار تهران، رئیس ستاد کل نیروهای مسلح، فرمانده نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران، فرمانده کل سپاه پاسداران، فرمانده کل ارتش، فرمانده نیروی مقاومت بسیج، یکی از نواب رئیس مجلس شورای اسلامی، معاون اول قوه قضائیه، رؤسای سازمان‌های مدیریت و برنامه‌ریزی کشور و صدا و سیما، جمهوری اسلامی ایران، رئیس جمعیت هلال احمر جمهوری اسلامی ایران، سرپرست کمیته امداد امام‌خمينی(ره)، ریاست سازمان هواشناسی کشور، رئیس بنیاد مسکن انقلاب اسلامی ایران و رئیس سازمان تشکیل می‌گردد.

تبصره ۱ - جلسات شورای عالی در غیاب رئیس‌جمهور به ریاست وزیر کشور (به‌عنوان قائم‌مقام) تشکیل می‌گردد و مصوبات این شورا پس از تأیید رئیس‌جمهور لازم‌الاجراء است.

تبصره ۲ - نحوه اداره، اتخاذ تصمیمات و ابلاغ مصوبات شورای عالی برابر آئین‌نامه‌ای خواهد بود که به تصویب هیأت وزیران می‌رسد.

تبصره ۳- دبیرخانه شورای عالی در سازمان مستقر بوده و دبیر آن مطابق تبصره (۲) این ماده انتخاب خواهد شد.

فصل سوم - سازمان مدیریت بحران کشور

ماده ۶ - سازمان مدیریت بحران کشور که در این قانون به اختصار سازمان نامیده می‌شود به منظور ایجاد مدیریت یکپارچه در امر سیاست‌گذاری، برنامه‌ریزی، ایجاد هماهنگی و انسجام در زمینه‌های اجرائی و پژوهشی، اطلاع‌رسانی متمرکز و نظارت بر مراحل مختلف مدیریت بحران و ساماندهی و بازسازی مناطق آسیب‌دیده و استفاده از همه امکانات و لوازم مورد نیاز وزارتخانه‌ها، مؤسسات و شرکت‌های دولتی و عمومی، بانک‌ها و بیمه‌های دولتی، نیروهای نظامی و انتظامی، مؤسسات عمومی غیردولتی، شوراهای اسلامی، شهرداری‌ها، تشکلهای مردمی، مؤسساتی که شمول قانون بر آنها مستلزم ذکر نام است، دستگاه‌های تحت امر مقام معظم رهبری و نیروهای مسلح در صورت تفویض اختیار معظم‌له، جهت بهره‌مندی بهینه از توانمندی‌های ملی منطقه‌ای و محلی در مواجهه با حوادث طبیعی و سوانح پیش‌بینی نشده تشکیل می‌گردد.

ماده ۷- سازمان، وابسته به وزارت کشور بوده و رئیس آن به پیشنهاد وزیر کشور و تأیید شورای عالی و حکم وزیر کشور منصوب می‌گردد.

رده‌های سازمانی متناسب در استان‌ها و شهرستان‌ها به ترتیب زیر نظر استاندار و فرماندار تشکیل می‌گردد.

ماده ۸ - وظایف سازمان به شرح زیر است:

۱- تهیه خط مشی‌ها و سیاست‌های اجرایی مربوط به مراحل چهارگانه مدیریت بحران و برنامه‌ریزی جهت ایجاد و امکان استفاده از کلیه امکانات و توانمندی‌های مورد نیاز اعم از دولتی، غیردولتی و نیروهای مسلح در طول زمان عملیات آمادگی و مقابله با حادثه و ارائه آن جهت تصویب هیأت وزیران.

۲- ایجاد هماهنگی و انسجام میان دستگاه‌های مختلف کشور درخصوص مراحل چهارگانه مدیریت بحران.

۳- بررسی، تدوین و پیشنهاد سیاست‌ها و برنامه‌های جامع فرهنگی، پژوهشی، آموزشی، تبلیغاتی، اطلاع‌رسانی و تمرینی در مراحل چهارگانه مدیریت بحران به شورای عالی.

۴- تقویت زمینه همکاری‌های منطقه‌ای و بین‌المللی، تبادل نظر و استفاده از تجربیات و دانش فنی کشورها و مؤسسات خارجی و بین‌المللی مربوط به مراحل چهارگانه مدیریت بحران و نمایندگی کشور در مجامع بین‌المللی با هماهنگی و همکاری دستگاه‌های ذی‌ربط.

۵- مستندسازی حوادث، اقدامات و تجزیه و تحلیل آن‌ها.

۶- برنامه‌ریزی و هماهنگی جهت سازماندهی و آموزش کلیه تشکلهای مردمی، نهادهای غیردولتی و نیروهای بسیجی و داوطلب مردمی در مراحل چهارگانه مدیریت بحران.

۷- پیگیری اجرای مصوبات و تصمیمات شورای عالی.

۸- هماهنگی و نظارت در زمینه ایجاد و گسترش سیستم‌های مؤثر پیشگیری، مقاوم‌سازی و بهسازی لرزه‌ای ساختمان‌ها، زیرساخت‌ها و ابنیه و جریان‌های حیاتی و مهم و بازسازی و بهسازی بافت‌های فرسوده، روش‌های اتکائی و جبرانی خسارت نظیر انواع بیمه‌ها، حمایت‌های مالی و ساز و کارهای تشویقی، تسهیلات ویژه و صندوق‌های حمایتی با همکاری دستگاه‌های ذی‌ربط.

۹- کمک به توسعه و گسترش مؤسسات علمی و مشاوره‌ای فعال و استفاده از همکاری‌های آن‌ها به منظور استانداردسازی و بهبود کیفیت ارتقاء و کنترل ایمنی کالاها و خدمات، ساختمان‌ها و تأسیسات زیربنایی کشور و نظارت بر رعایت استانداردهای مصوب.

۱۰- تدوین نظام تقسیم کار ملی برای ارتقاء فرهنگ ایمنی برای آحاد جامعه با همکاری وزارتخانه‌ها، سازمان‌ها، نهادها و مؤسسات مرتبط با امر مدیریت بحران و ارائه آن به هیأت وزیران جهت تصویب.

۱۱- تدوین ضوابط مربوط به تعیین سطوح، حالت اضطرار و شیوه اعلام بحرانهای ناشی از حوادث غیرمترقبه.

۱۲- ابلاغ دستورالعمل‌های نحوه انجام اقدامات اضطراری و احتیاطی در هنگام وقوع و یا احتمال وقوع حوادث غیرمترقبه به دستگاه‌های ذی‌ربط جهت اجرا.

۱۳- انجام هماهنگی‌های لازم جهت دراختیار گرفتن کلیه امکانات و توانمندی‌های مورد نیاز مدیریت بحران کشور اعم از دولتی و نهادهای عمومی غیردولتی و نیروهای مسلح در طول زمان مقابله با بحران.

۱۴- تدوین مقررات و ضوابط مربوط به رسیدگی به تخلفات و تخطی و اهمال مقامات دولتی در کلیه دستگاه‌های ذی‌ربط و مؤسسات عمومی غیردولتی، نیروهای نظامی و انتظامی و کلیه نهادها و دستگاه‌های تحت نظر مقام معظم

رهبری در اجراء دستورات و مصوبات شورای عالی و سازمان در مواقع بروز بحران با همکاری قوه قضائیه و ستاد کل نیروهای مسلح و ارائه آن به هیأت وزیران جهت تصویب و پیگیری اجرا آن‌ها.

۱۵- تدوین پیشنهاد ضوابط و مقررات مربوط به اقدامات پیشگیرانه و برخورد با سوء استفاده کنندگان، آشوبگران و غارتگران در زمان بروز حوادث با همکاری قوه قضائیه و ستادکل نیروهای مسلح و ارائه آن به هیأت وزیران جهت تصویب، پیگیری و نظارت بر اجرا آن‌ها.

۱۶- تدوین دستورالعمل‌ها و آئین‌نامه‌های مربوط به چگونگی جذب، توزیع و استفاده از کمک‌های مردمی، خارجی و بین‌المللی با همکاری دستگاه‌های ذی‌ربط و ارائه آن به هیأت وزیران جهت تصویب و پیگیری آن‌ها.

۱۷- ایجاد نظام مدیریت جامع اطلاعات به کمک شبکه‌های اطلاعاتی مراکز علمی- تحقیقاتی ذی‌ربط و سازمان‌های اجرائی مسئول و تشکیل مرکز مدیریت اطلاعات حوادث وابسته به سازمان به منظور هشدار به موقع قبل از وقوع حادثه احتمالی و اطلاع‌رسانی دقیق و به هنگام در زمان وقوع حادثه به مسئولان و مردم.

۱۸- نظارت عالیه و ارزیابی اقدامات دستگاه‌های اجرائی ذی‌ربط درخصوص مراحل چهارگانه مدیریت بحران (به‌ویژه آمادگی و مقابله) و ارائه گزارش به شورای عالی.

ماده ۹ - به منظور هماهنگی فعالیت‌های دستگاه‌ها و نهادها در امر مدیریت جامع بحران، به‌ویژه در مراحل آمادگی و مقابله، تدابیر و اقدامات زیر لازم و ضروری است:

الف - واحد سازمانی مناسب در امر مدیریت بحران در وزارتخانه‌ها و دستگاه‌های ذی‌ربط برحسب ضرورت و با تصویب هیأت وزیران تشکیل خواهد شد.

ب - شورای هماهنگی مدیریت بحران به ریاست رئیس سازمان و با عضویت نمایندگان تام‌الاختیار در سطح معاونت دستگاه‌ها و نهادهای ذی‌ربط به منظور هماهنگی فعالیت‌های مربوط به مراحل چهارگانه مدیریت بحران تشکیل می‌شود.

ج - شورای هماهنگی مدیریت بحران در استان‌ها به ریاست استاندار و در شهرستان‌ها به ریاست فرماندار، با عضویت کلیه دستگاه‌های ذی‌ربط تشکیل می‌شود.

د - باتوجه به شرایط ویژه و اهمیت شهر تهران به عنوان پایتخت جمهوری اسلامی ایران شورای هماهنگی مدیریت بحران شهر تهران به ریاست شهردار تهران تشکیل می‌گردد.

تبصره ۱ - معاون امور عمرانی استاندار و معاون فرماندار به ترتیب جانشین استاندار و فرماندار در شورای هماهنگی مدیریت بحران استان و شهرستان خواهند بود و جملگی موظف به هماهنگی و پاسخگویی به سازمان می‌باشند.

تبصره ۲ - اقدام قانونی لازم در رابطه با تصویب اهداف، وظایف و تشکیلات در مجلس شورای اسلامی به عمل آورده و آئین‌نامه‌های اجرائی مورد نیاز جهت اجراء این ماده به پیشنهاد سازمان به تصویب هیأت وزیران خواهد رسید.

فصل چهارم - سایر مقررات

ماده ۱۰ - کلیه دستگاه‌های موضوع ماده (۱۶۰) قانون برنامه چهارم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران مصوب ۱۳۸۳ و مؤسسات عمومی غیردولتی از جمله دستگاه‌های تحت نظر مقام معظم رهبری و نیروهای مسلح (با اذن فرماندهی معظم کل قوا)، شهرداری‌ها و واحدهای سازمانی زیرنظر شهرداری‌ها و نیز سازمان‌ها، تشکلات و بنگاه‌های فعال در بخش‌های خصوصی و تعاونی، در مراحل مدیریت جامع بحران (به‌ویژه در مرحله آمادگی) موظفند در چهارچوب وظایف و ضوابط محوله عمل نموده، گزارش عملکرد خود را از طریق مراجع دولتی ذی‌ربط در مقاطع زمانی که تعیین خواهد شد به سازمان ارائه دهند.

تبصره ۱ - در هنگام بروز بحران، تمامی دستگاه‌های مذکور در این ماده موظفند بنا به اعلام ریاست شورای عالی طبق برنامه‌های از پیش تعیین شده در عملیات مقابله با بحران شرکت نمایند و گزارش اقدامات خود را از طرق معمول به اطلاع سازمان برسانند. توقف و خاتمه عملیات مقابله، با اعلام ریاست شورای عالی صورت می‌گیرد.

تبصره ۲ - در مواردی که بخش خصوصی یا بخش تعاونی براساس تکالیف تعیین شده از سوی مراجع قانونی خدماتی را ارائه می‌نماید، هزینه خدمات ارائه شده آنان براساس دستورالعملی که از سوی سازمان ابلاغ می‌گردد پس از انجام مأموریت پرداخت خواهد شد.

ماده ۱۱ - با توجه به اهمیت مطالعات، تمهیدات و اقدامات مؤثر پیشگیرانه و افزایش آمادگی و ارتقاء توان مقابله با حوادث به سازمان اجازه داده می‌شود هر ساله درصدی از اعتبارات موضوع ماده (۱۰) قانون تنظیم بخشی از مقررات مالی دولت مصوب ۱۳۸۰ را در این خصوص هزینه نماید.

تبصره - درصد مذکور در ماده (۱۱) هر سال برحسب نیاز و برآورد انجام شده در سازمان به تصویب هیأت وزیران خواهد رسید.

ماده ۱۲ - به دولت اجازه داده می‌شود در صورت وقوع حوادث طبیعی و سوانح پیش‌بینی نشده معادل یک و دو دهم درصد ($\frac{1}{2}\%$) از بودجه عمومی هر سال را از محل افزایش تنخواه‌گردان خزانه تأمین کند تا به صورت اعتبارات خارج از شمول با پیشنهاد شورای عالی و تأیید رئیس‌جمهور هزینه گردد.

ماده ۱۳ - دولت (بانک مرکزی جمهوری اسلامی ایران) موظف است به منظور بازسازی و جبران خسارات ناشی از حوادث طبیعی و سوانح پیش‌بینی نشده مناطق آسیب‌دیده از محل منابع قرض‌الحسنه و سایر منابع بانکی، تسهیلات مورد نیاز آسیب‌دیدگان (به‌ویژه اقشار محروم) را با نرخ‌های ترجیحی مصوب از طریق سیستم بانکی در اختیار آنان قرار دهد و مابه‌التفاوت نرخ‌های ترجیحی را جهت بازپرداخت به بانک‌ها در لوایح سالانه بودجه کل کشور لحاظ نماید.

تبصره ۱ - دولت موظف است طبق آئین‌نامه پیشنهادی شورای عالی که به تصویب هیأت وزیران می‌رسد، تسهیلات بانکی مورد نیاز مقاوم‌سازی ساختمان‌های مسکونی شهری و روستایی را از طریق بانک مرکزی جمهوری اسلامی ایران و سیستم بانکی با شرایط مناسب در اختیار متقاضیان قرار دهد.

تبصره ۲ - نظارت عالیه بر روند عملیات مقاوم‌سازی و حسن انجام امور به عهده معاونین هماهنگی امور عمرانی استانداری‌ها می‌باشد و گزارش عملکرد باید به صورت فصلی به سازمان ارسال گردد.

ماده ۱۴ - این قانون از زمان تصویب لازم‌الاجراء می‌باشد و قوانین و مقررات مغایر این قانون ملغی‌الاثراست.

ماده ۱۵- آئین نامه اجرائی این قانون حداکثر ظرف سه ماه با پیشنهاد وزارت کشور به تصویب هیأت وزیران می‌رسد. قانون فوق مشتمل بر پانزده ماده و ده تبصره در جلسه مورخ ۱۳۸۷/۲/۳۱ کمیسیون اجتماعی مجلس شورای اسلامی طبق اصل هشتاد و پنجم (۸۵) قانون اساسی تصویب گردید و پس از موافقت مجلس با اجرای آزمایشی آن به مدت پنج سال، در تاریخ ۱۳۸۷/۳/۲۰ به تأیید شورای نگهبان رسید.

۸. آیین نامه اجرایی قانون تشکیل سازمان مدیریت بحران کشور

وزیران عضو کمیسیون امور زیربنایی، صنعت و محیط زیست در جلسه مورخ ۱۳۸۸/۱/۲۳ بنا به پیشنهاد شماره ۷۴۶۲۳/۱/۳/۴۱ مورخ ۱۳۸۷/۶/۱۳ وزارت کشور و به استناد ماده (۱۵) قانون تشکیل سازمان مدیریت بحران کشور - مصوب ۱۳۸۷- و با رعایت تصویب نامه شماره ۱۶۴۰۸۲/ت۳۷۳-ه مورخ ۱۳۸۶/۱۰/۱۰ آیین نامه اجرایی قانون یاد شده را به شرح زیر تصویب نمودند:

فصل اول: کلیات

ماده ۱- در این آیین نامه واژه ها و اصطلاحات زیر در معانی مشروح مربوط به کار می روند:

الف-قانون: قانون تشکیل سازمان مدیریت بحران کشور؛

ب- شورای عالی: شورای عالی مدیریت بحران کشور؛

ج- سازمان: سازمان مدیریت بحران کشور؛

د- شورای هماهنگی: شورای هماهنگی مدیریت بحران کشور؛

ه- دستگاه‌های ذیربط: وزارتخانه‌ها، سازمان‌های دولتی، نهادهای عمومی غیردولتی، شوراهای اسلامی، شهرداری‌ها، سازمان‌ها و شرکت‌هایی که شمول قانون بر آن‌ها مستلزم ذکر نام است، نیروهای نظامی و انتظامی، نهادهای و دستگاه‌های تحت نظر مقام معظم رهبری، سازمان صدا و سیما، جمهوری اسلامی ایران و رسانه های گروهی، تشکلهای مدنی و مردمی و بخش خصوصی و تعاونی مرتبط با مدیریت بحران.

ماده ۲- تشخیص وقوع بحران (حادثه) ملی و منطقه ای و اعلام آن به دستگاه‌های ذیربط به عهده وزیر کشور (قائم مقام رئیس شورای عالی مدیریت بحران) می باشد و تشخیص وقوع بحران‌های استانی و محلی و اعلام آن به دستگاه‌های استان و شهرستان به ترتیب با استاندار و فرماندار می باشد.

تبصره ۱- دستورالعمل تشخیص و اعلام بحران (در هر یک از سطوح ملی، منطقه‌ای، استانی و محلی) به تصویب شورای عالی می‌رسد.

تبصره ۲- دستگاه‌های ذیربط مکلفند علائم خطر و هشدار را به موقع و بلافاصله به سازمان و واحد سازمانی آن در استان اعلام کنند.

فصل دوم: نقش و وظایف وزارتخانه‌ها و دستگاه‌های مرتبط با بحران

ماده ۳- نقش و وظایف دقیق دستگاه‌های ذی ربط در هر کدام از مراحل مدیریت بحران به پیشنهاد آن‌ها و تایید شورای هماهنگی و تصویب شورای عالی حداکثر ظرف سه ماه توسط وزیر کشور (قائم مقام رئیس شورای عالی) بر اساس بند «۲» ماده (۴) قانون برای سیر مراحل قانونی تصویب ارائه خواهد شد.

تبصره ۱- وظایف ابلاغی در طرح جامع امداد و نجات کشور، موضوع تصویب نامه شماره ۲۲۸۲/ت/۲۴۴۱۲ هـ مورخ ۱۳۸۲/۱/۲۳ و اصلاحات آن تا تصویب و ابلاغ تشکیلات و وظایف جدید دستگاهها به قوت خود باقی است.

تبصره ۲- دستگاه‌های ذیربط مکلفند ظرف شش ماه ساختار واحد سازمانی مناسب در امر مدیریت بحران در حوزه مربوط را برای مراحل آمادگی و مقابله با بحران در سطوح ملی، استانی و شهرستانی طراحی و به شورای عالی ارسال نمایند تا بر حسب ضرورت جهت تصویب به هیئت وزیران ارائه شود.

ماده ۴- دستگاه‌های ذیربط موظفند وظایف مربوط به مراحل پیشگیری، آمادگی، مقابله و بازسازی را طبق مصوبات شورای عالی موضوع ماده (۳) انجام داده و در هنگام عملیات با بحران، امور محول شده را تحت امر سلسله مراتب فرماندهی مدیریت بحران کشور انجام دهند.

ماده ۵- نظر به ضرورت تهیه طرح جامع خطرپذیری کشور و استان‌ها، دستگاه‌های ذیربط در امر مدیریت بحران موظفند با هماهنگی سایر دستگاه‌ها و واحدهای استانی و با رعایت اولویت و نظارت سازمان نسبت به تهیه طرح جامع خطرپذیری مناطق اقدام نمایند و سازمان مکلف است نسبت به تدوین طرح جامع خطرپذیری کل کشور اقدام و گزارش اقدامات انجام شده را به صورت دوره ای (سه ماهه) به شورای عالی ارائه نماید.

تبصره ۱- سازمان به لحاظ ضرورت موضوع موظف است همه ساله بودجه ویژه بدین منظور اختصاص دهد تا در یک برنامه زمانبندی مشخص تحقق یابد.

تبصره ۲- اقدامات انجام شده توسط وزیر کشور به صورت دوره‌های شش ماهه به شورای عالی منعکس می‌گردد.

تبصره ۳- سازمان موظف است برای اجرای کامل این ماده بر دستگاه‌های ذیربط و مسئول در این خصوص نظارت کامل و مستمر داشته باشد.

تبصره ۴- دستگاه‌های مسئول تهیه طرح‌های جامع خطرپذیری و نحوه اقدام، در قالب شرح وظایف موضوع ماده (۳) این آیین نامه مشخص خواهند شد.

ماده ۶- سازمان و واحدهای استانی می‌توانند در مرحله مقابله با بحران در صورت نیاز به خدمت هر یک از کارکنان دستگاه‌های ذیربط بر حسب ضرورت تا خاتمه بحران از طریق سازمان مربوط به ترتیب زیر از کارکنان آنان استفاده نمایند.

تبصره ۱- رؤسای سازمان‌ها، نهادها و ارگان‌های مربوط موظفند بلافاصله با درخواست کتبی و یا شفاهی سازمان و واحدهای تابع استان نسبت به اعزام فرد یا افراد مورد نظر اقدام نمایند.

تبصره ۲- دستگاه محل اشتغال کارکنان مشمول این ماده و سایر کارکنانی که به صورت مأمور یا پاره وقت در اختیار سازمان و یا واحدهای استانی قرار می‌گیرند، موظفند برابر گزارش کارکرد و تایید سازمان یا واحدهای استانی نسبت به پرداخت حقوق و مزایای آنان اقدام نمایند.

ماده ۷- چنانچه در مرحله مقابله با بحران، هر یک از مسئولان و کارکنان موضوع ماده (۶) آیین نامه، با تشخیص رئیس سازمان، استاندار و یا فرماندار در انجام وظایف محوله تقصیر یا قصور داشته باشند، مدیر ارشد دستگاه دولتی ذیربط موظف است با رعایت ضوابط موضوع بند «۱۴» ماده (۸) قانون بلافاصله فرد دیگری را مأمور انجام وظایف مربوط نماید.

تبصره- هر کدام از مدیران و کارکنان دستگاه‌های ذی ربط که در هر یک از مراحل مدیریت بحران سهل انگاری و کم کاری نمایند، توسط رئیس سازمان، استاندار و فرماندار و یا سایر مقامات مافوق به مراجع ذی صلاح برای برخورد قانون معرفی خواهند شد.

ماده ۸- در مرحله مقابله با بحران، در صورتی که استانداران و فرمانداران و دستگاه‌های ذیربط استفاده از خدمات مؤسسات عمومی غیردولتی یا شرکت‌ها و واحدهای بخش خصوصی و تعاونی و حتی اشخاص را ضروری دانستند، می-توانند به صورت کتبی خدمات مورد نیاز را به آنان تکلیف نمایند. در صورت عدم انجام مأموریت محول شده توسط این مؤسسات و شرکت‌ها، موضوع در مراجع ذی صلاح قابل پیگیری خواهد بود.

تبصره- تعرفه خدمات بخش خصوصی اعم از حقوقی و حقیقی برابر مقررات جاری کشور و عرف پرداخت می‌گردد.

ماده ۹- سازمان حسب بند (۱۸) ماده (۸) قانون بر اقدامات دستگاه‌های ذیربط در مراحل چهارگانه مدیریت بحران نظارت عالی دارد و دستگاه‌های ذیربط موظفند برنامه‌ها و اقدامات انجام شده برای هر یک از مراحل چهارگانه مدیریت بحران را که در چهارچوب قانون و آیین نامه‌های اجرایی آن انجام شده است، به صورت دوره‌ای در قالب برگه‌های ارزیابی و نظارت که توسط سازمان تهیه می‌گردد، به سازمان و واحدهای استانی برای ارائه به شورای عالی گزارش نمایند.

ماده ۱۰- در طول مدت زمان مقابله با بحران، دستگاه‌های تخصصی ذیربط موظفند با توجه به ابعاد حادثه و تحت امر فرمانده تعیین شده برای عملیات مقابله، وظایف محول شده را انجام دهند.

۹. منشور اخلاقی جمعیت هلال احمر جمهوری اسلامی ایران

تکریم انسان‌ها و احترام و مهرورزی به مردم، شاخص اصلی منشور اخلاقی جامعه اسلامی است. پیامبر اعظم (ص) محور اصلی حرکت و برنامه متعالی خویش را تکمیل مکارم اخلاقی اعلام فرمودند: «انی بعثت لاتمم مکارم الاخلاق» همچنین معمار کبیر انقلاب اسلامی حضرت امام خمینی (ره) خدمتگزاری و اخلاق مداری را زیر بنای حرکت انقلابی پرشتاب خویش قرار داد.

جمعیت هلال احمر جمهوری اسلامی ایران نیز خدمت، مهرورزی، تکریم مردم و دفاع از ارزش‌های انسانی را که در راستای آموزه‌های دینی و اعتقادی است سرلوحه کار خود قرار داده است، از این رو شایسته است همکاران خدمتگزار و زحمتکش و پرتلاش، نکات زیر را در رابطه با مراجعین، همکاران و محیط کار همواره مدنظر قرار دهند:

۱- رفع گرفتاری مردم و کمک به انسان‌ها، به خصوص در حالت اضطرار توفیقی الهی است که خداوند به خدمتگزاران این مجموعه عنایت فرموده است، از این رو در انجام وظایف خود همواره خلوص نیت و قصد قربت مدنظر باشد.

- ۲- در برخورد با مراجعین اهتمام به رفع مشکلات آن‌ها در چارچوب ضوابط و مقررات و پاسخگوی کامل و جامع به ارباب رجوع، فرهنگ اداری حاکم بر این مجموعه است.
 - ۳- برخورد مؤدبانه با ارباب رجوع، توأم با احترام کامل و تکریم آن‌ها، صفا بخش مراکز جمعیت هلال احمر است.
 - ۴- حضور به موقع، رعایت نظم و انضباط سازمانی، آراستی ظاهری فردی در محیط کا و رعایت پوشش و حجاب اسلامی برای بانوان محترمه بر بالندگی جمعیت هلال احمر خواهد افزود.
 - ۵- ضوابط و مقررات دستورالعمل‌ها رعایت گردیده و از هر گونه تخلف اداری و عمل به توصیه‌های ناحق که باعث پایمال شدن حق دیگران می‌گردد پرهیز شود.
 - ۶- سوء استفاده از امکانات اداری و هرگونه اسراف و تبذیر در اموال بیت المال که حرام و موجب ضمان است، اجتناب شود.
 - ۷- با سایر ادارات و سازمان‌ها به خصوص در امر خدمت رسانی به مردم و تعامل و همکاری لازم صورت می‌گیرد.
 - ۸- به سایر همکاران و مدیران ارشد، در صورت مشاهده هر گونه کوتاهی و سهل انگاری، جهت سالم سازی محیط کار و همدلی بیشتر تذکر مشفقانه بجا و به موقع داده می‌شود.
- شایسته است کارکنان دلسوز و پرتلاش جمعیت هلال احمر جمهوری اسلامی ایران، با رعایت موارد فوق پیوسته در حل مشکلات مردم که رضایت خداوند متعال در آن است، کوشا باشند.

۱۰. آیین نامه مدیریت ایمنی حمل و نقل و سوانح رانندگی

اصل اول کلیات

ماده ۱- اصطلاحات و واژه‌های زیر در معانی مشروح مربوط به کار می‌روند:

۱. قانون: قانون توسعه حمل و نقل عمومی و مدیریت سوخت - مصوب ۱۳۸۶؛
۲. ستاد: ستاد مدیریت حمل و نقل سوخت؛
۳. کمیسیون: کمیسیون ایمنی راههای وزارت راه و ترابری؛
۴. دستگاه‌های مؤثر: دستگاه‌های عضو کمیسیون ایمنی راه‌ها و سایر دستگاه‌های مؤثر در کاهش حوادث و تلفات حمل و نقل شامل نیروی انتظامی، وزارت راه و ترابری، وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی، وزارت صنایع و معادن، وزارت آموزش و پرورش، وزارت کشور، وزارت ارتباطات و فناوری اطلاعات، وزارت امور اقتصادی و دارایی (بیمه مرکزی ایران) سازمان صدا و سیما، سازمان پزشکی قانونی کشور و سازمان امداد و نجات جمعیت هلال احمر جمهوری اسلامی ایران.....؛
۵. اورژانس: مرکز مدیریت حوادث و فوریت‌های پزشکی کشور؛
۶. حومه شهر: بر اساس قانون «تعاریف محدوده و حریم شهر، روستا و شهرک و نحوه تعیین آن‌ها» مصوب ۱۳۸۴ «حریم شهر عبارت است از قسمتی از اراضی بدون فاصله پیرامون محدوده شهر که نظارت و کنترل

شهرداری در آن ضرورت دارد و از مرز تقسیمات کشوری شهرستان و بخش مربوط تجاوز نکند» همچنین منظور از کلمه حومه شهر همان حریم شهرها و مبادی ورودی آن است؛

۷. حوزه‌های جغرافیایی : مناطقی که در رتبه بندی از بالاترین نسبت (وزن) حادثه خیزی برخوردارند و به عنوان اولویت اول عملیاتی آیین نامه توسط کمیسیون تعیین می‌گردد.

۸. تصادفات رانندگی: انواع وقایع منجر به جرح، فوت، خسارت و یا ترکیبی از آن‌ها که در نتیجه برخورد یک یا چند وسیله نقلیه یا یکدیگر و یا انسان، حیوان و شیء به وجود می‌آید؛

۹. سوانح رانندگی: وقایعی علاوه بر تصادفات رانندگی که وسیله نقلیه یا سرنشینان آن به دلایلی غیر از تعریف ذکر شده برای تصادف، متحمل خسارت‌های جانی و مالی شوند از قبیل سقوط، واژگونی، ریزش بهمن، ریزش کوه رانش زمین و وقوع سیل؛

۱۰. ناوگان حمل و نقل عمومی: تمامی وسایل نقلیه موتوری که فعالیت آن‌ها حمل و نقل عمومی بار و مسافر را شامل می‌شود، شامل انواع کامیون، اتوبوس، مینی بوس، سواری کرایه و ماند آن‌ها.

فصل دوم: ارتقای ایمنی و بهسازی راه‌ها

ماده ۲- وزارت راه و ترابری موظف است برای افزایش ایمنی راه‌های برون شهری اقدامات ذیل را انجام دهد:

۱. شناسایی نقاط پر تصادف به تفکیک حوزه های جغرافیایی، تعیین اولویت‌ها و ارائه برنامه زمانبندی شده سالانه برای انجام اقدامات ایمن سازی آن‌ها به کمیسیون ظرف دو ماه پس از ابلاغ آیین نامه؛
تبصره: تعیین نقاط پر تصادف و اولویت بندی رفع آن‌ها در کمیسیون (کمیته تخصصی مهندسی راه) انجام می‌شود.

۲. درجه بندی ایمنی راه‌های کشور و بازدید ایمنی راه‌های موجود و انجام اقدامات ایمن سازی با اولویت اقدامات کم هزینه مهندسی و همچنین ارائه گزارش اقدامات انجام شده هر شش ماه یک بار به کمیسیون؛
۳. بازرسی ایمنی راه‌ها در مرحله مطالعاتی و پیش از گشایش و ارائه گزارش اقدامات انجام شده هر شش ماه یک بار به کمیسیون؛

۴. آرام سازی تردد خودروها در فواصل معین قبل از ورود به نقاط پر تصادف حوزه های جغرافیایی و همچنین در فواصل ده الی پانزده کیلومتری ورودی شهرهای بزرگ با استفاده از تجهیزات استاندارد سرعت گیر، خط کشی‌های اکستروژن و غیره؛

۵. تأمین، نصب و مدیریت دوربین‌های کنترل سرعت با قابلیت انتقال خودکار ثبتي آن به اولین پاسگاه پلیس در مسیر به منظور توقف و اعمال قانون راننده متخلف در اولین پاسگاه بعدی؛

۶. تأمین و نصب دستگاه‌های (GPS) مورد نیاز برای تجهیز گشت‌ها و کارشناسان رسیدگی به تصادفات، به منظور ثبت مختصات دقیق محل تصادف در سیستم جامع اطلاعات تصادفات؛

۷. الزام رانندگان ناوگان حمل و نقل عمومی برای نصب و عملیاتی نمودن (GPS)؛

۸. مکان یابی و توسعه هدفمند تیرپارک‌ها و مجتمع‌های خدمات رفاهی بین راهی با لحاظ نمودن اولویت‌های تعریف شده در طرح جامع مجتمع‌های خدمات رفاهی و الزام به تأمین محل استقرار تیم‌های عملیاتی دستگاه-های مؤثر؛

۹. الزام رانندگان ناوگان حمل و نقل عمومی به داشتن تجهیزات موضوع آیین‌نامه حمل بار و مسافر و مدت لغو پروانه فعالیت و تعطیلی مؤسسات حمل و نقل جاده‌ای (به ویژه کپسول اطفای حریق و جعبه کمک‌های اولیه) و نیز ارائه آموزش‌های مورد نیاز برای استفاده صحیح و مؤثر از آن‌ها؛

۱۰. کنترل ساعات کاری رانندگان ناوگان حمل و نقل عمومی (به میزان حداکثر ۸ ساعت رانندگی در شبانه روز برای هر راننده) توسط شرکت‌های حمل و نقل نظارت بر حسن اجرای آن مطابق مقررات مربوط؛

۱۱. نوسازی ناوگان حمل و نقل عمومی با هماهنگی ستاد؛

۱۲. اعمال مقررات بازدارنده تعریف شده در دستور العمل صدور، تمدید، تعویض و لغو برگ فعالیت رانندگان حمل و نقل بار و مسافر برون شهری (تبصره ماده ۶ اصلاحی قانون الزام شرکت‌ها و مؤسسات حمل و نقل به استفاده از بارنامه و صورت وضعیت)؛

۱۳. ارزیابی مستمر عملکرد شرکت‌های حمل و نقل عمومی در زمینه رعایت اصول ایمنی ترافیکی و اتخاذ سیاست‌های تشویقی و تنبیهی مطابق دستورالعمل‌های مربوط؛

۱۴. بهره‌گیری از رانندگان واجد شرایط ناوگان حمل و نقل عمومی در امداد افتخاری به مجروحان و اطلاع رسانی سریع تصادفات به مراکز پلیس، اورژانس، راهداری و هلال احمر با همکاری وزارت ارتباطات و فناوری اطلاعات؛

۱۵. تهیه و اجرای طرح کنترل دوره‌ای سلامت، مهارت و صلاحیت رانندگان سیستم حمل و نقل عمومی بعد از اخذ گواهینامه با همکاری پلیس راهنمایی و رانندگی و وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی؛

۱۶. تأمین ایمنی عبور و مرور در محل‌ها و کارگاه‌های اجرای عملیات عمرانی در سطح راه‌ها مطابق ضوابط مشخص شده در آیین‌نامه ایمنی راه (نشریه ۷-۲۶۷)؛

۱۷. تدوین برنامه عملیاتی جامع به منظور تجهیز تیم‌های متخصص مقابله با مواد خطرناک در سطح راه‌ها؛

۱۸. ساماندهی و نظارت بر عملکرد مراکز امداد خودرو و یدک کش‌ها؛

۱۹. افزایش تابلوها و علائم هشدار در فواصل مشخص قبل از ورود به مقاطع حادثه خیز (اطلاع رسانی نقاط پر تصادف)؛

۲۰. مکان یابی و تجهیز راه‌ها به تابلوهای پیام متغیر خبری.

ماده ۳- وزارت کشور موظف است برای افزایش ایمنی شبکه معابر شهرها و حومه از طریق شهرداری‌ها اقدامات ذیل را انجام دهد:

۱. شناسایی موقعیت وقوع تصادفات کاربران آسیب پذیر مانند موتورسواران و عابران پیاده و نقاط حادثه خیز شهرها و حومه آن‌ها و ایمن سازی این نقاط با اولویت اقدامات کم هزینه مهندسی؛

۲. اقدامات لازم برای تأمین ایمنی عبور و مرور در محدوده‌های اجرای عملیات عمرانی مطابق ضوابط مشخص شده در آیین نامه ایمنی راه (نشریه ۷-۲۶۷)؛

۳. مکان یابی و تجهیز شبکه به تابلوهای پیام متغیر خبری؛

۴. ساماندهی و نظارت بر عملکرد مراکز امداد خودرو و یدک کش‌ها؛

۵. تقویت و تجهیز تیم‌های متخصص مقابله با مواد خطرناک.

ماده ۴- در راستای تحقق اهداف جدول شماره ۱ قانون توسعه حمل و نقل عمومی و مدیریت مصرف سوخت و ماده ۱۱ آیین نامه اجرایی قانون یاد شده، مدیریت فوریت‌های پزشکی در حوادث رانندگی (درون شهری و برون شهری) به عهده وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی می‌باشد.

تبصره ۱- با توجه به اینکه فرماندهی صحنه تصادف بر عهده پلیس راهنمایی و رانندگی نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران می‌باشد وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی موظف است مدیریت فوریت‌های پزشکی را ضمن هماهنگی با پلیس انجام دهد.

تبصره ۲- برای ارائه خدمات فوریت‌های پزشکی به مصدومان، وزارتخانه‌های کشور، راه و ترابری، ارتباطات و فناوری اطلاعات، نیرو، رفاه و تأمین اجتماعی، دفاع و پشتیبانی نیروهای مسلح و همچنین نیروی نظامی، انتظامی و غیر نظامی، سازمان صدا و سیما، جمهوری اسلامی ایران و سایر سازمان‌های دولتی و غیردولتی و مؤسسات تابعه، موظف به همکاری لازم با وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی می‌باشند.

ماده ۵- وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی موظف است برای اجرای این آیین‌نامه ضمن حضور در تمامی حوادث رانندگی اطلاع رسانی شده، زمان رسیدن بر بالین مصدوم را در شهرها در هشتاد درصد موارد به کمتر از ۸ دقیقه و در جاده‌ها در هشتاد درصد موارد به کمتر از (۱۵) دقیقه برساند.

تبصره: به منظور افزایش بهره‌وری و تسریع در ارائه خدمات فوریت‌های پزشکی، وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی موظف است ظرف سه ماه پس از ابلاغ این آیین نامه ساختار ارائه خدمات و مکان یابی پایگاه‌ها را به نحوی طراحی نماید تا ارائه خدمات استاندارد به مصدومین ناشی از حوادث ترافیکی در مدت زمان‌های تعیین شده امکان پذیر گردد.

ماده ۶- مهم‌ترین وظایف وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی در مدیریت فوریت‌های پزشکی در چارچوب این آیین‌نامه به شرح زیر تعیین می‌شود؛

۱. اصلاح و افزایش ظرفیت شبکه ارتباطی اورژانس کشور؛

۲. به کارگیری نیروهای دارای صلاحیت علمی در مراکز و پایگاه‌های اورژانس؛

۳. تجهیز و نوسازی ناوگان آمبولانس کشور با توجه به اقلیم هر استان و گسترش خدمات امداد هوایی؛

۴. پایگاه‌ها و مراکز ارائه دهنده خدمات فوریت‌های پیش بیمارستانی موظفند از آمبولانس صرفاً برای انتقال بیماران و مصدومین به مراکز درمانی استفاده نمایند و به کارگیری آمبولانس توسط این مراکز به منظور جابه جایی مصدومان یا بیماران میان مراکز درمانی ممنوع است؛

۵. برگزاری دوره‌های آموزش عمومی، با هدف ارتقای سطح آگاهی مردم در خصوص امداد رسانی و آشنایی با کمک‌های اولیه برای رسیدگی به مصدومان تصادفات؛
۶. پایش مستمر حوادث ترافیکی و ارائه خدمات به مصدومان و هماهنگی‌های درون و فرابخشی برای رفع مشکلات احتمالی؛
۷. برنامه‌ریزی در راستای هماهنگی و ارتباط مستمر با مراکز مسئول پایش حوادث جاده‌ای و همچنین سهولت ارتباط مددجویان با مراکز ارتباطات و پیام؛
۸. تجهیز پایگاه‌ها و تبیین فرآیندهای خدمات فوریت‌های پزشکی در سطح پایگاه‌های جاده‌ای و شهری برای افزایش توانمندی پایگاه‌ها در خصوص ارائه خدمات به حادثه دیدگان بر اساس استانداردهای جهانی به صورت زمینی و هوایی؛
۹. برنامه‌ریزی برای ایجاد سامانه تروما در راستای دستیابی به ساعت طلایی؛
تبصره: ساعت طلایی به معنای رسیدن مصدوم از لحظه وقوع حادثه تا اولین مرکز تروما ظرف یک ساعت در جاده‌های کشور می باشد.
۱۰. راه اندازی بانک اطلاعاتی خدمات فوریت‌های پزشکی در حوادث رانندگی؛
۱۱. ارزیابی صحنه قبل از ورود به صحنه از طریق کارشناسان مرکز ارتباطات و بعد از ورود به صحنه از طریق تکنسین اورژانس؛
۱۲. کنترل صحنه و شناسایی سایر نیروهای امدادی حاضر در صحنه با هدف همکاری و تعامل با آنان برای مدیریت مؤثر خدمات فوریت‌های پزشکی؛
۱۳. بررسی صحنه از نظر نیاز به تشکیل ناحیه‌های داغ، گرم، سرد، و تشکیل نقطه جمع آوری مصدومین در حوادث پر تلفات و انجام تریاژ (Start) و کمک‌های اولیه و در نهایت انتقال مجروحین؛
۱۴. فراخوان نیروهای تخصصی وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی در حوادث ویژه مربوط به مواد غیر متعارف (رادیو اکتیو، بیولوژیک و شیمیایی) به صحنه حادثه؛
۱۵. حمل مناسب اجساد متوفیان ناشی از تصادفات رانندگی در خارج از حریم شهرها با استفاده از پوشش مناسب حمل جسد؛
- تبصره: در صورت بروز حادثه شدید با تعداد مجروحین بالا بر اساس درخواست اورژانس، سایر تیم‌های عملیاتی و اجرایی رسیدگی به حوادث در حوزه امداد رسانی و خدمات پزشکی موظف به همکاری با اورژانس می‌باشند.
- ماده ۷- سازمان امداد و نجات هلال احمر موظف است اقدامات ذیل را انجام دهد:
۱. مدیریت بهینه امکانات و تجهیزات و مکان یابی پایگاه‌های ثابت و سیار هلال احمر و نحوه استقرار آن‌ها در تقاطع پر تصادف حوزه‌های جغرافیایی (با در نظر گرفتن تجهیزات تخصصی و مخابراتی لازم برای ارتباط صدا و دیتا با فرماندهی صحنه تصادف)؛
۲. استقرار نیروهای هلال احمر در پاسگاه‌ها و اتاقک‌های پلیس راهور ناجا؛

۳. انجام عملیات جستجو و نجات مصدومین و مجروحین گرفتار شده در حوادث رانندگی و ارائه طرح عملیاتی و همچنین اسکان اضطراری سانحه دیدگان.

ماده ۸- وزارت ارتباطات و فناوری اطلاعات موظف است اقدامات ذیل را انجام دهد:

۱. نصب تجهیزات مخابراتی لازم به منظور پوشش کامل شبکه، از طریق شناسایی نقاط کور شبکه مخابراتی (G.S.M) در تمامی راه‌های برون شهری و درون شهری بویژه حوزه‌های جغرافیایی و در حوزه ۳۰ کیلومتری شهرها در سطح استان‌ها؛

۲. تأمین بسترهای مخابراتی مورد نیاز برای ایجاد و راه اندازی فرماندهی صحنه تصادف و همکاری و اقدام لازم در رابطه با ایجاد فرکانس مشترک ارتباطی بین پلیس راه، سازمان راهداری و حمل و نقل جاده ای، اورژانس و سازمان امداد و نجات جمعیت هلال احمر؛

۳. تأمین بستر مخابراتی مورد نیاز به منظور راه اندازی سیستم جامع تصادفات برای پاسگاه‌های پلیس راه و تأمین دسترسی برای دستگاه‌های مؤثر با همکاری نیروی انتظامی (فاوانا)؛

۴. تأمین بسترهای مخابراتی مورد نیاز به منظور اطلاع رسانی از وقوع حوادث ترافیکی توسط رانندگان واجد شرایط ناوگان حمل و نقل عمومی به مراکز پلیس، اورژانس، راهداری و هلال احمر.

ماده ۹- وزارت امور اقتصادی و دارایی (بیمه مرکزی ایران) موظف است ظرف شش ماه نسبت به اصلاح و بازنگری مقررات بیمه‌ای موجود برای افزایش اثر بازدارندگی آن‌ها از وقوع تخلفات و تشویق به رعایت قوانین ترافیکی، مبتنی بر اطلاعات ثبت شده و سوابق تخلفات و تصادفات رانندگان (به ویژه ناوگان حمل و نقل عمومی و موتورسیکلت) اقدام نماید.

تبصره- وزارت امور اقتصادی و دارایی (بیمه مرکزی ایران) موظف است ضمن اجرای دقیق مفاد دستورالعمل اجرایی نحوه مشارکت صنعت بیمه در کاهش آسیب‌های سوانح رانندگی (موضوع ماده ۵ قانون)، ظرف مدت دو ماه پس از ابلاغ این آیین‌نامه، مقررات مربوط به پرداخت خسارات حوادث رانندگی را به نحوی اصلاح نماید که شرکت‌های بیمه‌گر ملزم به پرداخت خسارات وارده به وسایل نقلیه در اثر انجام عملیات نجات و رها سازی که به تأیید پلیس راهنمایی و رانندگی رسیده است، شوند.

فصل سوم- ارتقای ایمنی وسایل نقلیه

ماده ۱۰- وزارت صنایع و معادن موظف است اقدامات ذیل را انجام دهد:

۱. بررسی و تجزیه و تحلیل سالانه تصادفات و تلفات مربوط با هریک از انواع وسایل نقلیه (با اولویت ناوگان حمل و نقل عمومی) با همکاری پلیس راهنمایی و رانندگی ناجا در کمیسیون (کمیته تخصصی ناوگان) و شناسایی و رفع نواقص فنی موجود و بهینه سازی آن‌ها در فرآیند تولید و یا ورود وسیله نقلیه؛

۲. ارائه برنامه اجرایی (زمانبندی شده) در رابطه با چگونگی تجهیز خودروها و به ویژه وسایل نقلیه حمل بار و مسافر (با اولویت ناوگان حمل و نقل عمومی) به سیستم ترمز ضد قفل، کیسه هوا و سایر تجهیزات ایمنی اجباری؛

۳. مؤسسه استاندارد و تحقیقات صنعتی ایران موظف است ظرف ۳ ماه پس از ابلاغ این آیین نامه بر اساس پیشنهادات کمیسیون (کمیته تخصصی ناوگان) استانداردها و ا لگوهای فصلی کارشناسی شده برای کلاه ایمنی و محافظ پا و سایر موارد مرتبط با ایمنی برای موتورسیکلت سواران را تهیه و یا بازنگری و به شورای عالی استاندارد ارائه نماید؛

۴. مؤسسه استاندارد و تحقیقات صنعتی ایران موظف است ظرف ۳ ماه پس از ابلاغ این آیین نامه، بر اساس پیشنهادات کمیسیون (کمیته تخصصی ناوگان) استانداردهای ایمنی و رفاهی خودروهای تولید داخل و وارداتی (از جمله کمربند ایمنی، کیسه هوا، سیستم تنظیم دور جعبه دنده، کپسول آتش نشانی و جعبه کمک‌های اولیه ویژه ناوگان حمل و نقل عمومی) را تهیه یا بازنگری و به شورای عالی استاندارد ارائه نماید؛

۵. کمیسیون (کمیته تخصصی ناوگان) موظف به بررسی سالانه سوابق تصادفات و تلفات هر یک از انواع وسیله نقلیه موجود در کشور و اعلام سطح ایمنی نسبی آن‌ها بر حسب سیستم درجه بندی می باشد.

ماده ۱۱- وزارت راه و ترابری موظف است به منظور ارتقای ایمنی وسایل نقلیه با مشارکت بخش خصوصی نسبت به راه اندازی مراکز معاینه فنی ناوگان حمل و نقل عمومی (به جز سواری کرایه) و الزام به بازدید منظم دوره‌ای، ظرف شش ماه از ابلاغ آیین‌نامه اقدام نماید.

فصل چهارم: فرهنگ سازی، ارتقای آموزش همگانی، و اصلاح رفتار پر خطر رانندگان؛

ماده ۱۲ - پلیس راهنمایی و رانندگی ناجا موظف است اقدامات ذیل را انجام دهد :

۱. راه اندازی کامل سیستم جامع تصادفات ظرف مدت شش ماه پس از ابلاغ آیین نامه و اعمال نظارت مستمر بر ثبت دقیق اطلاعات حوادث رانندگی، در تمامی پاسگاه‌های پلیس راه کشور؛

تبصره: دستگاه‌های مؤثر موظفند، ضمن فراهم سازی بستر لازم، اطلاعات و آمار عملکردی مربوط را به صورت بهنگام در سیستم جامع تصادفات ثبت نمایند.

۲. فراهم ساختن امکان تجزیه و تحلیل آماری تصادفات به صورت دینامیکی، برای سازمان‌های دخیل در امر کاهش تصادفات، بر اساس سطح دسترسی‌های تعریف شده؛

تبصره: سطح دسترسی به بانک اطلاعات تصادفات برای دستگاه‌های مؤثر، در کمیسیون تعیین می‌گردد.

۳. همکاری با کمیسیون (کمیته تخصصی آموزش و فرهنگ سازی) به منظور تعیین علل و عوامل انسانی مؤثر در وقوع تصادفات بر اساس تجزیه و تحلیل‌های آمار تصادفات و نسبت سهم هر یک از علل؛

۴. هدفمند کردن فعالیت گشت‌های پلیس راه بر اساس تجزیه و تحلیل‌های آماری اطلاعات تصادفات در بازه- های زمانی پر تصادف و با در نظر گرفتن حوزه‌های جغرافیایی؛

۵. کنترل و ثبت وضعیت هوشیاری رانندگان ناوگان حمل و نقل عمومی به صورت نمونه گیری اتفاقی و رانندگان درگیر تصادف (اعم از مقصر یا غیر مقصر) از طریق تست مواد مخدر، روانگردان، مشروبات الکلی، خواب آلودگی و مانند آنها؛
۶. کنترل ساعت کاری رانندگان حمل و نقل عمومی توسط عوامل پلیس راه؛
۷. استفاده از توان بالقوه مردمی و نیز فناوری‌های موجود، برای تقویت کنترل نامحسوس و کاهش تخلف توسط رانندگان (به ویژه حمل و نقل عمومی)؛
۸. ارائه طرح پیکارچه فرماندهی صحنه تصادف با همکاری دستگاه‌های مؤثر به کمیسیون ظرف دو ماه؛
۹. هماهنگی با سازمان راهداری و حمل و نقل جاده‌ای، اتحادیه‌های کامیون داران و شرکت‌های حمل و نقل بین شهری، به منظور طراحی و اجرای ساز و کار لازم برای تشدید برخورد با تکرار تخلفات رانندگی توسط رانندگان ناوگان حمل و نقل عمومی بر اساس قوانین و مقررات بازدارنده موجود و الزام رانندگان بر تخلف جاده‌ای (به ویژه در دو مورد سرعت و سبقت) به پرداخت هزینه‌های نصب تجهیزات و سیستم‌های کنترلی تعریف شده از جمله (GPS) روی وسایل نقلیه مربوط؛
۱۰. اصلاح قوانین و مقررات، آیین نامه‌ها و دستورالعمل‌های لازم برای ایجاد محدودیت‌های بازدارنده در خصوص متخلفین و مرتکبین تخلفات حادثه ساز و پیشگیری از وقوع تصادفات با همکاری وزارت کشور و وزارت راه و ترابری ظرف مدت شش ماه؛
۱۱. تشدید کنترل و مهار رانندگان پر تخلف با استفاده از ابزار بدهی‌های جرائم پرداخت نشده برای احضار، تذکر، تعهد، آموزش و مانند آنها (به ویژه رانندگان حمل و نقل عمومی)؛
۱۲. اعلام معایب و نواقص تابلوها و علائم جاده‌ای (شامل علائم راهنمایی و رانندگی، هشدارها، و توصیه‌های ایمنی) به وزارت راه و ترابری؛
۱۳. اجرای دوره آموزش تخصصی بررسی وضعیت ایمنی راه برای کارشناسان تصافات راهنمایی و رانندگی از طریق دانشگاه علوم انتظامی ناجا (با هماهنگی وزارت راه و ترابری) به منظور امکان ثبت نظریه کارشناسی مرتبط با نوع و عوامل مؤثر راه در وقوع تصادف، در زمان کרוکی تصادفات؛
۱۴. تشدید اقدامات کنترلی در خصوص موتورسازان شامل:
- الف: تشدید کنترل جاده‌ای موتورسواران فاقد کلاه ایمنی (اعم از راکب و ترک نشین) و اعمال محدودیت تردد با بیش از یک نفر ترک نشین در جاده‌ها و حاشیه سی کیلومتری شهرها؛
- ب- طراحی و اجرای آزمون‌های ویژه برای صدور گواهینامه «ویژه تردد جاده ای» برای راکبین موتورسیکلت با هدف کاهش حضور موتورسواران کم تجربه در جاده‌ها و کنترل آنان؛
- ج- منوط کردن ادامه تردد موتورسواران متخلف جاده‌ای به ارائه مدارک مثبته اعم از (گواهینامه ویژه موتورسواران جاده‌ای، پلاک موتورسیکلت، عدم خلافی و مانند آنها)؛

د- هماهنگی با سازمان‌های دولتی و وابسته به دولت و نیز شرکت‌ها و نهادهای کشوری و لشکری در رابطه با الزام موتورسواران اداری مربوط به استفاده از کلاه ایمنی و نظارت مستمر بر حسن اجرای آن؛

ماده ۱۳- دستگاه‌های مؤثر موظفند به منظور آموزش و ارتقای فرهنگ ایمنی ترافیک، اقدامات مؤثر در زمینه آموزش ایمنی ترافیک را مطابق جدول شماره (۱) پیوست که به مهر پیوست تصویب نامه هیئت وزیران تأیید شده است اجرا و نتایج اقدامات انجام شده را برابر شاخص‌های ارزیابی عملکردی، هر سه ماه یک بار به ستاد ارایه نمایند.

تبصره ۱- جزئیات اجرای برنامه‌ها در قالب طرح جامع آموزش و ارتقای فرهنگ ترافیک ظرف یک ماه پس از ابلاغ این آیین نامه توسط ستاد ابلاغ می‌شود.

تبصره ۲- مجموعه شاخص‌های ارزیابی عملکرد ظرف مدت یک ماه پس از ابلاغ این آیین نامه توسط ستاد ابلاغ می‌شود.

فصل پنجم - هماهنگی‌ها و اقدامات مدیریتی

- ماده ۱۴- دبیرخانه کمیسیون موظف است اقدامات زیر را انجام دهد:
۱. تعیین شاخص‌های علمی ارزیابی و سنجش میزان رشد یا کاهش تلفات و مجروحان سوانح رانندگی (با هدف تغییر رویکرد در جایگزینی نسبت‌های آماری به جای قدر مطلق‌های وقوع) با استفاده از نتایج آخرین مطالعات و پژوهش‌های صورت گرفته جهانی در کمیسیون (کارگروه آمار و اطلاعات) و ارایه گزارش آن به ستاد در مقاطع شش ماهه.
 ۲. تجزیه و تحلیل آمار تصادفات در کمیسیون (کارگروه آمار و اطلاعات) و ارایه گزارش آن به ستاد در مقاطع شش ماهه.
 ۳. پیگیری اجرای مصوبات کمیسیون (در رابطه با آیین نامه)، از طریق سازمان‌های مربوط و تهیه گزارش برای جلسات کمیسیون.
 ۴. جمع‌بندی و بررسی کارشناسی پیشنهادات سازمان‌های مجری طرح (در رابطه با بهبود و یا رفع نواقص اجرایی) و آماده سازی آن‌ها برای ارائه در جلسات کمیسیون.
 ۵. ارائه گزارش شش ماهه اقدامات دستگاه‌های مؤثر در زمینه ارتقای ایمنی ترافیک به کمیسیون بر اساس شاخص‌های ارزیابی.
 ۶. ارائه ضوابط و دستورالعمل راه اندازی مراکز معاینه فنی خودروهای سنگین (با مشارکت بخش خصوصی) برای تصویب به کمیسیون ظرف سه ماهه پس از ابلاغ این آیین نامه.
 ۷. تدوین ساختار یکپارچه و مدیریت واحد در حوزه ایمنی و ارایه آن ظرف سه ماه پس از ابلاغ این آیین نامه به ستاد.
 ۸. راه‌اندازی کمیسیون‌های اجرایی آیین‌نامه در استان‌ها با هدف ایجاد ضمانت اجرایی لازم برای تحقق اهداف آیین‌نامه در استان‌ها.

تبصره ۱: کمیسیون متشکل از معاون عمرانی استاندار (رئیس کمیسیون)، مدیر کل راه و ترابری استان (دبیر)، رئیس پلیس راه استان، مدیر کل حمل و نقل و پایانه‌های استان، رئیس اورژانس استان، مسئول امداد و نجات هلال احمر استان، مدیر کل مخابرات استان و دبیر شورای هماهنگی ترافیک استان می‌باشد.

تبصره ۲: مأموریت‌های اصلی کمیسیون‌های استانی به شرح زیر می‌باشد:

۱. هماهنگی‌های اجرایی بین پلیس راه، راهداری، اورژانس و هلال احمر به منظور هدفمند کردن اقدامات، در راستای اهداف و اولویت‌های طرح و نیز پیگیری مصوبات مرتبط با حوزه مأموریتی هر سازمان تا حصول به نتیجه.

۲. پیگیری تقویت تجهیزات رده‌های مرتبط با امور امداد و نجات جاده‌ای از طریق مقامات مسئول ذیربط استانی.

۳. اجرای مصوبات کمیسیون در سطح استان‌ها.

۴. احصای مشکلات مناطق به کمیسیون.

ماده ۱۵- فرماندهی صحنه تصادف بر عهده پلیس راهنمایی و رانندگی ناجا می‌باشد. تمامی تیم‌های عملیاتی دستگاه-های مؤثر موظفند اقدامات خود را ضمن هماهنگی با پلیس انجام دهند.

ماده ۱۶- تیم‌های عملیاتی و اجرایی رسیدگی به حوادث، موظف به انجام اقدامات ذیل می‌باشند:

۱. اطلاع رسانی حوادث، مدیریت و کنترل ترافیک و فرماندهی و ایجاد امنیت در صحنه توسط نیروی انتظامی و پلیس راهنمایی و رانندگی ناجا.

۲. خدمات فوریت‌های پزشکی و حمل اجساد متوفیان حوادث رانندگی توسط تیم‌های اورژانس.

۳. جستجو و نجات شامل اطفای حریق، امداد، نجات و رهاسازی در شهرها و حومه آن توسط سازمان آتش نشانی و خدمات ایمنی.

۴. جستجو و نجات شامل اطفای حریق، امداد، نجات و رهاسازی در راه‌های برون شهری توسط تیم‌های عملیاتی و اجرایی سازمان امداد و نجات هلال احمر.

۵. پاکسازی، تخلیه صحنه حادثه و ساماندهی امداد خودروها در حوادث جاده‌ای برون شهری و تعمیر و مرمت زیرساخت‌ها و علایم راه توسط تیم‌های عملیاتی ادارات راه و ترابری.

۶. پاکسازی، تخلیه صحنه حادثه و ساماندهی امداد خودروها و تعمیر و مرمت زیرساخت‌ها و علایم راه در شهرها و حومه آن توسط تیم‌های عملیاتی شهرداری.

تبصره ۱: جزئیات وظایف و اقدامات هر یک از تیم‌های عملیاتی و اجرایی رسیدگی به حوادث در زمینه فعالیت‌های یاد شده مطابق پیوست شماره ۲ این آیین نامه که به مهر «پیوست تصویب نامه هیئت وزیران» تأیید شده است می‌باشد.

تبصره ۲: دستورالعمل مدیریت صحنه تصادف به منظور هماهنگی میان دستگاه‌های مؤثر، ظرف مدت یک ماه پس از ابلاغ این آیین نامه، توسط ستاد ابلاغ می‌شود.

تبصره ۳: وزارت راه و ترابری موظف است محل استقرار متصدیان سوانح (اعم از تیم‌های پلیس، اورژانس، راهداری، سازمان امداد و نجات جمعیت هلال احمر و سایر ارگان‌های ذیربط رسیدگی به سوانح رانندگی) را به صورت مجتمع و

یکپارچه در محل‌های مورد نیاز فراهم آورد. در این راستا نیروی انتظامی موظف است همکاری لازم را برای استقرار متصدیان و تیم‌های عملیاتی رسیدگی به حوادث را در پاسگاه‌ها و اتاقک‌های پلیس انجام دهد.

ماده ۱۷- دستگاه‌های مؤثر موظفند برنامه اجرایی خود و اهداف کمی حاصل از اجرای آن را در چارچوب تکالیف مشخص شده در این آیین نامه با به کارگیری همه منابع و امکانات موجود ظرف مدت سه ماه به ستاد ارائه نمایند. تبصره: دستگاه‌های مؤثر موظفند هر سه ماه یک بار گزارش اقدامات و عملکرد خود را به دبیرخانه کمیسیون و ستاد ارائه نمایند.

ماده ۱۸- در راستای تحقق مدیریت واحد حمل و نقل، وزارتخانه‌های راه و ترابری و کشور وظیفه سیاست‌گذاری کلان، برنامه‌ریزی و نظارت عالی مدیریت ایمنی راه‌ها و سوانح ترافیکی را به ترتیب در شبکه حمل و نقل برون شهری و شهرها و حومه آن بر عهده دارند.

جمع بندی اجزای بیانیه مأموریت جمعیت بر اساس اسناد بالادستی

با استفاده از مطالعه اسناد بالادستی، می‌توان اجزای بیانیه مأموریت را به طور جداگانه بررسی نمود. اسناد قانونی مطرح شده در این گزارش شامل موارد ذیل می‌شود:

- قرآن و روایات؛
- برنامه‌های توسعه؛
- سند چشم‌انداز بیست ساله کشور؛
- سیاست های کلی نظام جمهوری اسلامی ایران؛
- استراتژی‌های فدراسیون بین المللی صلیب سرخ و هلال احمر؛
- اساسنامه جمعیت هلال احمر جمهوری اسلامی ایران؛
- قانون تشکیل سازمان مدیریت بحران کشور؛
- آیین نامه اجرایی قانون تشکیل سازمان مدیریت بحران کشور؛
- منشور اخلاقی هلال احمر جمهوری اسلامی ایران؛
- آیین نامه مدیریت ایمنی و حمل و نقل و سوانح رانندگی.

در اینجا تمامی مستندات، قوانین و مقررات مرتبط با جمعیت شناسایی و مورد بررسی قرار گرفته و تلاش شده است تا متناظر با هر یک از اجزای بیانیه مأموریت نقطه نظرات و انتظارات قانونی ارکانی چون مجموعه دولت، مجلس و دستگاه‌های دولتی بالادستی مشخص گردد. اجزای اصلی بیانیه مأموریت عبارتست از:

۱. خدمات جمعیت؛
۲. مشتریان و ذینفعان جمعیت؛
۳. قلمروی فعالیت جمعیت؛
۴. سطح تکنولوژی جمعیت؛

۵. ویژگی‌های ممتاز جمعیت؛
۶. جایگاه منابع انسانی در جمعیت؛
۷. مسئولیت اجتماعی جمعیت؛
۸. توجه به بقاء، رشد و بهره‌وری در جمعیت؛
۹. باورها، ارزش‌ها و اولویت‌های اخلاقی جمعیت؛
۱۰. چشم انداز جمعیت.

در ادامه هر کدام از اجزای مأموریت و اسناد قانونی به صورت متناظر بررسی شده است.

جدول ۳-۱: اجزاء مأموریت و اسناد متناظر

عناصر مأموریت جمعیت	نتایج مطالعات اسناد بالادستی
خدمات عمده جمعیت	اساسنامه جمعیت هلال احمر ماده ۲) تلاش برای تسکین آلام بشری، تامین احترام انسان‌ها و کوشش در جهت برقراری دوستی و تفاهم متقابل و صلح پایدار میان ملت‌ها و حمایت از زندگی و سلامت انسان‌ها اساسنامه جمعیت هلال احمر ماده ۳) وظایف جمعیت هلال احمر در داخل و خارج کشور ارائه خدمات امدادی و کمک‌های اولیه برنامه‌ریزی جهت آمادگی در برابر حوادث ارائه خدمات اجتماعی، ارسال کمک به سایر کشورها تهیه دارو و تجهیزات پزشکی
مشتریان و ذینفعان	فدراسیون بین المللی صلیب سرخ و هلال احمر تاسیس جمعیت‌های ملی صلیب سرخ و هلال احمر ... به منظور برخورداری از حق کمک رسانی به مجروحین، اسراء و غیر نظامیان در زمان جنگ‌ها و مخاصمات مسلحانه ... است. بر اساس استراتژی‌های فدراسیون بین المللی جمعیت‌های صلیب سرخ و هلال احمر، اولویت برنامه و کمک‌های انسان دوستانه «کمک به آسیب پذیرترین افراد» است
قلمرو فعالیت‌ها	ویژگی‌های جامعه ایرانی در افق چشم انداز ۱۴۰۴ دارای تعامل سازنده و موثر با جهان بر اساس عزت، حکمت و مصلحت . اساسنامه هلال احمر ماده ۱- جمعیت هلال احمر ... در مسائل امدادی و بهداشتی برون مرزی و درون مرزی ... عمل می‌کند. ماده ۲ - وظایف جمعیت در سطح کشور و خارج از کشور تعریف شده است

عناصر مأموریت جمعیت	نتایج مطالعات اسناد بالادستی
فن آوری (فرایندها و روش های مورد استفاده)	سند چشم انداز ۲۰ ساله کشور ویژگی های جامعه ایرانی در افق چشم انداز ۱۴۰۴ : توسعه یافته ... با تاکید بر جنبش نرم افزاری و تولید علم سیاست های کلی نظام دستیابی به فناوری های پیشرفته مورد نیاز سیاست های کلی نظام در مورد پیشگیری و کاهش خطرات ناشی از سوانح طبیعی و حوادث غیر مترقبه ماده ۲- گسترش و تقویت مطالعات علمی و پژوهشی و حمایت از مراکز موجود... هر جمعیت ملی می بایست با بهره گیری از روش های علمی و برنامه ریزی راهبردی اهداف و کارکردهای خود را مشخص نماید آیین نامه مدیریت ایمنی و حمل و نقل ماده ۶) تجهیز و نوسازی ناوگان آمبولانس کشور با توجه به اقلیم و خدمات امداد هوایی
و ویژگی های ممتاز جمعیت نسبت به سازمان های همکار	فدراسیون بین المللی صلیب سرخ و هلال احمر صلیب سرخ و هلال احمر بین المللی تنها سازمان بشر دوستانه جهانی است که کلیه دولت های جهان ... متعهد شده اند که به تاسیس جمعیت های ملی در کشورهای خود اقدام و از هرگونه حمله و تعارض در زمان مخاصمات مسلحانه مصون بدارند. صلیب سرخ و هلال احمر بین المللی تنها سازمان بشر دوستانه ای است که اعضای آن دارای یک پشتوانه قانونی ملی هستند که به مصوب عالی ترین نهاد قانون گذاری یا عالی ترین نهاد اجرایی است . صلیب سرخ و هلال احمر بین المللی با ۱۵۰ سال سابقه قدیمی ترین و با سابقه ترین سازمان بین المللی است. صلیب سرخ و هلال احمر بزرگترین سازمان و شبکه جهانی بشر دوستانه در سراسر جهان با ۱۸۶ کشور (از ۱۹۲ کشور عضو سازمان ملل متحد) است. اصول هفتگانه صلیب سرخ و هلال احمر شامل: بشر دوستی، بی غرضی، بی طرفی، استقلال، خدمات داوطلبانه، یگانگی و جهان شمولی و ارزش های انسان دوستانه، با اکثریت و غالب فرهنگ ها و ارزش های ملی کشورهای جهان مطابقت و سنخیت دارد. کارآمدی و وسعت کمک های انسان دوستانه صلیب سرخ و هلال احمر در سطح ملی و بین المللی.

عناصر مأموریت جمعیت	نتایج مطالعات اسناد بالادستی
جایگاه منابع انسانی	فدراسیون بین المللی صلیب سرخ و هلال احمر از جمله وظایف فدراسیون نیرو مند ساختن جمعیت‌های ملی صلیب سرخ و هلال احمر است اساسنامه هلال احمر تبصره ماده ۲۲- جمعیت موظف است ظرف ۵ سال نیروهای زائد خود را بازخريد يا بازنشسته کند و حتی المقدور از افراد داوطلب افتخاری به صورت تمام وقت یا نیمه وقت استفاده نماید
مسئولیت اجتماعی	فدراسیون صلیب سرخ و هلال احمر هر جامعه‌ای صرف نظر از میزان فقر موجود در آن توانمندی‌هایی دارد. این توانمندی‌ها در خدمت جمعیت‌های ملی، بسیج و سازماندهی شده و در اختیار افراد آسیب دیده قرار می‌گیرد. منشور اخلاقی هلال احمر رفع گرفتاری مردم و کمک به انسان‌ها، به خصوص در حالت اضطرار توفیقی الهی است که خداوند به خدمتگزاران عنایت فرموده است ... هر کس از زن و مرد و کوچک و بزرگ، بدون ملاحظات سیاسی، مذهبی، نژادی و با رعایت اساسنامه و مطابق آیین نامه‌ها می‌تواند عضو جمعیت شود.
رشد و بهره‌وری	آیین نامه مدیریت ایمنی و حمل و نقل ماده ۷- مدیریت بهینه امکانات و تجهیزات و مکان یابی تجهیزات ثابت و سیار هلال احمر و نحوه استقرار آن‌ها در تقاطع‌های پر تصادف قانون تشکیل سازمان بحران کشور ماده ۸ بند ۹) کمک به توسعه و گسترش مؤسسات علمی و مشاوره‌ای فعال و استفاده از همکاری آن‌ها
باورها، ارزش‌ها و اولویت‌های اخلاقی اصلی	ویژگی‌های جامعه ایرانی در افق چشم انداز ۱۴۰۴ ... حفظ کرامت و حقوق انسان‌ها ... منشور اخلاقی جمعیت هلال احمر ایران تکریم انسان‌ها و احترام و مهرورزی به مردم، شاخص اصلی منشور اخلاقی جامعه اسلامی است و جمعیت هلال احمر نیز خدمت، مهرورزی، تکریم مردم و دفاع از ارزش‌های انسانی را که در راستای آموزه‌های دینی و اعتقادی است سر لوحه کار خود قرار داده

نتایج مطالعات اسناد بالادستی	عناصر مأموریت جمعیت
است. پیامبر اعظم(ص) محور اصلی حرکت و برنامه متعالی خویش را تکمیل مکارم اخلاقی اعلام فرمودند. معمار کبیر انقلاب اسلامی حضرت امام خمینی(ره) خدمتگزاری و اخلاق مداری را زیر بنای حرکت انقلابی پرشتاب خویش قرار دادند.	
سند چشم انداز بیست ساله توسعه یافته، متناسب با مقتضیات فرهنگی، جغرافیایی و تاریخی خود و متکی بر اصول اخلاقی و ارزش‌های اسلامی، ملی و انقلابی با تاکید بر مردم سالاری دینی، عدالت اجتماعی، آزادی‌های مشروع، حفظ کرامت و حقوق انسان‌ها ... برخوردار از سلامت و رفاه ... دارای تعامل سازنده و موثر با جهان بر اساس اصول عزت، حکمت و مصلحت آیین نامه اجرایی قانون تشکیل سازمان مدیریت بحران کشور ماده ۳۴ : دستگاه‌های ذیربط موظف‌اند در تدوین برنامه‌های پنج سال و افق چشم انداز وظایف خود، ابعاد و اقدامات ایمنی در چهار مرحله مدیریت بحران را در برنامه خود لحاظ نمایند. سیاست‌های کلی برنامه پنجم - دستیابی به فناوری‌های پیشرفته مورد نیاز - کاهش مخاطرات تهدید کننده سلامت	چشم انداز

در ادامه تلاش شده است تا دیدگاه‌ها و نظرات صاحب‌نظران در خصوص اجزای بیانیه مأموریت گردآوری و تدوین گردد. برای این منظور با استفاده از ابزار پرسش‌نامه دیدگاه مدیران ارشد و میانی در ارتباط با اجزای بیانیه مأموریت و بیانیه ارزش اخذ گردید. در جلسات تعیین اجزای مأموریت ابتدا نتایج مطالعات قبلی ارائه شده و سپس اعضای جلسه در خصوص هر یک از موضوعات توضیحاتی را ارائه دادند. بررسی موضوعات تا جایی ادامه یافت که توافق نسبی (اجماع) در خصوص هر یک از اجزای مأموریت حاصل شده و امکان تعیین بیانیه مأموریت فراهم آمد. در برخی مواقع از روش‌هایی چون بررسی دیدگاه موافقان و مخالفان و رای‌گیری استفاده شده است. نتایج پس از بررسی‌های کارشناسی و پذیرش عمومی اعضای جلسه، در پنجمین جلسه کارگروه تدوین برنامه تصویب و به عنوان مبنای اصلی تعیین بیانیه مأموریت، چشم‌انداز و ارزش‌ها قرار گرفت.

جدول ۳-۲: شناسایی اجزای مأموریت بر اساس نظر کارگروه تدوین برنامه راهبردی

اجزا	مقوله
خدمات عمده	۱. پیشگیری، کاهش اثرات مخرب و آمادگی در سوانح و حوادث (آموزش، برنامه‌ریزی، تامین منابع و تمرین) با تمرکز بر مدیریت اجتماع‌محور سوانح؛
	۲. خدمات امداد و نجات و همچنین بهداشت و درمان اضطراری به آسیب دیدگان و متاثرین حوادث و سوانح (حین سانحه)؛
	۳. خدمات به آسیب دیدگان برای بازآفرینی روحیه امید و اعتماد به نفس با ارائه حمایت‌های روانی و اجتماعی؛
	۴. کمک به کشورهای حادثه دیده و نیازمند با اعزام و ارسال منابع امداد و نجات در راستای سیاست‌های دولت و در چارچوب ضوابط نهضت صلیب سرخ و هلال احمر؛
	۵. ترویج فرهنگ خدمات بشردوستانه و عام‌المنفعه با بهره‌مندی از خدمات داوطلبانه؛
	۶. بسترسازی برای توسعه حلقه اتصال توان‌توانمندان به نیاز نیازمندان؛
	۷. اجرای برنامه‌های توانمندسازی و تبادل تجارب بین کشورهای عضو نهضت؛
	۸. مدیریت سوانح و کاهش خطرات، خدمات داوطلبانه، فعالیت‌های جوانان، کمک به امر سلامت، خدمات توانبخشی، خدمات تدارکات پزشکی، خدمات پزشکی حج و زیارت، همکاری‌ها و ارتباطات بین المللی، آموزش و پژوهش؛
	۹. ارائه خدمات معیشتی و حمایتی به اقشار آسیب‌پذیر جامعه؛
	۱۰. مشارکت در برنامه‌های مبتنی بر کاهش آسیب‌های اجتماعی، محرومیت زدایی و فرهنگ‌سازی؛
	۱۱. ارائه خدمات زیست محیطی و منابع طبیعی متناسب با پیامدهای تغییرات اقلیمی؛
	۱۲. کمک به مجروحین، اسرا و جست‌جوی مفقود الاثرها در شرایط جنگی؛
	۱۳. جذب، توزیع و هدایت کمک‌های غیردولتی داخلی و خارجی؛
	۱۴. ارائه خدمات سلامت محور در تجمعات انبوه و مراسمات مذهبی.
مشتریان و ذی‌نفعان	۱. عموم جامعه با اولویت آسیب دیدگان داخلی و خارجی، مجامع، شوراهای اجرایی، شورای عالی، کارکنان و داوطلبان.

مقوله	اجزا
۱. جغرافیای جمهوری اسلامی ایران و کشورهای میزبان فعالیت‌های بشردوستانه جمعیت شامل کمک به آسیب‌دیدگان حوادث و سوانح، خدمات بهداشت و درمان، توانبخشی، دارویی داخل و خارج کشور، خدمات فرهنگی، اجتماعی و حمایتی و غیره در چارچوب اهداف، وظایف و مأموریت‌های جمعیت هلال احمر در سطح ملی و بین‌المللی.	قلمرو فعالیت‌ها
۱. دستیابی به اطلاعات علمی، فناوری و تجهیزات جامع، به‌روز و کارآمد؛	فن‌آوری (فرایندها و روش‌های مورد استفاده)
۱. بهره‌مندی از ظرفیت نیروهای داوطلب؛ ۲. امکان فعالیت در عرصه بین‌المللی؛ ۳. برخورداری از یک قرن تجربه خدمت؛ ۴. دارای پشتوانه ملی و بین‌المللی؛ ۵. برخورداری از شبکه گسترده و غیرمتمرکز منابع؛ ۶. برخورداری از امکانات و تجهیزات تخصصی؛ ۷. مصونیت از هرگونه حمله و تعارض در میادین جنگ؛ ۸. عضویت در بزرگترین شبکه خدمات عام‌المنفعه و بشردوستانه جهان؛ ۹. بهره‌مندی از مشارکت‌های مردمی و موقوفات؛ ۱۰. برخورداری از شبکه گسترده تامین، تولید و توزیع دارو و ملزومات مصرفی پزشکی؛ ۱۱. برخورداری از شبکه ارائه خدمات سلامت (بهداشتی، درمانی و توانبخشی).	ویژگی‌های ممتاز
۱. توسعه و فراگیر نمودن آموزش‌های تخصصی؛ ۲. برخورداری از نیروی انسانی متخصص به عنوان سرمایه‌های اصلی؛ ۳. بهره‌مندی از نیروهای داوطلب متخصص و متعهد؛ ۴. ضرورت تامین نیازها و امکانات رفاهی و مسکن؛ ۵. ضرورت توجه به اقدامات انگیزشی؛ ۶. ضرورت ارتقا دانش سازمانی.	جایگاه سرمایه‌های انسانی
۱. وزارت کشور؛ ۲. وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی؛ ۳. وزارت امور خارجه؛ ۴. وزارت ورزش و جوانان؛ ۵. وزارت آموزش و پرورش؛ ۶. وزارت علوم، تحقیقات و فناوری؛ ۷. وزارت ارتباطات؛ ۸. سازمان صدا و سیما؛	دستگاه‌ها و نهادهای همکار داخلی

مقوله	اجزا
۹. سازمان محیط زیست؛ ۱۰. سازمان منابع طبیعی؛ ۱۱. نهادهای عمومی، نظامی و انتظامی؛ ۱۲. شهرداری ها و دهیاری ها؛ ۱۳. سازمان بهزیستی؛ ۱۴. کمیته امداد؛ ۱۵. وزارت راه و شهرسازی؛ ۱۶. سازمان های مردم نهاد؛ ۱۷. چهره ها، خیرین و نیکوکاران اعم از اشخاص حقیقی و حقوقی در همه رشته و رشته های مهارتی.	
۱. حمایت از سلامت انسان ها؛ ۲. تسکین آلام بشری و تقویت روحیه امید و اعتماد به نفس با ارائه حمایت های روانی و اجتماعی؛ ۳. بالا بردن سطح آگاهی مردم و شناخت بحران ها در جهت خود امدادی؛ ۴. ارتقا تاب آوری اجتماعی مبتنی بر توانمندسازی و ظرفیت سازی؛ ۵. ایجاد حس تعاون، تفاهم، دوستی و نیکوکاری بین مردم؛ ۶. کوشش برای صلح و حس دوستی بین ملت ها؛ ۷. حفاظت از محیط زیست؛ ۸. ترویج، ترغیب و توسعه فعالیت های عام المنفعه و بشردوستانه؛ ۹. تشویق و توسعه فرهنگ خدمات داوطلبی.	مسئولیت اجتماعی
۱. نیروی انسانی متخصص نسبت به نیاز؛ ۲. درصد رضایت مردم از خدمات جمعیت؛ ۳. تعداد نجات یافتگان نسبت به حادثه دیدگان؛ ۴. تعداد حضور در عملیات های برون مرزی؛ ۵. کاهش زمان حضور در حادثه؛ ۶. میزان انطباق خدمات با استانداردهای جهانی؛ ۷. ارائه خدمات جامع، کافی، فراگیر، اثربخش و خوداتکا؛ ۸. تعداد خیرین و داوطلبان مشارکت کننده در ماموریت های جمعیت؛ ۹. تعداد افراد دارای دانش و مهارت خود امدادی نسبت به هرم سنی جمعیت کشور؛ ۱۰. تعداد تیم عملیاتی سازماندهی شده براساس سند تهیه شده برنامه اقتضایی استان ها؛ ۱۱. درصد نجات یافتگان / کل آسیب دیدگان؛ ۱۲. درصد امداد گیرندگان / کل آسیب دیدگان؛ ۱۳. درصد دریافت کنندگان خدمات بهداشت و درمان اضطراری / کل آسیب دیدگان؛ ۱۴. نرخ جذب و نگهداشت داوطلبان در تیم های عملیاتی؛ ۱۵. میزان رضایتمندی داوطلبان؛	رشد و بهره وری

مقوله	اجزا
۱۶. توسعه مراکز ارائه خدمات جمعیت؛ ۱۷. افزایش بهره‌مندان از خدمات حمایتی؛ ۱۸. ارتقاء سطح تاب‌آوری سازمانی و اجتماعی.	
۱. حفظ کرامت و احترام به حقوق تمام انسان‌ها و تکریم ذی‌نفعان؛ ۲. بشردوستی، بی‌غرضی، بی‌طرفی، استقلال، جهان‌شمولی، یگانگی و خدمات داوطلبانه؛ ۳. صداقت، فداکاری و تعهد به ارزش‌های اخلاقی و دینی.	باورها، ارزش‌ها و اولویت‌های اخلاقی
جمعیت هلال احمر سازمانی است پیشرو که در ارائه خدمات خود دارای ویژگی‌های زیر است: ۱. الهام بخش، تسهیلگر و مروج فعالیت‌های بشردوستانه و عام‌المنفعه؛ ۲. پاسخگویی به موقع، موثر و کارآمد به حوادث و سوانح؛ ۳. توانمند در بهره‌گیری از سرمایه‌های اجتماعی؛ ۴. توانمند در همکاری‌های ملی و بین‌المللی؛ ۵. موثر در افزایش آگاهی و مقابله با تأثیرات تغییرات اقلیمی و تامین شاخص‌های زیست محیطی مطلوب؛ ۶. تاب‌آور، یادگیرنده، دارای دانش به‌روز و حافظه سازمانی؛ ۷. حامی آسیب‌پذیرترین اقشار جامعه؛ ۸. سرعت و حضور به موقع در میدان حوادث؛ ۹. ارائه خدمات با بهترین کیفیت؛ ۱۰. خدمات فراگیر.	چشم‌انداز

در ادامه نتایج مطالعات اسناد بالادستی، و نظرات خبرگان جمع‌بندی و بیانیه ماموریت اولیه پیشنهاد شده است که مبنای کار اعضای کارگروه تدوین برنامه قرار گرفته و آنان در بحث و بررسی‌های خود نسبت به اصلاح، تعدیل، تغییر و یا حذف کلمات و یا عباراتی از آن اقدام نمودند که موجب قوت بخشیدن به بیانیه ماموریت اولیه گردید. نهایتاً با انجام اصلاحات و اعمال پیشنهادات صورت گرفته بیانیه ماموریت نهایی تدوین گردید.

جمع‌بندی اجزای بیانیه مأموریت، چشم انداز و ارزش های جمعیت

بیانیه مأموریت و ارزش دو مطالعه پشتیبان دارد. و نتایج این مطالعات کمک شایانی به غنای محتوایی آن می‌کند. با شناسایی اجزای مأموریت می‌توان به گونه‌ای آنرا تدوین و تنظیم نمود که بیانگر فلسفه وجودی سازمان، ارزش‌ها و چشم‌انداز آن باشد. در ادامه مطالعات مذکور و نتایج آن‌ها ارائه گردیده است.

✓ مطالعه اسناد بالادستی و بررسی انتظارات نهادهای قانونی

در این گام تمامی مستندات، قوانین و مقررات مرتبط با جمعیت شناسایی و مورد بررسی قرار گرفته و تلاش گردید تا متناظر با هر یک از اجزای بیانیه مأموریت نقطه‌نظرات مراجع بالادستی همچون رهبری، دولت، مجلس و دستگاه‌های دولتی مشخص گردد. این مستندات شامل مواردی مانند سند چشم‌انداز بیست ساله کشور، سیاست‌های کلی نظام جمهوری اسلامی ایران، استراتژی ۲۰۳۰ فدراسیون بین‌المللی صلیب سرخ و هلال احمر، اساسنامه جمعیت هلال احمر جمهوری اسلامی ایران، آیین نامه مدیریت ایمنی و حمل و نقل و سوانح رانندگی، قانون تشکیل سازمان مدیریت بحران کشور، آیین نامه اجرایی قانون تشکیل سازمان مدیریت بحران کشور و منشور اخلاقی هلال احمر جمهوری اسلامی ایران بوده که از جنبه‌های حقوقی دارای اعتبار کافی در جهت تدوین مأموریت، چشم‌انداز و ارزش می‌باشد.

✓ بررسی دیدگاه مسئولین و مدیران

بررسی دیدگاه مسئولین و مدیران ارشد، میانی و سایر صاحب‌نظران با تدوین پرسش‌نامه و تشکیل جلسات هم‌اندیشی انجام و محتوای اجزای مأموریت مشخص گردیده است.

در نهایت با جمع‌بندی نتایج مطالعات فوق مأموریت، چشم‌انداز و ارزش‌های جمعیت شناسایی و تدوین گردید.

بیانیه ماموریت جمعیت هلال احمر ج.ا.ا:

"سازمانی هستیم مبتنی بر تلاش‌های هدفمند، صادقانه و مجدانه برای تسکین آلام بشری، تأمین احترام انسان‌ها، برقراری دوستی و تفاهم متقابل و صلح پایدار میان ملت‌ها و با تلاش برای توسعه آگاهی‌های همگانی، ارائه خدمات امداد و نجات به آسیب دیدگان و کمک به آن‌ها برای باز آفرینی روحیه امید و نشاط و اعتماد به نفس^۱ از طریق آمادگی و بکارگیری جدیدترین و کارآمدترین تجهیزات، فناوری و اطلاعات علمی^۲ و منابع انسانی کارآمد و اثربخش به عنوان سرمایه اصلی سازمان^۳ و ایجاد امنیت خاطر مردم^۴ و همچنین حمایت بدون تبعیض از زندگی و سلامت انسان‌ها

^۱ - بند ۱ از اجزای عناصر ماموریت

^۲ - بند ۴ از اجزای عناصر ماموریت

^۳ - بند ۶ از اجزای عناصر ماموریت

^۴ - بند ۷ از اجزای عناصر ماموریت

با رویکرد مردمی و در چارچوب سیاست‌های جمهوری اسلامی ایران؛ ما بر آنیم تا با کوشش‌های شبانه روزی خود، جمعیت را با پشتوانه ملی و فراملی^۱ در هنگام نیاز ملت بزرگ ایران اسلامی و ملل جهان^۲ برای خدمت رسانی با کیفیتی استاندارد^۳ آماده و مجهز نگه داشته و در زمینه‌های: مدیریت سوانح و کاهش خطرات، خدمات داوطلبانه، فعالیت‌های جوانان، خدمات پزشکی و بهداشتی، خدمات توانبخشی، خدمات تدارکات پزشکی، خدمات پزشکی حج و زیارت، همکاری‌ها و ارتباطات بین المللی، آموزش و پژوهش و سایر زمینه‌های آینده نگرانه‌ی کاری، از کوچکترین تلاش ممکن فروگذار نکنیم."

شعار محوری: هلال احمر؛ شبکه امداد و نجات ملی / بین‌المللی

بیانیه چشم انداز

جمعیت در ۱۰ سال آینده سازمانی است آماده، پایدار، پاسخگو و یکپارچه با رویکردی جامعه‌نگر و همه‌شمول که منجر به جامعه‌ای سالم، ایمن و تاب‌آور در برابر مخاطرات و تغییرات اقلیمی شده که با خدمات داوطلبانه به شکل موثر و کارآمدی به ترویج کرامت انسانی و گسترش صلح و دوستی در داخل و خارج کشور سرآمد باشد.

^۱ - بند ۵ از اجزای عناصر ماموریت سازمان

^۲ - بند ۳ از اجزای عناصر ماموریت سازمان

^۳ - بند ۸ از اجزای عناصر ماموریت سازمان

بیانیه ارزش (باورها و ارزش‌ها)

جمعیت هلال احمر سازمانی در اجرای ماموریت و تحقق چشم انداز خود به ارزش‌های زیر پایبند است:
ما در اجرای ماموریت و برای تحقق چشم انداز خود به ارزش‌های زیر معتقدیم:

۱. حفظ کرامت و احترام به حقوق تمام انسان‌ها و تکریم ذی‌نفعان؛ ۲. تعهد به ارزش‌های اخلاقی و دین؛
۳. یادگیری و بهبود مستمر (از تجربیات خودمان و دیگران در داخل و خارج می‌آموزیم، دانش و مهارتمان را به روز می‌کنیم و در راستای بهینه‌سازی و بهبود مستمر امور، آموخته‌هایمان را به کار می‌-
- بندیم و به اشتراک می‌گذاریم)؛ ۴. توانمندساختن داوطلبان و جامعه؛ ۵. تندرستی و شکوفایی افراد؛ ۶.
ارتقا سلامت و ترویج صلح؛ ۷. تقویت اعتماد عمومی به جمعیت هلال احمر؛ ۸. بهبود عدالت؛ ۹.
شفافیت (سعی می‌کنیم فکر و حرف و کردارمان یکپارچه و شفاف باشد، گزارش غیر واقعی نمی‌دهیم و
گزارش دهی به هنگام و به اندازه داریم)؛ ۱۰. پاسخگویی؛ ۱۱. مسئولیت‌پذیری؛ ۱۲. خدمت
بی‌منت (جامعه هدف و مخاطبان جمعیت ولی نعمتان جمعیت بوده و نیاز آنان سرآغاز کار ما و رضایت
ایشان سرانجام کار ماست. جامعه هدف جمعیت چه داخل سازمان و چه خارج سازمان برای ما مهم‌اند)
؛ ۱۳. تعامل و احترام، (احترام و ادب در ذات ماست. احترام به انسان‌ها، محیط زیست و ارزش‌های
محلی، منطقه‌ای، ملی و جهانی سر لوحه کار ماست. اهل تعامل هستیم و برای درک نظر دیگران خوب
گوش می‌دهیم و نظرمان را به صورت روشن بیان می‌کنیم)؛ ۱۴. نتیجه‌گرایی (در شروع کارها
هدفمندیم و به نتیجه توجه داریم، در فرایند انجام تا دستیابی به نتیجه تلاش می‌کنیم و از پا نمی‌-
- نشینیم و در پایان کار بر اساس نتیجه گزارش دهی می‌کنیم).

اهداف استراتژیک

مأموریت سازمان را عملی می‌کند. آنها رهنمودی به سازمان ارائه می‌کنند مبنی بر اینکه چگونه اهداف بالاتر یعنی مأموریت و چشم‌انداز را محقق سازد. اهداف، مقاصدی هستند که سازمان و مدیریت در جهت آنها حرکت می‌کنند. اهداف منعکس‌کننده منظور یک سازمان هستند. به عبارت دیگر بطور مستقیم از مأموریت سازمان منتج می‌شوند. اهداف سازمان راهنمای مدیریت است تا هرگاه از مسیر خارج می‌شوند با کمک آنها به مسیر بازگردند. هدف‌های استراتژیک بیانگر نتیجه‌های مورد انتظار از اجرای استراتژی‌های مشخص می‌باشد. بنابراین اهداف استراتژیک از یک طرف با مأموریت سازمان و از طرف دیگر با استراتژی‌ها در ارتباط هستند، بطوریکه بصورت رهنمودهایی مشخص جهت تحقق مأموریت سازمان بوده و به عنوان نتایجی معین هستند که انتظار می‌رود پس از تعیین و اجرای استراتژی بدست آیند.

هدف‌های استراتژیک باید دارای ویژگی‌های زیر باشند:

✓ **قابل قبول^۱:** کارکنان و مدیران سازمان بایستی اهداف تعیین شده را قبول داشته باشند و آن را عملی بپندارند. بنابراین باید اهدافی قابل قبول تعیین شود تا موثر واقع شود.

✓ **انعطاف‌پذیر^۲:** شرکت برای کامیابی در صحنه محیط متلاطم و بشدت تأثیر گذار امروزی باید با توجه به الزامات محیطی و نیز با توجه به امکانات خود اهدافی تعیین کند که از انعطاف لازم جهت اعمال تغییرات ضروری به اقتضای تحولات محیطی برخوردار باشند.

✓ **قابل اندازه‌گیری^۳:** هدف‌ها باید کمی و قابل اندازه‌گیری باشد یا به گونه‌ای باشد که بتوان آن را کمی نمود. بنابراین هدف‌ها باید به روشنی و صراحت نتایج را در چارچوب مشخص بیان نمایند. **برانگیزاننده^۴:** اگر بخواهیم در حداقل زمان ممکن (بطور اثربخش) و با صرف حداقل منابع ممکن (بطور کارا) یعنی با حداکثر بهره‌وری به اهداف دست پیدا بکنیم باید هدف‌ها برانگیزاننده باشند.

✓ **مناسب^۵:** اهدافی که تعیین می‌شوند از یک طرف باید با چشم‌انداز، مأموریت و مقاصد کلی سازمان و از طرف دیگر با شرایط محیطی و درونی سازمان تناسب لازم را داشته باشند و هر هدف باید گامی بسوی دستیابی به مقاصد سازمان باشد.

^۱ - Acceptable

^۲ - Flexible

^۳ - Measurable

^۴ - Motivator

^۵ - Suitable

✓ **قابل فهم^۱** : کارکنان سازمان تا زمانیکه مقصدی را شناسند و ماهیت و ضرورت آن را درک نکنند حاضر نمی‌شوند به دنبال آن رفته و در راستای آن فعالیتی را انجام دهند. بنابراین اگر سازمان بخواهد اهداف مفید واقع شوند باید هدف‌ها را بنحوی تعیین کند که روشن و قابل فهم باشند.

✓ **دست‌یافتنی^۲** : اگر این تصور در کارکنان و مدیران سازمان ایجاد شود که اهداف تعیین شده، غیر واقعی و غیر قابل دست‌یافتن هستند، انگیزه خود را برای فعالیت موثر و دستیابی به اهداف از دست داده و مستاصل خواهند شد. بنابراین اهداف سازمان باید با مشارکت آنان طوری تعیین شوند که واقعی و دست‌یافتنی به نظر برسند.

✓ **هماهنگ با سایر اهداف^۳** : اگر با دید سیستمی به سازمان، فرایند‌ها و اهداف آن بنگریم، اهداف در صورتی می‌توانند سازمان را به موفقیت رهنمون شوند که هماهنگی لازم را با سایر فعالیت‌ها و اهداف سازمان داشته باشد. بطوریکه همه در یک راستا و آن هم موفقیت سازمان باشند. بنابراین هر کدام از اهداف سازمان باید به گونه‌ای تعیین شوند که با سایر اهداف سازمان هماهنگ باشد.

اهداف استراتژیک جمعیت

همان‌طور که در جدول صفحات بعد ملاحظه می‌شود، مأموریت جمعیت به صورت اجزایی در ستون اول آورده شده است و برای هر جزء یک زمینه جهت تدوین هدف استراتژیک ارائه شده است که بر اساس آن اهداف استراتژیک بیان شده‌اند. پس از تدوین هدف مورد نظر برای آن شاخص و معیارهایی در نظر گرفته شده تا از آن طریق بتوان درجه حصول به این اهداف را مورد سنجش و ارزیابی قرار داد. در پاره‌ای از موارد به دلیل اینکه زمینه تدوین هدف بسیار کلی و کلان بوده است مجموعه‌ای از شاخص‌ها مد نظر قرار گرفته تا تمامی جوانب مربوط به عامل مورد نظر بررسی گردد؛ آنچه که پیش رو دارید مبین اهداف استراتژیکی است که با کمیته کارشناسی نهایی شده است.

¹ - Understandable

² - Achievable

³ - Consistent with other Objectives

جدول ۳-۳: اهداف استراتژیک جمعیت

اجزای بیانیه مأموریت و چشم انداز	زمینه تدوین هدف	هدف استراتژیک	کد هدف	شاخص
سیاست گذاری برای توسعه آگاهی های همگانی (پیشگیری، کاهش اثرات مخرب و آمادگی در سوانح و حوادث) (آموزش، برنامه ریزی، تامین منابع و تمرین) با تمرکز بر مدیریت اجتماع محور سوانح	آگاهی های عمومی، ارتقاء مهارت و آمادگی جسمی و روحی کارمندان، داوطلبان و امدادگران	توسعه آمادگی و آگاهی های عمومی	۱۰۰	۱. درصد رشد پروژه ها و آیین نامه های پیشنهاد شده و اجرا شده در زمینه توسعه آگاهی های عمومی ۲. درصد رشد آگاهی های عمومی بر اساس مطالعات میدانی ۳. درصد رشد یا تعداد مانورهای امداد و نجات ۴. میزان حمایت از برنامه های ورزشی کارمندان، امدادگران و داوطلبان
خدمات به آسیب دیدگان برای بازآفرینی روحیه امید و اعتماد به نفس با ارائه حمایت های روانی و اجتماعی	خدمات امداد نجات	توسعه، فراگیر نمودن و بالابردن سطح کیفیت خدمات امداد و نجات، بهداشتی، درمانی، توزیع به هنگام مایحتاج اولیه و recovery	۱۰۱	۵. کاهش فاصله بروز حادثه تا شروع خدمات ۶. نسبت افراد تحت پوشش نسبت به کل حادثه دیدگان ۷. درصد رعایت حداقل استانداردهای خدمات امداد و نجات
	خدمات بهداشتی و درمانی			
	تأمین اقلام ضروری			
	خدمات فرهنگی و اجتماعی			
	سایر خدمات پس از امداد و نجات			
آمادگی و بکارگیری جدیدترین و کارآمدترین تجهیزات، فناوری و اطلاعات علمی	تاسیسات، تجهیزات و فناوری	تقویت ظرفیت تکنولوژیکی سازمان و ارتقاء روش های خدمات امداد و نجات	۱۰۲	۸. نسبت بودجه جذب شده برای فناوری و تحقیق و توسعه به کل بودجه ۹. درصد رشد نوآوری در بهبود فرایندهای عملیاتی
	فناوری اطلاعات	توسعه سیستم های اطلاعاتی	۱۰۳	۱۰. درصد رشد سیستم های اطلاعاتی در سازمان
منابع انسانی کارآمد و مؤثر به عنوان سرمایه اصلی جمعیت نقش مؤثری در حمایت از سلامت و کرامت انسان ها، تسکین آلام بشری و ایجاد امنیت خاطر مردم ایفا می کنند	داوطلب محوری و نیروی انسانی ^۱	توسعه نیروی انسانی متخصص و داوطلبان امداد و نجات	۱۰۴	۱۱. درصد رشد تعداد متخصصین به کل نیروی انسانی ۱۲. میزان رشد تعداد داوطلبان امداد و نجات ۱۳. میزان رشد تعداد داوطلبان امداد و نجات ماهر (متخصص)
	ایجاد امنیت خاطر مردم و رعایت عدالت در ارائه خدمات	رعایت عدالت و ارتقای امنیت خاطر مردم	۱۰۵	۱۴. درصد رشد امنیت خاطر مردم ۱۵. تنظیم ضوابط و آئین نامه اجرایی توزیع اقلام ضروری ۱۶. میزان رعایت عدالت در ارائه خدمات

^۱ -اعم از نیرو های داخلی و داوطلب

اجزای بیانیه مأموریت و چشم انداز	زمینه تدوین هدف	هدف استراتژیک	کد هدف	شاخص
خدمات فراگیر امداد و نجات ، توسعه داوطلب محوری، گستردگی منابع و توان تخصصی، دارا بودن پشتوانه ملی و فراملی و حضور در عرصه بین المللی	حضور در عرصه بین الملل و جلب حمایت مادی و انسانی بین المللی	بهبود و توسعه حضور در حوادث سایر کشورها بر اساس نیاز های بین المللی	۱۰۶	۱۷. تعداد نیرو های اعزامی متخصص ۱۸. حجم کمک های ارسال شده ۱۹. تعداد مأموریت های بین المللی ۲۰. سرعت حضور در حوادث بین المللی ۲۱. میزان جذب حمایت های مادی و انسانی بین المللی
حضور به موقع برای خدمت رسانی با کیفیتی استاندارد به آسیب دیدگان، برای کاهش آثار زیانبار سوانح	حضور به موقع در صحنه حادثه	کاهش زمان حضور در صحنه حادثه با توجه به شرایط منطقه ای	۱۰۷	۲۲. درصد کاهش متوسط زمان حضور در منطقه حادثه دیده و شروع خدمات در مراحل امداد و نجات
به موقع ترین، بهترین و فراگیر ترین خدمات امداد و نجات را جهت کاهش اثرات و عوارض ناشی حوادث و سوانح	آمادگی در مقابله با حوادث	بهبود آمادگی در مقابله با حوادث	۱۰۸	۲۳. درصد رشد میزان آمادگی در مقابله با حوادث
به گونه ای عمل کنیم که جمعیت هلال احمر ایران عنوان کارآمدترین و توانمندترین جمعیت های ملی در حوزه های مختلف و پیشرو در ارتقای روش های نوآورانه در خدمت رسانی شناخته شود	کارآمدی و اثر بخشی	افزایش بهره وری جمعیت	۱۰۹	۲۴. درصد رشد رتبه جمعیت در بین جمعیت های بین المللی ۲۵. تعداد تقدیر نامه های دریافتی از شخصیت های ملی و بین المللی
خدمات امداد و نجات و همچنین بهداشت و درمان اضطراری به آسیب دیدگان و متاثرین حوادث و سوانح (حین سانحه)؛	ارائه کمک های اولیه به آسیب دیدگان ناشی از سوانح و حوادث غیر مترقبه قبل، حین، بعد از بروز سانحه	ارتقاء سطح کمی و کیفی پاسخگویی و ارائه خدمات به آسیب دیدگان حوادث و سوانح و کاهش مرگ و میر و معلولیت	۱۱۰	۲۶. نسبت افراد درمان شده به کل آسیب دیدگان ۲۷. درصد توسعه زیرساخت های اطلاعاتی ۲۸. درصد ارزیابی های اولیه موثر و به موقع سوانحی که نیاز به ارزیابی اولیه دارند نسبت به تعداد کل ارزیابی ها ۲۹. تعداد تیم های واکنش سریع سازماندهی شده در سراسر کشور ۳۰. درصد تامین منابع و امکانات مورد نیاز برای پوشش نیازهای عملیاتی در حوادث
کمک به کشورهای حادثه دیده و نیازمند با اعزام و ارسال منابع امداد و نجات در راستای سیاست های دولت و در چارچوب ضوابط نهضت صلیب سرخ و هلال احمر؛	ترویج نوع دوستی با کمک بدون تبعیض	تقویت فعالیت های بشر دوستانه	۱۱۱	۳۱. تعداد تیم های اعزامی به کشورهای حادثه دیده ۳۲. مقادیر کمک های مادی و مالی
ترویج فرهنگ خدمات بشردوستانه و عام المنفعه با بهره مندی از خدمات داوطلبانه؛	ترویج مفاهیم و مقررات حقوق بین الملل بشردوستانه	ترویج و تبیین اخلاق، فرهنگ و ارزش های نوع دوستی در جامعه،	۱۱۲	۳۳. میزان جذب کمک های مردمی و خیرین ۳۴. میزان افزایش داوطلبان

اجزای بیانیه مأموریت و چشم انداز	زمینه تدوین هدف	هدف استراتژیک	کد هدف	شاخص
	توسعه و تقویت سازمان‌های غیر دولتی و مردم نهاد برای خدمات بشردوستانه، افزایش انگیزه و مشارکت در تصمیم سازی و تصمیم گیری‌ها و توانمندسازی داوطلبان	توسعه و تقویت خدمات داوطلبانه در جامعه		۳۵. درصد تغییر نگرش طبق مطالعات ۳۶. درصد خدمات انگیزشی ارائه شده به اعضای فعال نسبت به سال مبداء ۳۷. درصد به کارگیری اعضا براساس اطلاعات ثبت شده ۳۸. درصد سامان‌دهی کل اعضا در قالب تیم‌ها
بسترسازی برای توسعه حلقه اتصال توان‌مندان به نیازمندان؛	شناسایی و ساماندهی خیرین شناسایی و ساماندهی نیازمندان	ایجاد بستر تولید ثروت توسط قشر نیازمند با استفاده از قدرت مالی خیرین	۱۱۳	۳۹. میزان جذب کمک‌های نقدی از خیرین ۴۰. تعداد افراد حمایت شده نسبت به کل نیازمندان شناسایی شده ۴۱. درصد رشد میزان حمایت مالی به هر نیازمند
اجرای برنامه‌های توانمندسازی و تبادل تجارب بین کشورهای عضو نهضت؛	آموزش و تحقیق و توسعه در زمینه ماموریت‌ها	ارتقاء کمیت و کیفیت ارائه خدمت توسط منابع انسانی توانمند و حرفه‌ای	۱۱۴	۴۲. تعداد دوره‌های آموزشی برگزار شده ۴۳. تعداد افراد آموزش دیده و حرفه‌ای ۴۴. تعداد پروژه‌های تحقیقاتی در زمینه روش‌های توانمند سازی منابع انسانی ۴۵. تعداد برنامه‌های توانمند ساز اجرا شده و انتقال تجربه میان کشورهای عضو فدراسیون
آموزش و پژوهش؛	ارتقاء سطح آمادگی سازمانی و عملیاتی منابع انسانی و تقویت و توانمندسازی افراد و جوامع محلی برای کاهش خطر حوادث و سوانح از طریق آموزش‌های همگانی هدفمند و پژوهش‌های کاربردی	تقویت و توانمند سازی افراد و جوامع محلی برای کاهش خطر حوادث و سوانح توانمندسازی تیم های عملیاتی جمعیت هلال احمر	۱۱۵	۴۶. درصد رشد آگاهی عمومی پیرامون حوادث و راه‌های مواجهه با آن ۴۷. میزان شناخت عمومی از وظایف و ماموریت های جمعیت ۴۸. درصد رشد مشارکت های بشردوستانه ۴۹. درصد رشد عناوین آموزشی ۵۰. نسبت دوره‌های اجراشده به دوره‌های برنامه‌ریزی شده ۵۱. تعداد دوره های آموزشی ۵۲. تعداد افراد آموزش دیده و حرفه ای ۵۳. تعداد تیم های آموزش دیده و متخصص
ارائه خدمات معیشتی و حمایتی به اقشار آسیب‌پذیر جامعه	شناسایی قشر آسیب پذیر برای کمک به ایجاد زندگی	نوسعه حمایت از قشر آسیب پذیر و تقویت مهارت‌های زندگی	۱۱۶	۵۴. میزان رشد سرانه حمایتی با توجه به تورم ۵۵. تعداد افراد تحت پوشش نسبت به تعداد دهک های پایین جامعه

اجزای بیانییه مأموریت و چشم انداز	زمینه تدوین هدف	هدف استراتژیک	کد هدف	شاخص
	سالم و امن در بین آنان	اجتماعی با محوریت توانمندسازی		۵۶. تعداد سبدهای معیشتی توزیع شده بین نیازمندان ۵۷. درصد رشد خدمات حمایتی - معیشتی ۵۸. میزان رعایت عدالت در توزیع خدمات حمایتی - معیشتی ۵۹. میزان سهولت دسترسی آسیب پذیرترین افراد جامعه به خدمات حمایتی جمعیت
مشارکت در برنامه‌های مبتنی بر کاهش آسیب‌های اجتماعی، محرومیت زدایی و فرهنگ‌سازی؛	توانمندسازی، محرومیت زدایی و افزایش سرمایه اجتماعی، ترویج نوع دوستی و فرهنگ عدم خشونت در جامعه	افزایش سلامت و نشاط اجتماعی، محرومیت زدایی، توانمندسازی، افزایش سرمایه اجتماعی	۱۱۷	۶۰. درصد تحقیق، توسعه و بازنگری و اصلاح فرایندها به میزان برنامه‌ریزی شده ۶۱. تعداد برنامه‌های اجرا شده در زمینه کاهش آسیب‌های اجتماعی ۶۲. تعداد برنامه‌های اجرا شده در زمینه محرومیت زدایی ۶۳. تعداد برنامه‌های اجرا شده در زمینه نشاط و شادی ۶۴. تعداد برنامه‌های اجرا شده در زمینه بهداشت و سلامت ۶۵. تعداد برنامه‌های اجرا شده در زمینه مهارت افزایی ۶۶. درصد پوشش مناطق محروم کشور از نظر دسترسی به خدمات جمعیت ۶۷. درصد مشارکت اعضای فعال در فعالیت‌های اجتماعی ۶۸. درصد ایده‌های نوین اجرایی به کل برنامه‌های اجرایی
ارائه خدمات زیست محیطی و منابع طبیعی متناسب با پیامدهای تغییرات اقلیمی؛	جلوگیری از تخریب منابع طبیعی و برخورد نا امن با محیط زیست اشاعه و ترویج فرهنگ درختکاری و حفظ فضای سبز و استفاده بهینه از منابع آب افزایش مسئولیت پذیری جامعه و نقش فعال مردم در حفظ منابع طبیعی و محیط زیست	توسعه نگرش مثبت به محیط زیست و ایجاد سبک زندگی سازگار با طبیعت	۱۱۸	۶۹. تعداد برنامه‌های اجرا شده برای حفاظت از منابع طبیعی (جنگل، مسیله‌ها و ...) ۷۰. میزان حمایت از دوستداران محیط زیست ۷۱. میزان مشارکت در برنامه‌های درخت کاری ۷۲. میزان مشارکت در پویشهای تمیز کردن بوستانها، حاشیه رودخانه ها و دریاها و ... ۷۳. میزان آشنایی اعضای جمعیت با مبانی حفاظت از محیط زیست و منابع طبیعی
کمک به مجروحین، اسرا و جست‌جوی مفقود الاثرها در شرایط جنگی	تلاش برای شناسایی و آزادی اسرا و درمان مجروحین جنگی	توسعه و تبیین قوانین بین‌المللی بشر دوستانه در منازعات بین کشورها و جلوگیری حداکثری از	۱۱۹	۷۴. تعداد اسرای شناسایی و آزاد شده در نزاع های بین کشورها ۷۵. تعداد مجروحان مداوا شده در نزاع های بین کشورها ۷۶. تعداد مفقودین کشف هویت شده در نزاع های بین کشورها

اجزای بیانییه مأموریت و چشم انداز	زمینه تدوین هدف	هدف استراتژیک	کد هدف	شاخص
		نقض قوانین مذکور		
جذب، توزیع و هدایت کمک‌های غیردولتی داخلی و خارجی	جمع‌آوری، تفکیک و توزیع کمک‌های نقدی و غیر نقدی داخلی و بین‌المللی و حمایت از سازمانهای غیر دولتی و مردم نهاد برای خدمات بشردوستانه تشخیص میزان و نوع اقلام امدادی و کمک‌های مردمی بر اساس جدول نیاز بومی و عادات‌های مصرف	تقویت و ارتقای مشارکت‌های مردمی و تامین منابع داوطلبانه جمعیت در راستای اهداف و خدمات بشردوستانه و ترویج مشارکت همگانی	۱۲۰	۷۷. درصد رشد همکاری‌های فیما بین و چند جانبه ملی و بین‌المللی ۷۸. در صد افزایش همکاری‌ها ۷۹. درصد افزایش میزان جلب و جذب مشارکت های مردمی ۸۰. درصد رشد مسئولیت پذیری سازمان‌های رسمی مربوطه، بنگاه‌های اقتصادی و نهادهای مردم نهاد، نسبت به سال پایه ۸۱. درصد افزایش مشارکت داوطلبانه در تامین منابع مالی جمعیت نسبت به سال پایه ۸۲. میزان رشد کمکهای نقدی و غیر نقدی از افراد و نهادهای غیر دولتی ۸۳. میزان رشد کمکهای نقدی و غیر نقدی از نهادهای بین‌المللی
ارائه خدمات سلامت محور در تجمعات انبوه و مراسمات مذهبی	انجام خدمات درمانی و تشخیصی حجاج و زائرین عتبات عالیات در مراکز وابسته جمعیت کمک به ارتقاء سطح بهداشت مراسمات و حفظ محیط زیست، کمک به توسعه و ارتقاء کیفیت خدمات درمانی و توانبخشی در تجمعات و مراسمات مذهبی	توسعه و ارتقاء کمی و کیفی خدمات درمانی و بهداشتی و توانبخشی در تجمعات انبوه و مراسمات مذهبی	۱۲۱	۸۴. تعداد پایگاه‌های خدمات بهداشتی و درمانی مستقر در تجمعات انبوه ۸۵. تعداد پایگاه‌های خدمات بهداشتی و درمانی سیار در تجمعات انبوه ۸۶. تعداد خدمات بهداشتی و درمانی ارائه شده ۸۷. تعداد پزشکان و سایر کادر درمان مستقر در پایگاه‌ها

فصل چهارم
• بررسی و تحلیل محیط
داخلی و خارجی و
تعیین موقعیت

فصل چهارم: تجزیه و تحلیل عوامل داخلی و خارجی

مقدمه

بررسی محیطی عبارت است از نظارت، ارزیابی و نشر اطلاعات بدست آمده مربوط به محیط سازمانی، میان افراد کلیدی و مؤثر آن سازمان. بررسی محیطی همچنین ابزاری است که سازمان از آن برای جلوگیری از شوک‌های استراتژیک و تضمین سلامتی بلند مدت آن بهره می برد. تحقیقات نشان داده است که بین بررسی محیطی و بهره وری سازمان رابطه مستقیمی وجود دارد.

در جمعیت هلال احمر واحد یا بخشی که نظارت بر تغییرات عوامل داخلی و خارجی را داشته باشد و با ارائه گزارشات دوره ای مدیران را برای تصمیم گیری یاری رساند وجود ندارد و این مهم به نوعی توسط هر فرد در حد زمان در دسترس گذارده شده است. علیهذا با توجه به ساختار جدید امید آن است که دفتر برنامه ریزی با ایجا ظرفیت مناسب جمعیت را برای بررسی و ارزیابی عوامل داخلی و خارجی یاری رساند.

یکی از مهمترین اقدامات در بررسی عوامل داخلی و خارجی شناسایی صحیح متغیرهای داخلی و خارجی است. کارگروه تدوین برنامه بر اساس تجارب پیشین متغیرهای داخلی و خارجی را بدقت شناسایی و مراحل بررسی و ارزیابی آنها آغاز گردید. در شناسایی عوامل داخلی و خارجی باید به این نکته توجه داشت که در بررسی این عوامل همواره با دو محدودیت زمان و هزینه روبرو هستیم. نمی توان دامنه عوامل را به حدی گسترده دانست که امکان بررسی و ارزیابی آنها در یک زمان مقتضی فراهم نیاید و نیز نباید از تأثیر کلیدی ترین متغیرهای داخلی و خارجی غافل ماند. لذا در این مطالعه تلاش شده است تا براساس اصل پارتو به آن بیست درصدی از متغیرها پرداخته شود که دارای تأثیر هشتاد درصدی بر تحقق اهداف و مأموریت‌های جمعیت است.

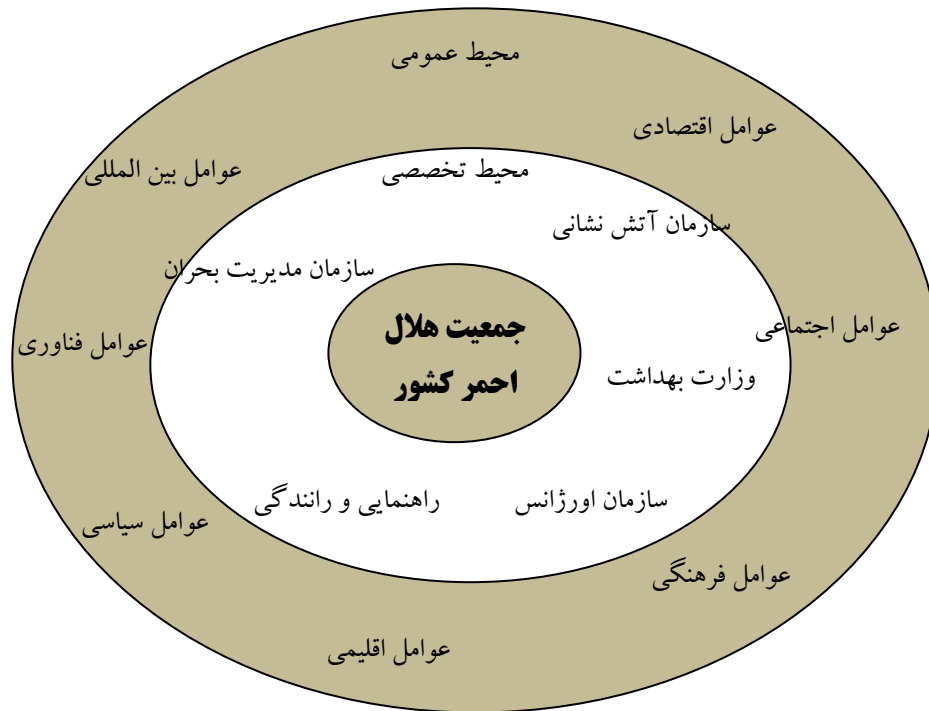
در این فصل تلاش شده است تا نتیجه شناسایی متغیرهای داخلی و خارجی توسط مشاوران علمی و کارگروه تدوین برنامه ارائه شود.

عوامل تأثیر گذار محیط خارجی

در بررسی عوامل خارجی فرصت‌ها و تهدیدهای پیش روی بخش‌ها شناسایی می‌شوند تا مدیران بتوانند با تدوین استراتژی‌های مناسب از فرصت‌ها بهره‌برداری نمایند و اثرات عوامل تهدیدکننده را کاهش دهند یا از آنها پرهیز نمایند. محیط خارجی سازمان را می توان به دو دسته؛ محیط عمومی یا کلان و محیط تخصصی یا خرد تقسیم نمود. محیط عمومی: شامل نیروهای کلانی است که بطور مستقیم بر فعالیت های کوتاه مدت سازمان اثر نمی گذارند بلکه اغلب بر تصمیم‌های بلند مدت آن اثرات غیرمستقیمی دارند.

محیط تخصصی: شامل آن دسته از عناصر یا گروه‌هایی است که بطور مستقیم بر سازمان تأثیر می‌گذارند و خود نیز از آن تأثیر می پذیرند. این گروه‌ها (ذینفعان) عبارتند از سازمان‌های همجوار و سازمان‌هایی که خدمات مشابه و جایگزین ارائه می‌کنند و همچنین خدمت گیرندگان. محیط تخصصی سازمان را می توان همان محیطی دانست که جمعیت در آن فعالیت می‌کند.

اگر محیط خارجی جمعیت را به محیط کلان یا عمومی و خرد یا تخصصی تقسیم کنیم، محیط کلان می‌تواند تاثیر عمیقی بر سازمان و محیط خرد آن داشته باشد. اجزای محیط خارجی شامل محیط عمومی و تخصصی را در شکل زیر می‌توان مشاهده کرد.



شکل ۴-۱: اجزای محیط خارجی سازمان امداد ونجات (محیط عمومی و تخصصی)

محیط عمومی

بطور کلی می‌توان گفت که محیط کلان یا عمومی عبارتست از؛ مجموع عواملی که بر سازمان تأثیر می‌گذارند و از حیطه کنترل درونی آن سازمان خارج می‌باشند. مهمترین عناصر در محیط کلان عبارتند از؛ عوامل اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی، تکنولوژیکی، سیاسی، قانونی و اقلیمی. عوامل محیط کلان می‌توانند هم در سطح بین‌المللی و هم در سطح ملی مطرح باشند. برای جمعیت هلال احمر علاوه بر متغیرهای فوق بررسی عوامل اقلیمی از اهمیت بسزایی برخوردار است. وضعیت اقلیمی کشور از جهت بروز حوادث طبیعی یکی از مهمترین عوامل تأثیر گذار بر فعالیتهای جمعیت است و لذا ایجاد سیستمی برای بررسی روند تغییرات آن می‌تواند بر آمادگی متولیان امر در مواجهه با حوادث طبیعی و سوانح کمک نماید. در این پژوهش برخی از گروه‌های متغیرهای فوق در هم ادغام شده است و این کار تنها در جهت تسهیل در ارزیابی صورت گرفته است.

عوامل اقتصادی. عوامل اقتصادی بیشتر به تشریح مشخصه‌های اقتصادی می‌پردازد. در این دسته از عوامل بیشتر به این مسایل پرداخته می‌شود که جامعه چگونه کالاها و خدمات مختلف را تولید، توزیع و استفاده می‌کند. کارگروه

راهبردی پس از بررسی کلیه عوامل اقتصادی تأثیر گذار بر سازمان پنج عامل اقتصادی زیر را برای تحلیل این محیط، تأثیر گذارتر از بقیه عوامل شناسایی کرده و در دستور کار پژوهش قرارداد.

۱. پرداخت های مالی دولت در زمینه جمعیت هلال احمر

۲. تورم

۳. تعرفه های گمرکی

۴. زیر ساخت های حیاتی (جاده ها، آب و گاز و برق)

۵. نرخ ارز

عوامل اجتماعی - فرهنگی. این عوامل، باورها، ارزش ها، نگرش ها، نظریات و سبک زندگی کسانی را که در محیط خارج سازمان هستند، در بر می گیرد که از شرایط فرهنگی، جمعیت شناختی، مذهبی، آموزشی و قومی آنها سرچشمه می گیرد. همچنانکه نگرش اجتماعی تغییر می کند، تقاضا برای انواع تازه ای از لباس، کتاب، فعالیت های تفریحی و سایر کالاها و خدمات نیز پدید می آید. لذا تشخیص اثرات بالقوه نیروهای اجتماعی - فرهنگی، روابط و حسن شهرت را در سطح وسیعی از جامعه مهم است. ارتباط جمعیت با بخش فرهنگی و اجتماعی کشور بسیار زیاد است. آگاهی مردم از فعالیت های جمعیت، اطلاعات آنان از خود امدادی، انگیزه داوطلبان و نیز سایر متغیرها از این دسته از عوامل خارجی است که مدیران نمی توانند بدون بررسی آنها در حوزه اجتماعی تصمیم گیری نمایند. در برنامه ریزی راهبردی عوامل اجتماعی، فرهنگی و اقلیمی در یک مجموعه مورد بررسی قرار گرفت و در نهایت مهمترین عوامل اجتماعی، فرهنگی و اقلیمی به شرح زیر شناسایی شد.

۱. نگرش مردم نسبت به فعالیت جمعیت؛

۲. روحیه ارائه خدمات داوطلبانه و بشر دوستانه؛

۳. نقش سازمان های مردم نهاد مرتبط با فعالیت های جمعیت؛

۴. فراوانی نیروهای متخصص؛

۵. فرهنگ ایمنی و خود امدادی؛

۶. رشد جمعیت و هرم سنی؛

۷. عملکرد رسانه ها در ارتقای آگاهی های عمومی؛

۸. رفتارهای خطر آفرین (حوادث انسان ساز)؛

۹. سوانح تکنولوژیکی؛

۱۰. شرایط اقلیمی و بروز سوانح طبیعی.

عوامل تکنولوژیکی. تغییرات در بخش تکنولوژیک محیط عمومی می‌تواند اثر زیادی بر سازمان‌های مختلف داشته باشد. این عوامل علاوه بر ابزارها و تجهیزات جدید شامل رویکردهای جدید نیز می‌شوند. عوامل تکنولوژیک نمونه‌هایی از فرصت‌ها و تهدیدها می‌باشند که سازمان‌ها به هنگام تدوین استراتژی‌ها باید آنها را مورد توجه قرار دهند. پیشرفت‌های فن‌آوری می‌توانند بر خدمات، دامنه فعالیت، سازمان‌های تامین کننده منابع، سازمان‌های رقیب، خدمت گیرندگان و فرآیندها اثرات شدید بگذارند. پیشرفت‌های فنی می‌توانند مزیت‌های رقابتی^۱ جدید بوجود آورند که از مزیت‌های رقابتی کنونی قدرت بیشتری دارند. تقریباً در هر تصمیمی که استراتژیست‌ها اتخاذ می‌کنند، مسایل مربوط به فن‌آوری مطرح است. لذا باید فرصت‌ها و تهدیدهای ناشی از فن‌آوری‌های جدید، مورد بررسی و تجزیه و تحلیل کامل قرار گیرد و اثراتی که این عوامل بر استراتژی‌های مهم سازمان دارند مورد ارزیابی قرار داده شود. پس از بررسی متغیرهای گوناگون این محیط، عوامل زیر را برای تحلیل محیط تکنولوژیک در نظر گرفته شد:

۱. تمایل دانشگاه‌ها و مراکز علمی به موضوعات مرتبط با مأموریت‌های جمعیت؛
۲. عرضه تجهیزات نوین بهداشتی، درمانی، ارتباطی، امدادی، ترابری و ... از سوی کشورهای پیشرو
۳. خدمات آموزشی تخصصی در حوزه فعالیت‌های جمعیت از سوی کشورهای پیشرو

عوامل سیاسی، قانونی و حقوقی. ماهیت این دسته از عوامل برای مدیران مهمترین ملاحظه در تدوین استراتژی سازمان بشمار می‌رود. این گروه ملاحظات سیاسی و عوامل قانونی که سازمان باید یا می‌خواهد در قالب آن به عملیات مبادرت ورزد را شامل می‌شود. نیروهای سیاسی از عمده‌ترین تعیین کننده‌های موفقیت سازمانی بشمار می‌روند. جمعیت هلال احمر اگرچه بر اساس اصول فدراسیون بین المللی صلیب سرخ می‌بایست از هر نوع فعالیت‌های دولتی مستقل باشد ولی در ایران این سازمان بسیار تحت تأثیر فعالیت‌های دولت و سازمان‌های دولتی است. تصمیمات دولت در حوزه‌های مرتبط می‌تواند بر این سازمان تأثیرات بسزایی برجای گذارد. حمایت‌های دولت، روابط خارجی کشور با سایر کشورها و نیز وضعیت قوانین و مقررات مرتبط از عواملی است که باید مورد بررسی و ارزیابی قرار گیرد. عوامل محیط سیاسی و قانونی تأثیر گذار به شرح زیر معرفی شده است.

۱. تحریم‌های سیاسی و اقتصادی؛
۲. حمایت دولت از جمعیت؛
۳. حمایت مجلس از جمعیت؛
۴. گسترش روابط خارجی کشور در حوزه فعالیت‌های جمعیت؛
۵. قوانین حمایتی از نیروهای (داوطلب، امدادگر و پرسنل)؛
۶. دخالت غیر کارشناسی مقامات محلی.

محیط تخصصی

محیط تخصصی برای جمعیت از اهمیت زیادی برخوردار است. سازمان‌های همجوار می‌توانند تأثیر بسزایی بر فعالیت‌های جمعیت بگذارند. آنها گاه با فعالیت‌های موازی موجب تداخل در فعالیت‌های تخصصی جمعیت شده و گاه در جهت تحقق اهداف سازمان قدم بر می‌دارند. ایجاد سازمان مدیریت بحران و نیز سازمان پدافند غیر عامل از اقدامات مناسب دولت در ساماندهی فعالیت‌های امدادی و ارائه خدمات پزشکی در کشور می‌باشد. عوامل زیر به عنوان متغیرهای محیط تخصصی جمعیت مورد بررسی و ارزیابی قرار می‌گیرد.

۱. مناسب تر شدن همکاری جمعیت (ستاد و سازمان‌های وابسته)؛
۲. افزایش ظرفیت‌های سازمان‌های همکار (مانند راهنمایی و رانندگی، آتش نشانی، اورژانس و ...)؛
۳. کاهش موازی کاری سایر سازمان‌ها در انجام فعالیت‌ها؛
۴. وجود همکاری سازمان‌های بین‌المللی با حوزه‌های مأموریتی جمعیت.

عوامل تأثیرگذار محیط داخلی

عوامل داخلی، عواملی هستند که مربوط به درون سازمان^۱ هستند و برخلاف عوامل خارجی تا حدود زیادی در کنترل مدیریت سازمان می‌باشند. از بین عوامل داخلی، عواملی قوت^۲ تلقی می‌شوند که در راستای دستیابی به چشم‌انداز و اجرای مأموریت برای سازمان مزیت به حساب آیند. نقاط قوت سازمان شامل مهارت‌ها و توانائی‌هایی است که سازمان را قادر می‌سازد استراتژی‌هایش را به درستی و به خوبی طراحی و اجرا کند. باید توجه داشت که استراتژی‌های گوناگون نیازمند مهارت‌ها و توانائی‌های متفاوتی هستند. اگر نقاط قوت سازمان به گونه‌ای باشند که تعداد زیادی از سازمان‌ها از آنها برخوردار باشند، نقاط قوتی نسبی هستند که سازمان را در بهترین حالت در وضعیت برابری رقابتی^۳ قرار می‌دهند و سازمان می‌تواند با استفاده از آنها به عملکرد عادی دست یابد. اگر نقاط قوت منحصر به سازمان بوده یا در تعداد کمی از سازمان‌ها وجود داشته باشد می‌توان گفت که سازمان به شایستگی متمایزی^۴ دست یافته است که برای هر کسی قابل دستیابی نمی‌باشد. با داشتن چنین قابلیت‌هایی، سازمان از مزیت رقابتی برخوردار می‌شود و اگر مزیت رقابتی سازمان به گونه‌ای باشد که دوام بیشتری داشته و توسط سایر سازمان‌های مشابه براحتی تقلید نشود در آن صورت به یک مزیت رقابتی پایدار^۵ تبدیل خواهد شد.

2- Strength

3- Competitive Parity

4- Distinctive Competencies

5- Sustainable Competitive Advantage

در مقابل، عواملی ضعف^۱ تلقی می‌شوند که سازمان در خصوص آنها دارای شرایط مناسبی برای دستیابی به چشم‌انداز نیست. کهنگی و فرسودگی سیستم‌ها، فقدان منابع مالی و غیره از آن جمله هستند. نقاط ضعف مهارت‌ها و توانائی‌هایی هستند که سازمان به خاطر عدم برخورداری از آنها نمی‌تواند استراتژی‌هایی را انتخاب و اجرا کند که از ماموریت سازمان حمایت می‌کند. یک سازمان در مقابله با ضعف‌های خود دو راه در پیش رو دارد:

■ سرمایه‌گذاری برای کسب نقاط قوت لازم برای طراحی و اجرای استراتژی‌های حمایت‌کننده از ماموریت سازمان؛

■ تعدیل ماموریت سازمانی بطوریکه با مهارت‌ها و توانائی‌های موجود قابل دستیابی باشد.

سازمان‌هایی که در شناسایی و غلبه بر ضعف‌هایشان با شکست مواجه می‌شوند، احتمالاً از عدم مزیت رقابتی^۲ رنج می‌برند. یک سازمان وقتی دارای عدم مزیت رقابتی است که استراتژی‌های ارزشمندی که سازمان‌های مشابه اجرا می‌کنند را نمی‌تواند، اجرا کند. چنین سازمانی باید شاهد عملکرد اقتصادی پائین‌تر از حد معمول باشد.

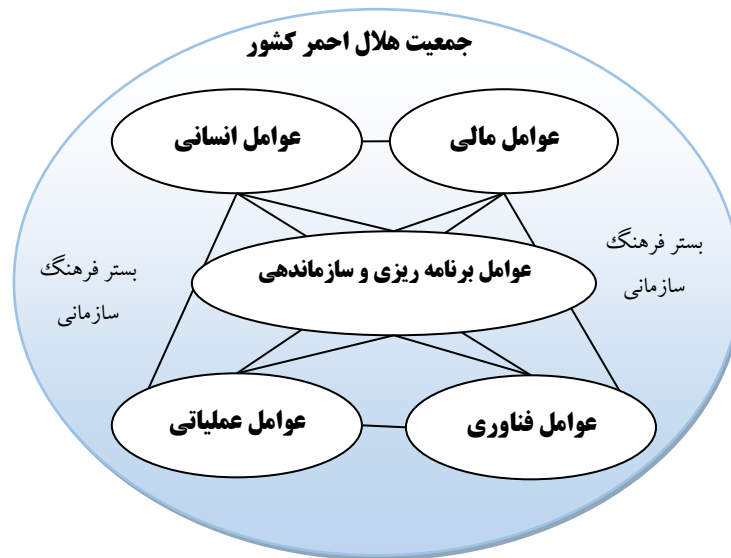
فرایند ارزیابی یا بررسی عوامل داخلی سازمان مشابه و موازی فرایند ارزیابی عوامل خارجی است. برای تعیین قوت‌ها و ضعف‌های سازمان باید نمایندگان، مدیران و کارکنان تمام سازمان نقشی فعال ایفا کنند. فرایند بررسی عوامل داخلی سازمان (در مقایسه با بررسی عوامل خارجی سازمان) برای کارکنان فرصت بیشتری بوجود می‌آورد تا بتوانند رابطه شغل، دایره و واحد خود را با کل سازمان بهتر درک کنند و در این صورت وظایف خود را بهتر انجام می‌دهند.

بررسی عوامل درونی سازمان مستلزم گردآوری، دسته‌بندی و ارزیابی اطلاعات مربوط به عملیات است. برای این کار باید با استفاده از یک رویکرد مناسب عوامل داخلی (قوت و ضعف سازمان) که نقش حیاتی در موفقیت سازمان دارند را شناسایی نموده و به آنها اولویت داد، به گونه‌ای که مهم‌ترین مجموعه نقاط قوت و ضعف سازمان را تعیین کرد. پس از اینکه با مشارکت مدیران و کارکنان، قوت‌ها و ضعف‌های داخلی شناسایی شدند در یک ماتریس آنها مورد ارزیابی قرار می‌گیرند تا وضعیت سازمان از نظر برخورداری از قوت یا ضعف در آینده مشخص شود. به طور کلی محیط داخلی جمعیت در شکل ۴-۲ نمایش داده شده است.

1- Weakness

2- Competitive Disadvantage

شکل ۴-۲: محیط داخلی جمعیت



محیط داخلی را براساس مطالعات علمی و دیدگاه مدیران و پیشکسوتان جمعیت می توان به شش بخش تقسیم نمود. عوامل مالی، انسانی، فناوری، برنامه ریزی و سازماندهی، عملیاتی و فرهنگ سازمانی. از آنجایی که بیشتر عوامل فرهنگی در حوزه برنامه ریزی و سازماندهی شکل می گیرد این دسته از عوامل در این مجموعه از عوامل داخلی ادغام شده است. بنابراین در این پژوهش تلاش شده است تا از هریک از متغیرهای بخش های فوق شناسایی و مورد ارزیابی قرار گیرد.

کلیه عوامل فوق بر یکدیگر تأثیر گذار هستند و مدیران بدلیل افزایش تصاعدی اثرات این عوامل بر سازمان باید همواره در جهت بررسی آنها تلاش نمایند. وخامت در هر یک از این عوامل منجر به بدتر شدن دیگر عوامل داخلی خواهد شد. بنابر این باید برای ارتقای وضعیت سازمان به طور متوازن در جهت بهبود عوامل داخلی کوشش نمود.

عوامل برنامه ریزی و سازماندهی

سازماندهی در برگیرنده همه فعالیت هایی می شود که مدیریت انجام می دهد و منجر به یک ساختار از کارهای تخصصی و روابط قدرت (اختیارات) می شود. کارهای مزبور شامل طرح ریزی سازمان، تدوین شرح وظایف، تعیین حیطه نظارت، ایجاد وحدت فرماندهی و هماهنگی می شود. در جمعیت هلال احمر علاوه بر سازماندهی می بایست برنامه ریزی مبنای تمامی فعالیت ها قرار گیرد. تدوین استراتژی ها و ایجاد سازو کار کنترل استراتژی ها در مقاطع زمانی از مهم ترین اقداماتی است که مدیریت باید انجام دهد. برنامه ریزی دربرگیرنده همه فعالیت هایی می شود که مدیر برای تدارک دیدن امور آینده انجام می دهد. کارهای خاصی که در این زمینه انجام می شود، عبارتند از: پیش بینی عوامل داخلی و خارجی، تعیین هدف های بلندمدت، تدوین استراتژی ها، تعیین سیاست ها، در نظر گرفتن هدف های کوتاه مدت، تعیین فعالیت ها و اقدامات، تعیین زمان مورد نیاز و غیره. بنابر این باید متغیرهای این بخش را مورد توجه قرارداد و ارزیابی نمود که آیا این

بخش می‌تواند سازمان را برای دستیابی به چشم انداز خود یاری رساند یا نه؟ مهمترین عوامل برنامه‌ریزی و سازماندهی از نظر مدیران عبارتند از:

۱. تدوین و پیاده سازی دستورالعمل‌ها یا رویه‌های سازمانی؛
۲. فرهنگ سازمانی؛
۳. ساختار سازمانی؛
۴. ثبات در مدیریت؛
۵. موقعیت مکانی و فضای اداری؛
۶. برنامه ریزی عملیاتی؛
۷. برنامه استراتژیک؛
۸. تصویر سازمان در اجتماع؛
۹. کنترل برنامه‌های عملیاتی؛
۱۰. شیوه تصمیم گیری.

در حوزه برنامه ریزی و سازماندهی نیاز است تا متغیرهای فوق مورد بررسی قرار گرفته و در نهایت با استفاده از ارزیابی آنها قوت‌ها و ضعف‌های سازمان را تعیین کرد. موقعیت مکانی واحدهای عملیاتی بخش مهمی از سازماندهی به شمار می‌رود که مدیران باید به آن توجه وافر داشته تا همواره کارآمدی عملیات سازمان ارتقاء یابد.

مدیریت منابع انسانی

مدیریت منابع انسانی یکی دیگر از وظایف مدیریت است. فعالیت‌های عمده در این زمینه شامل تامین، ایجاد انگیزه و نگهداری منابع انسانی است. اقداماتی که در زمینه مدیریت نیروی انسانی صورت می‌گیرد حول محور مدیریت منابع انسانی می‌چرخد. از جمله کارهایی که در این زمینه انجام می‌شود: تعیین حقوق و دستمزد، مزایای کارکنان، مصاحبه، گزینش، استخدام، اخراج، دادن آموزش به کارکنان، توسعه مدیریت، ایمنی کارکنان، دادن فرصت برابر به همه داوطلبان، روابط با نهادهای کارگری، توسعه مسیر شغلی، تحقیقات در زمینه مدیریت منابع انسانی، اجرای سیاست‌های انضباطی، رسیدگی به شکایت‌ها و روابط بین کارکنان است. منابع انسانی در جمعیت مهم‌ترین عامل در عملیات به شمار می‌رود. تردیدی نیست بدون نگهداری و توسعه منابع انسانی نمی‌توان به خوبی از عهده فعالیت‌ها مأموریت‌های مهم جمعیت برآمد. از مجموعه عوامل مدیریت منابع انسانی باید عوامل زیر به عنوان عوامل مهم بررسی و ارزیابی گردد.

۱. فرآیند جذب، نگهداری، ساماندهی و ارتقای جایگاه مادی و معنوی نیروی انسانی؛
۲. سیستم جذب در جمعیت؛
۳. تجربه و تخصص نیروی انسانی؛
۴. نظام انگیزشی و رفاهی کارمندان؛
۵. نظام حقوق و دستمزد.

عوامل مالی

بودجه و وضعیت مالی از اهمیت بسزایی برخوردار است. تهیه تجهیزات مورد نیاز، هزینه‌های منابع انسانی و نیز تامین فناوری‌های نوین خود مستلزم منابع مالی است. محدودیت در تامین منابع مالی از جمله عواملی است که بررسی این بخش را برای تدوین استراتژی‌های سازمان الزامی می‌کند. جمعیت باید شرایط مناسبی برای توسعه خود فراهم آورد و لذا تامین منابع مناسب از الزامات توسعه به شمار می‌رود. در مجموعه عوامل مالی عوامل زیر مورد تاکید است:

۱. رعایت جذب بودجه بر اساس سیاست‌های بودجه ریزی عملیاتی؛
۲. برخوردار از حمایت‌های مالی دولت؛
۳. مشکلات ورود بودجه و اعتبار؛
۴. نظام بروکراسی پیچیده بودجه و جذب اعتبارات؛
۵. توان شناسایی روش‌های تامین منابع مالی و درآمد زایی؛
۶. نظارت‌های مالی به ویژه در استان‌ها.

عوامل تکنولوژیک

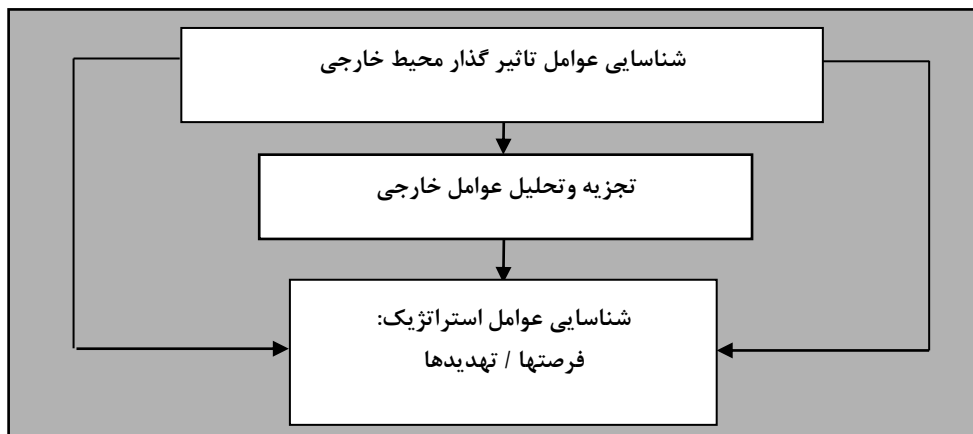
تجهیزات و نیز آموزش‌های لازم در بکارگیری آنها از جمله عواملی است که باید مورد توجه و بررسی قرار گیرد. امروزه نجات آسیب دیدگان و امداد جویان بدون تجهیزات مناسب و بدون آموزش‌های لازم برای بکارگیری آنها نمی‌تواند موفقیت آمیز باشد. امداد هوایی، امداد جاده‌ای و امداد در حوادث طبیعی متکی بر تجهیزاتی است که روز بروز در حال توسعه و ارتقا می‌باشد. کوشش‌های فراوانی برای نوسازی تجهیزات و ادوات مورد نیاز برای ارائه خدمات با کیفیت و استاندارد و فعالیت‌های امداد و نجات صورت گرفته است و در این مرحله نیاز است تا بررسی شود که این کوشش‌ها و نیز تلاش‌های آینده آیا می‌تواند برای تحقق چشم انداز جمعیت موثر واقع شود یا نه؟

متغیرهای زیر به عنوان عوامل تکنولوژیک مورد بررسی قرار می‌گیرد:

۱. تجهیزات؛
 ۲. رعایت استاندارد در بکارگیری تجهیزات؛
 ۳. نگهداری تجهیزات؛
 ۴. سیستم جامع اطلاعات مدیریت؛
 ۵. نیاز سنجی تجهیزات مورد نیاز؛
 ۶. روش‌ها و فرایندهای انجام کار؛
- فناوری اطلاعاتی مهم‌ترین عامل توسعه بوده و نیز از فاکتورهای مؤثر در تحقق اهداف استراتژیک به شمار می‌رود. برای این منظور نیاز است تا این عامل نیز مورد بررسی قرار گرفته و در نهایت قوت و یا ضعف بودن آن ارزیابی شود.

بطور خلاصه در بررسی محیط خارجی باید پس از تجزیه و تحلیل محیط کلان (شامل عوامل اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی، تکنولوژیکی و سیاسی، حقوقی و قانونی) و نیز تجزیه و تحلیل محیط خرد (شامل ذینفعان، سازمان‌های دولتی همجوار، نهادهای حکومتی تأثیر گذار و تأثیر پذیر، سازمان‌های هم‌نوع، سازمان‌های عمومی و ...) نسبت به استخراج عوامل استراتژیک (یعنی فرصت‌ها و تهدیدها) اقدام نمود. این موضوع را می‌توان بصورت زیر نشان داد.

شکل ۴-۳: الگوی بررسی محیط خارجی



مرحله اول: شناسایی عوامل تأثیر گذار محیط داخلی و خارجی

شناسایی عوامل تأثیر گذار خارجی تنها به کمک استراتژیست‌های سازمان امکان پذیر است و لذا در این خصوص می‌بایست با مراجعه به دیدگاه مدیران سازمان کوشش نمود تا از بین دامنه وسیع عوامل خارجی آن دسته از عوامل را شناسایی نمود که دارای بیشترین تأثیر بر سازمان می‌باشند. همانطور که از تعاریف پیداست عوامل خارجی به عناصری گفته می‌شود که از کنترل کامل سازمان بیرون است و بر سازمان در دستیابی به مأموریت و چشم انداز موثر واقع می‌شوند. بنابراین معیار شناسایی این عوامل مأموریت و چشم انداز سازمان خواهد بود. این عوامل می‌توانند به سازمان کمک کنند تا چشم انداز خود را محقق سازد و یا اینکه مانع دستیابی به مأموریت و چشم انداز سازمان شوند. بنابراین مدیران سازمان می‌بایست با توجه به تقسیم‌بندی محیط عمومی و تخصصی عوامل تأثیر گذار را شناسایی کرده و مورد تجزیه و تحلیل قرار دهند. نتایج شناسایی عوامل خارجی در ادامه خواهد آمد.

مرحله دوم: تجزیه و تحلیل عوامل داخلی و خارجی

عوامل خارجی نظیر عوامل اقتصادی معمولاً دارای روند خاصی می‌باشند. پیش بینی نسبی روند این عوامل تا چند سال آینده بسیار مهم است. وضعیت کنونی عوامل خارجی نمی‌تواند معیار مناسبی برای تعیین شرایط محیطی سازمان آینده باشد. از آنجا که برنامه‌ریزی استراتژیک یک برنامه بلند مدت است و بیانیه مأموریت و چشم انداز برای یک دامنه زمانی بیش از یک یا چند سال تعریف می‌شود لذا می‌بایست تلاش نمود تا وضعیت آینده هریک از عوامل خارجی و میزان تأثیر آنها بر سازمان در طول برنامه پیش بینی شود. در مرحله قبل تنها "فهرست" عوامل خارجی شناسایی می‌شود ولی در این مرحله با کمک تحلیل‌های کارشناسی تلاش می‌شود تا "جهت" عوامل شناسایی و تعیین شود. بررسی عوامل خارجی و شناسایی وضعیت آنها در طول برنامه مستلزم استفاده از اطلاعات و آمار موجود و یا مراجعه به تحقیقات صورت گرفته توسط مراجع ذیربط می‌باشد.

مرحله سوم: شناسایی عوامل استراتژیک (فرصت ها و تهدید ها)

نتایج مراحل اول و دوم بررسی محیط خارجی خود مقدمه‌ای برای مرحله سوم یا تعیین فرصت‌ها و تهدیدهای سازمان است. در این مرحله به کمک ابزارهایی نظیر ماتریس عوامل خارجی می‌بایست ضریب اهمیت و میزان تأثیرگذاری عوامل شناسایی شده، را مشخص نمود. در این مرحله نتایج مطالعات کارشناسی در خصوص عوامل شناسایی شده در اختیار مدیران یا استراتژیست‌های سازمان قرار می‌گیرد و آنها با توجه به روند متغیرها و مأموریت سازمان میزان اهمیت و تأثیرگذاری آنها را مشخص می‌کنند.

ماتریس ارزیابی عوامل داخلی

با استفاده از ماتریس ارزیابی عوامل داخلی^۱ می توان عوامل انسانی، عوامل مدیریتی، عوامل مالی، عوامل برنامه ریزی و سازماندهی و عوامل فناوری را مورد ارزیابی قرار داد. برای تهیه ماتریس ارزیابی عوامل داخلی باید مراحل زیر طی شود:

۱- پس از بررسی عوامل داخلی، عوامل شناخته شده فهرست می شود.

۲- به عوامل فهرست شده باید وزن یا ضریب داده شود. روش های مختلفی برای ضریب دادن وجود دارد. در روش معمول (دیوید) این ضرایب از صفر (بی اهمیت) تا یک (بسیار مهم) می باشند. ضریب نشان دهنده اهمیت نسبی یک عامل (از میزان اثرگذاری، بر موفقیت سازمان) در میان سایر عوامل بوده و معیار تعیین ضرایب اهمیت، مأموریت و چشم انداز سازمان می باشد. اما در روش دکتر علی محمد احمدوند به هریک از عوامل ضریب یک تا نه داده می شود. در این روش عوامل کم اهمیت ضریب ۱ تا ۳ می گیرند، عوامل نسبتاً با اهمیت ضریب ۳ تا ۵ می گیرند، عوامل با اهمیت ضریب ۵ تا ۷ می گیرند و عوامل بسیار با اهمیت ضریب ۷ تا ۹ می گیرند.

۳- به هر یک از عوامل (قوت یا ضعف فهرست شده) بر اساس روش دیوید رتبه ۱ تا ۴ داده می شود و این عدد بیانگر میزان اثرگذاری آن عامل بر کارکرد بخش، در رسیدن به چشم انداز می باشد. در این گام ابتدا از گروه ها خواسته شده است تا نوع عامل را تعیین کنند. عاملی که به سازمان کمک می کند تا به چشم انداز خود دست یابد «**قوت**» نامیده می شود و عاملی که مانند یک مانع عمل کرده و سازمان را در رسیدن به چشم انداز و اجرای مأموریت یاری نمی کند «**ضعف**» نام دارد. سپس بر اساس مقررات زیر **رتبه** هر یک از عوامل تعیین می شود.

- عدد ۴ به معنی «قوت جدی»
- عدد ۳ به معنی «قوت نسبی»
- عدد ۲ به معنی «ضعف نسبی»
- عدد ۱ به معنی «ضعف جدی»

۴- ضریب هر عامل در رتبه مربوطه ضرب می شود تا نمره نهایی بدست آید.

۵- از مجموع نمره های نهایی متعلق به هر یک از عوامل، مجموع نمره های عوامل داخلی تعیین می شود.

یادآور می شود در این پژوهش از روش دکتر علی محمد احمدوند برای وزن دهی و امتیاز بندی عوامل استفاده شده است که شرح این روش در پی می آید:

^۱ - Internal Factors Evaloation Matrix(IFE)

همانطور که قبلاً توضیح داده شد ضریب اهمیت در این روش از ۱ تا ۹ است و در ستون بعدی میزان توانایی سازمان در بهره‌گیری از عامل مذکور (برای قوت و فرصت) و میزان توانایی سازمان در پاسخگویی به عامل (برای ضعف و تهدید) از ۱ تا ۹ امتیاز (در شرایط موجود و شرایط مطلوب یا آتی) داده می‌شود. به این ترتیب که وقتی سازمان کاملاً قادر به بهره‌گیری از عامل (قوت و فرصت) باشد امتیاز ۹، قادر به بهره‌گیری امتیاز ۷، نسبتاً قادر به بهره‌گیری امتیاز ۵، نسبتاً ناتوان در بهره‌گیری امتیاز ۳ و کاملاً ناتوان در بهره‌گیری از عامل امتیاز ۱ به خود می‌گیرد. عدد موزون هر عامل از ضرب ضریب اهمیت عامل در امتیاز میزان توانایی سازمان در بهره‌گیری (پاسخگویی) از (به) آن عامل بدست می‌آید. در نهایت وضعیت موجود یا مطلوب از تقسیم عدد موزون در شرایط موجود یا مطلوب بر جمع اوزان (جمع ضرایب اهمیت عامل‌ها) بدست می‌آید.

برای قابلیت پاسخ‌گویی سازمان به عوامل ضعف و تهدید نیز ترتیب امتیاز دهی چنین است به این صورت که وقتی سازمان کاملاً قادر به پاسخ‌گویی به عامل (ضعف و تهدید) باشد امتیاز ۹، قادر به پاسخ‌گویی امتیاز ۷، نسبتاً قادر به پاسخ‌گویی امتیاز ۵، نسبتاً پاسخ‌گو امتیاز ۳ و کاملاً ناتوان از پاسخ‌گویی به عامل امتیاز ۱ به خود می‌گیرد.

در ماتریس ارزیابی عوامل داخلی، اگر جمعیت برای رسیدن به چشم انداز و در اجرای مأموریت خود با شرایط عالی (قوت) روبرو باشد خواهد توانست در استراتژی‌های خود، به شیوه‌ای موفقیت آمیز از قوت‌های موجود استفاده نموده و اثر عواملی را که موجب ضعف یا تهدید می‌شوند به پائین‌ترین حد ممکن برساند.

ماتریس ارزیابی عوامل خارجی

با استفاده از ماتریس ارزیابی عوامل خارجی^۱ می‌توان عوامل اقتصادی، اجتماعی/ فرهنگی، سیاسی و قانونی، تکنولوژیک و عوامل عملیاتی را مورد ارزیابی قرار داد. برای تهیه ماتریس ارزیابی عوامل خارجی باید پنج مرحله، به شرح زیر طی نمود:

۱- پس از بررسی عوامل خارجی، عوامل شناخته شده فهرست می‌شود.

۲- به عوامل فهرست شده باید وزن یا ضریب داده شود. روش‌های مختلفی برای ضریب دادن وجود دارد. در روش معمول این ضرایب از صفر (بی اهمیت) تا یک (بسیار مهم) می‌باشند. ضریب نشان دهنده اهمیت نسبی یک عامل (از میزان اثرگذاری، بر موفقیت سازمان) در میان سایر عوامل بوده و معیار تعیین ضرایب اهمیت، مأموریت و چشم انداز سازمان می‌باشد. اما در روش دکتر علی محمد احمدوند به هریک از عوامل ضریب یک تا نه داده می‌شود. در این روش

^۱ -External Factors Evaloation Matres(EFE)

عوامل کم اهمیت ضریب ۱ تا ۳ می‌گیرند، عوامل نسبتاً با اهمیت ضریب ۳ تا ۵ می‌گیرند، عوامل با اهمیت ضریب ۵ تا ۷ می‌گیرند و عوامل بسیار با اهمیت ضریب ۷ تا ۹ می‌گیرند.

۳- به هر یک از عوامل (فرصت یا تهدید فهرست شده) بر اساس روش دیوید رتبه ۱ تا ۴ داده می‌شود و این عدد بیانگر میزان اثر گذاری آن عامل بر کارکرد بخش، در رسیدن به چشم انداز می‌باشد. در این گام ابتدا از گروه‌ها خواسته شده است تا نوع عامل را تعیین کنند. عاملی که به سازمان کمک می‌کند تا به چشم انداز خود دست یابد «فرصت» نامیده می‌شود و عاملی که مانند یک مانع عمل کرده و سازمان را در رسیدن به چشم انداز و اجرای مأموریت یاری نمی‌کند «تهدید» نام دارد. سپس بر اساس مقررات زیر رتبه هر یک از عوامل تعیین می‌شود.

- عدد ۴ به معنی «فرصت جدی»
- عدد ۳ به معنی «فرصت نسبی»
- عدد ۲ به معنی «تهدید نسبی»
- عدد ۱ به معنی «تهدید جدی»

۴- ضریب هر عامل در رتبه مربوطه ضرب می‌شود تا نمره نهایی بدست آید.

۵- از مجموع نمره‌های نهایی متعلق به هر یک از عوامل، مجموع نمره‌های عوامل خارجی تعیین می‌شود.

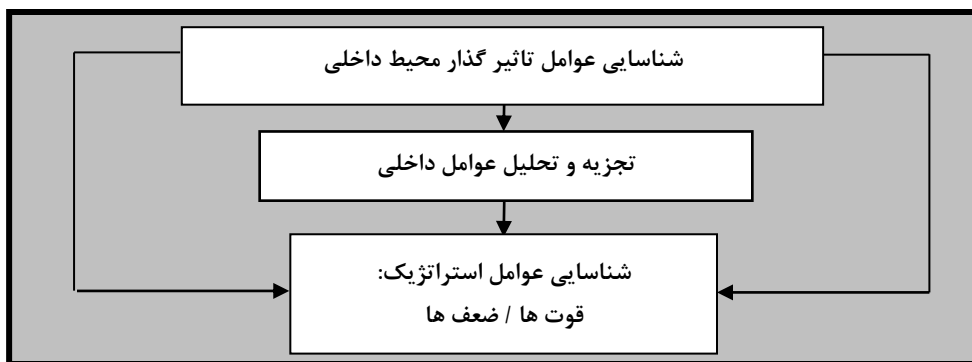
یادآور می‌شود در این پژوهش از روش دکتر علی محمد احمدوند برای وزن دهی و امتیاز بندی عوامل استفاده شده است که شرح این روش در پی می‌آید:

همانطور که قبلاً توضیح داده شد ضریب اهمیت در این روش از ۱ تا ۹ است و در ستون بعدی میزان توانایی سازمان در بهره‌گیری از عامل مذکور (برای قوت و فرصت) و میزان توانایی سازمان در پاسخگویی به عامل (برای ضعف و تهدید) از ۱ تا ۹ امتیاز (در شرایط موجود و شرایط مطلوب یا آتی) داده می‌شود. به این ترتیب که وقتی سازمان کاملاً قادر به بهره‌گیری از عامل (قوت و فرصت) باشد امتیاز ۹، قادر به بهره‌گیری امتیاز ۷، نسبتاً قادر به بهره‌گیری امتیاز ۵، نسبتاً نا توان در بهره‌گیری امتیاز ۳ و کاملاً ناتوان در بهره‌گیری از عامل امتیاز ۱ به خود می‌گیرد. عدد موزون هر عامل از ضرب ضریب اهمیت عامل در امتیاز میزان توانایی سازمان در بهره‌گیری (پاسخگویی) از (به) آن عامل بدست می‌آید. در نهایت وضعیت موجود یا مطلوب از تقسیم عدد موزون در شرایط موجود یا مطلوب بر جمع اوزان (جمع ضرایب اهمیت عامل‌ها) بدست می‌آید.

برای قابلیت پاسخ‌گویی سازمان به عوامل ضعف و تهدید نیز ترتیب امتیاز دهی چنین است به این صورت که وقتی سازمان کاملاً قادر به پاسخ‌گویی به عامل (ضعف و تهدید) باشد امتیاز ۹، قادر به پاسخ‌گویی امتیاز ۷، نسبتاً قادر به پاسخ‌گویی امتیاز ۵، نسبتاً پاسخ‌گو امتیاز ۳ و کاملاً ناتوان از پاسخ‌گویی به عامل امتیاز ۱ به خود می‌گیرد.

در ماتریس ارزیابی عوامل خارجی، در صورتی که سازمان در محیط خود و برای رسیدن به چشم‌انداز و در اجرای مأموریت خود با شرایط عالی (فرصت) روبرو باشد خواهد توانست در استراتژی‌های خود، به شیوه‌ای موفقیت‌آمیز از فرصت‌های موجود استفاده نموده و اثر عواملی را که موجب تهدید می‌شوند به پائین‌ترین میزان ممکن برساند. در بررسی محیط داخلی باید پس از شناسایی اجزای محیط داخلی و نیز شناسایی عوامل تأثیرگذار نسبت به استخراج عوامل استراتژیک (یعنی قوت‌ها و ضعف‌ها) اقدام نمود.

شکل ۴-۴: الگوی بررسی محیط داخلی



مرحله اول: شناسایی عوامل تأثیرگذار محیط داخلی

شناسایی عوامل تأثیرگذار داخلی تنها به کمک استراتژیست‌های سازمان امکان‌پذیر است و لذا در این خصوص می‌بایست با مراجعه به دیدگاه مدیران سازمان کوشش نمود تا از بین دامنه وسیع عوامل داخلی آن دسته از عوامل را شناسایی نمود که دارای بیشترین تأثیر بر سازمان می‌باشند. همانطور که از تعاریف پیداست عوامل داخلی به عناصری گفته می‌شود که در کنترل کامل سازمان هستند و بر سازمان در دستیابی به مأموریت و چشم‌انداز موثر واقع می‌شوند. **بنابراین معیار شناسایی این عوامل مأموریت و چشم‌انداز سازمان خواهد بود.** این عوامل می‌توانند به سازمان کمک کنند تا چشم‌انداز خود را محقق سازد و یا اینکه مانع دستیابی به مأموریت و چشم‌انداز سازمان شوند. بنابراین مدیران می‌بایست با توجه به تقسیم‌بندی محیط داخلی عوامل تأثیرگذار را شناسایی کرده و مورد تجزیه و تحلیل قرار دهند.

مرحله دوم: تجزیه و تحلیل عوامل داخلی

عوامل داخلی نظیر عوامل انسانی و مالی در راستای تحقق چشم انداز بر سازمان تأثیری گذارند و می‌بایست در یک دامنه زمانی قابل پیش بینی مورد تجزیه و تحلیل قرار گیرند. در بسیاری از مواقع در تحلیل عوامل داخلی وضع موجود را ملاک عمل قرار می‌دهند اما می‌بایست به این نکته توجه داشت که گاه تغییراتی در عوامل داخلی در شرف وقوع است که ناشی از برنامه‌های قبلی و یا فعالیت‌های جاری سازمان می‌باشد و لذا می‌بایست نتایج این تغییرات و آثار آنها بر روند برنامه مورد پوشکافی قرار گیرد. بنابراین زمان مورد بررسی در عوامل داخلی نیز می‌تواند بیش از یکسال و حتی تا زمانی قلمداد شود که امکان پیش‌بینی تغییرات وجود دارد.

بررسی عوامل داخلی و شناسایی وضعیت آنها در طول برنامه مستلزم انجام مطالعاتی در داخل سازمان می‌باشد. این مطالعات شامل بررسی مستندات، آیین نامه‌ها، دستورالعمل‌ها، گزارشات عملکرد، مصاحبه با کارکنان و مدیران و مطالعه نتایج سایر تحقیقات خواهد بود.

مرحله سوم: شناسایی عوامل استراتژیک (قوت‌ها و ضعف‌ها)

نتایج مراحل اول و دوم بررسی محیط داخلی خود مقدمه‌ای برای مرحله سوم یا تعیین قوت‌ها و ضعف‌های سازمان است. در این مرحله به کمک ابزارهایی نظیر ماتریس عوامل داخلی می‌بایست ضریب اهمیت و میزان تأثیر گذاری عوامل شناسایی شده، را مشخص نمود. در این مرحله نتایج مطالعات کارشناسی در خصوص عوامل شناسایی شده در اختیار مدیران یا استراتژیست‌های سازمان قرار می‌گیرد و آنها با توجه به روند متغیرها و مأموریت سازمان میزان اهمیت و درجه تأثیر گذاری آنها را مشخص می‌کنند.

ماتریس ارزیابی عوامل داخلی

با استفاده از ماتریس ارزیابی عوامل داخلی^۱ می‌توان عوامل محیط داخلی بخش (شامل برنامه‌ریزی، مدیریت عملیات، کنترل، ساختار (سازماندهی)، مدیریت منابع انسانی، مدیریت مالی، فناوری، تحقیق و توسعه، توسعه بازار، سیستم اطلاعات مدیریت، روابط عمومی، روابط بین‌الملل، مدیریت بحران و پدافند غیرعامل را مورد ارزیابی قرار داد. برای تهیه ماتریس ارزیابی عوامل داخلی باید پنج مرحله، به شرح زیر را طی کرد:

۱- پس از بررسی عوامل داخلی، عوامل شناخته شده فهرست می‌شود.

۲- به عوامل فهرست شده باید وزن یا ضریب اهمیت داده شود. این ضرایب بین صفر تا یک می‌باشند. ضریب نشان دهنده اهمیت نسبی یک عامل در میان سایر عوامل بوده و معیار تعیین ضرایب اهمیت، مأموریت و چشم‌انداز می‌باشد. به منظور سادگی در تعیین ضرایب اهمیت عوامل، ابتدا از مدیران خواسته شده است تا به اجزای محیط داخلی ضریب اهمیت بدهند، بگونه‌ای که مجموع ضرایب اهمیت برابر ۱ باشد و سپس ضرایب اهمیت هریک از گروه‌های عوامل داخلی را جداگانه تعیین کنند.

۳- به هر یک از عوامل (قوت یا ضعف فهرست شده) رتبه ۱ تا ۴ داده می‌شود و این عدد بیانگر میزان اثرگذاری آن عامل در رسیدن به چشم‌انداز می‌باشد. در این گام ابتدا از گروه‌ها خواسته شده است تا نوع عامل را تعیین کنند. عاملی که به بخش کمک می‌کند تا به چشم‌انداز خود دست یابد «**قوت**» نامیده می‌شود و عاملی که مانع تحقق چشم‌انداز می‌شود، «**ضعف**» نام دارد. سپس بر اساس مقررات زیر رتبه هر یک از عوامل تعیین می‌شود.

- عدد ۴ به معنی «قوت جدی»
- عدد ۳ به معنی «قوت نسبی»
- عدد ۲ به معنی «ضعف نسبی»
- عدد ۱ به معنی «ضعف جدی»

۴- ضریب اهمیت هر عامل در رتبه مربوطه ضرب می‌شود تا نمره نهایی بدست آید.

۵- از مجموع نمره‌های نهایی متعلق به هر یک از عوامل، مجموع نمره‌های عوامل داخلی تعیین می‌شود.

در ماتریس ارزیابی عوامل داخلی، صرف‌نظر از تعداد عواملی که موجب قوت یا ضعف می‌شوند، هیچ‌گاه مجموع نمره نهایی به بیش از ۴ و هیچ‌گاه این جمع به کمتر از یک نمی‌رسد. میانگین این جمع نیز برابر با $2/5$ می‌شود. اگر این عدد به چهار برسد بدین معناست که سازمان امداد و نجات در محیط داخلی خود و برای رسیدن به چشم‌انداز و در اجرای مأموریت دارای شرایط عالی (قوت) روبرو است. به بیان دیگر سازمان در استراتژیهای خود، به شیوه‌ای موفقیت‌آمیز از قوت‌های موجود استفاده می‌نماید و توسط آنها از فرصت‌های محیط بهره می‌برد. عدد ۱ بیانگر این است که سازمان در محیط داخلی و در مجموع دارای ضعف است و می‌بایست به گونه‌ای عمل کند تا از فرصت‌های محیط استفاده کرده و آنها را به قوت تبدیل نماید.

همانگونه که توضیح داده شد با استفاده از مستندات سازمان، گزارشات، کتب و مقالات مجموعه‌ای از عوامل داخلی شناسایی شد و در سمینارهای آموزشی برنامه‌ریزی راهبردی و در کارگاه‌های آموزشی به کمک تعداد زیادی از مدیران سازمان و نمایندگان واحدها اصلاح گردید و دوباره با استفاده از یک پرسشنامه ویژه و به کمک اعضای کارگروه راهبردی فهرست نهایی عوامل داخلی شناسایی شد. در این مرحله عوامل شناسایی شده در قالب پرسشنامه‌ای جدید در اختیار اعضای کارگروه برای تعیین ضرایب اهمیت و رتبه بر اساس رویکرد دکتر احمدوند که توضیح کامل آن آرایه شد، قرار گرفت.

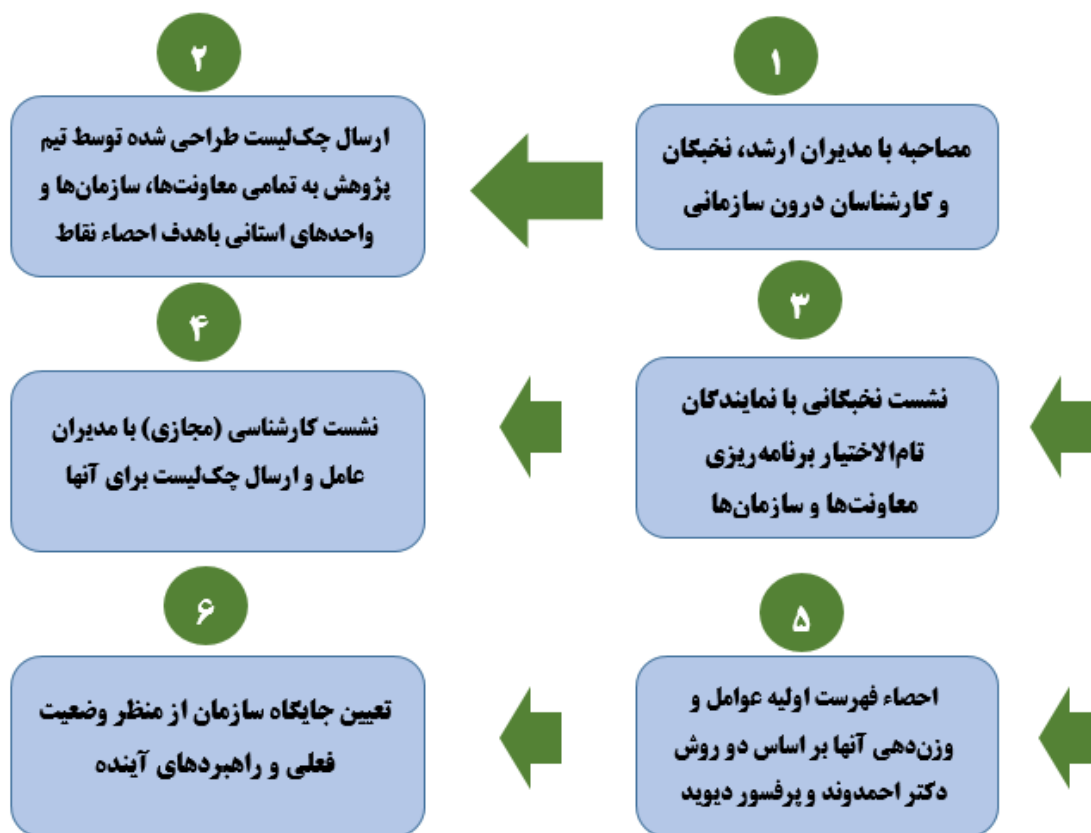
عوامل موثر بر تحقق اهداف و مأموریت‌های جمعیت (نقاط قوت، ضعف، تهدیدها و فرصت‌ها)

روش‌شناسی احصاء عوامل موثر بر تحقق اهداف و مأموریت‌های جمعیت (نقاط قوت، ضعف، تهدیدها و فرصت‌ها) در تصویر ۴-۵ نشان داده شده است. همان‌طور که در این تصویر نشان داده شده است، شش گام اصلی احصاء عوامل موثر بر تحقق اهداف و مأموریت‌های جمعیت عبارتند از:

الف) مصاحبه با مدیران ارشد، نخبگان و کارشناسان درون سازمانی؛

- ب) ارسال چک‌لیست طراحی شده توسط تیم پژوهش به تمامی معاونت‌ها، سازمان‌ها و واحدهای استانی باهدف احصاء نقاط قوت، ضعف، فرصت‌ها و تهدیدها؛
- پ) نشست نخبگانی با نمایندگان تام‌الاختیار برنامه‌ریزی معاونت‌ها و سازمان‌ها؛
- ت) نشست کارشناسی (مجازی) با مدیران عامل و ارسال چک‌لیست برای آنها؛
- ث) احصاء فهرست اولیه عوامل و وزن‌دهی آنها بر اساس دو روش دکتر احمدوند و پرفسور دیوید؛ و
- ج) تعیین جایگاه سازمان از منظر وضعیت فعلی و آینده.

شکل ۴-۵) روش شناسی احصاء عوامل موثر بر تحقق اهداف و ماموریت‌های جمعیت



در ادامه هر کدام از این روش‌ها توصیف شده‌اند.

مصاحبه با مدیران ارشد، نخبگان و کارشناسان درون سازمانی

در ابتدا باهدف ارزیابی وضعیت موجود مجموعه‌ای از مصاحبه‌های نیمه‌ساختاریافته با معاونین، روسای سازمان‌ها، مدیران کل و صاحب‌نظران واحدهای مختلف جمعیت انجام شد. هدف اصلی این مصاحبه‌ها احصاء نقاط قوت، ضعف، فرصت‌ها و تهدیدهای پیش روی جمعیت بود. در مجموع ۲۴ مصاحبه انجام شد و پس از آن اشباع داده‌ها حاصل شد. در پایان این گام فهرستی از عوامل موثر بر تحقق اهداف و ماموریت‌های جمعیت ایجاد شد. فهرست عوامل احصاء شده در این مرحله ضمیمه

ارسال چک‌لیست طراحی شده توسط تیم پژوهش به تمامی معاونت‌ها، سازمان‌ها و واحدهای استانی در این بخش بر اساس ادبیات رایج تدوین برنامه‌های راهبردی و همچنین اطلاعات گردآوری شده در مرحله پیشین چک‌لیستی توسط تیم تدوین برنامه تدوین شد و برای تمامی معاونت‌ها، سازمان‌ها و واحدهای استانی ارسال شد (جدول ۴-۱).

ردیف	عنوان عامل (قوت، ضعف، فرصت و تهدید)	نوع تأثیر بر اهداف جمعیت		تحت کنترل جمعیت قرار دارد؟		توضیحات
		مثبت	منفی	بله	خیر	
۱						
۲						
۳						
۴						
۵						
۶						
۷						

جدول ۴-۱: چک‌لیست تدوین شده برای احصاء عوامل موثر بر اهداف و مأموریت‌ها

همچنین فهرست عوامل احصاء شده در مرحله پیشین نیز جهت تعیین میزان اهمیت برای جامعه هدف ارسال شد (جدول ۴-۲).

جدول ۴-۲: چک‌لیست تدوین شده بر اساس شواهد گردآوری شده در مرحله پیشین

عامل	اهمیت			
	بسیار زیاد	زیاد	متوسط	کم
نبود نظام رتبه‌بندی کارکنان				
ضعف نظام ارتقاء و انتصاب				
توزیع نامناسب منابع انسانی				
نظام تصمیم‌گیری متمرکز				

اهمیت					عامل
بسیار کم	کم	متوسط	زیاد	بسیار زیاد	
					موازی کاری و همپوشانی درون جمعیت
					نبود حسابداری بهای تمام شده
					تعدد حوزه‌های تکلیفی جمعیت
					توزیع نامتوازن اعتبارات
					نبود سازوکار مناسب برای جذب نیروهای متخصص
					مداخلات ذی‌نفعان بیرونی
					نبود نظام نیازسنجی و شناسایی سلايق جامعه
					فرسودگی لجستیکی (بخش‌های ترابری)
					فرسودگی ابنیه
					کمبود فضای فیزیکی انبارها و مشکلات نگهداری
					نبود فضای فیزیکی مناسب برای فعالیت‌های فرهنگی و آموزشی پرسنل و داوطلبان
					توسعه نامتوازن زیرساخت‌ها به علت نبود نقشه راهبردی آمایش
					بودجه ناکافی برای نگهداری زیرساخت‌ها
					نبود سامانه اطلاعاتی جامع
					ضعف زیرساخت‌های توانبخشی و داروخانه‌ها
					عدم استفاده از فناوری‌های نوین
					نیاز به یکپارچه‌سازی سامانه‌های مورد استفاده در جمعیت
					نبود کارشناس آموزش (عمومی و تخصصی) در استان‌ها
					کمبود نیروی استخدامی در معاونت‌ها و شعب
					پایین بودن حق الزحمه مربیان آموزشی
					ضعف بدنه کارشناسی شعب
					کاهش تمایل جامعه نسبت به فعالیت‌های داوطلبی
					لزوم بازبینی رویکردهای سازمان جوانان با توجه به شرایط جامعه

اهمیت					عامل
بسیار کم	کم	متوسط	زیاد	بسیار زیاد	
					حرکت هرم سنی جمعیت به سمت کهنسالی
					تعدد اهداف در حوزه جوانان
					عدم بومی سازی فعالیت های حوزه جوانان
					توسعه ارگان ها و سازمان های مردم نهاد همسو با جمعیت
					کاهش مشارکت های خیرین
					سامان دهی اعتبارات حمایتی
					نظام مند نبودن سیستم توزیع اقلام امدادی
					استاندارد سازی دوره های آموزش امدادگران
					کمیت و کیفیت نیروهای فعال
					فرسودگی و کمبود تجهیزات آموزشی
					عدم تطابق برخی تجهیزات با شرایط اقلیمی منطقه
					ضرورت رسیدگی به رفاه پرسنل
					کاهش شدید انگیزه پرسنل
					اصلاح موضوع مالیات بر عملکرد جمعیت (تبصره ۲ ماده ۲)
					بازنگری موضوع تبصره ۲ الحاقی به ماده ۲۲ اساسنامه
					عدم پوشش بیمه ای خدمات توانبخشی
					بودجه رفاهی ناکافی پرسنل، امدادگران، اعضا و داوطلبان
					نبود نقشه راه منسجم در زمینه فعالیت های رفاهی
					سطح پایین حقوق و مزایا
					ضعف نظام پژوهشی جمعیت

فهرست عوامل احصا شده از واحدهای استانی به تفکیک نقاط قوت، ضعف، فرصت ها و تهدیدها در جدول های ۳-۴، ۴-۴، ۴-۵ و ۴-۶ ارائه شده است.

جدول ۳-۴: فهرست اولیه عوامل موثر بر تحقق اهداف و مأموریت‌های جمعیت (احصاء شده از واحدهای استانی)

ردیف	عامل (نقاط قوت)	اهمیت			
		بسیار زیاد	زیاد	متوسط	کم
۱	برخورداری از منابع ارزشمند و گسترده اعضا، داوطلبان و جوانان در اکثر مناطق کشور				
۲	امکان دسترسی به خدمات جمعیت در سراسر کشور				
۳	برخورداری از مقبولیت و اعتماد عمومی				
۴	عضویت در بزرگترین شبکه بشردوستانه جهان (نهضت بین‌المللی صلیب سرخ و هلال احمر) با بیش از ۱۵۰ سال سابقه و حضور در ۱۹۲ کشور				
۵	برخورداری از جایگاه بالا در میان ۱۹۲ جمعیت ملی عضو فدراسیون بین‌المللی صلیب سرخ و هلال احمر				
۶	برخورداری از پشتوانه قانونی و رسمی در سطح ملی و بین‌المللی برای اجرای فعالیت‌های بشردوستانه، از جمله مجلس شورای اسلامی، کنوانسیون‌های ژنو مصوب ۱۹۴۹ و سه پروتکل الحاقی آن در مصوبات کنفرانس‌های بین‌المللی صلیب سرخ و هلال احمر				
۷	امکان مشارکت مردم در تصمیم‌گیری‌ها و اجرای فعالیت‌های بشردوستانه جمعیت از طریق انتخابات و عضویت در مجامع و شوراهای جمعیت				
۸	برخورداری از منابع، امکانات و ظرفیت‌های بالای عملیاتی برای آمادگی و امداد رسانی کارآمد در حوادث و سوانح				
۹	برخورداری از حدود یک قرن تجارب ارزنده در ارائه خدمات بشردوستانه در سطوح ملی و بین‌المللی				
۱۰	همکاری و تعامل نزدیک با اکثر سازمان‌ها و نهادهای حاکمیتی، دولتی و مردم نهاد فعال در کشور				

جدول ۴-۴: فهرست نقاط ضعف احصاء شده

ردیف	عامل (نقاط ضعف)	اهمیت			
		بسیار زیاد	زیاد	متوسط	کم
۱	کمرنگ شدن سازوکار ارتقاء و انتصاب پرسنل				
۲	نظام تصمیم‌گیری متمرکز				
۳	موازی کاری و همپوشانی				
۴	تعدد حوزه‌های تکلیفی جمعیت				
۵	واقع بینانه نبودن برخی از اسناد بالادستی				

ردیف	عامل (نقاط ضعف)	اهمیت			
		بسیار زیاد	زیاد	متوسط	کم
۶	فرسودگی و کمبود زیرساخت‌های جمعیت				
۷	نبود حسابداری بهای تمام شده				
۸	نبود سامانه اطلاعاتی جامع				
۹	استفاده ناکافی از فناوری‌های نوین				
۱۰	عدم تناسب برخی تجهیزات و زیرساخت‌های با شرایط اقلیمی برخی مناطق				
۱۱	مشکلات حقوقی و رفاهی پرسنل				
۱۲	نبود نظام نیازسنجی و شناسایی سلايق جامعه				
۱۳	عدم پوشش بیمه‌ای خدمات توانبخشی				
۱۴	اصلاح موضوع مالیات بر عملکرد جمعیت (تبصره ۲ ماده ۲)				
۱۵	بازنگری موضوع تبصره ۲ الحاقی به ماده ۲۲ اساسنامه				

جدول ۴-۵: فهرست تهدیدهای احصاء شده

ردیف	عامل (تهدیدها)	اهمیت			
		بسیار زیاد	زیاد	متوسط	کم
۱	تغییرات اقلیمی و بحران‌های محیط زیستی				
۲	گسترش فقر و مشکلات اقتصادی در سطوح مختلف جامعه				
۳	محدود شدن فضای مالی و اقتصادی کلان کشور				
۴	کاهش اعتماد عمومی به نهادهای دولتی				
۵	گسترش ناعدالتی‌ها در سلامت و تندرستی				
۶	مهاجرت و بحران هویت مهاجرین و آوارگان				
۷	کهنسال شدن جمعیت کشور				
۸	کاهش ارتباط کشور با نهادهای بین‌المللی				
۹	سرعت ناکافی نفوذ فناوری‌های نوین در کشور				

ردیف	عامل (تهدیدها)	اهمیت			
		بسیار زیاد	زیاد	متوسط	کم
۱۰	کاهش گرایش به فعالیت‌های داوطلبانه در سطوح مختلف جامعه				

جدول ۴-۶: فهرست فرصت‌های احصاء شده

ردیف	عنوان (فرصت‌ها)	اهمیت			
		بسیار زیاد	زیاد	متوسط	کم

نشست کارشناسی (مجازی) با مدیران عامل استانی و ارسال چک‌لیست برای آنها

در این گام در ابتدا یک نشست کارشناسی با حضور نمایندگان تام‌الاختیار برنامه‌ریزی برگزار شد و عوامل احصاء شده مورد بررسی قرار گرفتند. همچنین، مجموعه‌ای از نشست‌های کارشناسی نیز با حضور کارشناسان درون سازمانی و مشاورین برون سازمانی باهدف ارزیابی لیست عوامل احصاء شده برگزار شد. در پایان این مرحله فهرست اولیه عوامل پالایش شد. فهرست عوامل احصاء شده تا این مرحله در جدول ۴-۷ ارائه شده است.

جدول ۴-۷: فهرست عوامل موثر بر تحقق اهداف و مأموریت‌های جمعیت

ردیف	فهرست نقاط قوت و ضعف	توضیحات
S ₁	اسناد بالادستی، اساسنامه و مرجع قانون‌گذاری (شورای عالی)	
S ₂	وجود شبکه و ظرفیت گسترده ارائه خدمات در سطح کشور جهت انجام وظایف	
S ₃	وجود تجارب ارزنده در راستای وظایف و مأموریت‌ها	
S ₄	وجود شبکه اجتماعی	
S ₅	همکاری‌های مشترک در سطوح ملی و بین‌المللی	
S ₆	وجود مراکز تولیدی و صنعتی	
S ₇	وجود بستر مناسب فعالیت‌های رسانه‌ای	
S ₈	ارتباط و همکاری مناسب با نهادهای همکار جمعیت در حوزه‌های داخلی و بین‌المللی به منظور جذب منابع	

شماره	فهرست نقاط قوت و ضعف	توضیحات
S ₉	گسترش نفوذ، آموزش‌ها و تاثیرگذاری جمعیت با تاسیس و ساماندهی ۶ هزار خانه هلال در سطح کشور با هدف افزایش تاب‌آوری جامعه در برابر مخاطرات با محوریت داوطلبان	
S ₁₀	وجود تیم ERU بین‌المللی فدراسیون در حوزه سلامت	
S ₁₁	وجود شبکه گسترده انبارها و پایگاه‌های امدادی در سطح کشور	
S ₁₂	وجود نیروی انسانی تحصیل کرده و با تجربه در سطح جمعیت	
S ₁₃	خود کفایی در تولید اقلام اصلی مورد نیاز امداد و نجات در شرکت نساجی هلال	
S ₁₄	حضور در همایش‌های ملی و اجلاس‌های بین‌المللی	
S ₁₅	برگزاری همایش‌های ملی و بین‌المللی	
S ₁₆	پاسخ به تقاضاهای بین‌المللی	
S ₁₇	طراحی و اجرای طرح‌های بشردوستانه	
S ₁₈	روحیه بی‌طرفی	
S ₁₉	حسن سابقه انجام کار	
S ₂₀	اجرای طرح‌های پیشبردی	
S ₂₁	شناخته‌شدن بعنوان یک سازمان ممتاز در سطح بین‌المللی	
S ₂₂	راه‌اندازی پایگاه‌های درمانی خارج از کشور	
S ₂₃	وجود و استفاده از فناوری اطلاعات	
S ₂₄	عضویت فعال در فرآیند اجرای طرح جامع امداد و نجات	
S ₂₅	عضویت در کمیسیون بررسی علائم کمیسیون امداد و کمیته بررسی آینده سازمان	
S ₂₆	انجام و اجرای طرح‌های مشترک با سایر کشورها	
S ₂₇	وجود دبیرخانه صلح و دوستی	
S ₂₈	توان استفاده از مشارکت داوطلبانه و کمک‌های مردمی	
S ₂₉	وجود امکانات تدارکاتی، لجستیکی و پشتیبانی	
S ₃₀	امکان استفاده از توانمندی‌های آموزشی و پژوهشی موسسه آموزش عالی علمی/ کاربردی هلال ایران	
S ₃₁	وجود پتانسیل جهت انجام کار کارشناسی	
S ₃₂	وجود امکانات آموزشی و تفریحی جهت توسعه مشارکت جوانان	
S ₃₃	ارتباط با مؤسسات آموزشی	

توضیحات	فهرست نقاط قوت و ضعف	ردیف
	وجود پتانسیل جهت انجام کار کارشناسی	S ₃₄
	وجود دستورالعمل‌های کاری برای ارائه خدمات	S ₃₅
	احساس موثر بودن در تصمیم‌گیری‌های کلان جمعیت	S ₃₆
	بهره‌گیری از مشارکت بانوان	S ₃₇
	انجام فعالیت‌های پیشبردی جهت توسعه سیستم داوطلبانه‌گرایی و مشارکت‌جویانه	S ₃₈
	ترکیب نیروی انسانی متخصص در بخش تولید و توزیع دارو و درمان و توانبخشی	S ₃₉
	وجود استانداردها و برنامه‌های مشخص	S ₄₀
	برگزاری دوره‌های آموزشی تخصصی برای پرسنل	S ₄₁
	وجود امکانات مدرن توانبخشی	S ₄₂
	وجود کارخانه مجهز دارویی	S ₄₃
	وجود تجربه راه‌اندازی درمانگاه‌ها و داروخانه‌های خارج از کشور	S ₄₄
	وجود کمیته پیشگیری و مبارزه با ایدز	S ₄₅
	بهره‌گیری از پژوهش و تحقیقات مرتبط	S ₄₆
	تخصصی بودن جمعیت در امر آموزش مدیریت حوادث و سوانح در کشور	S ₄₇
	بودجه مناسب پژوهشی جمعیت	S ₄₈
	فقدان نظام‌های فکری در تدوین برنامه‌ها و انجام وظائف و ماموریت‌ها	W ₁
	پایین بودن دانش فنی و تخصصی پرسنل متناسب با وظایف و ماموریت‌ها	W ₂
	عدم مشارکت فعال سطوح کارشناسی در روند تصمیم‌سازی و تصمیم‌گیری	W ₃
	توزیع نامتناسب منابع انسانی صف و ستاد	W ₄
	ضعف در استانداردسازی فعالیت‌ها	W ₅
	ضعف برنامه منسجم در مستندسازی فعالیت‌ها	W ₆
	موازی کاری و ضعف هماهنگی‌های درون و برون‌بخشی	W ₇
	فقدان برنامه ارتقاء انگیزه کارکنان	W ₈
	بی‌ثباتی مدیریت و تغییرات سلیقه‌ای برنامه‌ها	W ₉
	عدم تناسب اختیارات با مسئولیت‌ها	W ₁₀
	عدم تفکیک صحیح وظایف حاکمیت و مدیریت در سطح کلان جمعیت	W ₁₁

فهرست نقاط قوت و ضعف	توضیحات	ردیف
تمرکز بودجه و امکانات در حوزه ماموریتی امداد و نجات و غفلت از سایر حوزه‌های فعالیتی		W ₁₂
کمبود نیرو و ضریب حدوداً ۵۰ درصدی اشغال پست‌های مصوب		W ₁₃
ضعف در نظام رتبه‌بندی کارکنان، شایسته سالاری و سیستم انتصاب و ارتقاء		W ₁₄
وابستگی به اعانات دولتی و نداشتن منابع درآمدی پایدار و مکفی با توجه به گسترش خدمات جمعیت خصوصاً با تعریف ارزش خدمات و دریافت آن از دولت		W ₁₅
نداشتن نیروهای ثابت در پایگاه‌ها		W ₁₆
ضعف در استقرار کامل سیستم بودجه‌ریزی مبتنی بر عملکرد و عدالت در توزیع منابع		W ₁₇
بازنشستگی نیروهای تخصصی به‌ویژه در حوزه توانبخشی و عدم جایگزینی نیروهای جوان		W ₁₈
نبود نظام رتبه‌بندی کارکنان		W ₁₉
ضعف نظام ارتقاء و انتصاب		W ₂₀
توزیع نامناسب منابع انسانی		W ₂₁
نظام تصمیم‌گیری متمرکز		W ₂₂
موازی کاری و همپوشانی درون جمعیت		W ₂₃
نبود حسابداری بهای تمام شده		W ₂₄
تعدد حوزه‌های تکلیفی جمعیت		W ₂₅
توزیع نامتوازن اعتبارات		W ₂₆
نبود سازوکار مناسب برای جذب نیروهای متخصص		W ₂₇
نبود نظام نیازسنجی و شناسایی سلايق جامعه		W ₂₈
توسعه نامتوازن زیرساخت‌ها به علت نبود نقشه راهبردی آمایش		W ₂₉
نبود سامانه اطلاعاتی جامع		W ₃₀
نیاز به یکپارچه‌سازی سامانه‌های مورد استفاده در جمعیت		W ₃₁
نبود کارشناس آموزش (عمومی و تخصصی) در استان‌ها		W ₃₂
کمبود نیروی استخدامی در معاونت‌ها و شعب		W ₃₃
ضعف بدنه کارشناسی شعب		W ₃₄
لزوم بازیابی رویکردهای سازمان جوانان با توجه به شرایط جامعه		W ₃₅
تعدد اهداف در حوزه جوانان		W ₃₆
سامان‌دهی اعتبارات حمایتی		W ₃₇

توضیحات	فهرست نقاط قوت و ضعف	ردیف
	نظام‌مند نبودن سیستم توزیع اقلام امدادی	W ₃₈
	کمیت و کیفیت نیروهای فعال	W ₃₉
	کاهش شدید انگیزه پرسنل	W ₄₀
	بودجه رفاهی ناکافی پرسنل، امدادگران، اعضا و داوطلبان	W ₄₁
	نبود نقشه راه منسجم در زمینه فعالیت‌های رفاهی	W ₄₂
	سطح پایین حقوق و مزایا	W ₄₃
	بهره‌گیری پایین از توان نهادهای غیر دولتی	W ₄₄
	عدم استفاده از طرح‌ها و تجارب سایر کشورها	W ₄₅
	عدم کفایت ساختار در ایجاد ارتباطات ملی و بین‌المللی	W ₄₆
	عدم سیاست‌گذاری و برنامه‌ریزی بلندمدت و کوتاه‌مدت	W ₄₇
	عدم استفاده از بودجه عمومی (دولتی بودن)	W ₄₈
	فاصله تا رسیدن به عرصه جمعیت‌های سرنوشت‌ساز	W ₄₉
	عدم تجهیز جمعیت به فناوری‌های نوین (فناوری‌های موجود در زمینه امداد و نجات و فناوری اطلاعات و ارتباطات)	W ₅₀
	عدم استفاده از نظام‌های GIS، DMIS و برخورداری از نظام اطلاعاتی مناسب در حادثه	W ₅₁
نظام‌های GIS و DMIS و برخورداری از نظام اطلاعاتی مناسب در حادثه	عدم برخورداری از نظام اعلان مناسب جهت اطلاع‌دهی به امدادگران و هشداردهی به حادثه‌دیدگان	W ₅₂
	سازماندهی ضعیف ستاد، استان‌ها، شعب و تیم‌های عملیاتی	W ₅₃
	ارتباط ضعیف با سایر سازمان‌های مرتبط با مدیریت بحران و استفاده از توانمندی‌های آنها	W ₅₄
تعامل مناسب با سایر سازمان‌های مرتبط با مدیریت بحران و استفاده از توانمندی‌های آنها	ضعف مدیریت منابع انسانی و عدم تطبیق هرم نیروی انسانی با فرآیند امداد و نجات	W ₅₅
	عدم استانداردسازی خدمات امدادی	W ₅₆
	عدم برآورد سریع خسارات ناشی از حادثه	W ₅₇
	عدم انتقال سریع امدادگران به منطقه حادثه دیده	W ₅₈
	عدم مقابله سریع، اثربخش و کارا	W ₅₉
	عدم ارزیابی موثر خسارات ناشی از حادثه	W ₆₀
	عدم مقاومت فضاها و فیزیکی جمعیت	W ₆₁

ردیف	فهرست نقاط قوت و ضعف	توضیحات
W62	حمایت ضعیف از آسیب‌دیدگان پس از حادثه	
W63	عدم وجود سیستم‌های انگیزشی مناسب	
W64	عدم استفاده و بکارگیری نیروهای موجود	
W65	عدم ارتباط و تعامل مناسب با دیگر بخش‌های جمعیت	
W66	عدم ارتباط و تعامل مؤثر با سازمان‌های دولتی و غیر دولتی فعال در امر جوانان	
W67	عدم استفاده و بکارگیری نیروهای موجود	تعامل مؤثر با سازمان‌های دولتی و غیر دولتی فعال در امر جوانان
W68	کمبود داوطلب فعال	
W69	ترکیب نامناسب نیروی انسانی سازمانی	
W70	عدم ارتباط و تعامل با بخشهای مرتبط در سطح جمعیت	
W71	عدم وجود سیستم‌های انگیزشی مناسب	
W72	عدم وجود سازوکار جذب داوطلب	
W73	نبود سازوکار نگهداری داوطلبان	
W74	روشن نبودن جایگاه ماموریتی سازمان داوطلبان	
W75	عدم وجود برنامه بلندمدت جهت توسعه سیستم	
W76	عدم وجود نظام دانش انباشته	
W77	عدم وجود سازوکار جذب منابع مالی	
W78	عدم کفایت ساختار در ایجاد ارتباطات ملی و بین‌المللی	
W79	نبود سیاستگذاری و برنامه‌ریزی	
W80	استفاده از بودجه عمومی	
W81	عدم بهره‌گیری از سیستم یکپارچه اطلاع‌رسانی در سطح داروخانه‌ها	
W82	متمرکز شدن خدمات جامع توانبخشی در تهران	
W83	قرارگرفتن بیمارستان‌های جمعیت در اختیار وزارت بهداشت	
W84	کمبود تخصص اساتید در آموزش مدیریت سوانح و حوادث غیر مترقبه	
W85	پایین بودن ظرفیت آموزش‌های بلندمدت با توجه به نیاز جامعه	
W86	عدم شناسایی و برنامه‌ریزی دوره‌های آموزشی مورد نیاز جامعه	
W87	عدم ارزیابی دوره‌ها، اساتید و کلاس‌ها و استفاده از نتایج آنها	

ردیف	فهرست نقاط قوت و ضعف	توضیحات
W ₈₈	عدم وجود امکانات آموزشی با توجه به تعداد اساتید و دانشجویان	
W ₈₉	عدم اولویت‌بندی آموزش‌های کوتاه مدت	
W ₉₀	هزینه بالای آموزشی برای داوطلبان	
W ₉₁	عدم توجه لازم به آموزش‌های همگانی	
W ₉₂	کمبود مهارت و دانش امدادگران	
W ₉₃	کمبود مهارت و دانش مدیران، پرسنل و دست‌اندرکاران مسوؤل	
W ₉₄	امکانات پژوهشی کم	
W ₉₅	انجام ندادن پژوهش‌ها به صورت متمرکز (در موسسه علمی/کاربردی)	
W ₉₆	عدم استفاده از نتایج پژوهش‌های انجام شده	
W ₉₇	عدم برنامه‌ریزی برای تشویق پژوهشگران و سوق دادن دانشجویان به فعالیت‌های پژوهشی	
W ₉₈	طولانی بودن رسیدگی و تصویب طرح‌های پژوهشی در جمعیت	
W ₉₉	امکانات پژوهشی کم	

ردیف	فهرست فرصت‌ها و تهدیدها	توضیحات
O ₁	وجود نهادهای غیر دولتی	
O ₂	مقبولیت مردمی	
O ₃	وجود فرهنگ قوی ایرانی اسلامی/ هم راستایی اصول و ارزش‌ها جمعیت هلال احمر با فرهنگ ایرانی – اسلامی	
O ₄	امکان استفاده از قابلیت‌های رسانه ملی (صدا و سیما)	
O ₅	امکان استفاده از توانمندی‌های آموزشی و پژوهشی مراکز	
O ₆	وجود زمینه همکاری با رسانه‌های گروهی	
O ₇	برخورداري از حمايت‌های نهضت بین‌المللی و فدراسیون	
O ₈	استفاده از توان سازمان‌های موازی	
O ₉	استفاده از قابلیت‌های کشورهای همجوار	
O ₁₀	برخورداري از حمايت فدراسیون بین‌المللی صلیب سرخ و هلال احمر، کمیته بین‌المللی صلیب سرخ و جمعیت‌های ملی سایر کشورها	

O ₁₁	حمایت آژانس‌های بین‌المللی از جمعیت در فعالیتهای بشردوستانه	
O ₁₂	مقبولیت جمعیت در بین عامه مردم	
O ₁₃	عضویت فعال در ستاد حوادث غیر مترقبه کشور	
O ₁₄	مشارکت فعال مردم در ارائه کمک‌های بشردوستانه و داوطلبانه	
O ₁₅	برخورداري از موقعیت ممتاز در بین جمعیت‌های ملی صلیب سرخ و هلال احمر در جهان	
O ₁₆	توانمندی بخش خصوصی در تولید برخی از اقلام امدادی مورد نیاز	
O ₁₇	امکان استفاده از توانمندی‌های موسسات NGO در داخل و خارج کشور	
O ₁₈	امکان استفاده از فناوری‌های نوین در زمینه امداد و نجات	
O ₁₉	امکان همکاری مناسب با دولت	
O ₂₀	وجود منابع انسانی تحصیل کرده و توانمند در کشور	
O ₂₁	جوان بودن جامعه ایرانی	
O ₂₂	وجود نهادهای غیردولتی مرتبط با امر جوانان	
O ₂₃	وجود پتانسیل‌های دانش‌آموزی و دانشجویی	
O ₂₄	توسعه فناوری‌های اطلاعاتی و ارتباطی	
O ₂₅	وجود جوانان فرهیخته و توانمند در کشور	
O ₂₈	وجود پتانسیل زنان خانه‌دار	
O ₃₀	استفاده از پتانسیل سازمان‌های ماموریتی شبه نظامی نظیر بسیج	
O ₃₂	وجود رویشگاه‌های گیاهان دارویی	
O ₃₃	تقاضای کشورهای خارجی برای ارائه خدمات	
O ₃₅	وجود مؤسسات تحقیقاتی مرتبط	
O ₃₇	امکان توسعه سطوح آموزشی تا حد کارشناسی ارشد و دکترا	
O ₃₈	توجه مسئولان کشوری به آموزش مدیریت بحران سوانح و حوادث غیر مترقبه	
O ₃₉	امکان استفاده از فناوری‌های نوین در آموزش	
O ₄₀	تمایل دیگر سازمان‌ها به برگزاری دوره‌های آموزشی	
O ₄₃	بکر بودن پژوهش در مدیریت بحران	
O ₄₄	تنوع و گستردگی زیاد در پژوهش مدیریت بحران	
O ₄₅	توانمندی رسانه‌های جمعی در ترویج مدیریت بحران	
O ₄₆	وجود و توسعه فناوری اطلاعات به‌عنوان یک ابزار مفید و تسهیل کننده پژوهش	
O ₄₇	استقبال و حمایت وزارت علوم	
O ₄₈	توجه مسئولین به کاربردی کردن علوم و تحقیقات	
T ₁	عدم ثبات سیاسی - اقتصادی منطقه	

T ₂	وجود آوارگان، پناهندگان در کشورهای همسایه و در داخل کشور	
T ₃	وجود سازمانهای موازی در اغلب زمینه‌های فعالیتی	
T ₄	آشنایی پایین آحاد جامعه با زمینه‌های فعالیتی هلال احمر در عرصه‌های مختلف (خاصه در غیر حوادث)	
T ₅	وجود آوارگان، پناهندگان و مجروحان جنگی	
T ₆	وجود موانع صلح و دوستی بین اقوام، مذاهب و ملت‌ها	
T ₇	حادثه‌خیز بودن کشور	
T ₈	عدم شفافیت وظایف در مدیریت بحران کشور	
T ₉	عدم وجود قوانین و مقررات مدون، کارا و روزآمد	
T ₁₀	عدم توسعه فرهنگ خودامدادی در جامعه	
T ₁₁	روند رو به کاهش مشارکت جوانان در سطح بین‌المللی	
T ₁₂	نبود فرهنگ مشارکت در جامعه	
T ₁₃	آسیب پذیر بودن جامعه از جنبه‌های اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی	
T ₁₄	افزایش روزافزون مخاطبین خدمات حمایتی	
T ₁₅	خطرپذیری جامعه از جهت بیماری‌های رفتاری و واگیر	
T ₁₆	مشخص نبودن جایگاه آموزش مدیریت بحران	
T ₁₇	عدم اطلاع‌رسانی و معرفی توانمندیهای جمعیت در زمینه مدیریت حوادث و سوانح	
T ₁₈	نبود تمایل به تحصیل در دانشگاه‌های علمی کاربردی	
T ₁₉	نبود تمایل اساتید مجرب به تدریس در دانشگاه علمی کاربردی	
T ₂₀	عدم ارتباط با مراکز دانشگاهی داخلی و بین‌المللی	
T ₂₁	کم‌اهمیت بودن دانشگاه علمی کاربردی در نگاه افراد داوطلب تحصیلات تکمیلی	
T ₂₂	نحوه و ارتباط مراکز پژوهشی فعال در زمینه مدیریت بحران کشور با یکدیگر	
T ₂₃	عدم ارزیابی پروژه‌های تحقیقاتی در کشور	
T ₂₄	توان علمی پایین پژوهشگران	
T ₂₅	کاهش مشارکت‌های خیرین	
T ₂₆	کاهش تمایل جامعه نسبت به فعالیت‌های داوطلبی	

پس از برگزاری نشست مدیران عامل، دو نشست کارشناسی با حضور نمایندگان تام‌الاختیار برنامه‌ریزی و همچنین در دو مرحله با استفاده از تکنیک بارش فکری و تکنیک دلفی فهرست نهایی عوامل موثر بر تحقق اهداف و مأموریت‌های جمعیت احصاء شد (جدول ۴-۸). در مجموع ۱۴ قوت، ۲۰ ضعف، ۹ فرصت و ۷ تهدید احصاء شد.

جدول ۴-۸: فهرست پالایش شده عوامل

ردیف	نقاط قوت	نقاط ضعف	فرصت‌ها	تهدیدها
۱	وجود سازوکار کارآمد جهت تصویب مقررات و دستورعمل‌های لازم برای اجرای وظایف جمعیت (شورای عالی و کمیسیون‌ها)	ضعف در تناسب اختیارات با مسئولیت‌ها و وجود نظام تصمیم‌گیری متمرکز	هم‌راستایی اصول و ارزش‌های جمعیت با اصول اسلامی-ایرانی	کاهش علاقه به مشارکت در فعالیت‌های داوطلبانه
۲	وجود دستورعمل‌ها و آیین‌نامه‌های تخصصی در تمام حوزه‌های فعالیت جمعیت حسن شهرت و برندسازی جمعیت در سطح ملی و بین‌المللی	تناسب نداشتن ساختار سازمانی با وظایف و مأموریت‌ها	جوان بودن جامعه ایرانی	عدم تناسب انتظارات جامعه و مسئولین با تکالیف جمعیت
۳	قابلیت دسترسی سریع و آسان به نیروهای داوطلب متخصص و آماده خدمت به جامعه	ناکافی بودن تعداد پرسنل (۵۰٪ چارت سازمانی تکمیل نشده است)	اعتماد و مقبولیت مردمی به جمعیت	بی‌ثباتی سیاسی و اقتصادی منطقه
۴	بهره‌مندی از پرسنل تحصیل کرده (۳۳٪ فوق لیسانس و دکتری و ۴۸٪ لیسانس)	پایین بودن عمر مدیریت در سطوح ارشد و میانی	وجود زمینه جلب همکاری و تعامل با رسانه‌ها	تنوع قومی و مذهبی و وجود حدود هفت میلیون آواره و پناهنده
۵	وجود شبکه و ظرفیت گسترده ارائه خدمات امداد و نجات در سطح کشور (انبارها، پایگاه‌های امدادی)	توزیع نامتوازن منابع انسانی میان صف و ستاد	نگاه مثبت و تعامل تشکلهای مردم نهاد	حادثه‌خیز بودن کشور
۶	گسترش نفوذ، آموزش‌ها و تاثیرگذاری جمعیت با تاسیس و سامان‌دهی شش هزار خانه هلال در سطح کشور باهدف افزایش تاب‌آوری جامعه در برابر مخاطرات با محوریت داوطلبان	مشکلات سخت‌افزاری و نرم‌افزاری	نگاه مثبت و تعامل سازمان‌ها و نهادهای بین‌المللی	عدم توسعه فرهنگ خودامدادی در جامعه
۷	بهره‌مندی از شبکه ارائه خدمات بهداشت، درمان و توان‌بخشی در سطح کشور	عدم استقرار نظام یکپارچه مدیریت، رصد و پایش فعالیت‌ها با استفاده از شاخص‌های کلیدی و استانداردها	برخورداوری از حمایت‌های ممتاز حاکمیت و دولت	آسیب‌پذیر بودن جامعه از جنبه‌های اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی
۸	وجود مراکز درمانی در خارج از کشور (بیمارستان امام علی (ع) نجف)	نارسایی در مولدسازی سرمایه‌های منقول و غیرمنقول و پایین بودن بهره‌وری شرکت‌های وابسته	الزامات قانونی و تقاضای بالا برای بهره‌مندی از خدمات آموزش عمومی جمعیت	
۹	بهره‌مندی از زیرساخت‌های سرمایه‌ای، بازرگانی و تولیدی (شامل شرکت نساجی هلال، سازمان تدارکات پزشکی)	ضعف در استقرار بودجه‌ریزی مبتنی بر عملکرد و مدیریت توزیع منابع	وجود قوانین و مقررات (قانون مدیریت بحران، اساسنامه، آئین‌نامه‌های قانونی مدیریت بحران) متناسب با مأموریت‌های جمعیت	

۱۰	موقعیت ممتاز جمعیت برای مشارکت و تعامل با نهادهای بین‌المللی جهت تحقق مأموریت‌های بشردوستی	ضعف در مدیریت اقلام امدادی	
۱۱	قابلیت پاسخگویی سریع و کارآمد به نیازهای بین‌المللی (تیم ERU بهداشت و درمان)	ضعف در سازمان‌دهی و مدیریت سازمان‌های مردم نهاد، گروه‌های جهادی و چهره‌ها در راستای مأموریت‌های جمعیت	
۱۲	بهره‌مندی از بستر رسانه‌های مکتوب و مجازی برای اطلاع‌رسانی فعالیت‌ها و شبکه خبرنگاران داوطلب جهت تولید محتوی	سطح پایین وفاداری به اجرای برنامه‌های تدوین شده	
۱۳	وجود زیرساخت نسبتاً مطلوب آموزشی و پژوهشی شامل شبکه مربیان، کلاس‌های آموزشی و موسسات علمی و کاربردی و همچنین موسسات پژوهشی	ضعف در کار گروهی و تیمی	
۱۴	استفاده از نظام اطلاعاتی مناسب در حادثه (DMIS و GIS)	فرسودگی بخشی از ابنیه و تاسیسات جمعیت	
۱۵		عدم تناسب منابع مالی جمعیت با مأموریت‌های محوله	
۱۶		ضعف در جذب و نگهداری داوطلبان و جوانان	
۱۷		ضعف در روش‌های سریع، آسان، متنوع و مردم‌پسند برای جذب کمک‌های مردمی	
۱۸		ضعف در فراگیرسازی آموزش‌های عمومی	
۱۹		ضعف در ترویج و تبلیغ ارزش‌ها و خدمات جمعیت	
۲۰		ضعف در استفاده اثربخش و کارا از منابع موجود (پژوهش‌ها، منابع انسانی و غیره)	

وزن دهی عوامل احصاء شده

در این مرحله از دو رویکرد ارائه شده توسط دکتر احمدوند و پرفسور دیوید^۱ برای وزن دهی عوامل احصاء شده استفاده شد. روش ارائه شده توسط دکتر احمدوند شامل دو عنصر اصلی می‌شود: (الف) ضریب اهمیت عامل نسبت به سایر عوامل (در بازه یک تا ۹)؛ و (ب) میزان توانایی سازمان در بهره‌گیری از عامل مذکور (که خود شامل دو بخش در شرایط موجود و در شرایط مطلوب می‌شود). در این بخش نیز نیاز است که امتیاز مربوط به هر عامل در بازه یک تا ۹ تعیین شود (شکل ۴-۶).

شکل ۴-۶: فرم طراحی شده بر اساس رویکرد دکتر احمدوند

ردیف	تهدیدا	وزن اهمیت عامل نسبت سایر عوامل	میزان توانایی سازمان در پاسخگویی به عامل مزبور			
			در شرایط موجود		در شرایط مطلوب	
			امتیاز	نمره نهایی	امتیاز	نمره نهایی
			۱، ۲، ...، ۹	(ضریب اهمیت × امتیاز)	۱، ۲، ...، ۹	(ضریب اهمیت × امتیاز)

فرم طراحی شده توسط پرفسور دیوید نیز شامل دو بخش می‌شود: (الف) ضریب اهمیت عامل نسبت به سایر عوامل (امتیاز بین صفر تا ۱)؛ و (ب) میزان توانایی سازمان در بهره‌گیری از عامل مذکور (در شرایط موجود و در شرایط مطلوب). در مورد گزینه ب، همان‌طور که در شکل ۴-۷ نشان داده شده است، نمره باید بین یک تا چهار باشد.

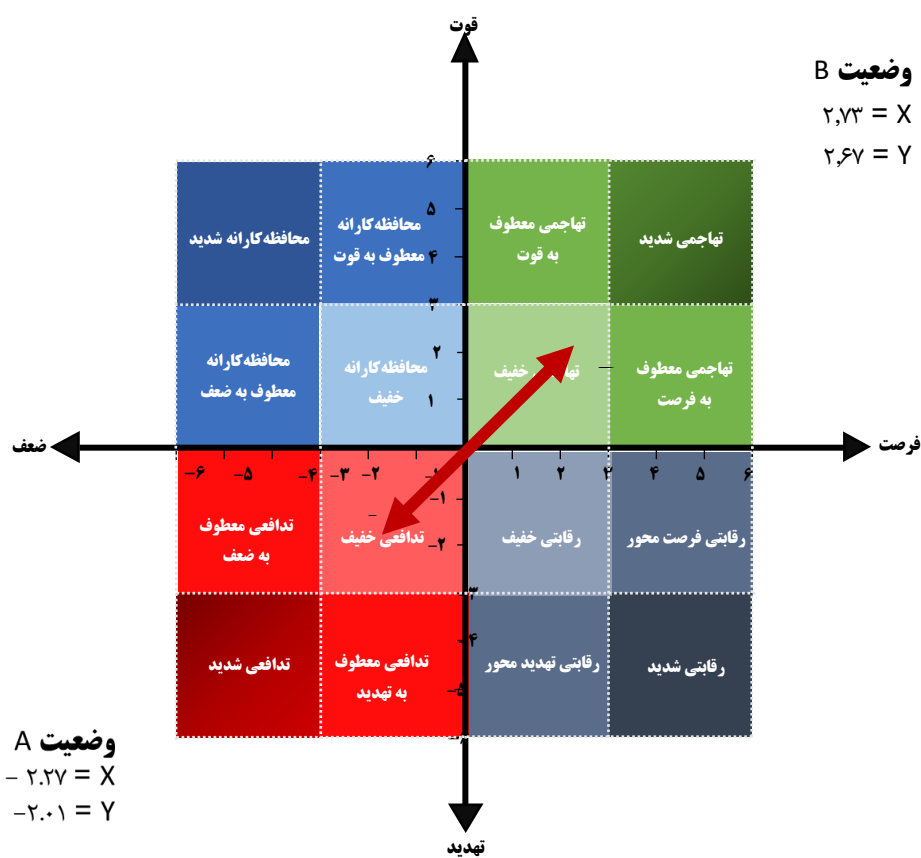
شکل ۴-۷: فرم طراحی شده بر اساس رویکرد دیوید

ردیف	فهرست نقاط قوت	وزن اهمیت عامل نسبت سایر عوامل	میزان توانایی سازمان در بهره‌گیری از عامل مزبور					
			در شرایط موجود			در شرایط مطلوب		
			امتیاز			امتیاز		
			قوت	$2 < x < 4$	(ضریب اهمیت × امتیاز)	ضعف	$1 < x < 2$	(ضریب اهمیت × امتیاز)

در این مرحله هر دو چک‌لیست دکتر احمدوند و پرفسور دیوید برای معاونین، روسای سازمان‌ها، مدیران عامل و دیگر صاحب‌نظران ارسال شد.

تعیین جایگاه سازمان با استفاده از رویکرد^۱ SPACE

در این گام در ابتدا فهرست عوامل داخلی و خارجی برای امتیاز دهی با رویکرد دکتر احمدوند در اختیار کارشناسان و نمایندگان واحدهای سازمان قرار گرفت و سپس با محاسبات فنی مربوط مختصات جایگاه سازمان در وضع موجود و آتی مشخص شد. با توجه به اطلاعات فرمهای تکمیل شده و همچنین نظر کارگروه تدوین برنامه موقعیت سازمان در وضع موجود در حالت تدافعی خفیف جایگاه سازمان در حالت آتی در قسمت تهاجمی خفیف قرار گرفت و لذا به نظر می‌رسد بایستی از راهبردهای تحولی (ترکیبی از راهبرهای توسعه‌ای و محافظه کارانه) استفاده شود. نتایج اولیه در شکل ۴-۸ ارائه شده است.



شکل ۴-۸: تعیین موقعیت سازمان بر اساس رویکرد دکتر احمدوند

^۱- Strategi Position & Action Evaluation Matrix

فصل پنجم:

**• راهیابی به
راهبردها**

فصل پنجم: راه‌یابی به راهبردها

مقدمه

پس از طی مراحل قبل و تهیه ماتریس‌های بررسی عوامل داخلی و خارجی و همچنین تدوین بیانیه‌های مأموریت و چشم‌انداز اکنون مرحله تدوین استراتژی‌های جمعیت رسیده است. در این مرحله می‌بایست با استفاده از داده‌های بدست آمده و با مقایسه این داده‌ها نوع استراتژی‌های سازمان را شناسایی کرد. در این مرحله مانند مراحل قبل، از همکاری مشاوران علمی و متخصصان حوزه مدیریت و برنامه‌ریزی راهبردی بطور ویژه استفاده شده است.

تدوین استراتژی اگرچه دارای مراحل متعددی است اما این مرحله از طرح از بیشترین اهمیت برخوردار است. در این مرحله سازمان راه‌های دستیابی به چشم‌انداز خود را شناسایی و مورد تجزیه و تحلیل قرار می‌دهد. استراتژی‌ها مهم‌ترین عناصر تحول سازمان هستند و کلیه سازمان‌ها از آنها نه تنها بعنوان راه دستیابی به چشم‌انداز بهره می‌گیرند بلکه محور تحول در ارکان سازمانی نظیر مدیریت منابع انسانی، ساختار سازمانی و سیستم‌ها و روش‌های مورد استفاده در عملیات می‌باشند. استراتژی‌ها به یک تعریف دیگر برای یک سازمان میتواند مزیت و برتری به شمار آید. بنابراین می‌بایست در تدوین استراتژی تمامی توان رهبری و مدیریتی سازمان بکارگرفته شود.

در این گزارش، به الگوی تدوین استراتژی موقعیت استراتژیک پرداخته شده است. در شناسایی استراتژی‌های جمعیت از داده‌های بدست آمده در مراحل قبل و ماتریس SWOT استفاده شده است.

الگوی تدوین استراتژی

استراتژی^۱ را می‌توان راه رسیدن به اهداف استراتژیک سازمان تلقی کرد، به گونه‌ای که این راه در راستای مأموریت و چشم‌انداز سازمان بوده و با توجه به عوامل خارجی (فرصت‌ها و تهدیدها) و عوامل داخلی (قوت‌ها و ضعف‌ها) طوری تعیین شده باشد که با استفاده از قوت‌های داخلی از فرصت‌های خارجی به درستی بهره‌برداری نموده، ضعف‌های داخلی را از بین ببرد و از تهدیدهای خارجی نیز بپرهیزد.

در بررسی استراتژی‌ها درباره شیوه انتخاب استراتژی‌هایی بحث می‌شود که می‌توان بدان وسیله به بهترین شکل ممکن به هدف‌های استراتژیک و مأموریت سازمان دست یافت. توجه همزمان به استراتژی‌ها، هدف‌های استراتژیک، مأموریت سازمان و بررسی اطلاعات داخلی و خارجی سازمان مبنایی را بدست می‌دهد که می‌توان بر آن اساس استراتژی‌های قابل اجرا را شناسایی و مورد ارزیابی قرار داد. استراتژی‌ها باعث می‌شوند که سازمان با طی مراحل تدریجی از حالت کنونی خود پا فراتر گذاشته و به پایگاه مورد نظر (در آینده) دست یابد مگر اینکه ناگهان با وضعی ناگوار روبرو شود. استراتژی‌های گوناگون در سایه امور تصادفی عرضه نمی‌شوند، آنها از مأموریت سازمان، هدف‌های استراتژیک و ارزیابی عوامل داخلی و خارجی نشأت می‌گیرند.

تجزیه و تحلیل موقعیت (داخلی و خارجی) و مرور چشم‌انداز، مأموریت و اهداف برای بررسی و انتخاب استراتژی ضروری است. استراتژیست‌ها هیچ‌گاه همه گزینه‌ها و راه‌های امکان‌پذیر را که به نفع سازمان هستند، مورد توجه قرار

۱-Strategy

نخواهند داد، زیرا بی نهایت راه عملی وجود دارد و برای اجرای هر یک از آنها می توان از راه های بسیار زیادی استفاده کرد.

مدیران و صاحب نظرانی که مسئول تعیین مأموریت سازمان، بررسی عوامل داخلی و خارجی بوده اند باید استراتژی های گوناگون را شناسایی و آنها را ارزیابی نمایند. در این فرایند باید نمایندگانی از بخش ها و واحدهای سازمان گنجانده شوند، درست همانند حالتی که پیش از این درباره تدوین مأموریت بحث کردیم. لازم به یادآوری است که مشارکت مدیران و کارکنان این فرصت را برای آنها به وجود می آورد تا آنچه که سازمان در حال اجرای آن است را به خوبی درک کنند و خود را متعهد به تأمین هدف های سازمان بدانند.

همه کسانی که در بررسی و انتخاب استراتژی ها مشارکت می کنند باید اطلاعات حاصل از بررسی های داخلی و خارجی سازمان را در اختیار داشته باشند. آگاهی از این اطلاعات و اشراف به مأموریت سازمان به مشارکت کنندگان کمک می کند که استراتژی های خاصی را که در ذهن و فکر خود دارند، بسیار شفاف بیان کنند.

چارچوب جامع تدوین استراتژی

روش های مهم تدوین استراتژی را می توان در یک چارچوب تصمیم گیری سه مرحله ای گنجانید. شکل ۵-۱ نشان دهنده چارچوب جامع تدوین استراتژی^۱ است. ابزارها و روش های ارائه شده در این چارچوب برای انواع سازمان ها (در اندازه های گوناگون) مناسب است و به استراتژیست ها کمک می کند که استراتژی ها را شناسایی، ارزیابی و گزینش نمایند.

۱. **مرحله ورودی (Input Stage):** در مرحله اول این چارچوب، اطلاعات اصلی مورد نیاز برای تدوین استراتژی ها مشخص می شود. این مرحله شامل ماتریس ارزیابی عوامل داخلی (IFE)، ماتریس ارزیابی عوامل خارجی (EFE) می باشد. البته علاوه بر این موارد، چشم انداز، مأموریت و اهداف استراتژیک سازمان نیز باید در این مرحله مرور شود. چه بسا شناخت بیشتری که از داخل، خارج و وضعیت رقابتی سازمان حاصل می شود، منجر به تغییر مأموریت و اهداف سازمان حتی در طول فرایند مدیریت استراتژیک شود. اطلاعاتی که در این مرحله (ورودی) بدست می آید مبنایی بدست می دهد که می توان از مقایسه و با در نظر داشتن آنها گزینه های مختلف استراتژی را شناسایی و ارزیابی نمود تا بهترین استراتژی ها انتخاب شوند.

۲. **مرحله تطبیق یا مقایسه (Matching Stage):** در مرحله دوم، با توجه به اطلاعات حاصل از مرحله اول، با در نظر داشتن، چشم انداز، مأموریت و اهداف سازمان، عوامل اصلی داخلی (قوت ها و ضعف های کلیدی و استراتژیک) و عوامل اصلی خارجی (فرصت ها و تهدیدهای استراتژیک) با هم تطبیق داده می شوند و در واقع بین آنها نوعی توازن ایجاد می شود. از تطبیق عوامل داخلی و خارجی با استفاده از ابزارهای گوناگون، استراتژی های

^۱ - Comprehensive Framework for Strategy Formulation

مختلف دستیابی به اهداف و تحقق مأموریت سازمان شناسایی می‌شوند تا در مرحله بعد ارزیابی شده و بهترین گزینه‌ها جهت اجرا انتخاب شوند. ابزارهایی که در مرحله دوم مورد استفاده قرار می‌گیرند عبارتند از: ماتریس استراتژی اصلی^۱ (GSM)، ماتریس ارزیابی موقعیت و اقدام استراتژیک^۲ (SPACE)، ماتریس‌های تجزیه و تحلیل پورتفولیو^۳ (PAM) (شامل ماتریس گروه مشاورین بستن^۴ (BCG)، ماتریس داخلی و خارجی^۵ (IE) و ماتریس شرکت جنرال الکتریک^۶ (GE))، ماتریس سوات^۷ (SWOT)، تحلیل سوالات بحرانی^۸ و برنامه ریزی بهبود عملکرد^۹ (PIP). بر اساس نوع سازمان و نیز شرایط حاکم بر فرآیند برنامه ریزی از میان تکنیک‌های فوق مواردی انتخاب و بکارگرفته می‌شود. در ارتباط با جمعیت که یک سازمان شبه دولتی است و دارای رویه‌های رقابتی نمی‌باشد از ماتریس‌های داخلی و خارجی و سوات بهره گرفته شده است.

۳. **مرحله تصمیم‌گیری (Decision Stage):** در مرحله سوم، با استفاده از روش منحصر بفرد ماتریس برنامه ریزی استراتژیک کمی^{۱۰} (QSPM)، گزینه‌های مختلف استراتژی‌های قابل اجرایی که در مرحله دوم شناسایی شده اند، به شیوه‌های عینی و بدون اعمال نظر شخصی مورد ارزیابی و قضاوت قرار می‌گیرند. این ماتریس جذابیت نسبی انواع استراتژی‌ها را مشخص می‌نماید و بدین گونه برای انتخاب استراتژی‌های خاص یک مبنای عینی ارائه می‌نماید. مشخصه بارز این ماتریس ترکیب قضاوت شهودی و تجزیه و تحلیل کمی برای انتخاب استراتژی‌های مناسب می‌باشد.

شکل ۵-۱: چارچوب جامع تدوین استراتژی

مرحله ورودی (Input Stage)		
ماتریس ارزیابی عوامل خارجی (EFE)	ماتریس ارزیابی عوامل داخلی (IFE)	مرور چشم‌انداز، مأموریت و اهداف جمعیت
مرحله تطبیق یا مقایسه (Matching Stage)		
ماتریس سوات (SWOT)	ماتریس داخلی و خارجی (IE)	
مرحله تصمیم‌گیری (Decision Stage)		
ماتریس برنامه ریزی استراتژیک کمی (QSPM)		

منبع: ۱۳۸۲، دیوید.

- 1 - Grand Strategy Matrix
- 2 - Strategic Position and Action Evaluation Matrix
- 3 - Portfolio Analysis Matrixes
- 4 - Boston Consulting Group Matrix
- 5 - Internal-External Matrix
- 6 - General Electric Matrix
- 7 - Strength, Weakness, Opportunity and Threat Matrix
- 8 - Critical Questions Analysis
- 9 - Performance Improvement Planning
- 10 - Quantitative Strategic Planning Matrix

از سازمان‌های فعال در یک صنعت و در یک شهر کوچک گرفته تا سازمان‌های فعال در زمینه‌های گوناگون با اندازه‌های مختلف و در شهرها، کشورها و مناطق مختلف دنیا، دارای چشم انداز، مأموریت و اهداف متفاوتی بوده و عوامل و متغیرهای خارجی و داخلی متفاوتی بر آنها تأثیر گذاشته یا از آنها تأثیر می‌پذیرند و بر همین اساس هر کدام از آنها از قوت‌ها و ضعف‌های مختلف و منحصر بفردی برخوردار بوده و با فرصت‌ها و تهدیدهای متفاوتی مواجه هستند. بر این اساس اگر استراتژی را طرح و نقشه‌ای جهت دستیابی به اهداف استراتژیک و در نهایت تحقق مأموریت سازمانی بدانیم که در این مسیر تلاش می‌کند تا با تکیه بر قوت‌ها از فرصت‌های محیطی استفاده بهینه کرده، ضعف‌های داخلی را پوشش داده و از تهدیدهای محیطی پرهیز نماید بطوریکه رضایت ذینفعان را بشکلی بهتر از سایرین جلب کند، در آنصورت هر سازمانی جهت دسترسی به مأموریت و اهداف منحصر به فرد خود می‌تواند استراتژی خاص خود را داشته باشد و بنابراین حداقل به تعداد سازمان‌های فعال در دنیا استراتژی می‌تواند وجود داشته باشد. با وجود اینکه مطلب فوق تا حدود زیادی صحت دارد ولی باید توجه داشت هر سازمانی که متولد می‌شود و دوره عمر خود را تا مرحله زوال طی می‌کند، همواره هدف مشخصی دارد و آن تداوم حیات و کسب موفقیت روز افزون می‌باشد. که البته به دنبال این اهداف، اهدافی چون ارائه خدماتی با کیفیت و قیمت مناسب، جلب رضایت خدمت گیرندگان، توجه به جامعه و تصورات عموم، منتفع ساختن ذینفعان و ... مطرح می‌شود و در سایه رقابت فزاینده و تلاطمات محیطی، نگرش بلند مدت، گرایش به محیط، عملکردی بهتر از رقبای، تنوع فعالیت‌ها و ... ضرورت پیدا می‌کند. بنابراین با وجود منحصر بفرد بودن مأموریت، اهداف و فعالیت‌های سازمان‌ها، همه آنها در حالت کلی در هر زمینه‌ای که فعالیت داشته باشند به دنبال بقا و پیشرفت هستند. بر این اساس می‌توان استراتژی‌های سازمان‌ها را در حالت کلی در هر زمینه‌ای که فعالیت داشته باشند در شرایط مختلف محیطی و داخلی برای رسیدن به اهداف پیشرفت، حفظ وضع موجود یا پسرفت در سطوح مختلف تقسیم بندی کرد.

ابزارهای بررسی و انتخاب استراتژی

با توجه به اینکه ابزارهای زیادی جهت تجزیه و تحلیل و انتخاب استراتژی در سطح کل سازمان استفاده شده‌اند و بسیاری از آنها نیاز به محاسبات مشکل، زمان بر و هزینه‌بر دارد، در این مطالعه سعی می‌شود برای هر سطح یک یا حداکثر دو ابزاری معرفی شود که نیازی به محاسبات زیاد نداشته باشد و براحتی بتوان عوامل داخلی و خارجی سازمان را در آن تطبیق داده و استراتژی‌های ممکن را شناسایی نمود.

با وجود ابزارهایی مانند ماتریس ارزیابی موقعیت و اقدام استراتژیک، ماتریس‌های تجزیه و تحلیل پرتفولیو (شامل؛ GE، IE، BCG)، تحلیل سوالات بحرانی، مدل برنامه‌ریزی بهبود عملکرد و ...، ابزاری که از سهولت کافی برخوردار بوده و بطور گسترده در همه سطوح کاربرد دارد، ماتریس فرصت، تهدید، قوت، ضعف (SWOT) می‌باشد. در این مطالعه برای سطح کل سازمان، ماتریس SWOT و IE جهت بررسی و انتخاب استراتژی‌ها توضیح داده می‌شوند.

۱. ماتریس تهدیدات، فرصت‌ها، نقاط قوت و نقاط ضعف (SWOT) ابزاری برای شناسایی کل استراتژی‌ها

این ماتریس یکی از ابزارهای مهمی است که مدیران بدان وسیله اطلاعات مربوط به عوامل داخلی و خارجی را مقایسه می‌کنند و می‌توانند با استفاده از آن چهار نوع استراتژی ارائه نمایند: استراتژی‌های SO، استراتژی‌های WO، استراتژی‌های ST، استراتژی‌های WT. مقایسه کردن عوامل اصلی داخلی و خارجی از مشکل‌ترین بخش‌های تهیه ماتریس تهدیدات، فرصت‌ها، نقاط ضعف و نقاط قوت است و به قضاوت‌های خوبی نیاز دارد و نیز چیزی به نام بهترین مجموعه عوامل قابل مقایسه وجود ندارد. در این ماتریس در هر مرحله دو عامل با هم مقایسه می‌شوند و هدف این نیست که بهترین استراتژی‌ها را مشخص نمود، بلکه هدف تعیین استراتژی‌های قابل اجرا می‌باشد. بنابراین، همه استراتژی‌هایی که در ماتریس تهدیدات، فرصت‌ها، نقاط قوت و نقاط ضعف ارائه می‌گردند، انتخاب و اجرا نخواهد شد. در شکل ۵-۲، ماتریس تهدیدات، فرصت‌ها، نقاط قوت و نقاط ضعف نشان داده شده است. توجه کنید که این ماتریس دارای ۹ خانه است. همان گونه که شکل نشان می‌دهد، چهار خانه دارای عامل اصلی هستند، چهار خانه استراتژی‌های را نشان می‌دهند و یک خانه سفید یا خالی است. چهار خانه‌ای که نشان دهنده استراتژی‌ها هستند، در واقع استراتژی‌های WO، SO، ST، WT می‌باشند که پس از تکمیل شدن چهار خانه حاشیه‌ای مربوط به عوامل اصلی (T و O، W، S) به وجود می‌آیند.

شکل ۵-۲: ماتریس تهدیدات، فرصت‌ها، نقاط ضعف، نقاط قوت (SWOT)

نقاط قوت - S	نقاط ضعف - W	
استراتژی‌های SO	استراتژی‌های WO	فرصت‌ها - O
با بهره‌جستن از قوت‌ها در صدد بهره‌برداری از فرصت‌ها برآیید.	با بهره‌جستن از فرصت‌ها نقاط ضعف را از بین ببرید.	
استراتژی‌های ST	استراتژی‌های WT	تهدیدات - T
برای احتراز از تهدیدات از نقاط قوت استفاده کنید	نقاط ضعف را کاهش دهید و از تهدیدات پرهیز کنید	

از طریق بکارگیری ابزارهای بررسی استراتژی‌ها (ماتریس IE و SWOT)، عوامل داخلی و خارجی سازمان با هم تطبیق داده شده و استراتژی‌های ممکن جهت برخورد مناسب با این عوامل شناسایی می‌شوند. مساله مهم و در واقع نتیجه این فرایند، انتخاب درست استراتژی‌هایی است که باید در سازمان اجرا شوند. این مرحله از اهمیت فوق‌العاده زیادی برخوردار است چرا که قسمت اعظمی از منابع سازمان را درگیر اجرای استراتژی‌ها خواهد نمود، پس باید دقت لازم به عمل آید تا بهترین استراتژی‌ها از میان گزینه‌های شناسایی شده انتخاب شود.

۲. ماتریس عوامل داخلی و خارجی (IE) ابزاری برای تعیین استراتژی‌های مناسب

به کمک این ماتریس سازمان می‌تواند موقعیت خود را در ارتباط با عوامل داخلی و خارجی احصاء کرده و در نهایت از میان کل استراتژی‌های شناسایی شده در ماتریس SWOT استراتژی‌های مناسب را شناسایی و در دستور اجرای قرار دهد.

بر اساس این ماتریس، سازمان بایستی امتیازاتی که در ماتریس‌های بررسی عوامل داخلی و خارجی بدست آورده است را در ابعاد افقی و عمودی این ماتریس قرار دهد. در این صورت با قرار گرفتن سازمان در یکی از خانه‌های این ماتریس، استراتژی مربوط به آن برای سازمان مشخص می‌شود.

شکل ۵-۳: ماتریس عوامل داخلی و خارجی (IE)

نمره نهایی ارزیابی عوامل داخلی

۱	۲	۲/۵	۳	۴
۲	استراتژی محافظه کارانه	۱	استراتژی تهاجمی	۴
۴	استراتژی تدافعی	۳	استراتژی رقابتی	۲
				۱

نمره نهایی ارزیابی عوامل خارجی

در قالب این ماتریس چهار نوع استراتژی ممکن است برای سازمان مطرح شود:

▪ استراتژی‌های رشد یا توسعه یا تهاجمی

اگر امتیازات سازمان به گونه‌ای باشد که در خانه ۱ قرار گیرد، این بدان معنی است که از لحاظ عوامل خارجی با فرصت بیشتر و از نظر عوامل داخلی با قوت بیشتری مواجه است و برای چنین واحدهایی بایستی استراتژی توسعه اتخاذ شود. این نوع استراتژی‌ها را استراتژی‌های تهاجمی یا رشد می‌نامند که با استراتژی‌های SO معادل می‌باشند.

▪ استراتژی‌های محافظه کارانه

اگر امتیازات سازمان به گونه‌ای باشد که در خانه ۲ قرار گیرد، این بدان معنی است که با فرصت بیشتر ولی در عین حال به ضعف بیشتری مواجه است و باید با با اتکای به فرصت‌ها تصمیم به ماندن در صحنه رقابت بگیرد و جهت رفع ضعف‌های داخلی با اتخاذ استراتژی محافظه کارانه، به حمایت از عوامل داخلی برآید این نوع استراتژی‌ها با استراتژی-WO های در ماتریس SWOT مطابقت دارد.

▪ استراتژی‌های رقابتی

قرار گرفتن در خانه شماره ۳ به این معنی است که سازمان دارای قوت‌های مناسبی است ولی در محیط خارج با تهدید روبرو است. در چنین شرایطی سازمان باید با کمک قوت‌های خود از تهدیدات بیرونی احتراز ورزد و تلاش کند آنها را به فرصت تبدیل نماید. استراتژی‌های رقابتی هم‌تراز با استراتژی‌های ST است.

▪ استراتژی‌های تدافعی

اگر امتیازات سازمان به گونه‌ای باشد که در خانه ۴ قرار گیرد، این بدان معنی است که از لحاظ عوامل خارجی با تهدید بیشتر و از نظر عوامل داخلی با ضعف بیشتری مواجه است و در حال حاضر با چیزی به غیر از هزینه‌های گزاف نگهداری و ضرر مواجه نمی‌باشد و به نظر می‌رسد که اتخاذ استراتژی‌هایی از نوع برداشت یا کاهش فعالیت‌ها برای تداوم حیات سازمان یا تعیین تکلیف و جلوگیری از ضرر بیشتر آن مناسب باشند. در این شرایط استراتژی‌های **WT** استراتژی‌های مناسب سازمان می‌باشند.

مفروضات اساسی تدوین استراتژی

مفروضات اساسی در تدوین استراتژی همان فرصت‌ها، تهدیدها، قوت‌ها و ضعف‌های سازمان است. بدیهی است استراتژی‌های سازمان باید با تطبیق این عوامل بدست آید. بنابراین می‌توان مفروضات اساسی استراتژی‌های سازمان را می‌توان به شرح زیر معرفی نمود.

جدول ۵-۱: فرصت‌های جمعیت

کد	فرصت
۱۰	همراستایی اصول و ارزش‌های جمعیت با اصول اسلامی-ایرانی
۲۰	جوان بودن جامعه ایرانی
۳۰	اعتماد و مقبولیت مردمی به جمعیت
۴۰	وجود زمینه جلب همکاری و تعامل با رسانه‌ها
۵۰	نگاه مثبت و تعامل تشکلهای مردم نهاد
۶۰	نگاه مثبت و تعامل سازمان‌ها و نهادهای بین‌المللی
۷۰	برخورداري از حمايت‌های ممتاز حاکمیت و دولت
۸۰	الزامات قانونی و تقاضای بالا برای بهره‌مندی از خدمات آموزش عمومی جمعیت
۹۰	وجود قوانین و مقررات متناسب با ماموریت‌های جمعیت

جدول ۵-۲: تهدیدهای جمعیت

کد	تهدید
۱T	کاهش علاقه به مشارکت در فعالیتهای داوطلبانه
۲T	عدم تناسب انتظارات جامعه و مسئولین با تکالیف جمعیت
۳T	بی‌ثباتی سیاسی و اقتصادی منطقه
۴T	تنوع قومی و مذهبی و وجود حدود هفت میلیون آواره و پناهنده
۵T	حادثه‌خیز بودن کشور
۶T	عدم توسعه فرهنگ خودامدادی در جامعه
۷T	آسیب‌پذیر بودن جامعه از جنبه‌های اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی

جدول ۵-۳: قوت‌های جمعیت

کد	قوت
۱S	وجود سازوکار کارآمد جهت تصویب مقررات و دستورعمل‌های لازم برای اجرای وظایف جمعیت (شورای عالی و کمیسیون‌ها)؛
۲S	وجود دستورعمل‌ها و آیین‌نامه‌های تخصصی در تمام حوزه‌های فعالیت جمعیت؛
۳S	حسن شهرت و برندسازی جمعیت در سطح ملی و بین‌المللی؛
۴S	قابلیت دسترسی سریع و آسان به نیروهای داوطلب متخصص و آماده خدمت به جامعه؛
۵S	بهره‌مندی از پرسنل تحصیل کرده (۳۳٪ فوق لیسانس و دکتری و ۴۸٪ لیسانس)؛
۶S	وجود شبکه و ظرفیت گسترده ارائه خدمات امداد و نجات در سطح کشور (انبارها، پایگاه‌های امدادی)؛
۷S	گسترش نفوذ، آموزش‌ها و تاثیرگذاری جمعیت با تاسیس و سامان‌دهی شش هزار خانه هلال در سطح کشور باهدف افزایش تاب‌آوری جامعه در برابر مخاطرات با محوریت داوطلبان؛
۸S	بهره‌مندی از شبکه ارائه خدمات بهداشت، درمان و توان‌بخشی در سطح کشور؛
۹S	وجود مراکز درمانی در خارج از کشور (بیمارستان امام علی (ع) نجف)؛
۱۰S	بهره‌مندی از زیرساخت‌های سرمایه‌ای، بازرگانی و تولیدی (شامل شرکت نساجی هلال، سازمان تدارکات پزشکی)؛
۱۱S	موقعیت ممتاز جمعیت برای مشارکت و تعامل با نهادهای بین‌المللی جهت تحقق مأموریت‌های بشردوستانه؛
۱۲S	قابلیت پاسخگویی سریع و کارآمد به نیازهای بین‌المللی (تیم ERU (تیم واکنش اضطراری) بهداشت و درمان)؛
۱۳S	بهره‌مندی از بستر رسانه‌های مکتوب و مجازی برای اطلاع‌رسانی فعالیت‌ها و شبکه خبرنگاران داوطلب جهت تولید محتوی؛
۱۴S	وجود زیرساخت نسبتاً مطلوب آموزشی و پژوهشی شامل شبکه مربیان، کلاس‌های آموزشی و موسسات علمی و کاربردی و همچنین موسسات پژوهشی؛
۱۵S	استفاده از نظام اطلاعاتی مناسب در حادثه (GIS و DMIS) (سامانه اطلاعات جغرافیایی و سامانه اطلاعاتی مدیریت بحران).

جدول ۴-۵: ضعف‌های جمیت

کد	ضعف
۱۷	ضعف در تناسب اختیارات با مسئولیت‌ها و وجود نظام تصمیم‌گیری متمرکز؛
۲۷	تناسب نداشتن ساختار سازمانی با وظایف و ماموریت‌ها؛
۳۷	ناکافی بودن تعداد پرسنل (۵۰٪ چارت سازمانی تکمیل نشده است)؛
۴۷	پایین بودن عمر مدیریت در سطوح ارشد و میانی؛
۵۷	توزیع نامتوازن منابع انسانی میان صف و ستاد؛
۶۷	مشکلات سخت‌افزاری و نرم‌افزاری؛
۷۷	عدم استقرار نظام یکپارچه مدیریت، رصد و پایش فعالیت‌ها با استفاده از شاخص‌های کلیدی و استانداردها؛
۸۷	نارسایی در مولدسازی سرمایه‌های منقول و غیرمنقول و پایین بودن بهره‌وری شرکت‌های وابسته؛ ضعف در استقرار بودجه‌ریزی مبتنی بر عملکرد و مدیریت توزیع منابع؛
۹۷	ضعف در مدیریت اقلام امدادی؛
۱۰۷	ضعف در تناسب اختیارات با مسئولیت‌ها و وجود نظام تصمیم‌گیری متمرکز؛
۱۱۷	تناسب نداشتن ساختار سازمانی با وظایف و ماموریت‌ها؛
۱۲۷	ناکافی بودن تعداد پرسنل (۵۰٪ چارت سازمانی تکمیل نشده است)؛
۱۳۷	پایین بودن عمر مدیریت در سطوح ارشد و میانی؛
۱۴۷	توزیع نامتوازن منابع انسانی میان صف و ستاد؛
۱۵۷	مشکلات سخت‌افزاری و نرم‌افزاری؛
۱۶۷	عدم استقرار نظام یکپارچه مدیریت، رصد و پایش فعالیت‌ها با استفاده از شاخص‌های کلیدی و استانداردها؛
۱۷۷	نارسایی در مولدسازی سرمایه‌های منقول و غیرمنقول و پایین بودن بهره‌وری شرکت‌های وابسته؛
۱۸۷	ضعف در استقرار بودجه‌ریزی مبتنی بر عملکرد و مدیریت توزیع منابع؛ و
۱۹۷	ضعف در مدیریت اقلام امدادی.

استراتژی‌های پیشنهادی کمیته راهبردی

برای تعیین استراتژی‌های سطح سازمان ابتدا نقاط قوت، ضعف، فرصت‌ها و تهدیدهای جمعیت هلال احمر در قالب ماتریس SWOT و در اختیار رؤسای سازمان‌ها و معاونین جمعیت و همچنین نمایندگان آنان در کارگروه تدوین برنامه قرار گرفت. در این مرحله ابتدا استراتژی‌هایی که سازمان می‌تواند اتخاذ کند توسط مدیر پروژه و مشاور طرح شناسایی و به منظور درک صحیح گام تدوین استراتژی در اختیار اعضای کمیته کارشناسی قرار گرفت. سپس از آنها خواسته شد تا با تناظر یک به یک عوامل خارجی (فرصت‌ها و تهدیدها) با عوامل داخلی (قوت‌ها و ضعف‌ها) استراتژی‌های قابل اجرا

و موثر در تحقق چشم انداز و اجرای مأموریت را شناسایی و معرفی کنند. پس از آن اعضای این کمیته در قالب یک گروه به شرح زیر استراتژی های سازمان را مشخص نمودند.

گروه فوق با بحث و بررسی در جلسات کمیته راهبردی در خصوص استراتژی های WT,WO,ST,SO پیشنهاداتی ارائه کردند که مبنای انتخاب استراتژی های سازمان قرار گرفته است. هریک از استراتژی های معرفی شده حاصل از کنار هم قرار دادن عوامل داخلی و خارجی است. بنابراین استراتژی های شناسایی شده کاملاً بر مبنای ماتریس SWOT و با توجه به مأموریت و چشم انداز سازمان تدوین شده اند. به منظور درک آسان منشاء استراتژی های پیشنهادی با درج کدهای عوامل داخلی و خارجی تلاش شده است تا کد هریک از استراتژی ها مشخص گردد. کد استراتژی ها نمایانگر آندسته از عوامل داخلی و خارجی است که باعث می شود سازمان برای تحقق مأموریت و چشم انداز خود آن استراتژی ها را اتخاذ نماید. از آنجا که تمامی عوامل داخلی و خارجی مبنای تدوین استراتژی قرار گرفته است، کارشناسان، مشاوران علمی و مدیران سازمان کل استراتژی های قابل بررسی در سطح سازمان را شناسایی کرده اند. استراتژی های سطح سازمان، استراتژی هایی هستند که اجرای آنها نیاز به فعالیت بیش از دو واحد سازمانی دارد و منتج به اهداف اصلی یا چشم انداز سازمان می شوند.

تدوین استراتژی با استفاده از ابزار SWOT

در این مرحله پس از بررسی های لازم و با حضور مشاورین علمی از بر هم کنش عوامل داخلی با عوامل خارجی فهرست اولیه استراتژی ها احصاء گردید؛ شکل ۵-۴: استراتژی های اولیه

عوامل خارجی	عوامل داخلی	
S₁ وجود سازوکار جهت تصویب مقررات و دستورعمل‌های لازم برای اجرای وظایف جمعیت S₂ حسن شهرت و برندسازی جمعیت در سطح ملی و بین‌المللی S₃ قابلیت دسترسی سریع و آسان به نیروهای داوطلب متخصص و آماده خدمت به جامعه S₄ بهره‌مندی از پرسنل تحصیل کرده (۳۳٪ فوق لیسانس و دکتری و ۴۸٪ لیسانس) S₅ وجود شبکه و ظرفیت گسترده ارائه خدمات امداد و نجات در سطح کشور (انبارها، پایگاه‌های امدادی، GIS و DMIS) S₆ گسترش نفوذ، آموزش‌ها و تاثیرگذاری جمعیت با تاسیس و سامان‌دهی شش هزار خانه هلال در سطح کشور S₇ بهره‌مندی از شبکه ارائه خدمات بهداشت، درمان و توان‌بخشی در سطح کشور S₈ بهره‌مندی از زیرساخت‌های سرمایه‌ای، بازرگانی و تولیدی (شامل شرکت نساجی هلال، سازمان تدارکات پزشکی) S₉ موقعیت ممتاز جمعیت برای مشارکت و تعامل با نهادهای بین‌المللی جهت تحقق مأموریت‌های بشردوستی S₁₀ قابلیت پاسخگویی سریع و کارآمد به نیازهای بین‌المللی (تیم ERU بهداشت و درمان) S₁₁ وجود زیرساخت نسبتاً مطلوب آموزشی و پژوهشی	O₁ هم‌راستایی اصول و ارزش‌های جمعیت با اصول اسلامی-ایرانی O₂ جوان بودن جامعه ایرانی O₃ اعتماد و مقبولیت مردمی به جمعیت O₄ وجود زمینه جلب همکاری و تعامل با رسانه‌ها O₅ نگاه مثبت و تعامل تشکلهای مردم نهاد O₆ نگاه مثبت و تعامل سازمان‌ها و نهادهای بین‌المللی O₇ برخورداری از حمایت‌های ممتاز حاکمیت و دولت O₈ الزامات قانونی و تقاضای بالا برای بهره‌مندی از خدمات آموزش عمومی جمعیت O₉ وجود قوانین و مقررات متناسب با مأموریت‌های جمعیت ۱. تدوین مقررات تسهیلگر اجرای مأموریت جمعیت منطبق با فرهنگ عمومی ایران اسلامی. S₁O_{1.7.9} ۲. توسعه دیپلماسی فرهنگی-اجتماعی با فعالیت‌های برون مرزی در همکاری با نهادهای بین‌المللی با کمک تشکلهای مردمی جوان و متخصص. S₂O_{1.6} ۳. ترویج و توسعه مشارکت اجتماعی و خدمات داوطلبانه. S₃O_{1.3} ۴. استقرار نظام پیشنهادات و توانمندسازی جوانان و داوطلبان برای نقش آفرینی بیشتر در فعالیتهای عام المنفعه. S₁O_{2.3} ۵. استقرار نظام مدون بهره‌گیری از رسانه‌های مکتوب و غیر مکتوب. S₁O_{4.9} ۶. توسعه، توانمندسازی و نظام بخشی به خدمات سازمان‌های مردم نهاد در حوادث و سوانح ملی و بین‌المللی. S₂O_{5.67} ۷. حمایت از توسعه پایدار و ارتقاء کیفیت زندگی کارکنان و ذینفعان. S_{2.3}O_{2.3.7} ۸. حمایت جامع از داوطلبان و جوانان و بسترسازی لازم برای حضور مؤثر آنان. S₃O_{2.3.6.7} ۹. توسعه جامعه خود امداد، تاب‌آور و واکنش به‌هنگام به حوادث و سوانح. S_{3.5.7.9.10}O_{3.5.7} ۱۰. تشویق و ترغیب ایجاد تشکلهای مردمی با رویکرد کمک به تحقق اهداف جمعیت برای فعالیت در داخل و خارج کشور. S_{3.9}O_{2.4.5.9} ۱۱. تعامل و همکاری بهداشتی، درمانی	T₁ کاهش علاقه به مشارکت در فعالیت‌های داوطلبانه T₂ عدم تناسب انتظارات جامعه و مسئولین با تکالیف جمعیت T₃ بی‌ثباتی سیاسی و اقتصادی منطقه T₄ تنوع قومی و مذهبی و وجود حدود هفت میلیون آواره و پناهنده T₅ حادثه‌خیز بودن کشور T₆ عدم توسعه فرهنگ خودامدادی در جامعه T₇ آسیب‌پذیر بودن جامعه از جنبه‌های اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی ۱. توسعه اتاق‌های فکر و ایده‌پردازی برای مقابله با رکود فعالیت‌ها و ایجاد نوآوری در روش‌های انجام مأموریت‌های جمعیت. S₁T_{1.2.6.7} ۲. تشکلهای فعال سازی و فعال سازی گروه‌های بین‌المللی از متخصصین داخلی برای ارائه خدمات در عرصه‌های داخلی بین‌المللی. S_{2.3}T_{3.4.5} ۳. تدوین و اجرای پروژه‌های ملی و بین‌المللی در مشارکت با سازمان‌های بین‌المللی با ظرفیت نیروی‌های متخصص داوطلب داخلی. S_{1.3.4.9}T_{2.3.7} ۴. تیم سازی و سازماندهی نیروهای مقابله با حوادث با همکاری سازمان‌های مرتبط از جمله پدافند غیر عامل در اقصی نقاط کشور با کمک شهرداری‌ها و دهیاری‌ها. S_{4.5}T_{5.6} ۵. شناسایی، آموزش و سامان‌دهی نیروهای نخبه با هدف واکنش به‌هنگام و مؤثر در شرایط مورد نیاز. S_{4.6.11}T_{1.5.6} ۶. سازماندهی و آموزش عشایر در کمک‌رسانی و امداد و نجات در شهرهای حوزه جغرافیایی مرتبط. S_{11.4}T_{5.6} ۷. ظرفیت سازی خزانه‌ای نیروهای متخصص غیر شاغل حوزه بهداشت و درمان. S_{4.11}T_{1.2.5}

۸. مشارکت گسترده با نهادهای عمومی و شهرداری‌ها بر اساس برنامه‌های تولید و اشتغال هم راستا با ماموریت سازمان در بستر امکانات موجود جمعیت. S_{6.7.8T7} ۹. توسعه شبکه مجازی همکاری‌های بین‌المللی با کمک نیروهای متخصص داخلی و نهادهای بین‌المللی در حوزه‌های ماموریتی جمعیت. S_{3.9.10T3} ۱۰. ایجاد شبکه آموزش‌های مهارتی در سراسر کشور در بستر امکانات آموزشی و پژوهشی با کمک داوطلبان متخصص. S_{4.11T1.2.5.6} ۱۱. چابک سازی جمعیت با به کارگیری نیروهای انسانی و سرمایه‌های مادی در اختیار و جذب نیروهای نخبه و جوانان در سطح جامعه. ۱۲. توانمندسازی سرمایه‌های انسانی از طریق توسعه آموزش‌های مورد نیاز به منظور ارتقاء سطح کارایی و اثربخشی سازمان هلال احمر	توانبخشی، امدادی و آموزشی با نهادهای نیازمند در جغرافیای کشوری S_{4.5O2.7.8.9} ۱۲. استقرار نظام مسیر ارتقاء شغلی و شایسته‌سالاری در انتصابات. S_{4O7.8.9} ۱۳. مشارکت با بخش خصوصی در سرمایه گذاری و تولید اقلام عمومی و مورد نیاز با حفظ نقش مدیریت راهبردی جمعیت. S_{5O5.7.8} ۱۴. حمایت گسترده از تولید و ترویج مفاهیم آموزشی و مهارتی مورد نیاز جامعه در حوزه ماموریت‌های جمعیت. S_{6O3.5.8.9} ۱۵. توسعه آموزش‌های عمومی و خود امدادی با استفاده از تکنولوژی‌های نوین و خانه‌های هلال. S_{6.11O3.4.5} ۱۶. بازتاب فعالیت‌های بهداشتی و درمانی از طریق رسانه‌های داخلی و خارجی برای جلب مشارکت، جذب منابع و توسعه خدمات درمانی و توانبخشی. S_{7O4.5} ۱۷. ارتقاء و توسعه زیرساخت‌های تولیدی، سرمایه‌ای و بازرگانی با بهره‌گیری از حمایت‌های حاکمیت با تاکید بر سازوکار مشارکت عمومی-خصوصی. S_{8O6.7} ۱۸. توسعه مشارکتی اقتصاد اجتماعی مبتنی بر امکانات جمعیت با بخش خصوصی با حفظ مدیریت راهبردی جمعیت. S_{8O2.3.4.5} ۱۹. توسعه فعالیت‌های جمعیت در کشورهای دیگر در راستای دیپلماسی فرهنگی اجتماعی در حوزه بهداشت و درمان. S_{9.1O5.6.9} توسعه دیپلماسی عمومی برای تبیین فرهنگ نوع دوستی ایران اسلامی و افزایش صلح و دوستی. S_{9O1.6.7} ۲۰. توسعه آموزش و پژوهش به منظور تامین منابع آموزشی و پژوهشی حوزه ماموریت و آموزش‌های مورد نیاز جامعه از طریق ایجاد مراکز وابسته. S_{11O2.3.7.8}	
---	---	--

۱. توسعه آموزش‌های توانمندساز و افزایش قدرت سازماندهی در مدیران سطوح مختلف، نیروهای عملیاتی و داوطلبان نخبه. $W_{2.5.7.8.9.10.14}T_{2.5.6.7}$ ۲. بازنگری یا طراحی سازوکارهای عملیات در شرایط بحران و غیربحران برای انجام فعالیت‌های جمع‌آوری کمک‌ها و فرهنگ‌سازی $W_{7.8.9.10}T_{1.2.3.7}$ ۳. استقرار نظام شایسته‌سالاری در مدیریت با کمک ارزیابی‌های داخلی و نظرسنجی‌های برون سازمانی با کمک سامانه‌های هوشمند. $W_{2.3.6.8.11}T_{1.2}$ ۴. شناسایی نیروهای نخبه ناشناس در رشته‌های مختلف از میان اقوام کشور و استفاده از مزیت‌های تخصصی آنان در مناطق دیگر. $W_{4.8.10.14}T_{1.2.4.7}$ ۵. حمایت، تقویت و توسعه سازمان‌های مردم‌نهاد جهت کمک به انجام بهینه وظایف و مأموریت‌های جمعیت $W_{9.10.11}T_{1.5.6.7}$ ۶. استحکام ساخت درونی و افزایش بهره‌وری دارایی‌های جمعیت به‌عنوان پیش‌رانه‌های دستیابی به هلال احمر چابک و توانا در مدیریت بحران $W_{5.7.8}T_{3.7}$	۱. باز طراحی ساختاری و مهندسی مجدد با رویکرد علمی، فناوری و مساله‌محور. $W_{1.2.3.6.7.8.10}O_{5.6.7.8}$ ۲. ایجاد شرکت‌های جدید بهره‌ور با مشارکت بخش خصوصی با کمک سرمایه‌های موجود جمعیت. $W_{5}O_{3.5.6.9}$ ۳. توسعه آموزش‌های بینشی-دانشی برای مدیران ارشد و میانی و مهارتی برای تیم‌های عملیاتی. $W_{2.3.7.8.14}O_{8.9}$ ۵. گسترش ارزیابی‌های هوشمند در مدیریت سازمان و جایگزینی شایسته‌سالارانه مدیران ضعیف در سطوح مختلف. $W_{2.4.6.14}O_{7.9}$ ۶. جذب نیروهای ارزشی بینشی جدید هم‌راستا با اهداف راهبردی جمعیت. $W_{3.5.7.8.14}O_{1.2.3.7}$ ۷. آموزش و توسعه روش‌های نوین جذب منابع مردمی بر اساس ساز و کارهای مبتنی بر پژوهش‌های کاربردی. $W_{4.5.8.11}O_{2.7.9}$ ۸. استقرار سامانه‌های عملیاتی مبتنی بر بهره‌وری و نظام هزینه-فایده در سازمان‌های استانی. $W_{4.5.6.14}O_{3.5.7.9}$	W_1 ضعف در تناسب اختیارات با مسئولیت‌ها و وجود نظام تصمیم‌گیری متمرکز W_2 پایین بودن عمر مدیریت در سطوح ارشد و میانی W_3 توزیع نامتوازن منابع انسانی میان صف و ستاد W_4 مشکلات سخت‌افزاری و نرم‌افزاری W_5 نارسایی در مولدسازی سرمایه‌های منقول و غیرمنقول و پایین بودن بهره‌وری شرکت‌های وابسته W_6 ضعف در استقرار بودجه‌ریزی مبتنی بر عملکرد و مدیریت توزیع منابع W_7 ضعف در مدیریت اقلام امدادی W_8 ضعف در سازمان‌دهی و مدیریت سازمان‌های مردم‌نهاد، گروه‌های جهادی و چهره‌ها در راستای مأموریت‌ها W_9 فرسودگی بخشی از ابنیه و تاسیسات جمعیت W_{10} ضعف در جذب و نگهداری داوطلبان و جوانان W_{11} ضعف در روش‌های سریع، آسان، متنوع و مردم‌پسند برای جذب کمک‌های مردمی W_{13} ضعف در فراگیرسازی آموزش‌های عمومی W_{14} ضعف در استفاده اثربخش و کارا از منابع موجود (پژوهش‌ها، منابع انسانی و غیره)
--	---	--

شکل ۴-۵: استراتژی‌های اولیه

استراتژی‌های رشد یا تهاجمی یا توسعه‌ای جمعیت (SO)

۱. تدوین مقررات تسهیلگر اجرای مأموریت جمعیت منطبق با فرهنگ عمومی ایران اسلامی. $S_1O_{1.7.9}$
۲. توسعه دیپلماسی فرهنگی-اجتماعی با فعالیت‌های برون مرزی در همکاری با نهادهای بین‌المللی با کمک تشکل‌های مردمی جوان و متخصص. $S_2O_{1.6}$
۳. ترویج و توسعه مشارکت اجتماعی و خدمات داوطلبانه. $S_3O_{1.3}$
۴. استقرار نظام پیشنهادات و توانمندسازی جوانان و داوطلبان برای نقش آفرینی بیشتر در فعالیتهای عام‌المنفعه. $S_1O_{2.3}$
۵. استقرار نظام مدون بهره‌گیری از رسانه‌های مکتوب و غیر مکتوب. $S_1O_{4.9}$
۶. نظام بخشی به خدمات سمن‌ها در حوادث ملی و بین‌المللی. $S_2O_{5.6.7}$

۷. حمایت از توسعه پایدار و ارتقاء کیفیت زندگی جامعه و کارکنان. S_{2.3.5.10.11}O_{2.3.4.5.7}
۸. حمایت جامع از جوانان و بسترسازی لازم برای حضور مؤثر آنان. S₃O_{2.3.6.7}
۹. توسعه جامعه خود امداد، تاب‌آور و واکنش سریع به حوادث و سوانح. S_{3.5.7.9.10}O_{3.5.7}
۱۰. تشویق و ترغیب ایجاد تشکل‌های مردمی با رویکرد اهداف جمعیت برای فعالیت در داخل و خارج کشور. S_{3.9}O_{2.4.5.9}
۱۱. تعامل و همکاری بهداشتی، درمانی و امدادی و آموزشی با نهادهای نیازمند در جغرافیای کشوری S_{4.5}O_{2.7.8.9}
۱۲. استقرار نظام مسیر ارتقاء شغلی و شایسته‌سالاری در انتصابات. S₄O_{7.8.9}
۱۳. مشارکت با بخش خصوصی در سرمایه‌گذاری و تولید اقلام عمومی و مورد نیاز با حفظ نقش مدیریت راهبردی جمعیت. S₅O_{5.7.8}
۱۴. حمایت گسترده از آموزش‌های مورد استقبال و نیاز جامعه در حوزه ماموریت‌های امداد و نجات جمعیت. S₆O_{3.5.8.9}
۱۵. توسعه آموزش‌های عمومی و خود امدادی با استفاده از تکنولوژی‌های نوین و خانه‌های هلال. S_{6.11}O_{3.4.5}
۱۶. بازتاب فعالیت‌های بهداشتی و درمانی از طریق رسانه‌های داخلی و خارجی برای جلب مشارکت، جذب منابع و توسعه خدمات درمانی و توانبخشی. S₇O_{4.5}
۱۷. ارتقاء و توسعه زیر ساخت‌های تولیدی، سرمایه‌ای و بازرگانی با بهره‌گیری از حمایت‌های حاکمیت. S₈O_{6.7}
۱۸. توسعه مشارکتی اقتصاد اجتماعی مبتنی بر امکانات جمعیت با بخش خصوصی با حفظ مدیریت راهبردی جمعیت. S₈O_{2.3.4.5}
۱۹. توسعه فعالیت‌های جمعیت در کشورهای دیگر در راستای دیپلماسی فرهنگی اجتماعی در حوزه بهداشت و درمان. S_{9.1}O_{5.6.9}
۲۰. توسعه دیپلماسی عمومی برای تبیین فرهنگ نوع دوستی ایران اسلامی و افزایش صلح و دوستی. S₉O_{1.6.7}
۲۱. توسعه آموزش و پژوهش به منظور تامین منابع آموزشی و پژوهشی حوزه ماموریت و آموزش‌های مورد نیاز جامعه از طریق ایجاد مراکز وابسته. S₁₁O_{2.3.7.8}

راهبردهای محافظه کارانه (منفعانه) (ST)

۱. توسعه اتاق‌های فکر و ایده پردازی برای مقابله با رکود فعالیت‌ها و ایجاد نوآوری در روش‌های انجام ماموریت‌های جمعیت. S₁T_{1.2.6.7}
۲. تشکل‌سازی و فعال سازی گروه‌های بین‌المللی از متخصصین داخلی برای ارائه خدمات در عرصه‌های داخلی بین المللی. S_{2.3}T_{3.4.5}

۳. اتخاذ رویکرد تدوین و اجرای پروژه‌های ملی و فراملی در مشارکت با سازمان‌های بین‌المللی با ظرفیت نیروی‌های متخصص داوطلب داخلی. S_{1.3.4.9}T_{2.3.7.0}
۴. تیم‌سازی و سازماندهی نیروهای مقابله با حوادث با همکاری سازمان‌های مرتبط از جمله پدافند غیرعامل در اقصی نقاط کشور با کمک شهرداری‌ها و دهیاری‌ها. S_{4.5}T_{5.6}
۵. شناسایی، آموزش و سامان‌دهی نیروهای نخبه با هدف واکنش به‌هنگام و موثر در شرایط مورد نیاز. S_{4.6.11}T_{1.5.6.0}
۶. سازماندهی و آموزش عشایر در کمک‌رسانی و امداد و نجات در شهرهای حوزه جغرافیایی مرتبط. S_{11.4}T_{5.6.0}
۷. ظرفیت‌سازی خزانه‌ای نیروهای متخصص غیر شاغل حوزه بهداشت و درمان. S_{4.11}T_{1.2.5.0}
۸. مشارکت گسترده با نهادهای عمومی و شهرداری‌ها بر اساس برنامه‌های تولید و اشتغال هم‌راستا با مأموریت سازمان در بستر امکانات موجود جمعیت. S_{6.7.8}T_{7.0}
۹. توسعه شبکه مجازی همکاری‌های بین‌المللی با کمک نیروهای متخصص داخلی و نهادهای بین‌المللی در رشته‌های مختلف تخصصی. S_{3.9.10}T_{3.0}
۱۰. ایجاد شبکه آموزش‌های مهارتی در سراسر کشور در بستر امکانات آموزشی و پژوهشی با کمک داوطلبان متخصص. S_{4.11}T_{1.2.5.6.0}
۱۱. چابک‌سازی جمعیت با به کارگیری نیروهای انسانی و سرمایه‌های مادی در اختیار و جذب نیروهای نخبه و جوانان در سطح جامعه.
۱۲. توانمندسازی سرمایه‌های انسانی از طریق توسعه آموزش‌های مورد نیاز به منظور ارتقاء سطح کارایی و اثربخشی سازمان هلال احمر.

راهبردهای رقابتی (تعاملی) (WO)

۱. باز طراحی ساختاری و مهندسی مجدد مساله‌محور جمعیت مبتنی بر نگرش علمی و فناوری. W_{1.2.3.6.7.8.10}O_{5.6.7.8}
۲. ایجاد شرکت‌های جدید بهره‌ور با مشارکت بخش خصوصی با کمک سرمایه‌های موجود جمعیت. W₅O_{3.5.6.9.0}
۳. توسعه آموزش‌های بینشی-دانشی برای مدیران ارشد و میانی و مهارتی برای تیم‌های عملیاتی. W_{2.3.7.8.14}O_{8.9.0}
۵. گسترش ارزیابی‌های هوشمند در مدیریت سازمان و جایگزینی شایسته سالارانه مدیران ضعیف در سطوح مختلف. W_{2.4.6.14}O_{7.9.0}
۶. جذب نیروهای ارزشی بینشی جدید هم‌راستا با اهداف راهبردی جمعیت. W_{3.5.7.8.14}O_{1.2.3.7.0}
۷. آموزش و توسعه روش‌های نوین جذب منابع مردمی بر اساس سازوکارهای مبتنی بر پژوهش‌های کاربردی. W_{4.5.8.11}O_{2.7.9.0}

استراتژی‌های تدافعی (برون سپاری و کاهش فعالیت WT)

۱. توسعه آموزش‌های توانمندساز و افزایش قدرت سازماندهی در مدیران سطوح مختلف، نیروهای عملیاتی و داوطلبان
 نخبه. $W_{2.5.7.8.9.10.14} T_{2.5.6.7}$

۲. اتخاذ رویکرد ایجاد ساز و کارهای عملیات در مدیریت بحران و غیر بحران برای انجام فعالیت‌های جمع آوری
 کمک‌ها، فرهنگ سازی و کار در وضعیت سفید. $W_{7.8.9.10} T_{1.2.3.7}$

۳. استقرار نظام شایسته سالاری در مدیریت با کمک ارزیابی‌های داخلی و نظر سنجی‌های برون سازمانی با کمک
 سامانه‌های هوشمند. $W_{2.3.6.8.11} T_{1.2}$

۴. شناسایی نیروهای نخبه ناشناس در رشته‌های مختلف از میان اقوام کشور و استفاده از مزیت‌های تخصصی آنان در
 مناطق دیگر. $W_{4.8.10.14} T_{1.2.4.7}$

۵. حمایت از تقویت و توسعه سازمان‌های مردم نهاد در تخصص‌های مختلف مورد نیاز در حوزه‌های یاری رسانی به
 جمعیت. $W_{9.10.11} T_{1.5.6.7}$

۶. استحکام ساخت درونی و مولدسازی دارایی‌های داخلی جمعیت به عنوان پیش‌رانه‌های دستیابی به هلال احمر چالاک
 و چابک و توانا در مدیریت بحران‌های احتمالی.

در ادامه راهبردهای ۴۶ گانه بالا برای تمام سازمان‌ها و معاونت‌ها به منظور اظهار نظر ارسال گردید و باتوجه به
 پاسخ‌های دریافتی مجدداً نسبت به بازنگری آنها طی سه نشست کارشناسی و یک نشست کارگروه تدوین برنامه
 راهبردی جمعیت اقدام گردید. نتایج پس از بازنگری به شرح جدول ۵-۵ می‌باشد.

جدول ۵-۵: فهرست پالایش شده راهبردهای کلان جمعیت

ردیف	عنوان
۱	تدوین مقررات تسهیلگر اجرای ماموریت جمعیت منطبق با فرهنگ عمومی ایرانی-اسلامی.
۲	توسعه دیپلماسی فرهنگی-اجتماعی با فعالیت‌های برون مرزی در همکاری با نهادهای بین‌المللی با کمک تشکلهای مردمی جوان و متخصص.
۳	ترویج و توسعه مشارکت اجتماعی و خدمات داوطلبانه.
۴	استقرار نظام پیشنهادات و توانمندسازی جوانان و داوطلبان برای نقش آفرینی بیشتر در فعالیت‌های عام‌المنفعه
۵	استقرار نظام مدون بهره‌گیری از رسانه‌های مکتوب و غیرمکتوب.
۶	توسعه، توانمندسازی و نظام بخشی به خدمات سازمان‌های مردم نهاد در حوادث و سوانح ملی و بین‌المللی.
۷	حمایت از توسعه پایدار و ارتقاء کیفیت زندگی کارکنان و ذینفعان.
۸	حمایت جامع از داوطلبان و جوانان و بسترسازی لازم برای حضور موثر آنان.
۹	توسعه جامعه خود امداد، تاب‌آور و واکنش به‌هنگام به حوادث و سوانح.
۱۰	حمایت گسترده از تولید و ترویج مفاهیم آموزشی و مهارتی مورد نیاز جامعه در حوزه ماموریت‌های جمعیت
۱۱	توسعه آموزش‌های عمومی و خود امدادی با استفاده از تکنولوژی‌های نوین و خانه‌های هلال.
۱۲	ارتقاء و توسعه زیرساخت‌های تولیدی، سرمایه‌ای و بازرگانی با بهره‌گیری از حمایت‌های حاکمیت با تاکید بر سازوکار مشارکت عمومی-خصوصی.
۱۳	توسعه دیپلماسی عمومی برای تبیین فرهنگ نوع دوستی ایرانی-اسلامی و افزایش صلح و دوستی.

۱۴	توسعه اتاق‌های فکر و ایده‌پردازی برای مقابله با رکود فعالیت‌ها و ایجاد نوآوری در روش‌های انجام مأموریت‌های جمعیت.
۱۵	تیم‌سازی و سازماندهی نیروهای مقابله با حوادث با همکاری سازمان‌های مرتبط، از جمله پدافند غیرعامل در اقصی نقاط کشور با کمک شهرداری‌ها و دهیاری‌ها.
۱۶	شناسایی، آموزش و سامان‌دهی نیروهای نخبه با هدف واکنش به‌هنگام و موثر در شرایط مورد نیاز.
۱۷	مشارکت گسترده با نهادهای عمومی و شهرداری‌ها بر اساس برنامه‌های تولید و اشتغال هم راستا با مأموریت سازمان در بستر امکانات موجود جمعیت.
۱۸	توسعه شبکه مجازی همکاری‌های بین‌المللی با کمک نیروهای متخصص داخلی و نهادهای بین‌المللی در حوزه‌های مأموریتی جمعیت.
۱۹	بازطراحی ساختاری و مهندسی مجدد با رویکرد علمی، فناوری و مساله‌محور.
۲۰	آموزش و توسعه روش‌های نوین جذب منابع مردمی بر اساس ساز و کارهای مبتنی بر پژوهش‌های کاربردی.
۲۱	استقرار سامانه‌های عملیاتی مبتنی بر بهره‌وری و نظام هزینه-فایده در سازمان‌های استانی.
۲۲	بازنگری یا طراحی سازوکارهای عملیات در شرایط بحران و غیربحران برای انجام فعالیت‌های جمع‌آوری کمک‌ها و فرهنگ‌سازی.
۲۳	حمایت، تقویت و توسعه سازمان‌های مردم نهاد جهت کمک به انجام بهینه وظایف و مأموریت‌های جمعیت.
۲۴	استحکام ساخت درونی و افزایش بهره‌وری دارایی‌ها (به‌ویژه اموال) به‌عنوان پیش‌رانه‌های دستیابی به هلال احمر چابک و توانا در مدیریت بحران.

استراتژی‌های اولویت اول (برتر) (استراتژی‌های رشد خفیف و تدافعی خفیف)

بر اساس موقعیت استراتژیک سازمان باید استراتژی‌های رشد خفیف و تدافعی خفیف را به عنوان استراتژی‌های سطح نخست یا استراتژی‌های برتر انتخاب نمود و سایر استراتژی‌ها به ترتیب استراتژی‌های رقابتی و محافظه‌کارانه در سطح دوم استراتژی‌های جمعیت قرار می‌گیرد.

مرحله تصمیم‌گیری (Decision Stage) (ماتریس برنامه ریزی استراتژیک کمی)

در مرحله تصمیم‌گیری از ماتریس برنامه‌ریزی استراتژیک کمی^۱ (QSPM) برای اولویت‌گذاری راهبردهای تدوین شده استفاده شد. این رویکرد یکی از روش‌های ارزیابی، پایش و نظارت برای تحقق استراتژی‌ها می‌باشد. به دیگر سخن، مدیریت استراتژیک شامل سه مرحله تدوین استراتژی، اجرای استراتژی و ارزیابی استراتژی می‌شود. ماتریس برنامه‌ریزی استراتژیک کمی با مرحله نخست تناسب دارد و ابزار مناسبی برای تصمیم‌گیری میان گزینه‌های مختلف می‌باشد، چراکه هدف نهایی فرآیند برنامه‌ریزی راهبردی انتخاب راهبردهایی است که دارای سطح مناسبی از تناسب با عوامل داخلی و خارجی می‌باشند.

این روش شواهدی از امکان‌پذیری اجرایی راهبردها در مواجهه با شرایط محیطی و وضع موجود و اولویت‌گذاری آنها ارائه می‌کند. مراحل تشکیل ماتریس و کاربرست این روش نیز به شرح ذیل است:

^۱ - Quantitative Strategic Planning Matrix

- گام نخست قرار دادن فهرست عوامل احصاء شده از تحلیل محیط داخلی و بیرونی (نقاط قوت، ضعف، تهدیدها و فرصت‌ها) در ستون اول ماتریس می‌باشد؛
 - در ستون دوم نیز امتیاز یا وزن مربوط به هر عامل استراتژیک که در مرحله تنظیم ماتریس عوامل داخلی و خارجی به دست آمده است، قرار می‌گیرد؛
 - در ستون‌های بعدی نیز راهبردهای تدوین شده قرار می‌گیرند. ستون‌های مربوط به راهبردها دارای دو بخش «توان پاسخگویی (۱ تا ۹)» و «نمره جذابیت (وزن $\times$ توان پاسخگویی)» می‌شود.
- به هنگام تعیین نمره جذابیت باید به این پرسش پاسخ داد که «آیا عامل مورد بررسی در انتخاب استراتژی مذکور اثر می‌گذارد یا خیر؟». در صورتی که پاسخ به این پرسش مثبت باشد امتیاز جذابیت باید به صورت خاص و با توجه به جذابیت نسبی هر استراتژی نسبت به استراتژی دیگر داده شود.

در نهایت با توجه به محتوای علمی تهیه شده بنابر تأکید ریاست محترم جمعیت، ارکان جهت ساز (بیانیه مأموریت، چشم انداز و بیانیه ارزشها)، تغییرات راهبردی (اهداف کلی)، اهداف راهبردی و راهبردها مجدداً با حضور مدیران ارشد جمعیت (رؤسای سازمانها، معاونین، دو نفر از اعضای شورای عالی، مدیران مستقل ستادی و مدیر عامل استان تهران به نمایندگی از مدیران عامل استانی) در دو روز (۲۹ مرداد و ۲۱ آبان ماه ۱۴۰۲) مجدداً بررسی و اصلاح گردید که نتایج نهایی به شرح زیر است؛

اصلاحات نهایی در نشست علمی-اجرایی برنامه راهبردی جمعیت هلال احمر جمهوری اسلامی ایران (۲۹ مرداد و ۲۱ آبان ماه ۱۴۰۲)

بیانیه مأموریت:

جمعیت هلال احمر جمهوری اسلامی ایران موسسه‌ای است خیریه و غیرانتفاعی که بر اساس ارزش‌های دینی و اصول هفتگانه نهضت بین‌المللی صلیب سرخ و هلال احمر در سطح ملی و بین‌المللی تلاش می‌نماید تا با بهره‌مندی از خدمات ارزشمند جوانان، داوطلبان و مشارکت‌های مردمی به ترویج صلح و دوستی پایدار و ایجاد جامعه‌ای ایمن، تاب‌آور و آماده کمک کند و خدمات موثر امداد و نجات و سلامت برای کاهش آلام بشری و توانمندسازی جامعه ارائه نماید.

چشم انداز:

ما در ۱۰ سال آینده، جمعیتی با ایمان و امید، چابک، خلاق، هوشمند و دانش بنیان، همراه مردم خصوصاً در سخت‌ترین شرایط، سرآمد در منطقه و جهان خواهیم بود.

ارزش‌های بنیادین

حفظ کرامت و احترام به حقوق تمام انسان‌ها و تکریم ذی‌نفعان؛ تعهد به ارزش‌های اخلاقی و دینی؛ تقویت روحیه مردمی و مشارکت عمومی؛ یادگیری و بهبود مستمر (آموزش و ارتقاء سطح خدمات)؛ بهره‌گیری از ظرفیت نخبگان؛ همکاری و تعامل نزدیک با دستگاه‌ها و نهادهای مسئول؛ رعایت اصول هفتگانه؛ رعایت عدالت؛ شفافیت، پاسخگوئی و مسئولیت‌پذیری؛ تکریم کارکنان، امدادگران و داوطلبان؛ تقویت ایمان و امید؛ قانون‌مداری.

تغییرات راهبردی (اهداف کلی):

۱. تحول در نیروی انسانی (دانایی، توانایی و انگیزه)؛ ۲. ارتقا سطح فناوری، دانش فنی و تخصصی؛ ۳. ارتقا سرمایه اجتماعی و مشارکت مردمی؛ ۴. ارتقا سرعت و کیفیت در ارائه خدمات؛ ۵. متناسب‌سازی ساختار با مأموریت؛ ۶. رشد تولید و بهینه‌سازی مدیریت دارایی‌ها؛ ۷. ارتقاء می‌زبان وفاداری و تعهد.

مصوبات نشست دوم بررسی و تبیین برنامه راهبردی جمعیت هلال احمر (۲۱ آبان ماه ۱۴۰۲)

هدف‌های راهبردی

۱) ارتقاء فرهنگ دینی و اخلاقی بر محور هدایت و نظارت بر امور

- حصول اطمینان از حسن اجرای امور و رعایت موازین شرعی در فعالیتهای جمعیت
- افزایش اعتماد عمومی و جلب همیاری و کمک‌های مردمی به جمعیت
- هدایت و هدفمندی تمامی فعالیت‌های دینی و مناسک مذهبی و امور مربوط به عناصر فرهنگی
- جاری‌سازی نگرش دینی و اخلاقی در مجموعه فعالیت‌های جمعیت هلال احمر
- ایجاد گفتمان فرهنگی مدیران، برنامه‌ریزان و کارمندان جمعیت
- شبکه‌سازی فرهنگی مبتنی بر ویژگی بومی گستر جمعیت هلال احمر
- برنامه‌ریزی و مدیریت فعالیت‌های آموزشی و پژوهشی دینی

۲) ارتقاء دانایی، توانایی و انگیزه نیروی انسانی

- افزایش توانمندی حرفه‌ای و تخصصی
- ارزیابی، ارزشیابی و پایش مستمر صلاحیتهای
- توسعه خدمات رفاهی
- متناسب‌سازی نظام جبران خدمات و پاداش با صلاحیتهای حرفه‌ای و تخصصی
- پیش‌بینی مسیر رشد و ارتقاء شغلی نیروی انسانی

۳) ارتقاء سطح فناوری، دانش فنی و تخصصی

- به‌روز‌آوری فناوریهای مورد استفاده
- توسعه تعاملات و همکاریها با نهضت بین‌المللی صلیب سرخ
- توسعه ارتباطات علمی با مراکز، نهادهای آموزشی و تحقیقاتی
- ارتقاء کیفیت پژوهشهای مرتبط با مأموریت
- حمایت از داوطلبان و جوانان به منظور بسترسازی حضور مؤثر آنها
- حمایت گسترده از تولید و ترویج مفاهیم آموزشی و مهارتی مورد نیاز جامعه در حوزه‌های مأموریت جمعیت

- توسعه هیأت های اندیشه ورز و ایده پردازی برای مقابله با رکود فعالیتها و ایجاد نوآوری در روشهای انجام فرایندهای جمعیت

- حمایت از تولیدات دانش محور و مهارتی مورد نیاز جامعه در حوزه مأموریت های جمعیت

(۴) تقویت انسجام درونی

- متناسب سازی ساختار با مأموریتها

- همراستا سازی مأموریت بخشها و واحدها

- تقویت هماهنگی

- توسعه قاعده مندی

(۵) ارتقاء سطح مشارکت مردمی

- شبکه سازی

- ارتقا آگاهی و شناخت عمومی نسبت به وظایف و خدمات جمعیت هلال احمر

- توسعه گری و تسهیل گری

- شفافیت و اعتمادسازی

(۶) ارتقاء سرعت و کیفیت در ارائه خدمات

- لزوم بکارگیری استانداردهای ملی و بین المللی در ارائه خدمات

- همکاری در تدوین استانداردهای بین المللی

- پایش و بهبود مستمر بهره وری و شاخص های ارائه خدمات

- ایجاد محیط کار شاداب ، مشوق پویایی و خلاقیت

(۷) بهینه سازی مدیریت دارایی ها

- افزایش نقش و جایگاه شرکتها و مراکز اقتصادی در تامین منابع پایدار مورد نیاز

- نظارت بر شرکتها و مراکز اقتصادی با رویکرد کنترل راهبردی

- توسعه و تکمیل زنجیره ارزش در شرکت های تابعه و هوشمندسازی

- مولدسازی دارایی ها

- استفاده از ظرفیت مزیت نسبی جمعیت در توسعه فعالیت‌های اقتصادی

- تقویت حاکمیت شرکتی

۸) بهبود میزان وفاداری و تعهد

- تقویت فرهنگ مسئولیت اجتماعی

- شفافیت در فعالیت‌ها

- مشارکت دادن در تصمیم‌گیری‌ها

- توسعه ارتباطات

- بهبود میزان مسئولیت‌پذیری در کارکنان

ردیف	اهداف کلان	هدف راهبردی	راهبرد
۱	ارتقاء فرهنگ دینی و اخلاقی بر محور هدایت و نظارت بر امور	۱. حصول اطمینان از حسن اجرای امور و رعایت موازین شرعی در فعالیتهای جمعیت ۲. افزایش اعتماد عمومی و جلب همیاری و کمک های مردمی به جمعیت ۳. هدایت و هدفمندی تمامی فعالیت های دینی و مناسک مذهبی و امور مربوط به عناصر فرهنگی ۴. جاری سازی نگرش دینی و اخلاقی در مجموعه فعالیت های جمعیت هلال احمر ۵. ایجاد گفتمان فرهنگی مدیران ، برنامه ریزان و کارمندان جمعیت ۶. شبکه سازی فرهنگی مبتنی بر ویژگی بومی گستر جمعیت هلال احمر ۷. برنامه ریزی و مدیریت فعالیت های آموزشی و پژوهشی دینی	۱. تقویت و توسعه فرهنگ نظارت درون زا و جامع ۲. نظارت نظام مند با بهره مندی از سامانه های هوشمند جمعیت ۳. توسعه فرهنگی جامع و پایدار با اولویت جوانان

ردیف	اهداف کلان	هدف راهبردی	راهبرد
۲	ارتقاء دانایی، توانایی و انگیزه نیروی انسانی	۱. افزایش توانمندی حرفه‌ای و تخصصی ۳. مراقبت از سلامت و افزایش رفاه کارکنان ۴. ارزیابی، ارزشیابی و پایش مستمر صلاحیت‌ها ۵. توسعه خدمات رفاهی ۶. متناسب‌سازی نظام جبران خدمات و پاداش بر صلاحیت‌های حرفه‌ای و تخصصی ۷. پیش‌بینی مسیر رشد و ارتقاء شغلی نیروی انسانی	حمایت از توسعه پایدار و ارتقاء کیفیت زندگی کارکنان و ذی‌نفعان. S۲.۳O۲.۳.۷

ردیف	اهداف کلان	هدف راهبردی	راهبرد
۳	ارتقاء سطح فناوری، دانش فنی و تخصصی	۱. به‌روزرسانی فناوری‌های مورد استفاده ۲. توسعه تعاملات و همکاری‌ها با نهضت بین المللی صلیب سرخ ۳. توسعه ارتباطات علمی با مراکز، نهادهای آموزشی، تحقیقاتی ۴. ارتقاء کیفیت پژوهش‌های مرتبط با مأموریت ۵. حمایت از داوطلبان و جوانان به منظور بسترسازی برای حضور موثرتر آنها ۶. حمایت گسترده از تولید و ترویج مفاهیم آموزشی و مهارتی مورد نیاز جامعه در حوزه‌های مأموریت جمعیت ۷. توسعه هیئت‌های اندیشه‌ورزی و ایده پردازی برای مقابله با رکود فعالیت‌ها و ایجاد نوآوری در روش‌های انجام فرآیندهای جمعیت ۸. حمایت از تولیدات دانش محور و مهارتی مورد نیاز جامعه در حوزه مأموریت‌های جمعیت	- توسعه آموزش‌های عمومی و خودآمادی با استفاده از تکنولوژی‌های نوین و خانه‌های هلال $S_{۶.۱۱}O_{۳.۴.۵}$ - آموزش و توسعه روش‌های نوین جذب منابع مردمی بر اساس سازوکارهای مبتنی بر پژوهش کاربردی $W_{۲.۵.۸.۱۱}O_{۲.۷.۹}$ - توسعه دیپلماسی فرهنگی-اجتماعی با فعالیت‌های برون مرزی در همکاری با نهادهای بین‌المللی با کمک تشکلهای مردمی جوان و متخصص؛ $S_۲O_{۱.۶}$ - توسعه دیپلماسی عمومی برای تبیین فرهنگ نوع دوستی ایرانی-اسلامی و ترویج صلح دوستی $S_۹O_{۱.۶.۷}$ - توسعه شبکه مجازی همکاری‌های بین‌المللی با کمک نیروهای متخصص داخلی و نهادهای بین‌المللی در حوزه‌های مأموریتی جمعیت $S_{۳.۹.۱۰}T_۳$ - توسعه اتاق‌های فکر و ایده‌پردازی برای مقابله با رکود فعالیت‌ها و ایجاد نوآوری در روش‌های انجام مأموریت‌های جمعیت؛ $S_۱T_{۱.۲.۶.۷}$ - بازطراحی ساختاری و مهندسی مجدد با رویکرد علمی، فناوری و مساله‌محور $W_{۲.۳.۶.۷.۸.۱۰}O_{۵.۶.۷.۸}$

ردیف	اهداف کلان	هدف راهبردی	راهبرد
۴	تقویت انسجام درونی	۱. متناسب سازی ساختار با ماموریت ها ۲. همراستاسازی ماموریت بخش ها و واحدها ۳. تقویت هماهنگی ۴. توسعه قاعده مندی	• تدوین مقررات تسهیلگر اجرای ماموریت جمعیت منطبق با فرهنگ عمومی ایرانی- اسلامی. S_۱O_{۱.۷.۹} • بازطراحی ساختاری و مهندسی مجدد با رویکرد علمی، فناوری و مساله محور؛ W_{۲.۳.۶.۷.۸.۱۰}O_{۵.۶.۷.۸} • توسعه، توانمندسازی و نظام بخشی به خدمات سازمان های مردم نهاد در حوادث و سوانح ملی و بین المللی؛ S_۲O_{۵.۶.۷} • حمایت، تقویت و توسعه سازمان های مردم نهاد جهت کمک به انجام بهینه وظایف و ماموریت های جمعیت W_{۱۰.۱۱}T_{۱.۵.۶.۷}

ردیف	اهداف کلان	هدف راهبردی	راهبرد
------	------------	-------------	--------

ردیف	اهداف کلان	هدف راهبردی	راهبرد
۵	ارتقاء سطح مشارکت مردمی	۱. شبکه سازی ۲. ارتقا آگاهی و شناخت عمومی نسبت به وظایف و خدمات جمعیت هلال احمر ۳. توسعه گری و سهیل گری ۴. شفافیت و اعتمادسازی	• ترویج و مشارکت اجتماعی و خدمات داوطلبانه؛ • توسعه جامعه خودامداد، تاب آور و واکنش به هنگام به حوادث و سوانح $Q_{3.5.7}$؛ $S_{3.5.7.9.10}$ • تیم سازی و سازمان دهی نیروهای مقابله با حوادث با همکاری سازمان های مرتبط، از جمله پدافند غیرعامل در اقصی نقاط کشور با کمک شهرداری ها و دهیاری ها $T_{4.5}$؛ $S_{4.5}$ • شناسایی، آموزش و سامان دهی نیروهای نخبه باهدف واکنش به هنگام و موثر در شرایط مورد نیاز $T_{1.5.6}$؛ $S_{4.6.11}$ • مشارکت گسترده با نهادهای عمومی و شهرداری ها بر اساس برنامه های تولید و اشتغال هم راستا با ماموریت سازمان در بستر امکانات موجود $T_{6.7.8}$؛ $S_{6.7.8}$ • حمایت جامع از داوطلبان و جوانان و بسترسازی لازم برای حضور موثر آنان $Q_{3.3.6.7}$؛ S_3 • حمایت گسترده از تولید و ترویج مفاهیم آموزشی و مهارتی مورد نیاز جامعه در حوزه ماموریت های جمعیت $Q_{3.5.8.9}$؛ S_6 • استقرار نظام مدون بهره گیری از رسانه های مکتوب و غیرمکتوب؛ $Q_{4.9}$؛ S_1 • توسعه دیپلماسی فرهنگی و اجتماعی با فعالیت های برون مرزی در همکاری با نهادهای بین المللی با کمک تشکل های مردمی جوان و متخصص $S_{201.6}$

ارتقاء سرعت و کیفیت در
ارائه خدمات

۱. لزوم بکارگیری استانداردهای ملی و بین المللی
در ارائه خدمات

۲. همکاری در تدوین استانداردهای بین المللی

۳. پایش و بهبود مستمر بهره وری و شاخص
های ارائه خدمات

۴. ایجاد محیط کارشاداب، مشوق پویایی و
خلاقیت

• بازنگری یا طراحی
سازوکارهای عملیات در
شرایط بحران و غیربحران
برای انجام فعالیتهای
جمع‌آوری کمک‌ها و
فرهنگ‌سازی
W_{۸.۹.۱۰} T_{۱.۲.۳.۷}؛

اهداف کلان	هدف راهبردی	راهبرد	ردیف
بهینه‌سازی مدیریت دارایی‌ها	۱. افزایش نقش و جایگاه شرکت‌ها و مراکز اقتصادی در تامین منابع پایدارمورد نیاز ۲. نظارت بر شرکتها و مراکز اقتصادی با رویکرد کنترل راهبردی ۳. توسعه و تکمیل زنجیره ارزش در شرکت های تابعه و هوشمندسازی ۴. مولدسازی دارایی‌ها ۵. استفاده از ظرفیت مزیت نسبی جمعیت در توسعه فعالیت‌های اقتصادی ۶. تقویت حاکمیت شرکتی	• استقرار سامانه‌های عملیاتی مبتنی بر بهره‌وری نظام هزینه-فایده در سازمان‌های استانی. $W_{۲.۵۶.۱۴}O_{۳.۵.۷.۹}$ • ارتقاء و توسعه زیرساخت‌های تولیدی، سرمایه‌ای و بازرگانی با بهره‌گیری از حمایت‌های حاکمیت با تاکید بر سازوکار مشارکت عمومی-خصوصی $S_{۸}O_{۶.۷}$ • استحکام ساخت درونی و افزایش بهره‌وری دارایی‌ها (به‌ویژه اموال) به‌عنوان پیشران‌های دستیابی به هلال احمر چابک و توانا در مدیریت بحران $W_{۵.۷.۸.}T_{۳.۷.۰}$	۷

ردیف	اهداف کلان	هدف راهبردی	راهبرد
۸	بهبود میزان وفاداری و تعهد	۱. تقویت فرهنگ مسئولیت اجتماعی ۲. شفافیت در فعالیت‌ها ۳. مشارکت دادن در تصمیم‌گیری‌ها ۴. توسعه ارتباطات ۵. بهبود میزان مسئولیت‌پذیری در کارکنان	• ترویج و توسعه مشارکت اجتماعی و خدمات داوطلبانه $S_3Q_{1,3}$ • استقرار نظام پیشنهادات و توانمندسازی جوانان و داوطلبان برای نقش‌آفرینی بیشتر در فعالیت‌های عام‌المنفعه $S_1Q_{2,3}$

بسمه تعالی

به منظور اجرای هرچه بهتر برنامه‌های عملیاتی متناظر هر راهبرد هر یک از جایگاه‌های اداری جمعیت مکلفند:

ماده ۱. حوزه دبیرکل:

۱-۱ نسبت به اجرای تکالیف برنامه پنج‌ساله جمعیت اقدام و گزارش سالانه پیشرفت برنامه را پس از تأیید رئیس جمعیت به شورای عالی ارسال نماید؛

۱-۲ تدوین برنامه مولدسازی اموال و دارایی‌های جمعیت با هدف دستیابی به بهره‌وری حداکثری در چارچوب دستورعمل‌های مالی، محاسباتی و معاملاتی پس از کسب نظرات و تأیید ریاست جمعیت و همچنین دفتر نمایندگی ولی فقیه و انجام فرآیندهای لازم برای تصویب آن در شورای عالی؛

۱-۳ گسترش خانه‌های هلال در مناطق روستایی و شهری با استفاده از ظرفیت‌های مردمی و مسئولین محلی باهدف ارتقا سطح تاب آوری جوامع محلی و تشکیل تیم‌های امداد و نجات جامعه محور به تعداد ۳۰ هزار خانه هلال؛

۱-۴ تهیه نظام نامه حسابرسی داخلی جهت حصول اطمینان از فعالیت‌های اداره کل حسابرسی بر اساس بند یک و دو بخش سوم از استاندارد ۱۰۰۰ اصول کلی حسابرسی دیوان محاسبات کشور و نظارت بر گزارشات و خدمات اطمینان بخش، واقع بینانه و مشاوره ای آن که برای ارزش افزایی و بهبود عملیات جمعیت هلال احمر طراحی شده است.

ماده ۲. سازمان امداد و نجات

۲-۱ باهدف تقویت اقدامات فعالانه جمعیت «برنامه ملی شرایط اضطراری» حسب روندهای آتی کشور، طرح‌های آمایش سرزمین، توجه به تغییرات اقلیمی و الزامات زیست محیطی بازنگری و پس از کسب نظرات و تأیید ریاست جمعیت به تصویب شورای عالی جمعیت رسانده شود؛

۲-۲ با هدف تقویت اقدامات فعالانه جمعیت در پاسخ به شرایط اضطراری نسبت به توسعه و تقویت مراکز، ناوگان و تجهیزات امداد و نجات به نحوی اقدام نماید که در پایان برنامه پنج ساله به ازای هر ۱۰۰۰ کیلومتر مربع از مساحت کشور یک مرکز عملیاتی تاسیس و بر اساس استانداردهای سازمان تجهیز گردد.

۲-۳ به منظور توسعه و تقویت آمادگی و توان پاسخ جمعیت به گونه ای برنامه‌ریزی گردد که در پایان برنامه پنج ساله نسبت به جذب، آموزش و به کارگیری ۳۰ هزار نجاتگر کادر در مراکز عملیاتی و ۶۰ هزار نجاتگر داوطلب و افزایش ذخایر اقلام استاندارد با ماندگاری بالای ۳ سال به میزان ۱۰ درصد و اقلام استاندارد با ماندگاری کمتر از ۳ سال به میزان ۲ درصد جمعیت کشور اقدام نماید.

ماده ۳. معاونت آموزش، پژوهش و فناوری

۳-۱ اجرای طرح رصد علمی و آینده‌نگاری ماموریت‌های جمعیت و افکارسنجی با اولویت استفاده از فناوری‌های نوین و فضای مجازی پس از کسب نظرات ریاست جمعیت و تدوین سازوکارهای اجرایی آن؛

۳-۲ تدوین سند تحول بخش آموزش جمعیت با تاکید بر استفاده از فناوری‌های نوین و فضای مجازی ظرف ۶ ماه پس از تصویب برنامه و تصویب آن در شورای عالی جمعیت به نحوی که جمعیت در حوزه آموزش‌های دانشگاهی، کوتاه مدت و مهارتی تبدیل به قطب اصلی فدراسیون در منطقه مناسبت گردد؛

۳-۳ تقویت و توسعه مراکز تحقیقاتی و موسسه آموزش عالی هلال به منظور تبدیل به دانشگاه بین‌المللی جمعیت به نحوی که در پایان برنامه ۵ ساله، جمعیت به یکی از قطب‌های اصلی و مراجع علمی، پژوهشی و آموزشی در سطح ملی و منطقه‌ای تبدیل گردد؛

۳-۴ توسعه و تقویت مرکز رشد و فناوری جمعیت به منظور تامین نیازهای جمعیت از طریق مراکز دانش بنیان و تجاری‌سازی ایده‌ها.

ماده ۴. معاونت توسعه منابع انسانی و پشتیبانی

۴-۱ تصویب برنامه جامع اجرای کامل ماده ۲۲ قانون اساسنامه جمعیت و تبصره ذیل آن ظرف مدت ۶ ماه و تصویب آن در مراجع ذیصلاح؛

۴-۲ تدوین سند جامع ارتقاء خدمات الکترونیکی جمعیت با تاکید بر گسترش زیرساخت‌های یکپارچه فناوری اطلاعات ظرف ۶ ماه پس از تصویب برنامه راهبردی جمعیت و تصویب آن در شورای عالی پس از تأیید ریاست جمعیت؛

۴-۳ تدوین برنامه راهبردی استفاده از ظرفیت شرکت‌های دانش‌بنیان داخلی به منظور تامین نیازهای جمعیت در بخش تجهیزات و اقلام در راستای حمایت از تولید با کیفیت ملی و اجرای آن ظرف ۶ ماه پس از تأیید ریاست جمعیت و تصویب آن در شورای عالی؛ و

۴-۴ تامین نیروی انسانی ماهر و متناسب با وظایف جمعیت، به‌نحوی که به‌ازای هر ۲ نفر خروجی (از طریق بازنشستگی، فسخ قرارداد و غیره) یک نفر از طریق آزمون و رعایت شایسته‌سالاری جذب شود.

ماده ۵. خزانه‌داری کل و ذی‌حساب جمعیت

۵-۱ تدوین برنامه افزایش پایداری درآمدها و دریافت تأیید ریاست جمعیت؛

۵-۲ تامین اعتبارات مورد نیاز برای اجرای برنامه راهبردی جمعیت؛

۳-۵ ارائه گزارش سالیانه درآمدهای اختصاصی به تفکیک منابع درآمدی و سهم جمعیت؛

۴-۵ تدوین نقشه راه بودجه‌ریزی عملیاتی با هماهنگی دفتر بودجه ظرف شش ماه پس از تصویب برنامه راهبردی جمعیت و اجرای آن بر اساس جدول زمانی تدوین شده؛

۵-۵ تدوین نقشه راه استقرار سیستم قیمت تمام شده کالا و خدمات در تمامی واحدهای جمعیت با هماهنگی دفتر بودجه و برنامه ظرف شش ماه پس از تصویب برنامه راهبردی جمعیت و اجرای آن بر اساس جدول زمانی تدوین شده؛

۶-۵ به منظور جلب اعتماد عمومی و تشویق جامعه و افراد خیر به فعالیتهای انسان‌دوستانه، نسبت به تدوین برنامه شفاف سازی عملکرد مالی جمعیت و نحوه هزینه کرد وجوه دریافتی از خیرین اقدام نموده و پس از تأیید رئیس جمعیت به تصویب شورای عالی برساند؛

۷-۵ تامین منابع مالی مورد نیاز برنامه با تأکید بر ماده ۱۷ اساسنامه و همچنین افزایش پایداری درآمدهای جمعیت به میزان ۵٪ در هر سال؛

۸-۵ برآورد بهای تمام شده فعالیتهای محوله به جمعیت از سوی دولت با همکاری معاونت توسعه منابع انسانی و پشتیبانی و تا تخصیص کامل اعتبارات مربوطه؛

۹-۵ تدوین بودجه‌های سالیانه جمعیت در راستای تحقق مفاد برنامه راهبردی پنجساله.

ماده ۶. معاونت اقتصادی (مدیران عامل شرکت‌های وابسته به جمعیت)

۱-۶ تهیه گزارش توجیه فنی، اقتصادی و اجتماعی حفظ و ادامه بنگاه مربوط خود و تصویب آن در مجامع مربوطه و دریافت تأیید ریاست جمعیت؛

۲-۶ پرداخت به موقع سود مورد انتظار (که هرساله به تصویب مجامع مربوطه و رئیس جمعیت می‌رسد) ۴ ماه پس از برگزاری مجمع به خزانه‌داری کل و ذی‌حسابی؛

۳-۶ بازنگری آیین نامه های مالی و محاسباتی و معاملاتی و آیین نامه استخدامی با محوریت طرح طبقه بندی مشاغل و چارت سازمانی در شش ماه اول اجرای برنامه و تصویب آن در مجامع شرکت‌ها پس از تأیید نهایی رئیس جمعیت.

ماده ۷. معاونت بهداشت، درمان و توانبخشی

۱-۷ به منظور نوسازی، تکمیل و تامین استانداردهای مرتبط به زیرساخت‌های سلامت در استان‌ها، از ابتدای برنامه حداقل ۲۰٪ درآمدهای واحدهای درمانی و توانبخشی به واحدهای استانی اختصاص یابد؛

۷-۲ تکمیل شبکه بهداشت و درمان اضطراری بر مبنای آمایش سرزمینی تا پایان برنامه؛

۷-۳ بهره‌گیری مناسب از فناوری‌های نوین برای بهبود ارائه خدمات تخصصی.

ماده ۸. حوزه نمایندگی ولی فقیه

حوزه نمایندگی ولی فقیه در جمعیت هلال احمر، با عنایت به نظام نامه ابلاغی از سوی دفتر مقام معظم رهبری، تلاش خواهد نمود تا با بهره‌مندی از ظرفیت اعتقادات و ارزش‌های دینی مدیران و کارکنان جمعیت و سازمان‌های وابسته و همچنین سرمایه اجتماعی مردم نوع‌دوست ایران، با ارائه راهکارهای فرهنگی و دینی، موجبات ارتقاء فرهنگی و روحیه خدمتگزاری و امدادگری را در میان مدیران و کارکنان، با مشارکت گسترده‌تر مردم در فعالیت‌های داوطلبانه و انسان‌دوستانه جمعیت را فراهم سازد. این مهم از راه‌های زیر تحقق خواهد یافت.

۸-۱ تبیین مبانی ارزشی و اعتقادی خدمات بشردوستانه و ترویج آن در میان مدیران و کارکنان جمعیت هلال احمر و سازمان‌های وابسته و همچنین در سطح جامعه به منظور تقویت روحیه تعاون و نوع‌دوستی در بین مردم؛

۸-۲ گسترش همکاری با مراکز و مؤسسات دینی و حوزه‌های علمیه، به منظور ترغیب و تشویق آحاد جامعه برای مشارکت بیشتر مردم در برنامه‌ها و فعالیت‌های انساندوستانه؛

۸-۳ ارائه راهکارهای مناسب و مؤثر برای تقویت و توسعه فرهنگ وقف و هبه در جامعه برای پشتیبانی از خدمات و فعالیت‌های بشردوستانه؛

۸-۴ ارتقاء روحیه امدادگری در اعضای جمعیت و سازمان‌های وابسته و ترغیب و تشویق آحاد جامعه برای مشارکت در کمک رسانی به افراد آسیب دیده و نیازمند در زمان وقوع حوادث و سوانح؛

۸-۵ ارائه توصیه و راهکار درخصوص موضوعات و مسائل دینی و شرعی مرتبط با برنامه‌ها و فعالیت‌های انساندوستانه جمعیت و سازمان‌های وابسته.

۸-۶ مسئولیت نظارت بر رعایت نیت خیرین و موارد شرعی در جمعیت به عهده نماینده ولی فقیه در جمعیت می‌باشد.

ماده ۹. سازمان جوانان

۹-۱ جذب و سازماندهی دو میلیون جوان عضو و داوطلب در طول برنامه؛

۹-۲ تدوین اجرایی برای نقش‌آفرینی جوانان در امور بشردوستانه و مشارکت آنان در تصمیم‌گیری‌ها و پس از کسب نظرات ریاست جمعیت و ارسال آن برای تصویب به شورای عالی.

ماده ۱۰. سازمان داوطلبان

- ۱-۱۰ گزارش سالیانه فعالیت‌ها و اقدامات خیریه‌ای کشور و تسکین آلام بشری و احترام به انسان‌ها؛
- ۲-۱۰ گزارش سالیانه میزان خدمات داوطلبانه مردمی بر اساس شاخص‌های ملی و بین‌المللی و انتشار آن پس از تایید ریاست جمعیت؛
- ۳-۱۰ تدوین برنامه جامع جمعیت در راستای تسهیل‌گری و گسترش تعامل با خیریه‌ها و سمن‌ها و ارسال آن برای تصویب به شورای عالی پس از تایید ریاست جمعیت؛
- ۴-۱۰ تدوین نظام جلب مشارکت‌های مردمی در سال اول برنامه با هماهنگی دفتر نمایندگی ولی فقیه و دفتر برنامه-ریزی و ارسال آن برای تصویب به شورای عالی پس از تایید ریاست جمعیت؛

ماده ۱۱. معاونت امور بین‌الملل و حقوق بشر دوستانه

- ۱-۱۱ تدوین برنامه تبدیل جمعیت هلال احمر به یکی از منابع عمده پشتیبانی‌های لجستیکی منطقه‌ای فدراسیون و کمیته بین‌المللی صلیب سرخ در زمینه خرید و نگهداری اقلام امدادی و پزشکی براساس ضوابط و استانداردهای بین‌المللی و دریافت تاییدیه ریاست جمعیت؛
- ۲-۱۱ تدوین برنامه ارتقاء رتبه جمعیت از منظر شاخص‌های OCAC و ارسال آن برای تصویب به شورای عالی پس از تایید ریاست جمعیت به‌نحوی که در پایان برنامه جمعیت هلال احمر جمهوری اسلامی ایران جزء ۵ جمعیت مؤثر جهان باشد و گواهینامه مربوطه را کسب کرده؛
- ۳-۱۱ تدوین برنامه جامع جمعیت در حوزه آمادگی و مقابله با تغییرات اقلیمی با همکاری سازمان‌های داوطلبان، جوانان و امداد و نجات و ارائه به فدراسیون جهانی

ماده ۱۲. وظایف معاونت برنامه ریزی و امور مجلس

- ۱-۱۲ ارزیابی سالانه اجرای برنامه توسط معاونت‌ها و سازمان‌های وابسته به جمعیت؛
 - ۲-۱۲ تدوین سازوکار بروزرسانی سالانه برنامه؛
 - ۳-۱۲ ایجاد سازوکار گردآوری منظم داده‌ها برای اتخاذ تصمیمات شواهدبنیان.
- ماده ۱۳.** تخصیص اعتبار بر اساس برنامه پنج‌ساله خواهد بود و پذیرش هر گونه تکلیف و یا مأموریت جدید که منطبق بر راهبرد سازمانی یا برنامه پنج ساله جمعیت نباشد، منوط به ارائه دلائل و گزارش توجیهی لازم و طی تشریفات قانونی می‌باشد.

ماده ۱۴. تمامی آیین‌نامه‌های مورد نیاز برنامه‌ها پس از تهیه توسط واحد ذیربط و تصویب در شورای معاونین و تأیید ریاست جمعیت در شورای عالی مطرح می‌شود. آیین‌نامه‌های فاقد متولی برای تهیه پیش نویس توسط ریاست جمعیت تعیین تکلیف می‌شوند؛

ماده ۱۵. معاون برنامه‌ریزی و امور مجلس موظف است حسب مورد نسبت به تهیه لوایح اصلاحی قانونی، متناسب با اهداف این برنامه به نحوی که زمینه ساز اجرای کامل برنامه باشد، اقدام نماید؛

ماده ۱۶. تا پایان شهریور ۱۴۰۳ سامانه ارزیابی عملکرد برنامه‌ای جمعیت و ساختار نظارت بر اجرای برنامه به پیشنهاد ریاست جمعیت به تصویب شورای عالی می‌رسد.

ماده ۱۷. کمیته تطبیق برنامه متشکل از دبیر کل، معاون برنامه‌ریزی و امور مجلس، معاون توسعه منابع انسانی و پشتیبانی، مدیر کل ارزیابی عملکرد و پاسخگویی به شکایات و مدیرکل برنامه‌ریزی به عنوان دبیر تشکیل و وظیفه تطبیق برنامه‌های پیشنهادی سازمان‌ها و معاونت‌ها با برنامه پنج ساله و تهیه گزارش ارزیابی پیشرفت برنامه به صورت فصلی و سالیانه و گزارش نهایی در پایان سال برنامه به رییس جمعیت و شورای عالی را بر عهده دارد.

ماده ۱۸. کمیته تامین منابع مالی، تخصیص و مشارکت‌های مردمی، با مسئولیت دبیرکل و عضویت خزانه‌دارکل و ذیحساب، معاون توسعه منابع انسانی و پشتیبانی، رئیس سازمان داوطلبان، معاون برنامه‌ریزی و امور مجلس، مدیر کل برنامه‌ریزی، یک نفر از افراد صاحب‌نظر به تشخیص رئیس جمعیت و مدیر کل بودجه به عنوان دبیر تشکیل می‌شود. این کمیته موظف است نسبت به تصمیم‌گیری و اولویت‌بندی تامین اعتبار برنامه‌هایی که در کارگروه تطبیق برنامه تصویب شده اقدام گزارش اقدامات و نتایج را هر ماه و در پایان سال مالی به ریاست جمعیت ارائه نماید.

ماده ۱۹. مسئولیت نظارت عالیه و حسن اجرای برنامه پنج‌ساله جمعیت، بر عهده ریاست جمعیت است.

فصل ششم:

**● برنامه‌های عملیاتی
و اهداف کمی؛**

فصل ششم: برنامه‌های عملیاتی

پس از تدوین ارکان جهت ساز، اهداف کلی، اهداف راهبردی و راهبردها؛ بر اساس فرمت شماره ۶-۱ برنامه‌های عملیاتی متناظر با راهبردهای تدوین شده از سازمان‌ها، معاونت‌ها و واحدهای تابعه جمعیت هلال احمر جمهوری اسلامی ایران درخواست گردید.

نمایندگان سازمان‌ها و معاونت‌ها برای نحوه تنظیم کاربرگ برنامه عملیاتی دعوت و توجیه گردیدند، ضمن اینکه دفتر برنامه‌ریزی نیز در حین تدوین برنامه‌های عملیاتی پاسخگوی پرسش‌های معاونت‌ها، سازمان‌ها و واحدهای تابعه بود.

جدول ۶-۱: کاربرگ تنظیم برنامه‌های عملیاتی

هدف کلی ^۱ :					هدف راهبردی ^۲ :					راهبرد ^۳ :				
هدف کمی ^۵					شاخص	واحد	واحد	نوع اقدام ^۴	عنوان برنامه عملیاتی / اقدام					
۱۴۰۷	۱۴۰۶	۱۴۰۵	۱۴۰۴	۱۴۰۳	ارزیابی	همکار	مجری							

که در نهایت سازمان‌ها و معاونت‌ها نسبت به تکمیل فرمت اقدام و در تعامل با دفتر برنامه ریزی برنامه عملیاتی واحدها نهایی گردید.

یادآور می‌گردد با توجه به تصویب برنامه پنج‌ساله در شورای عالی جمعیت (۱۴۰۳/۱/۲۷) و به منظور استفاده حد اکثری از زمان، برنامه عملیاتی واحدهایی که تا فروردین ۱۴۰۳ دریافت نشد، پس از ارائه توسط واحد مربوطه و بررسی کارشناسی به این سند اضافه می‌شود.

۱) یکی از اهداف کلی جمعیت.

۲) هدف راهبردی محقق کننده هدف کلی

۳) یکی از راهبردهای بیست و چارگانه سازمانی

۴) اهم اقدامات اجرایی:

۱. اقدامات حمایتی (مانند: تسهیلات و خدمات حمایتی)؛

۲. اقدامات سازمان‌بخش و هماهنگ‌کننده (مانند: اصلاح و تأسیس ساختارها، ایجاد و گسترش انجمن‌ها، نهادهای صنفی، شوراهای محلی

و ...)

۳. اقدامات تقنینی (مانند: اصلاح و تکمیل قوانین و مقررات، اصلاح و بهبود فرآیندها)؛

۴. اقدامات توانمندساز (مانند: تربیت نیروی انسانی، پژوهش‌های فرهنگی، پشتیبانی تصمیم با تولید آمار و اطلاعات)؛ و

۵. اقدامات نظارتی (مانند: تدوین و پایش شاخص‌ها، ایجاد و اعمال ابزارهای، تشویقی و تنبیهی).

۵) اهداف کمی برای اقداماتی که خروجی کمی مستمر در طول چهار سال خواهند داشت ضرورت دارد.

معاونت توسعه منابع انسانی و پشتیبانی - اداره کل منابع انسانی و تحول اداری

هدف کلی: ارتقاء دانایی، توانایی و انگیزه نیروی انسانی اهداف راهبردی: افزایش توانمندی حرفه ای و تخصصی - پیش بینی مسیر رشد و ارتقاء شغلی نیروی انسانی - متناسب سازی نظام جبران خدمات و پاداش بر صلاحیت های حرفه ای و تخصصی - ارزیابی، ارزشیابی و پایش مستمر صلاحیت ها راهبرد: حمایت از توسعه پایدار و ارتقاء کیفیت زندگی کارکنان و ذی نفعان									
هدف کمی (برنامه عملیاتی)					شاخص ارزیابی	واحد همکار	واحد مجری	نوع اقدام	عنوان برنامه عملیاتی / اقدام
۱۴۰۷	۱۴۰۶	۱۴۰۵	۱۴۰۴	۱۴۰۳					
				٪۱۰۰	اجرائی شدن آئین نامه	حوزه خزانه داری کل	معاونت توسعه منابع انسانی و پشتیبانی	تقنینی	پیگیری تصویب آئین نامه اداری و استخدامی خاص کارکنان جمعیت در نزد مراجع قانونی خارج از جمعیت (اعتبار بخشی)
		٪۱۰	٪۴۰	٪۵۰	تعداد دستورالعمل مصوب	سایر حوزه های مرتبط جمعیت	معاونت توسعه منابع انسانی و پشتیبانی	تقنینی	تدوین دستورالعملهای مواد آئین نامه اداری و استخدامی جمعیت
٪۱۰۰	٪۱۰۰	٪۱۰۰	٪۱۰۰	٪۱۰۰	تعداد احکام موضوعی صادره	حوزه خزانه داری کل	معاونت توسعه منابع انسانی و پشتیبانی	حمایتی	اصدار احکام تغییر ضریب حقوقی سالیانه، ارتقاء طبقه و رتبه شغلی مستخدمین در موعد مقرر، اجرای مصوبات تبدیل وضعیت استخدامی کارکنان، و مصوبات کمیته منابع انسانی
				۸۰۰۰ نفر	تعداد نجاتگر و امدادگر تحت پوشش	خزانه داری کل و معاونت توسعه منابع انسانی و پشتیبانی	سازمان امداد و نجات	سازمان بخش و هماهنگ کننده	برون سپاری خدمات امداد و نجات به شرکت های ذیصلاح بمنظور اشتغال شرکتی امدادگران و نجاتگران فعال جمعیت

هدف کلی: ارتقاء دانایی، توانایی و انگیزه نیروی انسانی									
اهداف راهبردی: افزایش توانمندی حرفه ای و تخصصی - پیش بینی مسیر رشد و ارتقاء شغلی نیروی انسانی - متناسب سازی نظام جبران خدمات و پاداش بر صلاحیت های حرفه ای و تخصصی - ارزیابی، ارزشیابی و پایش مستمر صلاحیت ها									
راهبرد: حمایت از توسعه پایدار و ارتقاء کیفیت زندگی کارکنان و ذی نفعان									
هدف کمی (برنامه عملیاتی)					شاخص ارزیابی	واحد همکار	واحد مجری	نوع اقدام	عنوان برنامه عملیاتی / اقدام
۱۴۰۷	۱۴۰۶	۱۴۰۵	۱۴۰۴	۱۴۰۳					
۵۰۰ نفر	۱۰۰ نفر	۱۰۰ نفر	۲۰۰ نفر	۸۰۰ نفر	تعداد نیروی جذب شده در طول سال های اجرای برنامه	خزانه داری کل، معاونت امداد و نجات، معاونت آموزش پژوهش و فناوری، هسته مرکزی گزینش	معاونت توسعه منابع انسانی و پشتیبانی	سازمان بخش و هماهنگ کننده	تامین نیروی انسانی (استخدام، جذب و بکارگیری)
۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۵۰	تعداد نیروی خارج شده از جمعیت	خزانه داری کل و واحد های تابعه جمعیت	معاونت توسعه منابع انسانی و پشتیبانی	سازمان بخش و هماهنگ کننده	تسهیل در اجرای برنامه های خروج نیروی انسانی
%۱۰۰	%۱۰۰	%۱۰۰	%۱۰۰	%۱۰۰	تعداد سامانه استقرار یافته مطابق تکالیف ماموریتی و نیازهای زمانی	حوزه خزانه داریکل و سایر حوزه های مرتبط	معاونت توسعه منابع انسانی و پشتیبانی	سازمان بخش و هماهنگ کننده	توسعه ویکپارچه سازی سامانه های مرتبط با منابع انسانی جمعیت (هوشمند سازی)
%۲۰	%۲۰	%۲۰	%۲۰	%۲۰	تعداد حوزه های پیشنهادی و بازنگری شده در طول برنامه	تمامی حوزه های زیر مجموعه جمعیت	معاونت توسعه منابع انسانی و پشتیبانی	سازمان بخش و هماهنگ کننده	بازنگری و اصلاح ساختار سازمانی در حوزه های مورد نیاز بمنظور ایجاد همسوئی فیما بین اهداف و ماموریت ها

*** توضیح اینکه بخش اعظمی از فعالیت ها و ماموریت های محوله با اداره کل منابع انسانی و تحول اداری وابسته به تصویب و ابلاغ ضوابط از سوی مراجع و سازمان های خارج از جمعیت بوده و مستلزم برآورد بودجه و تامین اعتبار خواهد بود بر این اساس تحقق اهداف کمی اعلام شده با فرض احراز شرایط عنوان شده می باشد.

معاونت توسعه منابع انسانی و پشتیبانی - مرکز فناوری اطلاعات، ارتباطات، آمار و امنیت فضای مجازی

هدف کلی: ارتقاء دانایی، توانایی و انگیزه نیروی انسانی اهداف راهبردی: افزایش توانمندی حرفه‌ای و تخصصی راهبرد: حمایت از توسعه پایدار و ارتقاء کیفیت زندگی کارکنان و ذی نفعان									
هدف کمی (برنامه عملیاتی)					شاخص	واحد همکار	واحدمجری	نوع اقدام	عنوان برنامه عملیاتی / اقدام
۱۴۰۷	۱۴۰۶	۱۴۰۵	۱۴۰۴	۱۴۰۳					
			۲۰٪	۸۰٪	درصد پیشرفت و استقرار سامانه	معاونت آموزش، پژوهش و فناوری	مرکز فناوری اطلاعات، ارتباطات، آمار و امنیت فضای مجازی	توانمندساز	ارتقا سامانه آموزش های تخصصی و همگانی
			۳۰٪	۷۰٪	درصد پیشرفت و استقرار سامانه			توانمندساز	ایجاد پایگاه مدیریت دانش و ثبت و به کارگیری تجربیات

هدف کلی: ارتقاء دانایی، توانایی و انگیزه نیروی انسانی اهداف راهبردی: ارزیابی، ارزشیابی و پایش مستمر صلاحیت‌ها راهبرد: حمایت از توسعه پایدار و ارتقاء کیفیت زندگی کارکنان و ذی نفعان									
هدف کمی (برنامه عملیاتی)					شاخص	واحد همکار	واحد مجری	نوع اقدام	عنوان برنامه عملیاتی / اقدام
۱۴۰۷	۱۴۰۶	۱۴۰۵	۱۴۰۴	۱۴۰۳	ارزیابی				
			۵۰٪	۵۰٪	درصد پوشش پرسنل سطح کشور	اداره کل منابع انسانی	مرکز فناوری اطلاعات، ارتباطات، آمار و امنیت فضای مجازی	نظارتی	طراحی سامانه ارزشیابی کارکنان
				۱۰۰٪	درصد پیشرفت پروژه	معاونت برنامه ریزی و امور مجلس	مرکز فناوری اطلاعات، ارتباطات، آمار و امنیت فضای مجازی	نظارتی	طراحی و استقرار سامانه ارزیابی برنامه عملیاتی
				۱۰۰٪	درصد پوشش پرسنل سطح کشور	اداره کل رفاه و امور قراردادها	مرکز فناوری اطلاعات ، ارتباطات ، آمار و امنیت فضای مجازی	سازمان‌بخش و هماهنگ کننده	توسعه و ارتقا سامانه رفاهیات

هدف کلی: ارتقاء دانایی، توانایی و انگیزه نیروی انسانی

اهداف راهبردی: پیش‌بینی مسیر رشد و ارتقاء شغلی نیروی انسانی

راهبرد: حمایت از توسعه پایدار و ارتقاء کیفیت زندگی کارکنان و ذی‌نفعان

هدف کمی (برنامه عملیاتی)					شاخص ارزیابی	واحد همکار	واحد مجری	نوع اقدام	عنوان برنامه عملیاتی / اقدام
۱۴۰۷	۱۴۰۶	۱۴۰۵	۱۴۰۴	۱۴۰۳					
				۱۰۰٪	درصد پوشش پرسنل سطح کشور	اداره کل منابع انسانی	مرکز فناوری اطلاعات، ارتباطات، آمار و امنیت فضای مجازی	سازمان‌بخش و هماهنگ‌کننده	راه اندازی سامانه مهندسی مشاغل

هدف کلی: ارتقاء سطح فناوری، دانش فنی و تخصصی

اهداف راهبردی: به روز آوری فناوری‌های مورد استفاده

راهبرد: بازطراحی ساختاری و مهندسی مجدد با رویکرد علمی، فناوری و مساله‌محور

هدف کمی (برنامه عملیاتی)					شاخص ارزیابی	واحد همکار	واحد مجری	نوع اقدام	عنوان برنامه عملیاتی / اقدام
۱۴۰۷	۱۴۰۶	۱۴۰۵	۱۴۰۴	۱۴۰۳					
۱ مورد	۱ مورد	۱ مورد	۱ مورد	۱ مورد پایلوت	نوع حادثه	سازمان امداد و نجات	مرکز فناوری اطلاعات، ارتباطات، آمار و امنیت فضای مجازی	اقدامات توانمندساز	استفاده از فناوری هوش مصنوعی در تشخیص سریعتر حوادث ، تصمیم سازی

هدف کلی: ارتقاء سطح فناوری، دانش فنی و تخصصی اهداف راهبردی: به روزآوری فناوری‌های مورد استفاده راهبرد: آموزش و توسعه روش‌های نوین جذب منابع مردمی بر اساس سازوکارهای مبتنی بر پژوهش کاربردی									
هدف کمی (برنامه عملیاتی)					شاخص ارزیابی	واحد همکار	واحدمجری	نوع اقدام	عنوان برنامه عملیاتی / اقدام
۱۴۰۷	۱۴۰۶	۱۴۰۵	۱۴۰۴	۱۴۰۳					
۵	۵	۵	۵	۵	تعداد خدمات ارائه شده در سامانه	سازمان های داوطلبان و جوانان	مرکز فناوری اطلاعات، ارتباطات، آمار و امنیت فضای مجازی	سازمان‌بخش و هماهنگ کننده	طراحی و استقرار سامانه مشارکت های اجتماعی

معاونت توسعه منابع انسانی و پشتیبانی - دفتر فنی و مهندسی عمران

هدف کلی: ارتقاء سطح فناوری، دانش فنی و تخصصی اهداف راهبردی: حمایت از تولیدات دانش محور و مهارتی مورد نیاز جامعه در حوزه ماموریت‌های جمعیت راهبرد: بازطراحی ساختاری و مهندسی مجدد با رویکرد علمی، فناوری و مساله‌محور									
هدف کمی (برنامه عملیاتی)					شاخص ارزیابی	واحد همکار	واحدمجری	نوع اقدام	عنوان برنامه عملیاتی / اقدام
۱۴۰۷	۱۴۰۶	۱۴۰۵	۱۴۰۴	۱۴۰۳					
۲ سامانه	۲ سامانه	۲ سامانه	۲ سامانه	۲ سامانه	سامانه	کلیه بهره برداران از سامانه ها	مرکز فناوری اطلاعات، ارتباطات، آمار و امنیت فضای مجازی	سازمان‌بخش و هماهنگ کننده	استفاده از ظرفیت شرکت های دانش بنیان و دانشگاهی برای توسعه امن نرم افزار

هدف کلی: ارتقاء سطح فناوری، دانش فنی و تخصصی اهداف راهبردی: به روزآوری فناوری های مورد استفاده راهبرد: بازطراحی ساختاری و مهندسی مجدد با رویکرد علمی، فناوری و مساله محور									
هدف کمی (برنامه عملیاتی)					شاخص ارزیابی	واحد همکار	واحد مجری	نوع اقدام	عنوان برنامه عملیاتی / اقدام
۱۴۰۷	۱۴۰۶	۱۴۰۵	۱۴۰۴	۱۴۰۳					
			۵۰٪	۵۰٪ سرویس ها	سرویس های ارائه شده	دفتر فنی و مهندسی عمران	مرکز فناوری اطلاعات، ارتباطات، آمار و امنیت فضای مجازی	سازمان بخش و هماهنگ-کننده	ایجاد دیتا سنتر
			۱۰۰٪		سرویس های ارائه شده	دفتر فنی و مهندسی عمران	مرکز فناوری اطلاعات، ارتباطات، آمار و امنیت فضای مجازی	سازمان بخش و هماهنگ-کننده	ایجاد دیتا سنتر پشتیبان
			۵۰٪	۵۰٪ سامانه ها	سامانه های تحت پوشش	سازمان امداد و نجات دفتر فنی و مهندسی عمران	مرکز فناوری اطلاعات، ارتباطات، آمار و امنیت فضای مجازی	نظارتی	ایجاد مرکز رصد و پردازش اطلاعات
				۱	تعداد مراکز	دفتر فنی و مهندسی عمران	مرکز فناوری اطلاعات، ارتباطات، آمار و امنیت فضای مجازی	نظارتی	ایجاد مرکز Noc
				۱	تعداد مراکز	دفتر فنی و مهندسی عمران	مرکز فناوری اطلاعات، ارتباطات، آمار و امنیت فضای مجازی	نظارتی	ایجاد مرکز SOC

هدف کلی: ارتقاء سرعت و کیفیت در ارائه خدمات اهداف راهبردی: پایش و بهبود مستمر بهره وری و شاخص های ارائه خدمات راهبرد: بازنگری یا طراحی سازوکارهای عملیات در شرایط بحران و غیربحران برای انجام فعالیت ها									
هدف کمی (برنامه عملیاتی)					شاخص ارزیابی	واحد همکار	واحدمجری	نوع اقدام	عنوان برنامه عملیاتی / اقدام
۱۴۰۷	۱۴۰۶	۱۴۰۵	۱۴۰۴	۱۴۰۳					
%۲۰	%۲۰	%۲۰	%۲۰	%۲۰	مترمربع	جمعیت های استان ها و سازمان ها و معاونت ها	دفتر فنی مهندسی عمران	اقدامات نظارتی	تکمیل پروژه های عمرانی نیمه تمام
%۲۰	%۲۰	%۲۰	%۲۰	%۲۰	مترمربع	جمعیت های استان ها و سازمان ها و معاونت ها	دفتر فنی مهندسی عمران	اقدامات نظارتی	تعمیر و نگهداری ابنیه و مستحدثات جمعیت
%۲۰	%۲۰	%۲۰	%۲۰	%۲۰	مترمربع	سازمان ها، معاونت ها و جمعیت های استان ها	دفتر فنی مهندسی عمران	اقدامات نظارتی	پایش ساختمان های جمعیت از حیث ایمن/ نا ایمن
کاهش مدت زمان اخذ مجوز از کمیته به کمتر از ۶۰ روز کاری					تعداد روز	سازمان ها و استان ها/ اداره کل املاک	دفتر فنی مهندسی عمران	اقدامات تقنینی	اصلاح فرایند اخذ مجوز از کمیته تخصصی طرح های عمرانی
					قیمت / متر مربع	سازمان ها، معاونت ها و جمعیت های استان	دفتر فنی مهندسی عمران	اقدامات تقنینی	مدیریت بر بهینه سازی هزینه های پروژه های عمرانی

هدف کلی: ارتقاء سرعت و کیفیت در ارائه خدمات اهداف راهبردی: تعیین استاندارد سرعت و کیفیت خدمات و هدف گذاری سالانه راهبرد: بازنگری یا طراحی سازوکارهای عملیات در شرایط بحران و غیربحران برای انجام فعالیت‌ها									
هدف کمی (برنامه عملیاتی)					شاخص ارزیابی	واحد همکار	واحد مجری	نوع اقدام	عنوان برنامه عملیاتی / اقدام
۱۴۰۷	۱۴۰۶	۱۴۰۵	۱۴۰۴	۱۴۰۳					
				۱۰۰٪	مترمربع	سازمان ها، معاونت ها و جمعیت های استان ها	دفتر فنی و مهندسی عمران	اقدامات سازمان- بخش و هماهنگ- کننده	تیپ بندی نقشه های انبارها و پایگاه‌های جمعیت

هدف کلی: ارتقاء سرعت و کیفیت در ارائه خدمات اهداف راهبردی: پایش مستمر شاخص سرعت و کیفیت راهبرد: بازنگری یا طراحی سازوکارهای عملیات در شرایط بحران و غیربحران برای انجام فعالیت‌ها									
هدف کمی (برنامه عملیاتی)					شاخص ارزیابی	واحد همکار	واحد مجری	نوع اقدام	عنوان برنامه عملیاتی / اقدام
۱۴۰۷	۱۴۰۶	۱۴۰۵	۱۴۰۴	۱۴۰۳					
					تعداد دستگاه	سازمان ها و معاونت ها و جمعیت های استان ها	دفتر فنی مهندسی عمران	اقدامات نظارتی	استفاده از ابزارهای نوین در نظارت از پروژه ها

هدف کلی: ارتقاء سرعت و کیفیت در ارائه خدمات اهداف راهبردی: لزوم به کارگیری استانداردهای ملی و بین المللی در ارائه خدمات راهبرد: بازنگری یا طراحی سازوکارهای عملیات در شرایط بحران و غیربحران برای انجام فعالیت‌ها									
هدف کمی (برنامه عملیاتی)					شاخص ارزیابی	واحد همکار	واحد مجری	نوع اقدام	عنوان برنامه عملیاتی / اقدام
۱۴۰۷	۱۴۰۶	۱۴۰۵	۱۴۰۴	۱۴۰۳					
					کاهش حوادث کاری/ کاهش میزان مصرف انرژی/ کاهش آسیب به محیط زیست	سازمان ها و معاونت ها و جمعیت های استان ها	دفتر فنی مهندسی عمران	اقدامات تقنینی	اجرای ضوابط ایمنی-بهداشت-محیط زیست و انرژی در پروژه های عمرانی (HSEE)
به صورت مستمر					کاهش هزینه ها و افزایش کیفیت ساخت و ساز	سازمان ها و معاونت ها و جمعیت های استان	دفتر فنی مهندسی عمران	اقدامات تقنینی	استفاده از مصالح نوین در پروژه های عمرانی

هدف کلی: ارتقاء سرعت و کیفیت در ارائه خدمات اهداف راهبردی: ایجاد محیط کار شاداب، مشوق پویایی و خلاقیت راهبرد: بازنگری یا طراحی سازوکارهای عملیات در شرایط بحران و غیربحران برای انجام فعالیت‌ها									
هدف کمی (برنامه عملیاتی)					شاخص ارزیابی	واحد همکار	واحد مجری	نوع اقدام	عنوان برنامه عملیاتی / اقدام
۱۴۰۷	۱۴۰۶	۱۴۰۵	۱۴۰۴	۱۴۰۳					
					مترمربع	سازمان ها و معاونت ها و جمعیت های استان	دفتر فنی مهندسی عمران	سازمان بخش و هماهنگ کننده	تهیه طرح جامع مستحدثات موجود در عرصه ستادی جمعیت

معاونت توسعه منابع انسانی و پشتیبانی - اداره کل رفاه

هدف کلی: ارتقاء دانایی، توانایی و انگیزه نیروی انسانی اهداف راهبردی: مراقبت از سلامت و توسعه خدمات رفاهی راهبرد: حمایت از توسعه پایدار و ارتقاء کیفیت زندگی کارکنان و ذی‌نفعان.									
هدف کمی (برنامه عملیاتی)					شاخص ارزیابی	واحد همکار	واحد مجری	نوع اقدام	عنوان برنامه عملیاتی / اقدام
۱۴۰۷	۱۴۰۶	۱۴۰۵	۱۴۰۴	۱۴۰۳					
۵۵۰	۵۵۰	۵۵۰	۵۵۰	۳۰۰	واحد	خزانه داری / حقوقی	اداره کل رفاه و امور عمومی	حمایتی	تامین ۲۵۰۰ واحد مسکن برای پرسنل فاقد مسکن در کل کشور
۶۰۰	۶۰۰	۶۰۰	۶۰۰	۶۰۰	تعداد نفر (تعداد تخت)	خزانه داری / حقوقی	اداره کل رفاه و امور عمومی	حمایتی	ساخت یا خرید هتل هلال مشهد مقدس با ظرفیت (۶۰۰ تخت) ۶۰۰ نفر
۱۲۲۰۰۰	۹۷۰۰۰	۷۸۰۰۰	۶۳۰۰۰	۵۰۰۰۰	تعداد نفر	خزانه داری	اداره کل رفاه و امور عمومی	حمایتی	پوشش بیمه درمانی و تکمیلی پرسنل، بازنشستگان و مستمری بگیران کل کشور

هدف کلی: ارتقاء دانایی، توانایی و انگیزه نیروی انسانی اهداف راهبردی: مراقبت از سلامت و توسعه خدمات رفاهی راهبرد: حمایت از توسعه پایدار و ارتقاء کیفیت زندگی کارکنان و ذی‌نفعان.									
هدف کمی (برنامه عملیاتی)					شاخص ارزیابی	واحد همکار	واحد مجری	نوع اقدام	عنوان برنامه عملیاتی / اقدام
۱۴۰۷	۱۴۰۶	۱۴۰۵	۱۴۰۴	۱۴۰۳					
۵۰۰	۴۵۰	۴۰۰	۳۵۰	۳۰۰	تعداد نفر	خزانه داری	معاونت پشتیبانی / اداره کل رفاه و امور عمومی	حمایتی	اعطای وام های قرض الحسنه و بانک ملت به کارکنان کل کشور
۵۰۰	۴۵۰	۴۰۰	۳۵۰	۳۰۰	تعداد نفر	خزانه داری	معاونت پشتیبانی / اداره کل رفاه و امور عمومی	حمایتی	اعطای تسهیلات جهت خرید خودرو از طریق انعقاد تفاهم نامه با خودروسازی ها برای کلیه پرسنل کشور
۵۰۰	۴۵۰	۴۰۰	۳۵۰	۳۰۰	تعداد نفر	خزانه داری	معاونت پشتیبانی / اداره کل رفاه و امور عمومی	حمایتی	اعطای تسهیلات خرید لوازم خانگی (اقلام اساسی) از طریق انعقاد تفاهم نامه همکاری با کارخانجات تولید کننده برای کلیه پرسنل کشور
۱۲۲۰۰	۹۷۰۰	۷۸۰۰	۶۳۰۰	۵۰۰۰	تعداد نفر	خزانه داری	معاونت پشتیبانی / اداره کل رفاه و امور عمومی	حمایتی	پرداخت کمک هزینه سفر (به کلیه کارکنان و امدادگران (به همراه خانواده کل کشور)
۱۸۰۰	۱۶۰۰	۱۴۰۰	۱۲۰۰	۱۰۰۰	تعداد نفر	خزانه داری / روابط عمومی	معاونت پشتیبانی / اداره کل رفاه و امور عمومی	توانمند ساز	آمادگی جسمانی کارکنان کل کشور
۱۵۰۰۰	۱۵۰۰۰	۱۵۰۰۰	۱۵۰۰۰	۱۵۰۰۰	تعداد نفر	خزانه داری	معاونت پشتیبانی / اداره کل رفاه و امور عمومی	توانمند ساز	تامین لوازم ورزشی جهت کارکنان کل کشور
۱۸۰۰	۱۶۰۰	۱۴۰۰	۱۲۰۰	۱۰۰۰	تعداد نفر	خزانه داری / روابط عمومی	معاونت پشتیبانی / اداره کل رفاه و امور عمومی	توانمند ساز	برگزاری المپیاد ورزشی بین کارکنان جمعیت هلال احمر در سطح کشور
۳۰۰	۲۸۰	۲۶۰	۲۴۰	۲۰۰	تعداد نفر	خزانه داری	معاونت پشتیبانی / اداره کل رفاه و امور عمومی	حمایتی	برگزاری جشن تکریم بازنشستگان کل کشور
۱۵۰۰۰	۱۵۰۰۰	۱۵۰۰۰	۱۵۰۰۰	۱۵۰۰۰	تعداد نفر	خزانه داری / جمعیت استانیها	معاونت پشتیبانی / اداره کل رفاه و امور عمومی	حمایتی	برگزاری همایش تجلیل بازنشستگان سنوات گذشته هلال احمر به صورت استانی (سالانه)

هدف کلی: ارتقاء دانایی، توانایی و انگیزه نیروی انسانی اهداف راهبردی: مراقبت از سلامت و توسعه خدمات رفاهی راهبرد: حمایت از توسعه پایدار و ارتقاء کیفیت زندگی کارکنان و ذی‌نفعان.									
هدف کمی (برنامه عملیاتی)					شاخص ارزیابی	واحد همکار	واحد مجری	نوع اقدام	عنوان برنامه عملیاتی / اقدام
۱۴۰۷	۱۴۰۶	۱۴۰۵	۱۴۰۴	۱۴۰۳					
۱۵۰۰۰	۱۵۰۰۰	۱۵۰۰۰	۱۵۰۰۰	۱۵۰۰۰	تعداد نفر	خزانه داری	معاونت پشتیبانی / اداره کل رفاه و امور عمومی	حمایتی	اعطای کمک هزینه خرید لوازم التحریر و ملزومات جهت بازگشایی مدارس
۱۵۰۰۰	۱۳۰۰۰	۱۱۲۵۰	۹۰۰۰	۷۳۰۰	تعداد دانش آموزان پرسنل	خزانه داری	معاونت پشتیبانی / اداره کل رفاه و امور عمومی	حمایتی	پرداخت پاداش و تشویقی دانش آموزان ممتاز
۱۵۰۰۰	۱۵۰۰۰	۱۵۰۰۰	۱۵۰۰۰	۱۵۰۰۰	تعداد پرسنل	خزانه داری	معاونت پشتیبانی / اداره کل رفاه و امور عمومی	حمایتی	پرداخت مناسبت های مذهبی (یلدا، نوروز، نیمه شعبان، روز زن، روز مرد، مبعث، عید غدیر، قربان و فطر)
۷۸	۷۸	۷۸	۷۸	۷۸	تعداد امدادسراها	خزانه داری	معاونت پشتیبانی / اداره کل رفاه و امور عمومی	حمایتی	تجهیز تعداد ۷۸ واحد مامورسراها و امدادسراها

هدف کلی: ارتقاء دانایی، توانایی و انگیزه نیروی انسانی اهداف راهبردی: افزایش توانمندی حرفه ای و تخصصی راهبرد: حمایت از توسعه پایدار و ارتقاء کیفیت زندگی کارکنان و ذی نفعان.									
هدف کمی (برنامه عملیاتی)					شاخص ارزیابی	واحد همکار	واحد مجری	نوع اقدام	عنوان برنامه عملیاتی / اقدام
۱۴۰۷	۱۴۰۶	۱۴۰۵	۱۴۰۴	۱۴۰۳					
۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	تعداد نفر	معاونت آموزش	معاونت پشتیبانی / اداره کل رفاه و امور عمومی	توانمندساز	آموزش تخصصی کارشناسان قراردادهای و نیروهای خدمات
۱۵۰	۱۵۰	۱۵۰	۱۵۰	۱۵۰	تعداد نفر	جمعیت استانها/ سازمان های تابعه جمعیت هلال احمر	معاونت پشتیبانی / اداره کل رفاه و امور عمومی	توانمندساز	برگزاری همایش کشوری آموزش کارشناسان بیمه (آشنایی با شرایط قرارداد و شیوه نامه بیمه درمان تکمیلی و بیمه اموال)

هدف کلی: ارتقاء سرعت و کیفیت در ارائه خدمات									
اهداف راهبردی: تعیین استاندارد سرعت و کیفیت خدمات و هدف گذاری سالانه									
راهبرد: بازنگری یا طراحی ساز و کارهای عملیات در شرایط بحران و غیربحران برای انجام فعالیت های جمع آوری کمک ها و فرهنگ سازی									
هدف کمی (برنامه عملیاتی)					شاخص ارزیابی	واحد همکار	واحدمجری	نوع اقدام	عنوان برنامه عملیاتی / اقدام
۱۴۰۷	۱۴۰۶	۱۴۰۵	۱۴۰۴	۱۴۰۳					
۲۰	۲۰	۲۰	۲۰	۲۰	تعداد درمانگاه ها	بین الملل/ سازمان امدادو نجات/ معاونت درمان و توانبخشی	اداره کل رفاه و امور عمومی	حمایتی	انجام صادرات (اخذ مجوزات گمرکی)
کشورهای حادثه دیده (حسب مورد حوادث غیرمترقبه بین المللی و همچنین حج و تمتع عربستان، اربعین عراق)					خریدهای خارجی			حمایتی	انجام واردات (اخذ مجوزات گمرکی)
۲	۲	۲	۲	۲	اهدایی			حمایتی	حمل و نقل داخلی و بین المللی کالا
حسب مورد حوادث غیرمترقبه بین المللی					تعداد			حمایتی	بیمه حمل و نقل بین المللی (کاهش ریسک ارسال محموله ها امدادی به خارج کشور)
حسب مورد حوادث غیرمترقبه بین المللی					درصد			حمایتی	
۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰					

هدف کلی: ارتقاء سرعت و کیفیت در ارائه خدمات									
اهداف راهبردی: تعیین استاندارد سرعت و کیفیت خدمات و هدف گذاری سالانه									
راهبرد: بازنگری یا طراحی ساز و کارهای عملیات در شرایط بحران و غیربحران برای انجام فعالیت های جمع آوری کمک ها و فرهنگ سازی									
هدف کمی (برنامه عملیاتی)					شاخص ارزیابی	واحد همکار	واحدمجری	نوع اقدام	عنوان برنامه عملیاتی / اقدام
۱۴۰۷	۱۴۰۶	۱۴۰۵	۱۴۰۴	۱۴۰۳					
۲۰۰	۲۰۰	۲۰۰	۲۰۰	۲۰۰	دستگاه	خزانه داری	اداره کل رفاه و امور عمومی	توانمندساز	خرید ۱۰۰۰ دستگاه خودرو اداری

هدف کلی: ارتقاء سرعت و کیفیت در ارائه خدمات									
اهداف راهبردی: تعیین استاندارد سرعت و کیفیت خدمات و هدف گذاری سالانه									
راهبرد: بازنگری یا طراحی ساز و کارهای عملیات در شرایط بحران و غیربحران برای انجام فعالیت های جمع آوری کمک ها و فرهنگ سازی									
عنوان برنامه عملیاتی / اقدام	نوع اقدام	واحد محاسباتی	شاخص ارزیابی	هدف کمی (برنامه عملیاتی)					
				۱۴۰۳	۱۴۰۴	۱۴۰۵	۱۴۰۶	۱۴۰۷	
نگهداری، سرویس و پشتیبانی ساختمان های اداری، بروزرسانی و نگهداری آسانسور، نگهداری فضای سبز، تامین نیروی خدماتی و نظافتی ساختمان صلح	توانمندساز	اداره کل رفاه و امور عمومی	دفتر فنی و مهندسی عمران ریال	۱۶۰,۰۰۰,۰۰۰,۰۰۰	۲۰۰,۰۰۰,۰۰۰,۰۰۰	۲۵۰,۰۰۰,۰۰۰,۰۰۰	۳۱۲,۰۰۰,۰۰۰,۰۰۰	۳۹۰,۰۰۰,۰۰۰,۰۰۰	
تعمیر و سرویس و نگهداری ماشین های اداری	توانمندساز	اداره کل رفاه و امور عمومی	خزانه داری ریال	۳,۰۰۰,۰۰۰,۰۰۰	۳,۷۵۰,۰۰۰,۰۰۰	۴,۶۸۷,۵۰۰,۰۰۰	۵,۸۵۹,۳۷۵,۰۰۰	۷,۳۲۴,۲۱۸,۷۵۰	
خرید لوازم اداری، مصرفی و تجهیزات اداری کل ساختمان صلح	توانمندساز	اداره کل رفاه و امور عمومی	خزانه داری ریال	۹,۰۰۰,۰۰۰,۰۰۰	۱۱,۲۵۰,۰۰۰,۰۰۰	۱۴,۰۶۲,۵۰۰,۰۰۰	۱۷,۵۷۸,۱۲۵,۰۰۰	۲۱,۹۷۲,۶۵۶,۲۵۰	
پشتیبانی توسعه سامانه نجات	توانمندساز	اداره کل رفاه و امور عمومی	خزانه داری سامانه	۱۰,۰۰۰,۰۰۰,۰۰۰	۱۲,۵۰۰,۰۰۰,۰۰۰	۱۵,۶۰۰,۰۰۰,۰۰۰	۱۹,۵۰۰,۰۰۰,۰۰۰	۲۴,۴۰۰,۰۰۰,۰۰۰	
فراهم آوردن بستر مناسب جهت استفاده از دانش های نوین خرید تدارکات الکترونیکی دولت) سمیم	توانمندساز	اداره کل رفاه و امور عمومی	خزانه داری سامانه	۱۰,۰۰۰,۰۰۰,۰۰۰	۱۲,۵۰۰,۰۰۰,۰۰۰	۱۵,۶۰۰,۰۰۰,۰۰۰	۱۹,۵۰۰,۰۰۰,۰۰۰	۲۴,۴۰۰,۰۰۰,۰۰۰	

هدف کلی: ارتقاء سرعت و کیفیت در ارائه خدمات اهداف راهبردی: تعیین استاندارد سرعت و کیفیت خدمات و هدف گذاری سالانه راهبرد: بازنگری یا طراحی ساز و کارهای عملیات در شرایط بحران و غیربحران برای انجام فعالیت های جمع آوری کمک ها و فرهنگ سازی									
هدف کمی (برنامه عملیاتی)					شاخص ارزیابی	واحد همکار	واحدمجری	نوع اقدام	عنوان برنامه عملیاتی / اقدام
۱۴۰۷	۱۴۰۶	۱۴۰۵	۱۴۰۴	۱۴۰۳					
۲۴,۴۰۰,۰۰۰,۰۰۰	۱۹,۵۰۰,۰۰۰,۰۰۰	۱۵,۶۰۰,۰۰۰,۰۰۰	۱۲,۵۰۰,۰۰۰,۰۰۰	۱۰,۰۰۰,۰۰۰,۰۰۰	۲۵ دستگاه	خزانه داری	معاونت پشتیبانی / اداره کل رفاه و امور عمومی	توانمندساز	تامین خدمات خودرویی
۳۱۲,۵۰۰,۰۰۰,۰۰۰	۲۵۰,۰۰۰,۰۰۰,۰۰۰	۲۰۰,۰۰۰,۰۰۰,۰۰۰	۱۶۰,۰۰۰,۰۰۰,۰۰۰	۱۲۸,۰۰۰,۰۰۰,۰۰۰	یک ساختمان	خزانه داری	معاونت پشتیبانی / اداره کل رفاه و امور عمومی	توانمندساز	تعمیرات اساسی ساختمان صلح (استانداردسازی موتورخانه، سیستم روشنایی و سیستم اعلان حریق و اطفاء حریق، تعمیرات، جابجایی پارتیشن و...)

معاونت بهداشت، در مان و توانبخشی

هدف کلی: ارتقاء دانایی، توانایی و انگیزه نیروی انسانی

هدف راهبردی: افزایش توانمندی حرفه‌ای و تخصصی

راهبرد: حمایت از توسعه پایدار و ارتقاء کیفیت زندگی کارکنان و ذی‌نفعان

راهبرد: حفظ و ارتقاء شبکه یکپارچه آمادگی و پاسخ به حوادث و سوانح در سطح ملی و بین‌المللی

هدف کمی (هدف عملیاتی)					شاخص ارزیابی	واحد همکار	واحد مجری	نوع اقدام	عنوان برنامه عملیاتی / اقدام
۱۴۰۷	۱۴۰۶	۱۴۰۵	۱۴۰۴	۱۴۰۳					
۷	۷	۷	۷	۷	دوره	معاونت آموزش، پژوهش و فناوری/ معاونت امور بین الملل و حقوق بشردوستانه/ خزانه داری کل	اداره کل توانبخشی	توانمندساز	برگزاری دوره های تخصصی آموزشی و مهارتی داخلی
۲	۲	۲	۲	۲	دوره			توانمندساز	برگزاری دوره های آموزشی بین المللی بمنظور آشنایی با تکنیکهای روز دنیا
۳	۳	۳	۳	۳	مانور	اداره کل بهداشت و درمان/خزانه داری کل		حمایتی/ توانمندساز	مانور تیم های توانبخشی در شرایط اضطرار
۴۰	۴۰	۴۰	۴۰	۴۰	نفر		اداره کل بهداشت و درمان / اداره کل توانبخشی	توانمند ساز	شرکت کارشناسان در وبینارها ، کنفرانس ها و کنگره های علمی و تخصصی بهداشت درمان و توانبخشی

۱	۱	۱	۱	۱	دوره	معاونت امور بین الملل	اداره کل بهداشت و درمان	توانمند ساز	برگزاری دوره بین المللی HELP
۱	۱	۱	۱	۱	دوره			توانمند ساز	برگزاری دوره های Health ERU
۱۶	۱۶	۱۶	۱۶	۱۶	ساعت	معاونت آموزش ،پژوهش و فناوری		توانمند ساز	تهیه فیلم دوره های آموزشی تخصصی از راه دور
۱	۱	۱	۱	۱	اتاق فکر	استان ها		توانمند ساز	ایجاد اتاق فکر آموزشهای تخصصی واحدهای بهداشت و درمان اضطراری
۸	۸	۸	۸	۸	کارگاه			توانمند ساز	برگزاری کارگاه های تخصصی تیم های بهداشت و درمان اضطراریBHC
۴	۴	۴	۴	۴	کارگاه			توانمند ساز	برگزاری کارگاه های تخصصی ACLS
۴	۴	۴	۴	۴	کارگاه			توانمند ساز	برگزاری کارگاه های تخصصی ATLS
۳۱	۳۱	۳۱	۳۱	۳۱	نفر			توانمند ساز	برگزاری کارگاه آموزشی کاربران نرم افزار
۴	۴	۴	۴	۴	دوره			توانمند ساز	برگزاری دوره PTC(PRIMARY TRAUMA CARE)
		۳	۲	۲	کارگاه			توانمند ساز	برگزاری کارگاه منطقه ای مفاهیم و ابزارهای عملیات بهداشت و درمان اضطراری
۴	۴	۴	۴	۴	دوره			توانمند ساز	برگزاری دوره تعمیر،تجهیز و نگهداری تجهیزات پزشکی
۴	۴	۴	۴	۴	دوره			توانمند ساز	برگزاری دوره ارزیابی در سوانح

۳۱	۳۱	۳۱	۳۱	۳۱	اردو			توانمند ساز	برگزاری اردو شرایط سخت
۱۰	۱۰	۱۰	۱۰	۱۰	مانور			حمایتی/توانمند ساز	برگزاری مانور های منطقه ای واحدهای بهداشت و درمان اضطراری
۳۱	۳۱	۳۱	۳۱	۳۱	مانور	استانها	اداره کل بهداشت و درمان	حمایتی / توانمند ساز	برگزاری مانورهای استانی واحدهای بهداشت و درمان اضطراری
۲۵۰۰	۲۵۰۰	۲۵۰۰	۲۵۰۰	۲۵۰۰	نفروز			توانمند ساز	بکارگیری نیروی داوطلب در حوزه بهداشت درمان اضطراری
۱	۱	۱	۱		مانور			حمایتی / توانمند ساز	مشارکت در مانور آمادگی زلزله احتمالی کلان شهرها
۱	۱	۱	۱	۱	دوره			توانمند سازی	برگزاری دوره آموزشی مفاهیم و ابزارهای عملیات بهداشت و درمان اضطراری ویژه سایر ارگان ها
۱	۱	۱	۱	۱	دوره			توانمند سازی	برگزاری دوره آموزشی بهداشت و درمان اضطراری ویژه کشورهای منطقه منا
۳۱	۳۱	۳۱	۳۱	۳۱	تیم			توانمند ساز	تشکیل وسازماندهی تیم های عملیاتی بین المللی مورد تایید فدراسیون (ERU)

هدف کلی: ارتقاء دانایی، توانایی و انگیزه نیروی انسانی هدف راهبردی: مراقبت از سلامت و توسعه خدمات رفاهی راهبرد: حمایت از توسعه پایدار و ارتقاء کیفیت زندگی کارکنان و ذی‌نفعان راهبرد: حفظ و ارتقاء شبکه یکپارچه آمادگی و پاسخ به حوادث و سوانح در سطح ملی و بین‌المللی									
هدف کمی (هدف عملیاتی)					شاخص ارزیابی	واحد همکار	واحد مجری	نوع اقدام	عنوان برنامه عملیاتی / اقدام
۱۴۰۷	۱۴۰۶	۱۴۰۵	۱۴۰۴	۱۴۰۳					
۴۴۴	۴۲۲	۴۰۲	۳۸۳	۳۶۵	نفر	استانها/ اداره کل توانبخشی	معاونت توسعه منابع انسانی و پشتیبانی /	حمایتی	استفاده پرسنل قراردادی مراکز توانبخشی از بیمه های پایه و تکمیلی
۴۴۴	۴۲۲	۴۰۲	۳۸۳	۳۶۵	نفر		خزانه داری کل		استفاده پرسنل قراردادی مراکز توانبخشی از مزایا ، امکانات رفاهی و تشویقی

هدف کلی: ۲- ارتقاء سطح فناوری، دانش فنی و تخصصی

هدف راهبردی: توسعه ارتباطات علمی با مراکز، نهادهای آموزشی، تحقیقاتی

راهبرد: توسعه اتاق‌های فکر و ایده‌پردازی برای مقابله با رکود فعالیت‌ها و ایجاد نوآوری در روش‌های انجام مأموریت‌های جمعیت

راهبرد: کمک به حفظ و ارتقاء کمی و کیفی خدمات سلامت مورد نیاز با اولویت آسیب پذیرترین افراد جامعه (ناتوان، کم توان، بیماری های خاص، مزمن و ...) در حوزه های پیشگیری

بهداشتی، درمانی، توانبخشی و دارویی در سطح ملی و بین المللی

هدف کمی(هدف عملیاتی)					شاخص ارزیابی	واحد همکار	واحد مجری	نوع اقدام	عنوان برنامه عملیاتی / اقدام
۱۴۰۷	۱۴۰۶	۱۴۰۵	۱۴۰۴	۱۴۰۳					
۳	۳	۳	۳	۳	قرارداد/ محصول	معاونت آموزش، پژوهش و فناوری	توانبخشی	توانمندساز	تنظیم تفاهم نامه یا قراردادهای همکاری با وزارتخانه ها و دانشگاهها در زمینه همکاری های مشترک آموزشی، پژوهشی های کاربردی و محصول محور در حوزه توانبخشی
۲۰	۲۰	۲۰	۲۰	۲۰	جلسه	وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی / سازمان بهبودی / اداره کل بهداشت و درمان	اداره کل توانبخشی	حمایتی/ سازمان بخش و هماهنگ کننده	مشارکت در تهیه و تدوین برنامه های ملی سلامت برای آسیب پذیرترین افراد جامعه
۵	۵	۵	۵	۵	قرارداد/ محصول	دانشکده مرتبط، موسسات دانش بنیان، مراکز علمی/ معاونت آموزش، پژوهش و فناوری/ معاونت توسعه منابع انسانی و پشتیبانی/ معاونت حقوقی و امور استانها/ خزانه داری کل		توانمندساز	انعقاد قرارداد همکاری مشترک با دانشگاهها، موسسات دانش بنیان، مراکز علمی و ... جهت ارتقاء و انتقال فناوری و بومی سازی ساخت تجهیزات، مواد اولیه و قطعات توانبخشی و تکنولوژی های مورد نیاز حوزه توانبخشی
۲۵	۲۰	۱۵	۱۰	۵	تعداد برنامه	معاونت امور بین الملل و حقوق بشر دوستانه	اداره کل سلامت خارج کشور	حمایتی	مشارکت در برنامه های منطقه‌ای و جهانی مربوطه بر اساس نیازها، اولویت ها و ظرفیت‌ها

هدف کلی: تقویت انسجام درونی

هدف راهبردی: متناسب سازی ساختار با ماموریت ها

راهبرد: توسعه بازطراحی ساختاری و مهندسی مجدد با رویکرد علمی، فناوری و مساله محور

هدف کمی (هدف عملیاتی)					شاخص ارزیابی	واحد همکار	واحد مجری	نوع اقدام	عنوان برنامه عملیاتی / اقدام
۱۴۰۷	۱۴۰۶	۱۴۰۵	۱۴۰۴	۱۴۰۳					
-	-	-	-	۴۲۰	نفر	اداره کل توانبخشی	معاونت منابع انسانی و پشتیبانی	سازمان بخش و هماهنگ کننده	جذب و استخدام حداقل نیروی تخصصی ثابت مورد نیاز در مراکز توانبخشی سراسر کشور
-	-	-	-	۴	ساختار	مراجع بررسی و تصویب کننده	اداره کل توانبخشی		بازنگری و اصلاح ساختار تشکیلاتی

هدف کلی: تقویت انسجام درونی

هدف راهبردی: تقویت هماهنگی درونی

راهبرد: توسعه بازطراحی ساختاری و مهندسی مجدد با رویکرد علمی، فناوری و مساله محور ۲- توسعه، توانمندسازی و نظام بخشی به خدمات سازمان های مردم نهاد در

حوادث و سوانح ملی و بین المللی

عنوان برنامه عملیاتی / اقدام					نوع اقدام	واحد مجری	واحد همکار	شاخص	هدف کمی(هدف عملیاتی)				
								ارزیابی	۱۴۰۳	۱۴۰۴	۱۴۰۵	۱۴۰۶	۱۴۰۷
گردهمایی روسای پلی کلینیک های مراکز توانبخشی					سازمان بخش و هماهنگ کننده	اداره کل توانبخشی	استانها	همایش	۱	۱	۱	۱	۱
سازماندهی تیم های عملیاتی واحدهای بهداشت و درمان اضطراری BHCUs					توانمندساز	اداره کل بهداشت و درمان	استان	تیم	۳۱	۳۱	۳۱	۳۱	۳۱
برگزاری همایش معاونین بهداشت ، درمان و توانبخشی استان ها					سازمان بخش و هماهنگ کننده	اداره کل بهداشت و درمان	استان	نفر	۵۰	۵۰	۵۰	۵۰	۵۰
گردهمایی مدیران مراکز بهداشتی و درمانی								نفر	۷۵	۷۵	۷۵	۷۵	۷۵
گردهمایی تیم های بهداشت و درمان اضطراری								تیم	۶۵	۱۳۰	۱۹۵	۲۶۰	۳۲۵

هدف کلی: تقویت انسجام درونی

هدف راهبردی: توسعه قاعده‌مندی

راهبرد: تدوین مقررات تسهیلگر اجرای مأموریت جمعیت منطبق با فرهنگ عمومی ایرانی-اسلامی ۲- توسعه بازطراحی ساختاری و مهندسی مجدد با رویکرد علمی، فناوری و مساله محور

هدف کمی (هدف عملیاتی)					شاخص ارزیابی	واحد همکار	واحد مجری	نوع اقدام	عنوان برنامه عملیاتی / اقدام
۱۴۰۷	۱۴۰۶	۱۴۰۵	۱۴۰۴	۱۴۰۳					
۳	۳	۳	۳	۳	فرآیند	ندارد	اداره کل توانبخشی	تقنینی	بازنگری و اصلاح فرآیندهای سازمانی
-	-	-	-	۱	دستورالعمل			تقنینی	تهیه دستورالعمل یکپارچه سازی کدینگ اقلام انبار های توانبخشی
-	-	-	-	۵	آئین نامه / دستورالعمل	مراجع بررسی و تصویب کننده		تقنینی / نظارتی	تدوین، بازنگری و تصویب آئین نامه ها و دستورالعمل های مرتبط با حوزه توانبخشی
۴	۴	۴	۳	۳	آیین نامه/دستورالعمل	مراجع ذیصلاح	اداره کل بهداشت ودرمان	تقنینی	بازنگری آیین نامه ها و دستورالعمل های بهداشتی و درمانی داخل کشور
۱۰	۸	۶	۴	۲	آیین نامه و دستورالعمل	واحدهای مرتبط	اداره کل سلامت خارج از کشور	تقنینی	بازنگری و اصلاح آیین نامه‌ها و دستورالعمل‌های سلامت خارج از کشور
۵	۴	۳	۲	۱	آیین نامه و دستورالعمل			تقنینی	تدوین آیین نامه‌ها و دستورالعمل‌های جدید برای سلامت خارج از کشور
				۲	دستورالعمل	استان	مدیریت دارو و تجهیزات	تقنینی	بازبینی دستورالعمل خرید و کارانه داروخانه ها

هدف کلی: ارتقاء سطح مشارکت مردمی

هدف راهبردی :

شبکه سازی

توسعه گری و تسهیل گری

راهبرد: ۱- ترویج و مشارکت اجتماعی و خدمات داوطلبانه

هدف کمی (هدف عملیاتی)					شاخص	واحد همکار	واحد مجری	نوع اقدام	عنوان برنامه عملیاتی / اقدام
۱۴۰۷	۱۴۰۶	۱۴۰۵	۱۴۰۴	۱۴۰۳	ارزیابی				
حداقل	حداقل	حداقل	حداقل	حداقل					
۳۰ درصد	۳۰ درصد	۳۰ درصد	۳۰ درصد	۳۰ درصد					
بودجه	بودجه	بودجه	بودجه	بودجه	بودجه	استانها/ سازمان	اداره کل	حمایتی	هدایت بودجه های حمایتی جمعیت در
حمایتی	حمایتی	حمایتی	حمایتی	حمایتی		داوطلبان	توانبخشی		مسیر خدمات تأثیرگذار برای اقشار آسیب پذیر
تخصیصی	تخصیصی	تخصیصی	تخصیصی	تخصیصی					

هدف کلی: ۴- ارتقاء سطح مشارکت مردمی هدف راهبردی: ارتقا آگاهی و شناخت عمومی نسبت به وظایف و خدمات جمعیت هلال احمر راهبرد: ترویج و مشارکت اجتماعی و خدمات داوطلبانه									
هدف کمی(هدف عملیاتی)					شاخص	واحد همکار	واحد مجری	نوع اقدام	عنوان برنامه عملیاتی / اقدام
۱۴۰۷	۱۴۰۶	۱۴۰۵	۱۴۰۴	۱۴۰۳	ارزیابی				
۱۲	۱۲	۱۲	۱۲	۱۲	خبر / پروشور	اداره کل روابط عمومی و ارتباطات مردمی/ خزانه داری کل	اداره کل توانبخشی	حمایتی/ توانمند ساز	افزایش آگاهی عمومی جامعه هدف از طریق تهیه مطالب تخصصی توانبخشی و بارگذاری در رسانه های اجتماعی بویژه سایت جمعیت و سایر سایت های رسمی کشور

هدف کلی: ۴- ارتقاء سطح مشارکت مردمی هدف راهبردی: ۱- شبکه سازی ۲- شفافیت و اعتمادسازی راهبرد: ۱- ترویج و مشارکت اجتماعی و خدمات داوطلبانه									
هدف کمی(هدف عملیاتی)					شاخص	واحد	واحد مجری	نوع اقدام	عنوان برنامه عملیاتی / اقدام
۱۴۰۷	۱۴۰۶	۱۴۰۵	۱۴۰۴	۱۴۰۳	ارزیابی	همکار			
حداقل ۲۰درصد درآمد هر مرکز	حداقل ۲۰درصد درآمد هر مرکز	حداقل ۲۰درصد درآمد هر مرکز	حداقل ۲۰درصد درآمد هر مرکز	حداقل ۲۰درصد درآمد هر مرکز	وقف نامه / تفاهم نامه	سازمان داوطلبان	اداره کل توانبخشی	سازمان بخش و هماهنگ کننده /حمایتی	افزایش ارتباط و هماهنگی با سمن ها، خیرین و واقفین در راستای کمک به مددجویان نیازمند

هدف کلی: ۵- ارتقاء سرعت و کیفیت در ارائه خدمات

هدف راهبردی :

تعیین استاندارد سرعت و کیفیت خدمات و هدف گذاری سالانه

لزوم بکارگیری استانداردهای ملی و بین المللی در ارائه خدمات

پایش و بهبود مستمر بهره وری و شاخص های ارائه خدمات

راهبرد: بازنگری یا طراحی سازوکارهای عملیات در شرایط بحران و غیربحران برای انجام فعالیت های جمع آوری کمک ها و فرهنگ سازی

راهبرد : کمک به حفظ و ارتقاء کمی و کیفی خدمات سلامت مورد نیاز با اولویت آسیب پذیرترین افراد جامعه (ناتوان، کم توان، بیماری های خاص، مزمن و ...) در حوزه های

پیشگیری بهداشتی، درمانی، توانبخشی و دارویی در سطح ملی و بین المللی

راهبرد :حفظ و ارتقاء شبکه یکپارچه آمادگی و پاسخ به حوادث و سوانح در سطح ملی و بین المللی

هدف کمی(هدف عملیاتی)					شاخص ارزیابی	واحد همکار	واحد مجری	نوع اقدام	عنوان برنامه عملیاتی / اقدام
۱۴۰۷	۱۴۰۶	۱۴۰۵	۱۴۰۴	۱۴۰۳					
۳	۳	۳	۳	۳	کلینیک	استان ها / معاونت توسعه منابع انسانی و پشتیبانی/ خزانه داری کل	اداره کل توانبخشی	توانمند ساز	راه اندازی کلینیکهای تخصصی و چند تخصصی توانبخشی از طریق تشکیل Team work های تخصصی
۵	۵	۵	۵	۵	واحد	استان ها / معاونت توسعه منابع انسانی و پشتیبانی/ خزانه داری کل	اداره کل توانبخشی	توانمند ساز	راه اندازی واحدهای توانبخشی براساس آمایش سرزمینی
	۱	۱	۱	۱	واحد				تکمیل و توسعه خدمات پایه توانبخشی در ۵ مرکز استان با اولویت راه اندازی واحدهای ارتوپدی فنی
۱					آزمایشگاه				راه اندازی آزمایشگاه ملی استاندارد مرجع برای محصولات توانبخشی
۱					مرکز				راه اندازی اولین مرکز توانبخشی تحت حاد کشور
۱	۱	۱	۱	۱	نفر	استانها / خزانه داری کل	سازمان بخش و هماهنگ کننده / توانمندساز		پیاده سازی رویکرد تحقیق و توسعه در ۵ مرکز استان

تدوین و بازنگری استانداردهای واحد های توانبخشی بر اساس استانداردهای جهانی		تقنینی		خزانه داری کل	جلد	۱	-	-	-
استاندارد سازی فضای فیزیکی مراکز توانبخشی		نظارتی		استانها/ معاونت توسعه منابع انسانی و پشتیبانی / خزانه داری کل	مرکز	۱۷	۱۶	۱۳	۱۹
اعتبار بخشی مراکز توانبخشی بر اساس استانداردهای جمعیت		نظارتی		ندارد	مرکز	-	-	۳۰	۳۰
تأمین نرم افزار جامع خدمات توانبخشی		توانمندساز / نظارتی	معاونت توسعه منابع انسانی و پشتیبانی / خزانه داری کل	استانها/ اداره کل توانبخشی	واحد	۲۰۶	۵	۵	۵
استاندارد سازی کدینگ انبارهای توانبخشی سراسر کشور		سازمان بخش و هماهنگ کننده / نظارتی	اداره کل توانبخشی	اداره کل پشتیبانی و منابع انسانی	استان	۳۱	۳۱	۳۱	۳۱
بازدید دوره ای از مراکز توانبخشی		نظارتی		استان ها/ اداره کل پشتیبانی و منابع انسانی/ خزانه داری	استان	۱۵	۱۵	۱۵	۱۵
پایش مستمر عملکرد مراکز توانبخشی		نظارتی		استان ها	استان	۳۱	۳۱	۳۱	۳۱
پوشش بیمه ای خدمات توانبخشی		حمایتی / تقنینی	اداره کل توانبخشی	مراجع ذیصلاح جمعیت/ بیمه های پایه(سلامت، تأمین اجتماعی)/ شورای	خدمت	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۵۰
									-

						عالی بیمه/ وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی			
۱۰	۱۰	۱۰	۱۰	۱۰	بسته خدمتی / مرکز	وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی		سازمان بخش و هماهنگ کننده / حمایتی	مشارکت در نظام ارجاع بیماران نیازمند به خدمات توانبخشی از طریق ارائه خدمات استاندارد
۶۵۰۰۰	۶۰۰۰۰	۵۵۰۰۰	۵۰۰۰۰	۴۵۰۰۰	خدمت نفر	خزانه داری کل/ اداره کل پشتیبانی و منابع انسانی		حمایتی	ارائه خدمات توانبخشی مکانیکی به نیازمندان (تأمین قطعات، مواد اولیه و محصولات آماده پایه و نوین مورد نیاز توانبخشی)
۱۳۰۰۰۰	۱۲۰۰۰۰	۱۱۰۰۰۰	۱۰۰۰۰۰	۹۰۰۰۰	خدمت نفر			حمایتی	ارائه خدمات توانبخشی فیزیکی به نیازمندان (تأمین ملزومات مورد نیاز فیزیوتراپی، شنوایی شناسی، کاردرمانی، گفتاردرمانی و) ..
۴۶	۴۶	۴۶	۴۶	۴۶	واحد		اداره کل بهداشت و درمان	حمایتی/ توانمندساز	تأمین تجهیزات پایه و نوین توانبخشی
۵	۵	۵	۵	۴	مرکز				راه اندازی مراکز بهداشتی و درمانی داخل کشور
۳	۳	۳	۳	۳	مرکز				تأمین تجهیزات مراکز درمانی سلامت خارج کشور
۶	۶	۶	۶	۶	محموله	استان ها	اداره کل بهداشت و درمان	توانمند ساز	تامین دارو و ملزومات مصرفی خدمات درمانی در مناسبت ها
۸	۸	۸	۸	۸	مراکز	استانها	اداره کل بهداشت و درمان	توانمند ساز	حفظ و نگهداری مراکز بهداشتی و درمانی
		۱	۱	۱	نرم افزار	اداره کل آمار و فناوری اطلاعات	بهداشت و درمان	توانمندسازی/ نظارتی	توسعه نرم افزار مدیریت اطلاعات و هماهنگی عملیات (IMOCC)

تأمین و پیاده سازی نرم افزار مراکز بهداشتی و درمانی CIS					نرم افزار	۱				
ارزیابی میدانی از مراکز بهداشتی و درمانی	نظارتی				مراکز	۳۱	۳۱	۳۱	۳۱	۳۱
تأمین واحدهای بهداشت و درمان اضطراری بر اساس طرح آمایش سرزمینی	توانمند سازی				واحد عملیاتی	۱۵	۱۵	۱۵	۱۵	۱۵
ارزیابی میدانی از شبکه آمادگی پاسخ به سوانح استان ها (انبار ، تیم ، تجهیزات و...)	نظارتی				استان	۳۱	۳۱	۳۱	۳۱	۳۱
بهبودی فضای فیزیکی انبارها براساس استانداردهای BHC	نظارتی				استان	۳۱	۳۱	۳۱	۳۱	۳۱
تعمیر و نگهداری تجهیزات واحدهای درمان اضطراری (BHC-RDH)	توانمند ساز				واحد عملیاتی	۶۶	۸۱	۹۶	۱۱۱	۱۳۰
تأمین دارو و ملزومات مصرفی اعضای تیم های بهداشت و درمان اضطراری	توانمند ساز				واحد عملیاتی	۶۶	۸۱	۹۶	۱۱۱	۱۳۰
راه اندازی مراکز بهداشتی ، درمانی و مشاوره بیماری های واگیر و غیر واگیر	توانمند ساز				مرکز	۰	۳۱	۳۱		
توسعه مراکز و خدمات بهداشتی و درمانی	توانمند ساز	اداره کل بهداشت و درمان	استانها	مرکز	۲	۲	۲	۲	۲	۲
ارائه خدمات بهداشتی و درمانی در مراکز سلامت داخل کشور	حمایتی	اداره کل بهداشت درمان	اسانها	نفر / خدمت	۲ میلیون	۲/۱ میلیون	۲/۱ میلیون	۲/۲ میلیون	۲/۵ میلیون	۲/۵ میلیون

۱,۶ میلیون	۱,۴ میلیون	۱,۲ میلیون	۱ میلیون	۹۰۰ هزار	تعداد خدمات	معاونت امور بین الملل و حقوق بشردوستانه	اداره کل سلامت خارج از کشور	حمایتی	ارائه خدمات سلامت در مراکز سلامت
۶	۵	۴	۳	۲	بازدید	اداره کل ارزیابی عملکرد و پاسخگویی به شکایات		نظارتی	نظارت و بازدید میدانی از مراکز سلامت خارج از کشور
۴	۳	۳	۲	۲	محموله	معاونت پشتیبانی		توانمند ساز	ارسال دارو و تجهیزات برای مراکز سلامت خارج از کشور
۵	۴	۳	۲	۱	مرکز	معاونت امور بین الملل و حقوق بشردوستانه		حمایتی	اجرای پروژه مشترک بهداشتی درمانی وتوانبخشی به صلیب سرخ ویا کشورهای درخواست کننده در مراکز سلامت خارج کشور
۷۴	۷۴	۷۴	۷۴	۷۴	شناسنامه	-معاونت درمان استانها	مدیریت دارو و تجهیزات	نظارتی	بروز رسانی شناسنامه مراکز (هر شش ماه)
۳۷	۳۷	۳۷	۳۷	۳۷	تعداد داروخانه	سازمان تدارکات پزشکی هلال وشرکت پخش سها هلال		توانمندساز	خدمات رسانی بر خط(آنلاین)
۲/۵ میلیون	۲/۳ میلیون	۲/۲ میلیون	۲/۱ میلیون	۲ میلیون	نسخه	استان	استان	حمایتی	ارائه خدمات دارویی

				1	نرم افزار	معاونت پشتیبانی ، واحد رایانه و خزانه داری		حمایتی	یکپارچه سازی نرم افزارداروخانه ها جهت نظارت موثر و کارآمد
۴	۴	۴	۳	۳	مرکز	سازمان سرمایه گذاری هلال	اداره کل بهداشت ودرمان	حمایتی	ارائه خدمات سلامت به اتباع خارجی (طرح گردشگری سلامت)
۳۱	۳۱	۳۱	۳۱	۳۱	استان	استانها	بهداشت ودرمان	نظارتی	پایش مستمر عملکرد مراکز بهداشتی و درمانی داخل کشور
۳۱	۳۱	۳۱	۳۱	۳۱	استان	استانها	مدیریت دارو وتجهیزات	نظارتی	پایش مستمر عملکرد داروخانه ها
۱۰	۱۰	۱۰	۱۰	۵	تعداد برنامه	معاونت امور بین الملل و حقوق بشردوستانه و خزانه داری کل	اداره کل سلامت خارج کشور	حمایتی	اجرای برنامه های بهداشتی و غربالگری بشردوستانه
۲	۲	۲	۲	۲	مرکز	معاونت امور بین الملل و حقوق بشردوستانه و خزانه داری کل کز	اداره کل سلامت خارج کشور	نظارتی	پایش مستمر عملکرد مراکز بهداشتی و درمانی داخل کشور

معاونت اقتصادی

هدف کلی: بهینه سازی مدیریت دارایی ها هدف راهبردی: افزایش نقش و جایگاه شرکت ها و مراکز اقتصادی در تامین منابع پایدار مورد نیاز راهبرد:									
هدف کمی (هدف عملیاتی)					شاخص ارزیابی	واحد همکار	واحد مجری	نوع اقدام	عنوان برنامه عملیاتی / اقدام
۱۴۰۷	۱۴۰۶	۱۴۰۵	۱۴۰۴	۱۴۰۳					
۱۴	۱۴	۱۴	۱۴	۱۴	تعداد صورتهای مالی حسابرسی شده	هولدینگ ها و شرکت های تابعه	معاونت امور اقتصادی و شرکت ها	سازمان - بخش و هماهنگ - کننده	راهبری تهیه صورتهای مالی حسابرسی شده هولدینگ ها و شرکت های تابعه
۱۴	۱۴	۱۴	۱۴	۱۴	تعداد مجمع	هولدینگ ها و شرکت های تابعه	معاونت امور اقتصادی و شرکت ها	سازمان - بخش و هماهنگ - کننده	راهبری برگزاری مجامع عمومی عادی سالیانه هولدینگ ها و شرکت های تابعه
۱۴	۱۴	۱۴	۱۴	۱۴	سند بودجه	هولدینگ ها و شرکت های تابعه	معاونت امور اقتصادی و شرکت ها	سازمان - بخش و هماهنگ - کننده	راهبری تدوین بودجه سالیانه هولدینگ ها و شرکت های تابعه
--	--	--	--	۱	تعداد شرکت	هولدینگ ها و شرکت های تابعه	معاونت امور اقتصادی و شرکت ها	حمایتی	اصلاح ساختار مالی هولدینگ ها و شرکت های تابعه از طریق افزایش سرمایه
۴	۴	۴	۴	۴	گزارش فصلی تطبیق بودجه و عملکرد	هولدینگ ها و شرکت های تابعه	معاونت امور اقتصادی و شرکت ها	نظارتی	کنترل و پایش عملکرد در مقایسه با بودجه در دوره های فصلی

هدف کلی: بهینه سازی مدیریت دارایی ها
هدف راهبردی: نظارت بر شرکت ها و مراکز اقتصادی با رویکرد کنترل راهبردی
راهبرد:

هدف کمی (هدف عملیاتی)					شاخص ارزیابی	واحد همکار	واحد مجری	نوع اقدام	عنوان برنامه عملیاتی / اقدام
۱۴۰۷	۱۴۰۶	۱۴۰۵	۱۴۰۴	۱۴۰۳					
--	--	--	--	۱۴	سند راهبردی هولدینگ ها و شرکت - های تابعه	هولدینگ ها و شرکت های تابعه	معاونت امور اقتصادی و شرکت ها	سازمان بخش و هماهنگ کننده	راهبری تدوین سند راهبردی هولدینگ ها و شرکت های تابعه
۱۴	۱۴	۱۴	۱۴	۱۴	سند برنامه عملیاتی	هولدینگ ها و شرکت های تابعه	معاونت امور اقتصادی و شرکت ها	سازمان بخش و هماهنگ کننده	راهبری تدوین سند برنامه عملیاتی سالیانه هولدینگ ها و شرکت های تابعه
--	--	--	--	۱	دستورالعمل	هولدینگ ها و شرکت های تابعه	معاونت امور اقتصادی و شرکت ها	نظارتی	تهیه و تدوین شاخص های کلیدی عملکرد ارزیابی شرکت های تابعه
--	--	--	--	۱	سامانه هوش تجاری	هولدینگ ها و شرکت های تابعه	معاونت امور اقتصادی و شرکت ها	توانمندساز	ایجاد و استقرار سامانه هوش تجاری برای کنترل و پایش هولدینگ ها و شرکت های تابعه
--	--	--	--	۱	سامانه مدیریت اسناد	هولدینگ ها و شرکت های تابعه	معاونت امور اقتصادی و شرکت ها	توانمندساز	ایجاد و استقرار سامانه مدیریت اسناد و مدارک هولدینگ ها و شرکت های تابعه
--	--	--	--	۱	سامانه انتصابات	هولدینگ ها و شرکت های تابعه	معاونت امور اقتصادی و شرکت ها	توانمندساز	ایجاد و استقرار سامانه انتصابات هولدینگ ها و شرکت های تابعه
۱۲	۱۲	۱۲	۱۲	۱۲	گزارش ماهیانه پیشرفت برنامه عملیاتی	هولدینگ ها و شرکت های تابعه	معاونت امور اقتصادی و شرکت ها	نظارتی	کنترل و پایش برنامه عملیاتی
۴	۴	۴	۴	۴	گزارش فصلی عملکرد	هولدینگ ها و شرکت های تابعه	معاونت امور اقتصادی و شرکت ها	نظارتی	کنترل و پایش اجرای تکالیف مجمع
۱۴	۱۴	۱۴	۱۴	۱۴	تعداد شرکت های رتبه بندی شده	هولدینگ ها و شرکت های تابعه	معاونت امور اقتصادی و شرکت ها	نظارتی	رتبه بندی شرکت ها و ارزیابی عملکرد سالیانه مدیران عامل و اعضای هیئت مدیره

هدف کلی: بهینه‌سازی مدیریت دارایی‌ها
هدف راهبردی: تقویت حاکمیت شرکتی
راهبرد:

هدف کمی (هدف عملیاتی)					شاخص ارزیابی	واحد همکار	واحد مجری	نوع اقدام	عنوان برنامه عملیاتی / اقدام
۱۴۰۷	۱۴۰۶	۱۴۰۵	۱۴۰۴	۱۴۰۳					
--	--	--	--	۱	دستورالعمل	هولدینگ‌ها و شرکت‌های تابعه	معاونت امور اقتصادی و شرکت‌ها	تقنینی	تهیه و تدوین دستورالعمل حاکمیت شرکتی
--	--	--	--	۱۴	منشور کمیته حسابرسی هولدینگ‌ها و شرکت‌های تابعه	هولدینگ‌ها و شرکت‌های تابعه	معاونت امور اقتصادی و شرکت‌ها	سازمان بخش و هماهنگ کننده	تشکیل کمیته حسابرسی هولدینگ‌ها و شرکت‌های تابعه
--	--	--	--	۱۴	منشور کمیته مدیریت ریسک و تطبیق قوانین هولدینگ‌ها و شرکت‌های تابعه	هولدینگ‌ها و شرکت‌های تابعه	معاونت امور اقتصادی و شرکت‌ها	سازمان بخش و هماهنگ کننده	تشکیل کمیته مدیریت ریسک و تطبیق قوانین هولدینگ‌ها و شرکت‌های تابعه
--	--	--	--	۱۴	منشور کمیته انتصابات هولدینگ‌ها و شرکت‌های تابعه	هولدینگ‌ها و شرکت‌های تابعه	معاونت امور اقتصادی و شرکت‌ها	سازمان بخش و هماهنگ کننده	تشکیل کمیته انتصابات هولدینگ‌ها و شرکت‌های تابعه
--	--	--	--	۳	اصلاح اساسنامه	هولدینگ‌ها و شرکت‌های تابعه	معاونت امور اقتصادی و شرکت‌ها	سازمان بخش و هماهنگ کننده	اصلاح اساسنامه هولدینگ‌ها و شرکت‌های تابعه
--	--	--	--	۱۴	اصلاح آیین نامه	هولدینگ‌ها و شرکت‌های تابعه	معاونت امور اقتصادی و شرکت‌ها	سازمان بخش و هماهنگ کننده	بروزرسانی و ساماندهی آیین‌نامه‌های هولدینگ‌ها و شرکت‌های تابعه (مالی-معاملاتی-استخدامی)

هدف کلی: بهینه‌سازی مدیریت دارایی‌ها

هدف راهبردی : مولدسازی دارایی‌ها

راهبرد:

هدف کمی(هدف عملیاتی)					شاخص ارزیابی	واحد همکار	واحد مجری	نوع اقدام	عنوان برنامه عملیاتی / اقدام
۱۴۰۷	۱۴۰۶	۱۴۰۵	۱۴۰۴	۱۴۰۳					
۲	۲	۲	۱	۱	تعداد شرکت‌ها	هولدینگ‌ها و شرکت‌های تابعه	معاونت اقتصادی و شرکت‌ها	سازمان بخش و هماهنگ کننده	راهبری عرضه و پذیرش شرکت‌ها در بازار سرمایه
--	--	--	--	۱	گزارش دارایی-های غیر مولد	--	معاونت اقتصادی و شرکت‌ها	سازمان بخش و هماهنگ کننده	شناسایی و ارزیابی دارایی‌های غیر مولد
--	--	--	--	۱	گزارش	هولدینگ‌ها و شرکت‌های تابعه	معاونت اقتصادی و شرکت‌ها	سازمان بخش و هماهنگ کننده	تصمیم‌گیری در خصوص شرکت‌های فاقد فعالیت و غیر اقتصادی

هدف کلی: بهینه‌سازی مدیریت دارایی‌ها

هدف راهبردی : استفاده از ظرفیت مزیت نسبی جمعیت در توسعه فعالیت‌های اقتصادی

راهبرد:

هدف کمی(هدف عملیاتی)					شاخص ارزیابی	واحد همکار	واحد مجری	نوع اقدام	عنوان برنامه عملیاتی / اقدام
۱۴۰۷	۱۴۰۶	۱۴۰۵	۱۴۰۴	۱۴۰۳					
--	--	--	--	۱	موسسه املاک و مستغلات	--	معاونت امور اقتصادی و شرکت‌ها	سازمان بخش و هماهنگ کننده	تاسیس موسسه املاک و مستغلات
--	--	--	--	۱	طرح کسب و کار	شرکت سرمایه‌گذاری هلال احمر ایران	معاونت امور اقتصادی و شرکت‌ها	سازمان بخش و هماهنگ کننده	تهیه طرح کسب و کار ایجاد شرکت کارگزاری بیمه
--	--	--	--	۱	طرح کسب و کار	شرکت سرمایه‌گذاری هلال احمر ایران	معاونت امور اقتصادی و شرکت‌ها	سازمان بخش و هماهنگ کننده	تهیه طرح کسب و کار ایجاد شرکت مهندسان مشاور

معاونت آموزش، پژوهش و فن آوری

هدف کلی: ارتقاء دانایی، توانایی و انگیزه نیروی انسانی هدف راهبردی: مراقبت از سلامت و توسعه خدمات رفاهی راهبرد: حمایت از توسعه پایدار و ارتقاء کیفیت زندگی کارکنان و ذی‌نفعان									
هدف کمی(هدف عملیاتی)					شاخص	واحد	نوع اقدام	واحد همکار	عنوان برنامه عملیاتی / اقدام
۱۴۰۷	۱۴۰۶	۱۴۰۵	۱۴۰۴	۱۴۰۳	ارزیابی	مجری			
۲۵	۲۵	۲۵	۲۵	۲۰	طرح و پایان نامه	معاونت آموزش، پژوهش و فناوری	توانمندساز	معاونت بهداشت، درمان و توانبخشی حوزه ریاست	۱. طرح پژوهشی بررسی رابطه بین وضعیت سلامتی، کیفیت زندگی کاری و تاب‌آوری کارکنان جمعیت هلال احمر استان خراسان رضوی بر اساس معادلات ساختاری – مرکز تحقیقات مدیریت سلامت در حوادث و بلایا
								معاونت بهداشت، درمان و توانبخشی	۲. طرح پژوهشی پایش و سطح بندی محیطی آسیب پذیری شهروندان از تغییر اقلیم شهری: مورد کلان شهر تهران -عالی‌شوندی
								معاونت بهداشت، درمان و توانبخشی	۳. طرح پژوهشی مقایسه اثر تمرینات زنجیره حرکتی بسته مبتنی بر آب و خشکی بر درد، عملکرد، ناپایداری زانو، حس عمقی، ترس از حرکت، و کیفیت زندگی در زنان مبتلا به استئوآرتریت و خالی کردن زانو
								درمان و توانبخشی معاونت بهداشت، درمان و توانبخشی	۴. طرح پژوهشی مقایسه میزان تبعیت از دستورالعمل استفاده از ارتوز هلمت بصورت عینی و تصویری در نوزادان دارای بدشکلی جمجمه
								درمان و توانبخشی	۵. طرح پژوهشی ساخت و ارزیابی پودر بندآورنده خون مهندسی معکوس شده در مقایسه با

								نمونه خارجی SURGISPON® Haemostatic Dry Powder مورد استفاده در زخم های حاد ۶. طرح پژوهشی بررسی رضایتمندی دریافت کنندگان خدمات اجتماعی، حمایتی، بهداشتی، درمانی و توانبخشی جمعیت هلال احمر استان خراسان رضوی ۷. طرح پژوهشی بررسی اثربخشی قرص لاکتوگام و اسپری کلدانیز بر پیشگیری از ابتلا به علائم سرماخوردگی در درمانگران اعزامی به اربعین ۱۴۰۲؛ یک کارآزمایی بالینی تصادفی سازی خوشه‌ای و بدون کورسازی ۸. طرح پژوهشی بررسی درک خطر زائرین کربلا در خصوص گرمزدگی ۹. طرح پژوهشی تجربه زیسته زائران آسیب پذیر ایرانی در تجمع انبوه اربعین حسینی (ع) کربلا: یک مطالعه کیفی ۱۰. طرح پژوهشی بررسی آگاهی، نگرش و عملکرد در رابطه با ایمنی و بهداشت غذا و عوامل مؤثر بر آن در افراد ارائه کننده خدمات تغذیه در موب‌های ایرانی حاضر در تجمع انبوه اربعین حسینی کربلا ۱۴۰۲ ۱۱. طرح پژوهشی بررسی میزان بروز علائم گوارشی و مسمومیت غذایی و ارتباط آن با آگاهی، نگرش و عملکرد زائران در خصوص ایمنی آب و غذا در زائران ایرانی اجتماع بزرگ اربعین حسینی ۱۴۰۲
							معاونت بهداشت، درمان و توانبخشی مرکز تحقیقات مدیریت سلامت در تجمع های انبوه مرکز تحقیقات مدیریت سلامت در تجمع های انبوه مرکز تحقیقات مدیریت سلامت در تجمع های انبوه مرکز تحقیقات مدیریت سلامت در تجمع های انبوه مرکز تحقیقات مدیریت سلامت در تجمع های انبوه مرکز تحقیقات مدیریت سلامت در تجمع های انبوه مرکز تحقیقات مدیریت سلامت در تجمع های انبوه سازمان امداد و نجات	

							۱۲. طرح پژوهشی روش های پیشگیری و آمادگی نظام سلامت در برابر مخاطره سیل: یک مطالعه مروری نظاممند ۱۳. طرح پژوهشی بررسی زاویه بهینه خم شدن مفصل زانو در شیب منفی جهت حفظ تعادل ۱۴. طرح پژوهشی پیش بینی بیماری دیابت با استفاده از روش های هوش مصنوعی براساس داده های ترکیب بدنی ۱۵. طرح پژوهشی پایش و ارتقاء تندرستی و ارزیابی آمادگی جسمانی امدادگران و نیروهای عملیاتی جمعیت هلال احمر ۱۶. طرح پژوهشی بررسی تاثیر اخلاق کار اسلامی بر تعهد سازمانی با نقش میانجی گری رضایت شغلی امدادگران جمعیت هلال احمر ۱۷. پایان نامه ارائه مدل سازمان یادگیرنده در جمعیت هلال احمر استان تهران بر اساس مدیریت دانش، فرهنگ نوآورانه سازمانی و کیفیت زندگی کارپایان نامه توسعه بازاریابی مکانی جهت راهنمایی افراد نابینا و کم بینا مبتنی بر شبکه های اجتماعی مکان مبنا	معاونت بهداشت، درمان و توانبخشی معاونت بهداشت، درمان و توانبخشی سازمان امدادونجات سازمان امدادونجات جمعیت هلال احمر استان تهران
--	--	--	--	--	--	--	---	--

هدف کلی: تقویت انسجام درونی

هدف راهبردی: تقویت هماهنگی درونی

راهبرد: توسعه، توانمندسازی و نظام بخشی به خدمات سازمان های مردم نهاد در حوادث و سوانح ملی و بین المللی

هدف کمی (هدف عملیاتی)					شاخص ارزیابی	واحد مجری	نوع اقدام	واحد همکار	عنوان برنامه عملیاتی / اقدام
۱۴۰۷	۱۴۰۶	۱۴۰۵	۱۴۰۴	۱۴۰۳					
۱۵	۱۵	۱۵	۱۵	۱۲	طرح و پایان نامه	معاونت آموزش، پژوهش و فناوری	توانمند ساز	۱. سازمان امدادونجات ۲. سازمان امدادونجات ۳. سازمان امدادونجات ۴. سازمان امدادونجات ۵. سازمان امدادونجات ۶. مرکز تحقیقات مدیریت سلامت در تجمع های انبوه ۷. سازمان امدادونجات ۸. سازمان امدادونجات ۹. سازمان امدادونجات ۱۰. سازمان امدادونجات ۱۱. سازمان امدادونجات ۱۲. سازمان امدادونجات	۱. طرح پژوهشی دستبند غریق نجات هوشمند ۲. طرح پژوهشی هلی کوپتر تاشونده انفرادی سبک چند منظوره امداد و نجات ۳. طرح پژوهشی طراحی و پیاده سازی دستگاه زنده یاب بر اساس امواج مایکروویو ۴. طرح پژوهشی طراحی مدلی برای تهیه و توزیع دارو در ایران (مطالعه موردی: جمعیت هلال احمر جمهوری اسلامی ایران) ۵. طرح پژوهشی بررسی و تحلیل سامانه ها و اپلیکیشن های مرتبط با موضوع پیاده روی اربعین حسینی ۶. ارزشیابی بهره مندی از اپلیکیشن های مورد استفاده در زائرین اربعین حسینی در سال ۱۴۰۲ ۷. طرح پژوهشی طراحی و اجرای سیستم ثبت درد برای بیماران صدمه دیده در حوادث و تصادفات ۸. طرح پژوهشی پژوهش، طراحی و پیاده سازی چتبات در حوزه خدمات جمعیت هلال احمر با استفاده از هوش مصنوعی ۹. طرح پژوهشی ارزیابی وضعیت موجود و مکان یابی پایگاه های اورژانس جاده ای استان فارس بر بستر GIS ۱۰. طرح پژوهشی طراحی و نمونه سازی ابزار آلات هیدرولیکی نجات ۱۱. پایان نامه طراحی ربات تولیدکننده راهبردی جستجو برای مروره های نظام مند و سنجش اعتبار آن در مقابل ابزار تولیدکننده راهبرد جستجوی اوید ۱۲. پایان نامه ارائه مدل یکپارچه سازی هوشمند تجهیزات مهندسی در مدیریت بحران طبیعی

هدف کلی: ارتقاء سطح مشارکت مردمی
 هدف راهبردی: ارتقا آگاهی و شناخت عمومی نسبت به وظایف و خدمات جمعیت هلال احمر
 راهبرد: ترویج و مشارکت اجتماعی و خدمات داوطلبانه

هدف کمی (هدف عملیاتی)					شاخص ارزیابی	واحد مجری	نوع اقدام	واحد همکار	عنوان برنامه عملیاتی / اقدام
۱۴۰۷	۱۴۰۶	۱۴۰۵	۱۴۰۴	۱۴۰۳					
۱۰	۱۰	۱۰	۱۰	۷	طرح و پایان نامه	معاونت آموزش، پژوهش و فناوری	توانمندساز	۱. سازمان داوطلبان و جوانان ۲. سازمان داوطلبان و جوانان ۳. سازمان امداد و نجات ۴. سازمان داوطلبان و جوانان ۵. سازمان داوطلبان و جوانان ۶. سازمان داوطلبان و جوانان	۱. طرح پژوهشی بررسی مولفه های تأثیرگذار بر افزایش تمایل جذب مجدد امدادگران و نجاتگران داوطلب جمعیت هلال احمر جمهوری اسلامی ایران با رویکرد مطالعه ترکیبی ۲. طرح پژوهشی شناسایی و ارائه استراتژی های مشارکت اجتماعی در حاکمیت خطر بلایا در ایران ۳. ارائه الگوی آموزش نجاتگران فنی، ویژه متخصصین مراکز امداد و نجات کوهستان جمعیت هلال احمر ۴. طرح پژوهشی بررسی مؤلفه های تأثیرگذار بر افزایش تمایل جذب مجدد نجاتگران و امدادگران داوطلب جمعیت هلال احمر جمهوری اسلامی ایران با رویکرد مطالعه ترکیبی ۵. طرح پژوهشی بررسی عوامل مؤثر جلب مشارکت و حمایت مردم در فعالیت های جمعیت هلال احمر ۶. پایان نامه تبیین الگوی ارتقای مسئولیت پذیری اجتماعی جمعیت هلال احمر با تأکید بر مشارکت های مردمی در حوادث و سوانح

هدف کلی: ارتقاء سطح فناوری، دانش فنی و تخصصی هدف راهبردی: حمایت گسترده از تولید و ترویج مفاهیم آموزشی و مهارتی مورد نیاز جامعه در حوزه‌های مأموریت جمعیت راهبرد: آموزش و توسعه روش‌های نوین جذب منابع مردمی بر اساس سازوکارهای مبتنی بر پژوهش کاربردی									
هدف کمی(هدف عملیاتی)					شاخص ارزیابی	واحد مجری	نوع اقدام	واحد همکار	عنوان برنامه عملیاتی / اقدام
۱۴۰۷	۱۴۰۶	۱۴۰۵	۱۴۰۴	۱۴۰۳					
۱۵	۱۵	۱۵	۱۵	۱۱	طرح و	معاونت	توانمندساز	۱.سازمان امدادونجات	۱. طرح پژوهشی تعیین مولفه‌های آموزشی برای تیم‌های امداد و نجات محلات بر اساس الگوی بومی ایران
					پایان	آموزش،		۲. معاونت آموزش	۲. طرح پژوهشی نگاشت نظام مسائل و محورهای پژوهش و فناوری جمعیت هلال احمر ج.ا.ا.
					نامه	پژوهش و		پژوهش و فناوری	
						فناوری		۳.سازمان امدادونجات	۳. طرح پژوهشی تدوین گزارش پساکنش (گزارش تحلیلی پس از سوانح و بلایا) زمین‌لرزه ۸ بهمن‌ماه ۱۴۰۱ شهرستان خوی- استان آذربایجان غربی
								۴.مرکز تحقیقات تاب	۴. طرح پژوهشی بررسی اثربخشی آموزش تاب‌آوری بر سبک‌های مقابله با استرس در پرسنل امداد و نجات جمعیت هلال احمر استان کرمان – مرکز تحقیقات تاب‌آوری
								آوری در حوادث و بلایا	۵. طرح پژوهشی طراحی و روان‌سنجی ابزار سنجش درک خطر بلایا با رویکرد مخاطرات طبیعی
								۵.سازمان امدادونجات	۶. طرح پژوهشی تدوین راهنمای اخلاق در امداد و نجات جمعیت هلال احمر جمهوری اسلامی ایران
								۶.سازمان امدادونجات	
								۷.سازمان امدادونجات	

								۷. طرح پژوهشی طراحی الگوی توزیع خدمات و اقلام ضروری بین حادثه‌دیدگان در حین بحران و حوادث ۸. طرح پژوهشی بررسی کمی و کیفی زلزله شهرستان خوی استان آذربایجان غربی، با تمرکز بر مداخلات جمعیت هلال احمر؛ چالش‌ها و راهکارها ۹. طرح پژوهشی ارزیابی چالش‌های عملیات امداد و نجات جمعیت هلال احمر در مخاطرات طبیعی ناشی از تغییر اقلیم در امدل سازی چندسطحی مفهوم میانمایگی در سازمانهای بوروکراتیک ایران مورد مطالعه: سازمان امدادونجات جمعیت هلال احمر کشور ۱۰. پایان نامه مدل‌یابی، آمادگی روانشناختی بر اساس خودکارآمدی، تاب‌آوری، خود کنترلی و به هوشیاری با میانجی‌گری سبک‌های مقابله با استرس در تیم‌های واکنش سریع جمعیت هلال احمر ۱۱. پایان نامه ارائه الگوی ارزیابی عملکرد مدیریت بحران جمعیت هلال احمر جمهوری اسلامی ایران
								۸.سازمان امدادونجات
								۹.سازمان امدادونجات
								۱۰.سازمان امدادونجات
								۱۱.سازمان امدادونجات

هدف کلی : ارتقاء سطح فناوری، دانش فنی و تخصصی هدف راهبردی : به روز آوری فناوری های مورد استفاده راهبرد: - ترویج و توسعه مشارکت اجتماعی و خدمات داوطلبانه توسعه آموزش های عمومی و خود امدادی با استفاده از تکنولوژی های نوین و خانه های هلال									
هدف کمی(هدف عملیاتی)					شاخص ارزیابی	واحد همکار	واحد مجری	نوع اقدام	عنوان برنامه عملیاتی / اقدام
۱۴۰۷	۱۴۰۶	۱۴۰۵	۱۴۰۴	۱۴۰۳					
۱۰۰ درصد کاربران سامانه های آموزش	۱۰۰ درصد کاربران سامانه پژوهش	۱۰۰ درصد کاربران فنی سامانه آموزش همگانی جمعیت	۱۰۰ درصد کاربران سامانه آموزش تخصصی	۱۰۰ درصد کاربران سامانه آذرخش آموزش کارکنان	تعداد نفرات آموزش دیده سامانه های مرتبط با معاونت آموزش، پژوهش و فناوری	سازمان های جوانان داوطلبان و امداد و نجات	معاونت آموزش، پژوهش و فناوری	اقدامات توانمند سازی	آموزش فنی کاربران سامانه های معاونت آموزش
۱۲۴۴۱۶۰	۱۰۳۶۸۰۰	۸۶۴۰۰۰	۷۲۰۰۰۰	۶۰۰۰۰۰	نفر	ستادی - استانی	آموزش همگانی	توانمندساز	آموزش کمکهای اولیه
۱۲۴۴۱۶۰	۱۰۳۶۸۰۰	۸۶۴۰۰۰	۷۲۰۰۰۰	۶۰۰۰۰۰	نفر	ستادی - استانی	آموزش همگانی	توانمندساز	آموزش آمادگی در مخاطرات

آموزش مهارت آموزی کارکنان نیروهای مسلح	توانمندساز	آموزش همگانی	ستادی - استانی	نفر	۱۸۰۰۰۰	۲۱۶۰۰۰	۲۵۹۲۰۰	۳۱۱۰۴۰	۳۷۳۲۴۸
آموزش‌های ایستگاهی و کمپین‌ها	توانمندساز	آموزش همگانی	ستادی - استانی	نفر	۲۵۰۰۰۰۰	۳۰۰۰۰۰۰	۴۰۰۰۰۰۰	۵۰۰۰۰۰۰	۵۵۰۰۰۰۰
برگزاری آموزش‌های پایه داوطلبی (جوانان و داوطلبان)	توانمندساز	آموزش همگانی	ستادی - استانی	نفر	۱۰۰۰۰۰۰	۱۲۰۰۰۰۰	۱۳۰۰۰۰۰	۱۵۰۰۰۰۰	۱۶۰۰۰۰۰
آموزش گروه های اجتماعی و سازمانهای مردم نهاد (خاص)	توانمندساز	آموزش همگانی	ستادی - استانی	نفر	۲۰۰۰۰۰۰	۳۰۰۰۰۰۰	۴۰۰۰۰۰۰	۵۰۰۰۰۰۰	۶۰۰۰۰۰۰
اجرای برنامه های اطلاع رسانی و حساس سازی عمومی آموزش های مجازی و پخش از طریق رسانه های دیداری و شنیداری و... مبتنی بر ماموریت های جمعیت هلال احمر)	توانمندساز	آموزش همگان	ستادی - ستانی	نفر	۷۰۰۰۰۰۰	۹۰۰۰۰۰۰	۱۰۰۰۰۰۰۰	۱۱۰۰۰۰۰۰	۱۲۰۰۰۰۰۰

هدف کلی: ارتقاء سطح فناوری، دانش فنی و تخصصی

هدف راهبردی: به روز آوری فناوری های مورد استفاده

راهبرد: بازطراحی ساختاری و مهندسی مجدد با رویکرد علمی، فناوری و مساله محور

هدف کمی (هدف عملیاتی)					شاخص ارزیابی	واحد همکار	واحد مجری	نوع اقدام	عنوان برنامه عملیاتی / اقدام
۱۴۰۷	۱۴۰۶	۱۴۰۵	۱۴۰۴	۱۴۰۳					
بازآموزی ۵۰ درصد کاربران سامانه های آموزش	۱۰۰ درصد کاربران سامانه پژوهش	۱۰۰ درصد کاربران فنی سامانه آموزش همگانی جمعیت	۱۰۰ درصد کاربران سامانه آذرخش آموزش تخصصی	۱۰۰ درصد کاربران سامانه آذرخش آموزش کارکنان	تعداد نفرات آموزش دیده سامانه های مرتبط با معاونت آموزش، پژوهش و فناوری		معاونت آموزش، پژوهش و فناوری	اقدامات توانمند سازی	آموزش فنی کاربران سامانه های معاونت آموزش
۱۰۰%	۸۰%	۶۰%	۴۰%	۲۰%	براساس استاندارد iso 10015	معاونت توسعه منابع انسانی و پشتیبانی	معاونت آموزش، پژوهش و فناوری	اقدامات توانمند سازی	ارتقاء فنی و کارکردی بخش آموزش سامانه آذرخش

هدف کلی: ارتقاء دانایی، توانایی و انگیزه نیروی انسانی

هدف راهبردی : پیش‌بینی مسیر رشد و ارتقاء شغلی نیروی انسانی

راهبرد: حمایت از توسعه پایدار و ارتقاء کیفیت زندگی کارکنان و ذی‌نفعان

هدف کمی(هدف عملیاتی)					شاخص	واحد	واحد مجری	نوع اقدام	عنوان برنامه عملیاتی / اقدام
۱۴۰۷	۱۴۰۶	۱۴۰۵	۱۴۰۴	۱۴۰۳	ارزیابی	همکار			
۱۰۰ درصد	۹۰ درصد آموزش	۸۰	۷۰ درصد	۶۰ درصد	آموزش ضمن خدمت شغلی،	درصد			برگزاری دوره های آموزش ضمن خدمت شغلی، عمومی و بهبود مدیریت
آموزش ضمن خدمت شغلی،	ضمن خدمت شغلی، عمومی و	ضمن خدمت شغلی،	خدمت شغلی،	عمومی و	نفرات		معاونت آموزش، پژوهش و فناوری	اقدامات توانمند سازی	
عمومی و بهبود مدیریت	بهبود مدیریت واجدین شرایط	عمومی و بهبود مدیریت واجدین شرایط	عمومی و بهبود مدیریت واجدین شرایط	بهبود مدیریت واجدین شرایط	آموزش دیده				
واجدین شرایط									

هدف کلی: ارتقاء دانایی، توانایی و انگیزه نیروی انسانی

هدف راهبردی: افزایش توانمندی حرفه‌ای و تخصصی

راهبرد: حمایت از توسعه پایدار و ارتقاء کیفیت زندگی کارکنان و ذی‌نفعان

عنوان برنامه عملیاتی / اقدام	نوع اقدام	واحد مجری	واحد همکار	شاخص ارزیابی	هدف کمی (هدف عملیاتی)				
					۱۴۰۳	۱۴۰۴	۱۴۰۵	۱۴۰۶	۱۴۰۷
برگزاری دوره‌های پیشنهاد آموزش‌های تخصصی	توانمندساز	معاونت آموزش استان‌ها	معاونت امداد استان‌ها	تعداد نفرات	۱۰۰۰۰	۱۰۰۰۰	۱۵۰۰۰	۱۵۰۰۰	۲۰۰۰۰
برگزاری دوره‌های تخصصی پایه	توانمندساز	معاونت آموزش استان‌ها	معاونت امداد استان‌ها	تعداد نفرات	۱۰۰۰	۱۰۰۰	۱۰۰۰	۲۰۰۰	۲۰۰۰
برگزاری دوره‌های تخصصی پیشرفته	توانمندساز	معاونت آموزش استان‌ها	معاونت امداد استان‌ها	تعداد نفرات	۱۵۰۰	۲۰۰۰	۲۰۰۰	۳۰۰۰	۳۰۰۰
برگزاری دوره‌های مربیگری	توانمندساز	معاونت آموزش ستاد	----	تعداد نفرات	۵۰۰	۸۰۰	۱۰۰۰	۱۵۰۰	۲۰۰۰
بازآموزی	توانمندساز	معاونت آموزش ستاد	----	تعداد نفرات	۳۰۰	۳۰۰	۴۰۰	۵۰۰	۱۰۰۰

هدف کلی: ارتقاء دانایی، توانایی و انگیزه نیروی انسانی

هدف راهبردی: متناسب سازی نظام جبران خدمات و پایش بر صلاحیت‌های حرفه‌ای و تخصصی

راهبرد: حمایت از توسعه پایدار و ارتقاء کیفیت زندگی کارکنان و ذی‌نفعان

هدف کمی (هدف عملیاتی)					شاخص ارزیابی	واحد همکار	واحد مجری	نوع اقدام	عنوان برنامه عملیاتی / اقدام
۱۴۰۷	۱۴۰۶	۱۴۰۵	۱۴۰۴	۱۴۰۳					
۵۰۰	۵۰۰	۳۰۰	۳۰۰	۲۰۰	تعداد نفرات	استان میزبان	معاونت آموزش ستاد	توانمندساز	اردوهای علمی، مهارتی، توان افزایی و گرددشی مربیان
۴۰۰۰	۳۵۰۰	۳۰۰۰	۳۰۰۰	۲۷۰۰	تعداد نفرات	خزانه دار کل	معاونت آموزش ستاد	توانمندساز	پرداخت پاداش سالانه بر اساس میزان فعالیت مربیان داوطلب

هدف کلی: ارتقاء سطح فناوری، دانش فنی و تخصصی

هدف راهبردی: به روز آوری فناوری‌های مورد استفاده

راهبرد: باز طراحی ساختاری و مهندسی مجدد با رویکرد علمی، فناوری و مساله محور

هدف کمی (هدف عملیاتی)					شاخص ارزیابی	واحد همکار	واحد مجری	نوع اقدام	عنوان برنامه عملیاتی / اقدام
۱۴۰۷	۱۴۰۶	۱۴۰۵	۱۴۰۴	۱۴۰۳					
۱۰۰٪	۹۰٪	۸۰٪	۷۰٪	۵۰٪	درصد پیشرفت و توسعه	پژوهش IT	معاونت آموزش ستاد	توانمندساز	توسعه سامانه مدیریت یادگیری در بخش تخصصی

هدف کلی: ارتقاء سطح فناوری، دانش فنی و تخصصی

هدف راهبردی: توسعه تعاملات و همکاری ها با نهضت بین المللی صلیب سرخ

راهبرد: توسعه شبکه مجازی همکاری های بین المللی با کمک نیروهای متخصص داخلی و نهادهای بین المللی در حوزه های ماموریتی جمعیت

هدف کمی (هدف عملیاتی)					شاخص ارزیابی	واحد همکار	واحد مجری	نوع اقدام	عنوان برنامه عملیاتی / اقدام
۱۴۰۷	۱۴۰۶	۱۴۰۵	۱۴۰۴	۱۴۰۳					
۱۰۰۰	۸۰۰	۸۰۰	۵۰۰	۵۰۰	تعداد نفرات دوره دیده	نهضت بین المللی صلیب سرخ	معاونت آموزش ستاد	توانمندساز	اجرای دوره های بین المللی
۸۰۰	۵۰۰	۵۰۰	۳۰۰	۳۰۰	تعداد نفرات دوره دیده	نهضت بین المللی صلیب سرخ	معاونت آموزش ستاد	توانمندساز	برگزاری دوره های تغییرات اقلیمی

هدف کلی: ارتقاء سطح فناوری، دانش فنی و تخصصی

هدف راهبردی: توسعه هیئت‌های اندیشه‌ورزی و ایده‌پردازی برای مقابله با رکود فعالیت‌ها و ایجاد نوآوری در روش‌های انجام فرآیندهای جمعیت

راهبرد: توسعه‌ی اتاق‌های فکر و ایده‌پردازی برای مقابله با رکود فعالیت‌ها و ایجاد نوآوری در روش‌های انجام مأموریت‌های جمعیت

هدف کمی (هدف عملیاتی)					شاخص ارزیابی	واحد همکار	واحد مجری	نوع اقدام	عنوان برنامه عملیاتی / اقدام
۱۴۰۷	۱۴۰۶	۱۴۰۵	۱۴۰۴	۱۴۰۳					
۸۰	۸۰	۵۰	۵۰	۳۰	تعداد جلسات	پژوهش	معاونت آموزش ستاد	توانمندساز	تشکیل کارگروه‌های تخصصی (بوردهای تخصصی)
۲۰۰۰۰	۱۰۰۰۰	۱۰۰۰۰	۵۰۰۰	۵۰۰۰	تعداد صفحات ترجمه و تالیف	پژوهش	معاونت آموزش ستاد	توانمندساز	تولید محتوا از طریق کارگروه‌های تخصصی

هدف کلی: ارتقاء سطح مشارکت مردمی هدف راهبردی: شبکه سازی راهبرد: حمایت گسترده از تولید و ترویج مفاهیم آموزشی و مهارتی مورد نیاز جامعه در حوزه مأموریت های جمعیت									
هدف کمی (هدف عملیاتی)					شاخص ارزیابی	واحد همکار	واحد مجری	نوع اقدام	عنوان برنامه عملیاتی / اقدام
۱۴۰۷	۱۴۰۶	۱۴۰۵	۱۴۰۴	۱۴۰۳					
۵۰۰۰	۳۰۰۰	۲۰۰۰	۱۰۰۰	۵۰۰	تعداد مراکز فعال	شعب سراسر کشور	معاونت آموزش ستاد	توانمندساز	تشکیل مراکز آموزشی در جوامع محلی
۲۰۰۰۰	۱۰۰۰۰	۱۰۰۰۰	۵۰۰۰	۵۰۰۰	تعداد صفحات	پژوهش	معاونت آموزش ستاد	توانمندساز	تولید محتوا از طریق جوامع محلی

هدف کلی: ..ارتقاء دانایی ، توانایی و انگیزه نیروی انسانی

هدف راهبردی : افزایش توانمندی حرفه‌ای و تخصصی

راهبرد: حمایت از توسعه پایدار و ارتقاء کیفیت زندگی کارکنان و ذی نفعان

هدف کمی(هدف عملیاتی)					شاخص ارزیابی	واحد همکار	واحد مجری	نوع اقدام	عنوان برنامه عملیاتی / اقدام
۱۴۰۷	۱۴۰۶	۱۴۰۵	۱۴۰۴	۱۴۰۳					
۹۰۰۰	۸۵۰۰	۸۰۰۰	۷۵۰۰	۷۰۰۰	تعداد مربیان آموزش دیده و پذیرفته شده در دوره های تربیت مربی (پایه ، کمکهای اولیه ، امدادو نجات)		معاونت آموزش، پژوهش و فناوری	توانمندساز	برگزاری دوره های تربیت مربی نوآموزی و بازآموزی مربیان (پایه ، کمکهای اولیه ، تخصصی امدادو نجات) .

هدف کلی: ..ارتقاء سطح فناوری ، دانش فنی و تخصصی

هدف راهبردی: به روز آوری فناوری های مورد استفاده

راهبرد: توسعه آموزش های عمومی و خود امدادی با استفاده از تکنولوژی های نوین و خانه های هلال

هدف کمی(هدف عملیاتی)					شاخص ارزیابی	واحد همکار	واحد مجری	نوع اقدام	عنوان برنامه عملیاتی / اقدام
۱۴۰۷	۱۴۰۶	۱۴۰۵	۱۴۰۴	۱۴۰۳					
۲۸۰۰	۲۶۰۰	۲۴۰۰	۲۲۰۰	۲۰۰۰	تعداد مربیان آموزش دیده و پذیرفته شده در دوره های تربیت مربی پایه	حوزه دبیرکل ، اداره کل توسعه خانه های هلال و سازمان جوانان	معاونت آموزش، پژوهش و فناوری	توانمندساز	برگزاری دوره های تربیت مربی پایه (مخاطرات، مهارتهای داوطلبی، کمکهای اولیه ، دادرسی و همتا و..)

معاونت برنامه ریزی و امور مجلس

هدف کلی : ارتقاء دانایی، توانایی و انگیزه نیروی انسانی هدف راهبردی : افزایش توانمندی حرفه‌ای و تخصصی راهبرد: حمایت از توسعه پایدار و ارتقاء کیفیت زندگی کارکنان و ذینفعان						عنوان برنامه عملیاتی/اقدام	نوع اقدام	واحد مجری	شاخص ارزیابی	هدف کمی				
										۱۴۰۲	۱۴۰۳	۱۴۰۴	۱۴۰۵	۱۴۰۶
مطالعه و بررسی تمامی طرح ها و لوایح تقدیمی توسط نمایندگان و دولت محترم						اقدامات نظارتی	اداره کل امور مجلس	درصد/ طرح و لوایح						
پیگیری خلاءها و نواقص قانونی مرتبط با جمعیت و ارائه آن به کمیسیون بررسی و نظارت جمعیت هلال احمر						قدمات تقنینی	اداره کل امور مجلس	درصد/ نواقص قانونی						
حضور موثر، بموقع و مفید در جلسات کمیسیونها ، صحن علنی مجلس و پیگیری موارد مطروحه						سازمان بخش و هماهنگ کننده	اداره کل امور مجلس	تعداد/ حضور در جلسات						
کاهش و به حداقل رساندن میزان تذکرات نمایندگان و تقاضاهای تحقیق و تفحص در خصوص جمعیت هلال احمر						سازمان بخش و هماهنگ کننده	اداره کل امور مجلس	درصد/ تذکرات نمایندگان						
ارتقاء سطح شناخت و اطلاع نمایندگان محترم از خدمات و فعالیت جمعیت در عملیات ها و حوادث						اقدامات توانمند ساز	اداره کل امور مجلس	درصد/ اطلاع رسانی						
پیگیری تشکیل فراکسیون جمعیت هلال احمر در مجلس شورای اسلامی و تلاش جهت عضویت اکثریت نمایندگان مجلس شورای اسلامی						سازمان بخش و هماهنگ کننده	اداره کل امور مجلس	درصد/ عضویت						
آشنایی نمایندگان مجلس با خدمات سازمان داوطلبان جمعیت هلال احمر و تلاش در جهت عضویت ایشان بعنوان عضو داوطلب جمعیت						اقدامات توانمند ساز	اداره کل امور مجلس	درصد/ عضویت						

هدف کلی : ارتقاء دانایی، توانایی و انگیزه نیروی انسانی
 هدف راهبردی : افزایش توانمندی حرفه‌ای و تخصصی - ارزیابی، ارزشیابی و پایش مستمر صلاحیت‌ها
 راهبرد : حمایت از توسعه پایدار و ارتقاء کیفیت زندگی کارکنان و ذینفعان

هدف کمی					شاخص ارزیابی	واحد مجری	نوع اقدام	عنوان برنامه عملیاتی/اقدام
۱۴۰۶	۱۴۰۵	۱۴۰۴	۱۴۰۳	۱۴۰۲				
					درصد/لایحه بودجه	اداره کل امور مجلس	تقنینی	تثبیت و دفاع از محتوای لایحه بودجه تقدیمی دولت و جلوگیری از دست اندازی سایر دستگاه ها و کاهش آن در مجلس
					درصد/افزایش بودجه	اداره کل امور مجلس	تقنینی	تلاش جهت افزایش بودجه جمعیت در قالب تبصره ها ، جداول و ارقام لایحه بودجه
					درصد/ سایر درآمدها	اداره کل امور مجلس	تقنینی	پیگیری موارد مرتبط با سایر درآمدها و وصولی های کشور از جمله جرایم ، مالیات ها ، عوارض و ... که امکان اختصاص بخشی از آنها به جمعیت وجود دارد
					درصد/ معافیت ها	اداره کل امور مجلس	تقنینی	تلاش در راستای معافیت جمعیت یا برخی بخش ها و فعالیت های آن از برخی عوارض ، مالیات ها ، جرائم و ...
					درصد/ قوانین	اداره کل امور مجلس	تقنینی	تلاش در جهت تهیه و تدوین قوانین تسهیل گر در خصوص شرح وظایف و مسئولیت های جمعیت
					تعداد/مکاتبات	اداره کل امور مجلس	سازمان بخش	پیگیری درخواست ها و مکاتبات ارسالی از طرف نمایندگان مجلس شورای اسلامی
					تعداد/ مکاتبات	اداره کل امور مجلس	سازمان بخش و هماهنگ کننده	الزام قسمت های مختلف به تسریع در پاسخگویی مثبت یا منفی ، بطور مستدل و مستند ، جهت ارائه به نمایندگان

هدف کلی : تقویت انسجام درونی

هدف راهبردی : همراستاسازی ماموریت بخش ها و واحدها - تقویت هماهنگی درونی - توسعه قاعده‌مندی

راهبرد : بازطراحی ساختاری و مهندسی مجدد با رویکرد علمی، فناوری و مساله محور

هدف کمی					شاخص ارزیابی	واحد مجری	نوع اقدام	عنوان برنامه عملیاتی / اقدام
۱۴۰۶	۱۴۰۵	۱۴۰۴	۱۴۰۳	۱۴۰۲				
%۱۰۰			%۵۰	%۵۰	وضعیت توسعه ای سامانه	معاونت برنامه ریزی و امورمجلس - اداره کل برنامه ریزی	الف- نظارت ب- سازمان بخشی	بررسی و اخذ اطلاعات از پایگاه ها و سایت های علمی و پژوهشی
%۱۰۰			%۵۰	%۵۰	ارزیابی ماهانه ۳۲ استان	معاونت برنامه ریزی و امورمجلس - اداره کل برنامه ریزی	الف- نظارت ب- سازمان بخشی	پیگیری و اخذ اطلاعات و مفاهیم به روز از طرق مختلف
%۱۰۰	%۲۰	%۲۰	%۲۰	%۲۰	وضعیت توسعه ای سامانه	معاونت برنامه ریزی و امورمجلس - اداره کل برنامه ریزی	الف- نظارت ب- پایش	به روز رسانی برنامه های عملیاتی بر اساس مطالعات مستمر

هدف کلی : تقویت انسجام درونی

هدف راهبردی : همراستاسازی مأموریت بخش‌ها و واحدها - تقویت هماهنگی درونی - توسعه قاعده‌مندی

راهبرد ۱: بازطراحی ساختاری و مهندسی مجدد با رویکرد علمی، فناوری و مساله محور

راهبرد ۲: استقرار سامانه های عملیاتی مبتنی بر بهره وری و نظام هزینه-فایده در سازمان های استان

هدف کمی					شاخص ارزیابی	واحد مجری	نوع اقدام	عنوان برنامه عملیاتی / اقدام
۱۴۰۶	۱۴۰۵	۱۴۰۴	۱۴۰۳	۱۴۰۲				
۱۰۰٪			۵۰٪	۵۰٪	وضعیت توسعه ای سامانه	معاونت برنامه ریزی و امورمجلس -اداره کل برنامه ریزی	الف- نظارت ب- سازمان بخشی	راه اندازی سامانه اطلاعاتی پایش اطلاعاتی
۱۰۰٪			۵۰٪	۵۰٪	وضعیت توسعه ای سامانه	معاونت برنامه ریزی و امورمجلس -اداره کل برنامه ریزی	الف- نظارت ب- سازمان بخشی	کنترل و نظارت بانک اطلاعاتی شبکه
۱۰۰٪			۵۰٪	۵۰٪	وضعیت توسعه ای سامانه	معاونت برنامه ریزی و امورمجلس -اداره کل برنامه ریزی	الف- نظارت ب- پایش	تجزیه و تحلیل داده ها و ارائه روشهای یکپارچه

هدف کلی : بهینه‌سازی مدیریت دارایی‌ها

هدف راهبردی : توسعه و تکمیل زنجیره ارزش در شرکت های تابعه و هوشمندسازی - استفاده از ظرفیت مزیت نسبی جمعیت در توسعه فعالیت‌های اقتصادی
 راهبرد : استقرار سامانه های عملیاتی مبتنی بر بهره وری و نظام هزینه-فایده در سازمان های استانی

هدف کمی					شاخص ارزیابی	واحد مجری	نوع اقدام	عنوان برنامه عملیاتی / اقدام
۱۴۰۶	۱۴۰۵	۱۴۰۴	۱۴۰۳	۱۴۰۲				
٪۱۰۰			٪۵۰	٪۵۰	وضعیت توسعه ای سامانه	معاونت برنامه ریزی و امورمجلس - اداره کل برنامه ریزی	الف- نظارت ب- سازمان بخشی	تامین و راه اندازی سامانه بهره وری
٪۱۰۰		٪۲۰	٪۵۰	٪۳۰	وضعیت توسعه ای سامانه	معاونت برنامه ریزی و امورمجلس - اداره کل برنامه ریزی	الف- نظارت ب- سازمان بخشی	شناسائی نقاط هزینه و فایده و اعلام در شبکه بهره وری
٪۱۰۰		٪۲۰	٪۳۰	٪۵۰	وضعیت توسعه ای سامانه	معاونت برنامه ریزی و امورمجلس - اداره کل برنامه ریزی	الف- نظارت ب- پایش	تجزیه و تحلیل دادهای اثر گذاری در قیمت تمام شده

سازمان جوانان

هدف کلی: ارتقاء دانایی، توانایی و انگیزه نیروی انسانی هدف راهبردی: افزایش توانمندی حرفه‌ای و تخصصی راهبرد حمایت از توسعه پایدار و ارتقاء کیفیت زندگی کارکنان و ذی‌نفعان									
هدف کمی(هدف عملیاتی)					شاخص	واحد همکار	واحد مجری	نوع اقدام	عنوان برنامه عملیاتی / اقدام
۱۴۰۷	۱۴۰۶	۱۴۰۵	۱۴۰۴	۱۴۰۳	ارزیابی				
۲,۵۵۰,۰۰۰	۲,۰۰۰,۰۰۰	۱,۵۰۰,۰۰۰	۱,۰۲۰,۰۰۰	۵۱۰,۰۰۰	نفر	معاونت آموزش وزارت آموزش و پرورش	سازمان جوانان	توانمندساز	آموزش امداد و کمک‌های اولیه و اصول اقدامات بشردوستانه در قالب طرح دادرسی به دانش آموزان در مقاطع تحصیلی مختلف شامل پیش-دادرسی، دادرسی مقدماتی، دادرسی، دادرسی تکمیلی، دادرسی سبز و دادرسی محله در قالب کانون‌های دانش‌آموزی و مجتمع‌ها
۱۷,۵۰۰	۱۴,۰۰۰	۱۰,۰۰۰	۷,۰۰۰	۳,۵۰۰	نفر	معاونت آموزش	سازمان جوانان	توانمندساز	آموزش مربیان و مدرسان دادرسی
۸,۵۰۰	۶,۸۰۰	۵,۱۰۰	۳,۴۰۰	۱,۷۰۰	نفر	معاونت آموزش	سازمان جوانان	توانمندساز	آموزش داوران مسابقات آماده
۲,۰۰۰,۰۰۰	۱,۵۰۰,۰۰۰	۹۰۰,۰۰۰	۷۰۰,۰۰۰	۵۰۰,۰۰۰	نفر	معاونت آموزش	سازمان جوانان	توانمندساز	آموزش فرهنگیان
۱,۲۵۰,۰۰۰	۱,۰۰۰,۰۰۰	۷۵۰,۰۰۰	۵۰۰,۰۰۰	۲۵۰,۰۰۰	نفر	سازمان امداد و نجات	سازمان جوانان	توانمندساز	طرح کاربرینی دادرسی (مانور عملیاتی دانش‌آموزی)
۳,۷۳۷,۵۰۰	۲,۹۹۰,۰۰۰	۲,۲۴۲,۵۰۰	۱,۵۰۰,۰۰۰	۷۴۷,۵۰۰	نفر/برنامه	وزارت آموزش و پرورش	سازمان جوانان	توانمندساز	مسابقات آماده(المپیاد مهارت‌های امدادی دادرسان هلال احمر)

هدف کلی : ارتقاء سطح فناوری، دانش فنی و تخصصی									
هدف راهبردی : حمایت از داوطلبان و جوانان به منظور بسترسازی برای حضور موثرتر آنها									
راهبرد توسعه دیپلماسی فرهنگی-اجتماعی با فعالیت‌های برون مرزی در همکاری با نهادهای بین‌المللی با کمک تشکلهای مردمی جوان و متخصص									
هدف کمی(هدف عملیاتی)					شاخص ارزیابی	واحد همکار	واحد مجری	نوع اقدام	عنوان برنامه عملیاتی / اقدام
۱۴۰۷	۱۴۰۶	۱۴۰۵	۱۴۰۴	۱۴۰۳					
۲/۱,۰۰۰	۲/۸۰۰	۲/۶۰۰	۲/۴۰۰	۲/۲۰۰	نفر/برنامه	معاونت امور بین‌الملل	سازمان جوانان	توانمندساز	اجرای مسابقات آماده (المپیاد مهارت‌های امدادی دادرسان هلال-احمر) در سطح بین‌المللی

هدف کلی : ارتقاء سطح مشارکت مردمی									
هدف راهبردی : شبکه‌سازی									
راهبرد ترویج و مشارکت اجتماعی و خدمات داوطلبانه									
هدف کمی(هدف عملیاتی)					شاخص ارزیابی	واحد همکار	واحد مجری	نوع اقدام	عنوان برنامه عملیاتی / اقدام
۱۴۰۷	۱۴۰۶	۱۴۰۵	۱۴۰۴	۱۴۰۳					
۴,۳۰۰	۳,۴۴۰	۲,۵۸۰	۱,۷۲۰	۸۶۰	تیم	یونیسیف	سازمان جوانان	توانمندساز	شبکه سازی در طرح دادرس سبز در راستای تغییرات اقلیمی(تشکیل شبکه دادرس سبز در سطح مدارس و محلات)
۱۸۲,۱۵۰	۱۴۵,۷۲۰	۱۰۹,۲۹۰	۷۲,۸۶۰	۳۶,۴۳۰	تیم	وزارت آموزش و پرورش	سازمان جوانان	توانمندساز	تشکیل تیم آماده در راستای اجرایی تکمیل طرح دادرس
۲۵۰۰	۲۰۰۰	۱۵۰۰	۱۴۸۸	۷۴۴	نفر	نهادهای مرتبط	سازمان جوانان	توانمندساز	تشکیل کانون‌های تخصصی (ایجاد کانون های تخصصی از جمله کانون‌های ورزشی)

هدف کلی بهبود میزان وفاداری و تعهد هدف راهبردی: تقویت فرهنگ مسئولیت اجتماعی راهبرد: ترویج و توسعه مشارکت اجتماعی و خدمات داوطلبانه									
هدف کمی (هدف عملیاتی)					شاخص ارزیابی	واحد همکار	واحد مجری	نوع اقدام	عنوان برنامه عملیاتی / اقدام
۱۴۰۷	۱۴۰۶	۱۴۰۵	۱۴۰۴	۱۴۰۳					
۱۲۸	۱۲۸	۱۲۸	۱۲۸	۱۲۸	برنامه	نهادهای مرتبط	سازمان جوانان	توانمندساز	برنامه‌های فصلی در راستای توسعه مشارکت اجتماعی و خدمات داوطلبانه (ماه یارزمین، مهریانی مهر، مهریاد، سلامتگر و...)
۱۶/۳,۶۰۰	۱۴/۳,۰۰۰	۱۲/۲,۵۰۰	۱۲/۲,۰۰۰	۱۰/۱,۷۰۰	نفر/اردو	نهادهای مرتبط	سازمان جوانان	توانمندساز	افزایش مشارکت اعضا در برنامه‌های اجتماعی داوطلبانه در قالب اردوها (دوستی، شکرانه و...)
۴/۱,۹۰۰	۴/۱,۷۰۰	۴/۱,۵۰۰	۴/۱,۲۰۰	۴/۵۰۰	نفر/برنامه	خانه های هلال	سازمان جوانان	توانمندساز	افزایش مشارکت اعضا در برنامه‌های اجتماعی داوطلبانه در قالب مسابقات و جشنواره‌های فرهنگی_ امدادی (احسان، ورزشی و...)

هدف کلی : ارتقاء سطح مشارکت مردمی هدف راهبردی : توسعه گری و سهیل گری راهبرد: حمایت جامع از داوطلبان و جوانان و بسترسازی لازم برای حضور موثر آنان									
هدف کمی (هدف عملیاتی)					شاخص ارزیابی	واحد همکار	واحد مجری	نوع اقدام	عنوان برنامه عملیاتی / اقدام
۱۴۰۷	۱۴۰۶	۱۴۰۵	۱۴۰۴	۱۴۰۳					
۴۰۰	۴۰۰	۴۰۰	۴۰۰	۴۰۰	نفر	سازمان داوطلبان	سازمان جوانان	توانمندساز و حمایتی	حمایت از دانش‌آموزان مستعد مناطق کمتربرخوردار در مجتمع- های فرهنگی- خوابگاهی و دانش‌آموزی جمعیت هلال احمر در راستای تربیت امدادگران بومی

هدف کلی : ارتقاء سطح مشارکت مردمی									
هدف راهبردی : ارتقا آگاهی و شناخت عمومی نسبت به وظایف و خدمات جمعیت هلال احمر									
راهبرد: استقرار نظام مدون بهره‌گیری از رسانه‌های مکتوب و غیرمکتوب									
هدف کمی(هدف عملیاتی)					شاخص ارزیابی	واحد همکار	واحد مجری	نوع اقدام	عنوان برنامه عملیاتی / اقدام
۱۴۰۷	۱۴۰۶	۱۴۰۵	۱۴۰۴	۱۴۰۳					
۲۲۰,۰۰۰	۲۱۰,۰۰۰	۲۰۰,۰۰۰	۱۴۰,۰۰۰	۷۰,۰۰۰	نفر	اداره کل روابط عمومی و معاونت بین‌الملل	معاونت پیش- دبستانی و دانش- آموزی	توانمندساز و حمایتی	توسعه و تقویت حضور اعضا در شبکه‌های اجتماعی مجازی به ویژه کانال سازمان جوانان در شبکه شاد

هدف کلی : ارتقاء سطح فناوری، دانش فنی و تخصصی									
هدف راهبردی : به‌روزرسانی فناوری‌های مورد استفاده									
راهبرد: توسعه آموزش‌های عمومی و خودآموزی با استفاده از تکنولوژی‌های نوین و خانه‌های هلال									
هدف کمی(هدف عملیاتی)					شاخص ارزیابی	واحد همکار	واحد مجری	نوع اقدام	عنوان برنامه عملیاتی / اقدام
۱۴۰۷	۱۴۰۶	۱۴۰۵	۱۴۰۴	۱۴۰۳					
۳۰۰	۱۵۰	۱۰۰	۶۲	۳۱	برنامه	معاونت آموزش و معاونت بین‌الملل	سازمان جوانان	توانمندساز و حمایتی	راه‌اندازی «نمادرس» در سطح استان و شعبه
۳۰۰,۰۰۰	۱۵۰,۰۰۰	۱۰۰,۰۰۰	۶۲,۰۰۰	۳۱,۰۰۰	نفر	معاونت آموزش و معاونت بین‌الملل	سازمان جوانان	توانمندساز و حمایتی	توانمندسازی و آموزش از طریق عینک‌های واقعیت مجازی (VR) در قالب طرح «نمادرس»
۱,۲۰۰/۳۰	۸۰۰/۲۰	۶۰۰/۱۵	۴۰۰/۱۰	۲۰۰/۵	برنامه/نفر	معاونت آموزش و معاونت بین‌الملل	سازمان جوانان	توانمندساز و حمایتی	توانمندسازی اعضای نخبه کانون‌های دانش‌آموزی در زمینه ساخت تجهیزات نوین امدادی از جمله ربات

هدف کلی: بهبود میزان وفاداری و تعهد
 هدف راهبردی: تقویت فرهنگ مسئولیت اجتماعی
 راهبرد: ترویج و توسعه مشارکت اجتماعی و خدمات داوطلبانه

هدف کمی (هدف عملیاتی)					شاخص ارزیابی	واحد همکار	واحد مجری	نوع اقدام	عنوان برنامه عملیاتی / اقدام
۱۴۰۷	۱۴۰۶	۱۴۰۵	۱۴۰۴	۱۴۰۳					
۳۱/۱۲۴۰	۲۰/۸۰۰	۱۵/۶۰۰	۱۰/۴۰۰	۵/۲۰۰	نفر/ دوره	معاونت آموزش وزارت آموزش و پرورش	سازمان جوانان	توانمندساز	اجرای آموزش های بشردوستانه و فرهنگ عدم خشونت در جامعه هدف با اجرای برنامه های آموزشی و اردویی در قالب طرح مسابقات گفتگوی بشردوستانه

هدف کلی: ارتقاء دانایی، توانایی و انگیزه نیروی انسانی
 هدف راهبردی: افزایش توانمندی حرفه ای و تخصصی
 راهبرد حمایت از توسعه پایدار و ارتقاء کیفیت زندگی کارکنان و ذی نفعان

هدف کمی (هدف عملیاتی)					شاخص ارزیابی	واحد همکار	واحد مجری	نوع اقدام	عنوان برنامه عملیاتی / اقدام
۱۴۰۷	۱۴۰۶	۱۴۰۵	۱۴۰۴	۱۴۰۳					
۸۵۵۰	۶۷۵۰	۶۳۰۰	۱۸۰۰	۴۵۰	نفر	معاونت آموزش	سازمان	توانمند ساز	آموزش تخصصی تیم سحر
۱۰۰۰۰	۱۰۰۰۰	۱۰۰۰۰	۱۰۰۰۰	۱۰۰۰۰		سازمان امداد	جوانان		آموزش تخصصی تیم یاس

۸۵۵۰	۶۷۵۰	۶۳۰۰	۱۸۰۰	۴۵۰		وزارت ورزش و			آموزش تخصصی تیم دادرس
۸۵۵۰	۶۷۵۰	۶۳۰۰	۱۸۰۰	۴۵۰		جوانان			آموزش تخصصی تیم پیشگامان پیشرفت
۸۵۵۰	۶۷۵۰	۶۳۰۰	۱۸۰۰	۴۵۰		وازرث ارشاد-کشور			آموزش تخصصی تیم ماه نگار
۸۰۰۰	۸۰۰۰	۸۰۰۰	۸۰۰۰	۸۰۰۰		گردشگری -علوم			آموزش تخصصی کانون ها
۵۰۰۰۰۰	۴۰۰۰۰۰	۳۰۰۰۰۰	۲۰۰۰۰۰	۱۰۰۰۰۰		بهداشت-دانشگاه آزاد			آموزش مهارت های زندگی (فردی، اجتماعی و تشکیلاتی)
۲۲۵۰	۱۸۰۰	۱۳۵۰	۹۰۰	۴۵۰		کمیته امداد			آموزش تعاملات بین الملل
۸۰۰۰	۸۰۰۰	۸۰۰۰	۸۰۰۰	۸۰۰۰		ستاد مبارزه با مواد			آموزش تغییرات اقلیمی
۱۵۰	۱۵۰	۱۵۰	۱۵۰	۱۵۰		مخدر			امورش کارشناسان ستاد کشور
۳۰۰	۳۰۰	۳۰۰	۳۰۰	۳۰۰		نهادهای بین المللی			امورش کارشناسان ستاد استان
۴۵۰	۴۵۰	۴۵۰	۴۵۰	۴۵۰					امورش کارشناسان شعب

هدف کلی: ارتقاء دانایی، توانایی و انگیزه نیروی انسانی هدف راهبردی: ارزیابی، ارزشیابی و پایش مستمر صلاحیت‌ها راهبرد حمایت از توسعه پایدار و ارتقاء کیفیت زندگی کارکنان و ذی‌نفعان									
هدف کمی(هدف عملیاتی)					شاخص ارزیابی	واحد همکار	واحد مجری	نوع اقدام	عنوان برنامه عملیاتی / اقدام
۱۴۰۷	۱۴۰۶	۱۴۰۵	۱۴۰۴	۱۴۰۳					
۱	۱	۱	۱	۱	نظام جامع	۱-جمعیت هلال احمر استانها ۲-اداره کل ارزیابی عملکرد	سازمان جوانان	نظارتی	اجرای نظام اعتبار بخشی برنامه ها و مدیریت عملکرد مراکز و کانون ها

هدف کلی: بهبود میزان وفاداری و تعهد هدف راهبردی: شفافیت در فعالیت‌ها راهبرد استقرار نظام پیشنهادات و توانمندسازی جوانان و داوطلبان برای نقش آفرینی بیشتر در فعالیت‌های عام‌المنفعه									
هدف کمی(هدف عملیاتی)					شاخص ارزیابی	واحد همکار	واحد مجری	نوع اقدام	عنوان برنامه عملیاتی / اقدام
۱۴۰۷	۱۴۰۶	۱۴۰۵	۱۴۰۴	۱۴۰۳					
-	-	-	-	۱	سامانه	اداره کل فن آوری معاونت بین الملل	سازمان جوانان	توانمندساز	استقرار و توسعه پلتفرم هوشمند سازمان

هدف کلی: تقویت انسجام درونی

هدف راهبردی: ارتقاء درک عمومی نسبت به ماموریت هلال احمر

راهبرد حمایت، تقویت و توسعه سازمان های مردم نهاد جهت کمک به انجام بهینه وظایف و ماموریت های جمعیت

هدف کمی (هدف عملیاتی)					شاخص ارزیابی	واحد همکار	واحد مجری	نوع اقدام	عنوان برنامه عملیاتی / اقدام
۱۴۰۷	۱۴۰۶	۱۴۰۵	۱۴۰۴	۱۴۰۳					
۲۰۰	۱۴۰	۱۱۰	۳۱	۱	دبیرخانه	سازمان داوطلبان-اداره کل روابط عمومی صدا و سیما-دانشگاه آزاد-کمیته امداد وزارتخانه های : -ورزش و جوانان-ارشاد-کشور علوم-بهداشت	سازمان جوانان	سازمان بخش و هماهنگ کننده	تشکیل دبیرخانه هماهنگی و هم افزایی کنشگران خدمات اجتماعی
۵۷۸۴	۳۳۸۴	۱۷۰۴	۳۸۴	۱۲	پروژه				حمایت تقویت و توسعه از برنامه های عملیاتی مصوب کمیته

هدف کلی: بهبود میزان وفاداری و تعهد هدف راهبردی: مشارکت دادن در تصمیم گیری ها راهبرد استقرار نظام پیشنهادات و توانمندسازی جوانان و داوطلبان برای نقش آفرینی بیشتر در فعالیت های عام المنفعه									
هدف کمی (هدف عملیاتی)					شاخص ارزیابی	واحد همکار	واحد مجری	نوع اقدام	عنوان برنامه عملیاتی / اقدام
۱۴۰۷	۱۴۰۶	۱۴۰۵	۱۴۰۴	۱۴۰۳					
۳۲	۳۲	۳۲	۳۲	۳۲	مجمع	جمعیت هلال احمر استانها	سازمان جوانان	توانمندساز	تشکیل مجامع استانی و کانون ها
۱۲۸	۱۲۸	۱۲۸	۱۲۸	۱۲۸	مجمع				برگزاری کنگره و مجامع

هدف کلی: بهبود میزان وفاداری و تعهد هدف راهبردی: تقویت فرهنگ مسئولیت اجتماعی راهبرد ترویج و توسعه مشارکت اجتماعی و خدمات داوطلبانه									
هدف کمی (هدف عملیاتی)					شاخص ارزیابی	واحد همکار	واحد مجری	نوع اقدام	عنوان برنامه عملیاتی / اقدام
۱۴۰۷	۱۴۰۶	۱۴۰۵	۱۴۰۴	۱۴۰۳					
			۱۲	۱۲	بسته آموزشی	جمعیت هلال احمر استانها	سازمان جوانان	توانمندساز	تولید محتوای آموزشی
۳۸۴	۳۸۴	۳۸۴	۳۸۴	۳۸۴	برنامه				اجرای پویش های اجتماعی
۱۶۶۴	۱۶۶۴	۱۶۶۴	۱۶۶۴	۱۶۶۴	برنامه				اجرای پویش های رسانه ای

هدف کلی: ارتقاء دانایی، توانایی و انگیزه نیروی انسانی

هدف راهبردی: ارزیابی، ارزشیابی و پایش مستمر صلاحیت‌ها

راهبرد حمایت از توسعه پایدار و ارتقاء کیفیت زندگی کارکنان و ذی‌نفعان

هدف کمی(هدف عملیاتی)					شاخص ارزیابی	واحد همکار	واحد مجری	نوع اقدام	عنوان برنامه عملیاتی / اقدام
۱۴۰۷	۱۴۰۶	۱۴۰۵	۱۴۰۴	۱۴۰۳					
۴۰۰	۴۰۰	۴۰۰	۴۰۰	۴۰۰	نفر	معاونت آموزش، پژوهش و فناوری	معاونت های تخصصی سازمان	اقدامات توانمندساز	برگزاری دوره های تربیت مدرسان کشوری کانون غنچه های هلال

هدف کلی: ارتقاء دانایی، توانایی و انگیزه نیروی انسانی

هدف راهبردی: ارزیابی، ارزشیابی و پایش مستمر صلاحیت‌ها

راهبرد حمایت از توسعه پایدار و ارتقاء کیفیت زندگی کارکنان و ذی‌نفعان

هدف کمی(هدف عملیاتی)					شاخص ارزیابی	واحد همکار	واحد مجری	نوع اقدام	عنوان برنامه عملیاتی / اقدام
۱۴۰۷	۱۴۰۶	۱۴۰۵	۱۴۰۴	۱۴۰۳					
۴۰۰۰	۳۵۰۰	۳۰۰۰	۲۵۰۰	۲۰۰۰	نفر	معاونت آموزش، پژوهش و فناوری	معاونت پیش دبستانی و دانش آموزی	اقدامات توانمندساز	برگزاری دوره های تربیت مربیان استانی کانون غنچه های هلال

هدف کلی: ارتقاء سطح مشارکت مردمی

هدف راهبردی: ارتقا آگاهی و شناخت عمومی نسبت به وظایف و خدمات جمعیت هلال احمر

راهبرد حمایت گسترده از تولید و ترویج مفاهیم آموزشی و مهارتی مورد نیاز جامعه در حوزه مأموریت‌های جمعیت

هدف کمی(هدف عملیاتی)					شاخص ارزیابی	واحد همکار	واحد مجری	نوع اقدام	عنوان برنامه عملیاتی / اقدام
۱۴۰۷	۱۴۰۶	۱۴۰۵	۱۴۰۴	۱۴۰۳					
۸۲۰۰۰	۶۶۰۰۰	۶۶۰۰۰	۵۱۰۰۰	۹۰۰۰	نفر	معاونت آموزش، پژوهش و فناوری، کانون پرورش فکری کودکان و نوجوانان سازمان ملی تعلیم و تربیت کودک	سازمان جوانان	اقدامات توانمندساز	تولید، چاپ و نشر محتوا و رسانه های آموزشی ویژه کانون غنچه های هلال برای آگاه سازی کودکان، مربیان و خانواده های آنان

هدف کلی: ارتقاء دانایی، توانایی و انگیزه نیروی انسانی

هدف راهبردی: ارزیابی، ارزشیابی و پایش مستمر صلاحیت‌ها

راهبرد حمایت از توسعه پایدار و ارتقاء کیفیت زندگی کارکنان و ذی‌نفعان

هدف کمی(هدف عملیاتی)					شاخص ارزیابی	واحد همکار	واحد مجری	نوع اقدام	عنوان برنامه عملیاتی / اقدام
۱۴۰۷	۱۴۰۶	۱۴۰۵	۱۴۰۴	۱۴۰۳					
۲۰۰۰	۱۵۰۰	۱۰۰۰	۷۰۰	۵۰۰	کانون	معاونت امور جوانان استان های کشور	سازمان جوانان	اقدامات نظارتی	نظام ارزیابی و اعتبار بخشی کانون های غنچه های هلال

هدف کلی: بهبود میزان وفاداری و تعهد هدف راهبردی: تقویت فرهنگ مسئولیت اجتماعی راهبرد حمایت از توسعه پایدار و ارتقاء کیفیت زندگی کارکنان و ذی‌نفعان.									
هدف کمی (هدف عملیاتی)					شاخص ارزیابی	واحد همکار	واحد مجری	نوع اقدام	عنوان برنامه عملیاتی / اقدام
۱۴۰۷	۱۴۰۶	۱۴۰۵	۱۴۰۴	۱۴۰۳					
۶۰۰۰۰	۵۰۰۰۰	۴۰۰۰۰	۳۰۰۰۰	۲۰۰۰۰	نفر	واحدهای ستادی و شعب استانهای کشور	سازمان جوانان	اقدامات توانمندساز	برگزاری مسابقات و جشنواره های فرهنگی هنری و اجتماعی در سطوح استانی و کشوری

هدف کلی: ارتقاء دانایی، توانایی و انگیزه نیروی انسانی

هدف راهبردی: ارزشیابی و پایش مستمر صلاحیتها

راهبرد حمایت از توسعه پایدار و ارتقاء کیفیت زندگی کارکنان و ذی‌نفعان

هدف کمی (هدف عملیاتی)					شاخص ارزیابی	واحد همکار	واحد مجری	نوع اقدام	عنوان برنامه عملیاتی / اقدام
۱۴۰۷	۱۴۰۶	۱۴۰۵	۱۴۰۴	۱۴۰۳					
۳۵۰۰	۳۰۰۰	۲۵۰۰	۲۰۰۰ هزار	۱۰۰۰ هزار	نفر	معاونت آموزش، پژوهش و فناوری استان ها	معاونت جوانان استان ها	اقدامات توانمندساز	برگزاری دوره های آموزشی رفتار با کودک (سبک فرزند پروری) به والدین با تاکید بر ارزشهای بشردوستانه

هدف کلی: ارتقاء دانایی، توانایی و انگیزه نیروی انسانی

هدف راهبردی : ترویج و گسترش مشارکت اجتماعی در فعالیت های بشردوستانه با تقویت نقش جوانان و داوطلبان

راهبرد حمایت از توسعه پایدار و ارتقاء کیفیت زندگی کارکنان و ذی نفعان

هدف کمی(هدف عملیاتی)					شاخص ارزیابی	واحد همکار	واحد مجری	نوع اقدام	عنوان برنامه عملیاتی / اقدام
۱۴۰۷	۱۴۰۶	۱۴۰۵	۱۴۰۴	۱۴۰۳					
۷۵۰۰۰	۶۰۰۰۰	۴۰۰۰۰	۳۵۰۰۰	۳۰۰۰۰	نفر	معاونت جوانان استان ها	سازمان جوانان	توانمندساز	برگزاری مانور پناهگیری و آموزشهای آمادگی در برابر مخاطرات و ترویج فرهنگ صلح و نوع دوستی در کانون غنچه های هلال به مناسبت هفته کودک

هدف کلی: ارتقاء سطح مشارکت مردمی هدف راهبردی: ارتقا آگاهی و شناخت عمومی نسبت به وظایف و خدمات جمعیت هلال احمر راهبرد حمایت گسترده از تولید و ترویج مفاهیم آموزشی و مهارتی مورد نیاز جامعه در حوزه مأموریت های جمعیت									
هدف کمی(هدف عملیاتی)					شاخص ارزیابی	واحد همکار	واحد مجری	نوع اقدام	عنوان برنامه عملیاتی / اقدام
۱۴۰۷	۱۴۰۶	۱۴۰۵	۱۴۰۴	۱۴۰۳					
۴۰۰۰	۳۵۰۰	۳۰۰۰	۲۵۰۰	۲۰۰۰	نفر	معاونت امور جوانان استان ها	سازمان جوانان	اقدامات توانمندساز	جشنواره سرود و نمایش " ماه پیشونی " برای ترویج اهداف و اصول جمعیت هلال احمر به کودکان

هدف کلی: بهبود میزان وفاداری و تعهد هدف راهبردی: تقویت فرهنگ مسئولیت اجتماعی راهبرد ترویج و توسعه مشارکت اجتماعی و خدمات داوطلبانه									
هدف کمی(هدف عملیاتی)					شاخص ارزیابی	واحد همکار	واحد مجری	نوع اقدام	عنوان برنامه عملیاتی / اقدام
۱۴۰۷	۱۴۰۶	۱۴۰۵	۱۴۰۴	۱۴۰۳					
۱۱۵۰۰۰	۱۱۰۰۰۰	۷۰۰۰۰	۵۰۰۰۰	۴۰۰۰۰	نفر	معاونت جوانان استان ها	سازمان جوانان	اقدامات توانمند ساز	اجرای برنامه ها و فعالیت های فرهنگی آموزشی در مناسبت های ملی و مذهبی برای کودکان

هدف کلی: بهبود میزان وفاداری و تعهد

هدف راهبردی : توسعه ارتباطات

راهبرد استقرار نظام پیشنهادات و توانمندسازی جوانان و داوطلبان برای نقش آفرینی بیشتر در فعالیتهای عام المنفعه

هدف کمی(هدف عملیاتی)					شاخص ارزیابی	واحد همکار	واحد مجری	نوع اقدام	عنوان برنامه عملیاتی / اقدام
۱۴۰۷	۱۴۰۶	۱۴۰۵	۱۴۰۴	۱۴۰۳					
۳۰۰۰۰۰	۲۵۰۰۰۰	۲۰۰۰۰۰	۱۵۰۰۰۰	۱۰۰۰۰	نفر	معاونت امور جوانان استان ها	معاونت پیش دبستانی و دانش آموزی	اقدامات توانمندساز	برگزاری طرح های فرهنگی آموزشی مرتبط با ترویج فرهنگ صلح و مهارت های نوع دوستی « پرتو صلح » پند مهربانی و... در قالب مسابقه

هدف کلی: تقویت انسجام درونی									
هدف راهبردی: ارتقاء درک عمومی نسبت به مأموریت هلال احمر									
راهبرد حمایت، تقویت و توسعه سازمان‌های مردم‌نهاد جهت کمک به انجام بهینه وظایف و مأموریت‌های جمعیت									
هدف کمی(هدف عملیاتی)					شاخص	واحد همکار	واحد مجری	نوع اقدام	عنوان برنامه عملیاتی / اقدام
۱۴۰۷	۱۴۰۶	۱۴۰۵	۱۴۰۴	۱۴۰۳	ارزیابی				
۱۰۰۰۰۰۰	۹۵۰۰۰۰۰	۹۰۰۰۰۰۰	۸۰۰۰۰۰۰	۷۱۵۰۰۰	نفر	معاونت امور جوانان استانها	معاونت پیش دبستانی و دانش آموزی	اقدامات توانمندساز	ایجاد فضای دوستدار کودک در ایام تعطیلات نوروزی و ارائه خدمات فرهنگی و آموزشی به کودکا

هدف کلی: ارتقاء سطح مشارکت مردمی									
هدف راهبردی: ارتقا آگاهی و شناخت عمومی نسبت به وظایف و خدمات جمعیت هلال احمر									
راهبرد توسعه جامعه خودامداد، تاب‌آور و واکنش به‌هنگام به حوادث و سوانح									
هدف کمی(هدف عملیاتی)					شاخص	واحد همکار	واحد مجری	نوع اقدام	عنوان برنامه عملیاتی / اقدام
۱۴۰۷	۱۴۰۶	۱۴۰۵	۱۴۰۴	۱۴۰۳	ارزیابی				
۱۵۰۰۰۰	۱۴۰۰۰۰	۱۳۰۰۰۰	۱۲۰۰۰۰	۱۰۰۰۰۰	نفر	معاونت جوانان استان ها	سازمان جوانان	اقدامات توانمندساز	انجام فعالیتهای فرهنگی، آموزشی در کانون غنچه های هلال انتقال آموزه ها و مهارتها مرتبط با ایمنی، سلامتی و پیشگیری از مخاطرات و ترویج فرهنگ نیکوکاری و صلح

هدف کلی: ارتقاء سطح مشارکت مردمی هدف راهبردی: ارتقا آگاهی و شناخت عمومی نسبت به وظایف و خدمات جمعیت هلال احمر راهبرد توسعه جامعه خودامداد، تاب آور و واکنش به هنگام به حوادث و سوانح									
هدف کمی(هدف عملیاتی)					شاخص ارزیابی	واحد همکار	واحد مجری	نوع اقدام	عنوان برنامه عملیاتی / اقدام
۱۴۰۷	۱۴۰۶	۱۴۰۵	۱۴۰۴	۱۴۰۳					
۵۰۰۰	۴۰۰۰	۳۰۰۰	۲۰۰۰	۱۵۰۰	نفر	معاونت جوانان استان ها	سازمان جوانان	اقدامات توانمندساز	برگزاری مانور و انجام فعالیت های مرتبط با حفظ ایمنی و سلامت با عنوان "المپیاد جوانه"

هدف کلی: بهبود میزان وفاداری و تعهد هدف راهبردی: تقویت فرهنگ مسئولیت اجتماعی راهبرد ترویج و توسعه مشارکت اجتماعی و خدمات داوطلبانه									
هدف کمی(هدف عملیاتی)					شاخص ارزیابی	واحد همکار	واحد مجری	نوع اقدام	عنوان برنامه عملیاتی / اقدام
۱۴۰۷	۱۴۰۶	۱۴۰۵	۱۴۰۴	۱۴۰۳					
۲۵۰۰۰	۲۰۰۰۰	۱۵۰۰۰	۱۰۰۰۰	۵۰۰۰	نفر	معاونت جوانان استان ها	معاونت پیش دبستانی و دانش آموزی	اقدامات حمایتی	اجرای طرح «دستهای مهربان» اهدای اقلام فرهنگی آموزشی به کودکان مناطق آسیب پذیر

سازمان داوطلبان

هدف کلی: ارتقاء دانایی، توانایی و انگیزه نیروی انسانی هدف راهبردی: افزایش توانمندی حرفه‌ای و تخصصی راهبرد: حمایت از توسعه پایدار و ارتقاء کیفیت زندگی کارکنان و ذینفعان. برنامه: آموزش و توانمندسازی اعضا و داوطلبان در تمامی رسته‌ها در ۹ منطقه کشور و ارتقاء آگاهی سازمانهای رسمی، بنگاههای اقتصادی و سازمانهای مردم نهاد در خصوص گسترش فعالیتهای داوطلبانه									
اقدام	نوع اقدام	واحد مجری	واحد همکار	شاخص ارزیابی	هدف کمی(هدف عملیاتی)				
					۱۴۰۳	۱۴۰۴	۱۴۰۵	۱۴۰۶	۱۴۰۷
برگزاری کارگاه های علمی - کاربردی برای روسای گروه های ۴ گانه مشارکت حمایت هدایت مهارت	توانمند ساز:	سازمان داوطلبان معاونت جذب و سازماندهی	مراکز جمعیت استان معاونت آموزش	تعداد کارگاه	۹	۹	۹	۹	۹
				تعداد بهره ور	۱۶۰۰	۱۶۰۰	۱۶۰۰	۱۶۰۰	۱۶۰۰
				نفر ساعت	۱۲۸۰۰	۱۲۸۰۰	۱۲۸۰۰	۱۲۸۰۰	۱۲۸۰۰
ارائه آموزشهای لازم در طول سال برای داوطلبان در قالب بسته ی آموزشی به عنوان داوطلب آماده	توانمند ساز:	معاونت جذب و سازماندهی	مراکز جمعیت استان معاونت آموزش	تعداد بسته	۴	۴	۴	۴	۴
				تعداد بهره ور	۱۰۰۰۰۰	۱۰۰۰۰۰	۱۰۰۰۰۰	۱۰۰۰۰۰	۱۰۰۰۰۰
				نفر ساعت	۸۰۰۰۰۰	۸۰۰۰۰۰	۸۰۰۰۰۰	۸۰۰۰۰۰	۸۰۰۰۰۰
ارائه آموزشهای لازم در طول سال برای اشخاص حقوقی (حامی)	توانمند ساز:	سازمان داوطلبان معاونت جذب و سازماندهی	مراکز جمعیت استان معاونت آموزش سمن ها بنگاه ها	تعداد بسته آموزشی	۱	۱	۱	۱	۱
				تعداد بهره ور	۶۴	۶۴	۶۴	۶۴	۶۴
				نفر ساعت	۵۱۲	۵۱۲	۵۱۲	۵۱۲	۵۱۲

هدف کلی: ارتقاء دانایی، توانایی و انگیزه نیروی انسانی هدف راهبردی: افزایش توانمندی حرفه‌ای و تخصصی راهبرد: حمایت از توسعه پایدار و ارتقاء کیفیت زندگی کارکنان و ذینفعان. عنوان برنامه: آموزش های مرتبط برای کارکنان و ذینفعان									
هدف کمی(هدف عملیاتی)					شاخص ارزیابی	واحد همکار	واحد مجری	نوع اقدام	عنوان برنامه عملیاتی / اقدام
۱۴۰۷	۱۴۰۶	۱۴۰۵	۱۴۰۴	۱۴۰۳					
۱	۱	۱	۱	۱	تعداد کارگاه	معاونت منابع انسانی و	سازمان داوطلبان معاونت جذب و سازماندهی	اقدامات توانمند ساز	برگزاری دوره های مجازی آموزشی بین المللی برای اشخاص حقیقی و حقوقی
۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	تعداد بهره ور	پشتیبانی معاونت امور بین الملل			
۸۰۰	۸۰۰	۸۰۰	۸۰۰	۸۰۰	نفر ساعت	معاونت آموزش مراکز جمعیت استان			
۱	۱	۱	۱	۱	تعداد کارگاه	معاونت جذب و	سازمان داوطلبان معاونت منابع انسانی و پشتیبانی	اقدامات توانمند ساز	برگزاری کارگاه های علمی - کاربردی معاونین، روسای ادارات و کارشناسان حوزه داوطلبان
۱۱۰	۱۱۰	۱۱۰	۱۱۰	۱۱۰	تعداد بهره ور	سازماندهی معاونت آموزش			
۳۵۲۰	۳۵۲۰	۳۵۲۰	۳۵۲۰	۳۵۲۰	نفر ساعت	جمعیت استانها			

هدف کلی: ارتقاء دانایی، توانایی و انگیزه نیروی انسانی

هدف راهبردی: پیش‌بینی مسیر رشد و ارتقاء شغلی نیروی انسانی

راهبرد: حمایت از توسعه پایدار و ارتقاء کیفیت زندگی کارکنان و ذینفعان.

عنوان برنامه عملیاتی: تامین نیروی انسانی تخصصی

هدف کمی(هدف عملیاتی)					شاخص ارزیابی	واحد همکار	واحد مجری	نوع اقدام	اقدام
۱۴۰۷	۱۴۰۶	۱۴۰۵	۱۴۰۴	۱۴۰۳					
۲۰	۲۵	۳۰	۳۵	۴۰	تعداد مددکار	مراکز جمعیت استان	ستاد سازمان داوطلبان معاونت پشتیبانی	اقدامات سازمان بخش و هماهنگ کننده:	خرید خدمت به صورت ساعت کار در راستای بهره مندی از خدمات تخصصی مددکاران اجتماعی
۴۲۲۴۰	۵۲۸۰۰	۶۳۳۶۰	۷۳۹۲۰	۸۴۴۸۰	ساعت خدمت				
۱۰۰۰	۱۰۰۰	۱۰۰۰	۱۰۰۰	۱۰۰۰	تعداد شرکت کنندگان ستاد	مراکز جمعیت استان	ستاد سازمان داوطلبان معاونت جذب	اقدامات توانمند ساز:	برگزاری آیین نکوداشت خدمات داوطلبانه به مناسبت روز جهانی داوطلبان
۲۰۰	۲۰۰	۲۰۰	۲۰۰	۲۰۰	تعداد شرکت کنندگان استان				
۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	تعداد تقدیر شوندگان ستاد				
۲۰	۲۰	۲۰	۲۰	۲۰	تعداد تقدیر شوندگان استان				

هدف کلی: ارتقاء سطح فناوری، دانش فنی و تخصصی

هدف راهبردی: به روزآوری فناوری های مورد استفاده

راهبرد: آموزش و توسعه روش های نوین جذب منابع مردمی بر اساس سازوکارهای مبتنی بر پژوهش کاربردی

عنوان برنامه: تدوین روشهای نوین برنامه ریزی خدمات داوطلبانه جمعیت بر بستر الکترونیک

هدف کمی (هدف عملیاتی)					شاخص ارزیابی	واحد همکار	واحد مجری	نوع اقدام	اقدام
۱۴۰۷	۱۴۰۶	۱۴۰۵	۱۴۰۴	۱۴۰۳					
*	*	*	*	۱۰۰٪	درصد پیشرفت	سازمان داوطلبان (معاونت پشتیبانی) و جمعیت استان	سازمان داوطلبان (معاونت جذب و سازماندهی)	سازمان بخش	راه اندازی سامانه یکپارچه مشارکت های اجتماعی (سیما) - مازول حامی
*	*	*	*	۱۰۰٪	درصد پیشرفت	سازمان داوطلبان (معاونت پشتیبانی و معاونت جذب و سازماندهی) و جمعیت استان	سازمان داوطلبان (معاونت منابع داوطلبی و خدمات اجتماعی)	سازمان بخش	راه اندازی سامانه یکپارچه مشارکت های اجتماعی (سیما) - مازول جمع آوری مشارکت های مردمی
۱۰۰٪	۱۰۰٪	۱۰۰٪	۱۰۰٪	-	درصد پیشرفت	سازمان داوطلبان (معاونت منابع داوطلبی و خدمات اجتماعی و معاونت جذب و سازماندهی)	سازمان داوطلبان (معاونت پشتیبانی)	سازمان بخش	توسعه و پشتیبانی از سامانه یکپارچه مشارکت های اجتماعی (سیما)

هدف کلی: تقویت انسجام درونی هدف راهبردی: تقویت هماهنگی درونی راهبرد: بازطراحی ساختاری و مهندسی مجدد با رویکرد علمی، فناوری و مساله محور عنوان برنامه: رتبه بندی اعضا و داوطلبان و تقدیر و پاسداشت خدمات داوطلبانه و تهیه اقلام هویتی در راستای حفظ و نگهداری									
هدف کمی (هدف عملیاتی)					شاخص ارزیابی	واحد همکار	واحد مجری	نوع اقدام	اقدام
۱۴۰۷	۱۴۰۶	۱۴۰۵	۱۴۰۴	۱۴۰۳					
۱۵۰۰۰۰۰	۱۳۲۵۰۰۰	۱۱۵۰۰۰۰	۹۷۵۰۰۰	۸۰۰۰۰۰	تعداد اقلام	استان معاونت منابع انسانی و پشتیبانی خزانه داری	سازمان داوطلبان معاونت جذب و سازماندهی	توانمند ساز	تامین اقلام هویتی داوطلبان (لباس فرم، کاور، کاپشن، کارت عضویت و...)

هدف کلی: تقویت انسجام درونی

هدف راهبردی: همراستاسازی ماموریت بخش ها و واحدها

راهبرد: تدوین مقررات تسهیلگر اجرای ماموریت جمعیت منطبق با فرهنگ عمومی ایرانی-اسلامی

عنوان برنامه: ارتقاء آگاهی سازمانهای رسمی، بنگاهها و سازمانهای مردم نهاد درخصوص گسترش فعالیتهای داوطلبانه در جامعه

هدف کمی(هدف عملیاتی)					شاخص ارزیابی	واحد همکار	واحد مجری	نوع اقدام	اقدام
۱۴۰۷	۱۴۰۶	۱۴۰۵	۱۴۰۴	۱۴۰۳					
۱۴۰	۱۳۰	۱۲۰	۱۱۰	۱۰۰	تعداد تشکلهای	استان- سمن ها خیریه ها	معاونت جذب و سازماندهی	سازمان بخش:	ایجاد شبکه ی گسترده و کارآمد از گروههای جهادی و سازمانهای مردم نهاد
۰	۰	۰	۰	۱	تعداد مقرر	استان- معاونت حقوقی خزانه داری کل	سازمان داوطلبان معاونت حمایتی	تقنینی:	تدوین مقررات جذب، هدایت و توزیع کمکهای داخلی مردمی
۰	۰	۰	۰	۱	تعداد مقرر	استان- معاونت حقوقی خزانه داری کل	سازمان داوطلبان معاونت حمایتی	تقنینی:	تهیه مقررات حوزه ی مسوولیت پذیری اجتماعی
۰	۰	۰	۰	۱	تعداد مقرر	استان- معاونت حقوقی خزانه داری کل	سازمان داوطلبان معاونت حمایتی	تقنینی:	تهیه مقررات تکریم خیرین

هدف کلی: تقویت انسجام درونی

هدف راهبردی : توسعه قاعده‌مندی

راهبرد: بازطراحی ساختاری و مهندسی مجدد با رویکرد علمی، فناوری و مساله‌محور

عنوان برنامه: تدوین روشهای نوین برنامه ریزی جمع سپاری در راستای ساماندهی جمع آوری در بحران و حوادث جمعیت هلال احمر

هدف کمی(هدف عملیاتی)					شاخص ارزیابی	واحد همکار	واحد مجری	نوع اقدام	اقدام
۱۴۰۷	۱۴۰۶	۱۴۰۵	۱۴۰۴	۱۴۰۳					
۴	۴	۴	۴	۴	تعداد/ جلسات	سازمان مدیریت بحران – سازمان امداد و نجات	سازمان داوطلبان	سازمان بخش	راه اندازی مرکز VOC سازمان به منظور سازماندهی و بهره گیری از خدمات داوطلبان در امر جمع آوری و هدایت کمکهای مردمی
۰	۰	۰	۰	۱	تعداد/ مرکز	جمعیت استان ها	سازمان داوطلبان	سازمان بخش	تدوین شیوه نامه جمع سپاری مالی و مشارکت های مردمی
۰	۰	۰	۱۶	۱۵	تعداد/ مرکز	سازمان مدیریت بحران – سازمان امداد و نجات	سازمان داوطلبان	سازمان بخش	راه اندازی مرکز VOC استانی به منظور سازماندهی و بهره گیری از خدمات داوطلبان در امر جمع آوری و هدایت کمکهای مردمی در سطح استان
۰	۰	۰	۱۶	۱۵	تعداد استان	جمعیت استان ها	سازمان داوطلبان	سازمان بخش	اجرای شیوه نامه جمع سپاری مالی و مشارکت های مردمی

هدف کلی: تقویت انسجام درونی

هدف راهبردی: ارتقاء درک عمومی نسبت به ماموریت هلال احمر

راهبرد: تدوین مقررات تسهیلگر اجرای ماموریت جمعیت منطبق با فرهنگ عمومی ایرانی-اسلامی

برنامه: آموزش، توانمندسازی، انعقاد تفاهم نامه ها، تهیه و توسعه محتوی و منابع لازم برای ارتقای آگاهی افراد جامعه

هدف کمی(هدف عملیاتی)					شاخص	واحد	واحد مجری	نوع اقدام	اقدام
۱۴۰۷	۱۴۰۶	۱۴۰۵	۱۴۰۴	۱۴۰۳	ارزیابی	همکار			
۵۶۰	۵۲۰	۴۸۰	۴۴۰	۴۰۰	تعداد سمن	استان وزارت کشور	سازمان داوطلبان معاونت جذب و سازماندهی	سازمان بخش	ساماندهی سازمانهای مردم نهاد در راستای جمعیت آماده
۵۶۰	۵۲۰	۴۸۰	۴۴۰	۴۰۰	تعداد تفاهم نامه	استان سمن ها	سازمان داوطلبان معاونت جذب و سازماندهی	توانمند ساز	انعقاد تفاهم نامه و اجرای پروژه مشترک با تشکل های مردم نهاد همسو با اهداف جمعیت
۱۴۰	۱۳۰	۱۲۰	۱۱۰	۱۰۰	تعداد پروژه	خیرین			
۲۸۰۰	۲۶۰۰	۲۴۰۰	۲۲۰۰	۲۰۰۰	نفر روز داوطلب	استان- سمن ها- خیرین	معاونت جذب و سازماندهی	توانمند ساز	پویش ملی روز کار داوطلبی

هدف کلی: ارتقاء سطح مشارکت مردمی هدف راهبردی: شبکه‌سازی راهبرد: ترویج و مشارکت اجتماعی و خدمات داوطلبانه عنوان برنامه: تدوین روشهای نوین برنامه ریزی خدمات داوطلبانه جمعیت هلال احمر									
هدف کمی(هدف عملیاتی)					شاخص ارزیابی	واحد همکار	واحد مجری	نوع اقدام	اقدام
۱۴۰۷	۱۴۰۶	۱۴۰۵	۱۴۰۴	۱۴۰۳					
۱۳۲۰۰۰۰	۱۲۶۵۰۰۰	۱۲۱۰۰۰	۱۱۵۵۰۰۰	۱۱۰۰۰۰۰	تعداد اعضای جذب شده در سامانه	معاونت منابع انسانی و پشتیبانی	سازمان داوطلبان معاونت جذب و سازماندهی	سازمان بخش	افزایش جذب اعضاء و داوطلبان
%۱۰۰	۱۰۰%	۱۰۰%	%۱۰۰	۱۰۰%	درصد تحقق	سازمان داوطلبان معاونت جذب و سازماندهی	سازمان داوطلبان معاونت منابع انسانی و پشتیبانی	سازمان بخش	توسعه و پشتیبانی سامانه جامع اعضا و داوطلبان

هدف کلی: ارتقاء سرعت و کیفیت در ارائه خدمات هدف راهبردی: لزوم بکارگیری استانداردهای ملی و بین المللی در ارائه خدمات راهبرد: بازنگری یا طراحی سازوکارهای عملیات در شرایط بحران و غیربحران برای انجام فعالیتهای جمع آوری کمک ها و فرهنگ سازی عنوان برنامه: ارتقاء آگاهی سازمانهای رسمی، بنگاههای اقتصادی و سازمانهای مردم نهاد در خصوص گسترش فعالیتهای داوطلبانه در جامعه									
هدف کمی(هدف عملیاتی)					شاخص	واحد همکار	واحد مجری	نوع اقدام	اقدام
۱۴۰۷	۱۴۰۶	۱۴۰۵	۱۴۰۴	۱۴۰۳	ارزیابی				
.	.	.	.	۱	تعداد/ دبیرخانه	مؤسسات رسمی ، بنگاههای اقتصادی و تشکل های مردم نهاد/معاونت های جمعیت	سازمان داوطلبان(معاونت جذب و سازماندهی)	سازمان بخش	راه اندازی دبیرخانه ملی مسوولیت پذیری اجتماعی در راستای عضویت و بهره مندی از پتانسیل و بنگاههای اقتصادی و شرکت های خصوصی

هدف کلی: ارتقاء سطح مشارکت مردمی

هدف راهبردی : توسعه گری و سهیل گری

راهبرد: مشارکت گسترده با نهادهای عمومی و شهرداری ها بر اساس برنامه های تولید و اشتغال هم راستا با ماموریت سازمان در بستر امکانات موجود

عنوان برنامه: اجرای برنامه پاسخ اضطراری جمعیت (EOP)

اقدام	نوع اقدام	واحد مجری	واحد همکار	شاخص ارزیابی	هدف کمی(هدف عملیاتی)				
					۱۴۰۳	۱۴۰۴	۱۴۰۵	۱۴۰۶	۱۴۰۷
سازماندهی تیمهای داوطلبی اضطراری	سازمان بخش	سازمان داوطلبان/ مراکز جمعیت	سازمان امداد و نجات	تعداد/ تیم ها	۴۱۳	۴۱۳	۴۱۳	۴۱۳	۴۱۳
سازماندهی تیم های امداد اجتماعی	سازمان بخش	سازمان داوطلبان(معاونت منابع داوطلبی و خدمات اجتماعی)	جمعیت استان ها	تعداد/ تیم	۳۲	۳۲	۳۲	۳۲	۳۲
سازماندهی تیم های مشارکت های مردمی	سازمان بخش	سازمان داوطلبان(معاونت منابع داوطلبی و خدمات اجتماعی)	جمعیت استان ها	تعداد/تیم	۴۱۳	۴۱۳	۴۱۳	۴۱۳	۴۱۳

✓ به ازای هر شعبه یک تیم در نظر گرفته شده است.

✓ در صورت افزایش تعداد شعب به ازای هر شعبه یک تیم فعال خواهد شد

هدف کلی: ارتقاء سرعت و کیفیت در ارائه خدمات هدف راهبردی: تعیین استاندارد سرعت و کیفیت خدمات و هدف گذاری سالانه راهبرد: بازنگری یا طراحی سازوکارهای عملیات در شرایط بحران و غیربحران برای انجام فعالیتهای جمع آوری کمک ها و فرهنگ سازی عنوان برنامه: اجرای برنامه پاسخ اضطراری جمعیت (EOP)									
هدف کمی(هدف عملیاتی)					شاخص	واحد	واحد مجری	نوع اقدام	اقدام
۱۴۰۷	۱۴۰۶	۱۴۰۵	۱۴۰۴	۱۴۰۳	ارزیابی	همکار			
۵۰۰۰	۴۰۰۰	۳۰۰۰	۲۰۰۰	۱۰۰۰	تعداد تجهیزات	جمعیت استان	سازمان داوطلبان(معاونت منابع داوطلبی و خدمات اجتماعی)/ خزانه داری سازمان	سازمان بخش	تامین و نگهداری تجهیزات جمع آوری کمکهای مردمی در <u>شرایط بحران</u>
*	*	*	*	*	تعداد تجهیزات	جمعیت استان	سازمان داوطلبان(معاونت منابع داوطلبی و خدمات اجتماعی) / خزانه داری سازمان	سازمان بخش	تامین و نگهداری تجهیزات جمع آوری کمکهای مردمی در <u>شرایط غیر بحران</u>

*منطبق بر تعداد مورد نیاز در زمان بحران می باشد

هدف کلی: بهبود میزان وفاداری و تعهد
 هدف راهبردی: تقویت فرهنگ مسئولیت اجتماعی
 راهبرد: ترویج و توسعه مشارکت اجتماعی و خدمات داوطلبانه
 عنوان برنامه: ارائه خدمات حمایتی

هدف کمی (هدف عملیاتی)					شاخص	واحد	واحد مجری	نوع اقدام	اقدام
۱۴۰۷	۱۴۰۶	۱۴۰۵	۱۴۰۴	۱۴۰۳	ارزیابی	همکار			
۴۷۰	۴۶۴	۴۶۴	۴۴۷	۴۳۰	تعداد مرکز	مراکز	سازمان داوطلبان (معاونت)	سازمان بخش	توسعه، حفظ و نگهداری بانک امانات تجهیزات پزشکی
۴۲۶۰۰	۴۰۸۲۵	۳۹۰۵۰	۳۷۲۷۲	۳۵۵۰۰	تعداد تجهیزات	جمعیت استان	منابع داوطلبی و خدمات (اجتماعی)		
				۱	تعداد/شیوه نامه	مراکز جمعیت استان	سازمان داوطلبان (معاونت) منابع داوطلبی و خدمات (اجتماعی)	سازمان بخش	طراحی و ایجاد شیوه نامه چرخه ورود و خروج خدمت گیرندگان از بانک امانات

هدف کلی: بهبود میزان وفاداری و تعهد

هدف راهبردی: شفافیت در فعالیت‌ها

راهبرد: ترویج و توسعه مشارکت اجتماعی و خدمات داوطلبانه

عنوان برنامه: الکترونیک سازی خدمات ارائه شده در سازمان

هدف کمی (هدف عملیاتی)					شاخص ارزیابی	واحد همکار	واحد مجری	نوع اقدام	اقدام
۱۴۰۷	۱۴۰۶	۱۴۰۵	۱۴۰۴	۱۴۰۳					
-	-	-	-	۱۰۰٪	درصد پیشرفت بر اساس ارزش ریالی اختصاص یافته	سازمان داوطلبان مراکز جمعیت استان	سازمان داوطلبان (معاونت منابع داوطلبی و خدمات اجتماعی)	سازمان بخش	راه اندازی سامانه جامع تخصصی بانک امانات (سبا)
*	*	*	*	۱۰۰٪	درصد پیشرفت بر اساس ارزش ریالی اختصاص یافته	سازمان داوطلبان (معاونت پشتیبانی) مراکز جمعیت استان	سازمان داوطلبان (معاونت منابع داوطلبی و خدمات اجتماعی)	سازمان بخش	توسعه و پشتیبانی سامانه جامع تخصصی بانک امانات (سبا)
*	*	*	*	۱۰۰٪	درصد پیشرفت بر اساس ارزش ریالی اختصاص یافته	جمعیت استان	سازمان داوطلبان (معاونت منابع داوطلبی و خدمات اجتماعی)	سازمان بخش	توسعه و پشتیبانی سامانه خدمات اجتماعی (کمک حمایتی)

*هزینه پشتیبانی و توسعه

هدف کلی: بهبود میزان وفاداری و تعهد هدف راهبردی: مشارکت دادن در تصمیم گیری ها راهبرد: ترویج و توسعه مشارکت اجتماعی و خدمات داوطلبانه عنوان برنامه: ارائه خدمات داوطلبانه هدفمند و اثربخش (سلامت محور) به گروه های شناسایی و طبقه بندی شده									
هدف کمی(هدف عملیاتی)					شاخص	واحد	واحد مجری	نوع اقدام	اقدام
۱۴۰۷	۱۴۰۶	۱۴۰۵	۱۴۰۴	۱۴۰۳	ارزیابی	همکار			
۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	تعداد کاروان	وزارت بهداشت	سازمان/استان	سازمان بخش	اعزام کاروان سلامت و در مناطق و روستاهای محروم و آسیب دیده
۲۰۰۰	۲۰۰۰	۲۰۰۰	۲۰۰۰	۲۰۰۰	تعداد بهره ور				
۲۲۰۰۰۰	۱۱۵۰۰۰	۲۱۰۰۰۰	۱۰۵۰۰۰	۱۰۰۰۰۰	تعداد بسته اهدایی	سمن ها خیرین	سازمان / استان	سازمان بخش	اجرای طرحها و برنامه های ملی معیشتی و حمایتی به منظور افزایش تاب آوری (اعم از هلال رحمت، نذر خدمت، ارمغان مهر و...)
۴۸۰۰۰۰	۴۶۰۰۰۰	۴۴۰۰۰۰	۴۲۰۰۰۰	۴۰۰۰۰۰	تعداد بهره وران				
۲۹۹	۲۹۹	۲۹۹	۲۹۹	۲۹۹	تعداد محله	ستاد توانمند سازی محلات کم برخوردار مراکز جمعیت استان	سازمان داوطلبان/جمعیت استان	سازمان بخش	طرح تحول و توسعه ی ۲۰۲۰ محلات کم برخوردار
۲۳۹۲۰	۲۵۴۱۵	۲۶۹۱۰	۲۸۴۰۵	۲۹۹۰۰	تعداد بهره وران				

هدف کلی: ارتقاء دانایی، توانایی و انگیزه نیروی انسانی هدف راهبردی: مراقبت از سلامت و توسعه خدمات رفاهی راهبرد: حمایت از توسعه پایدار و ارتقاء کیفیت زندگی کارکنان و ذینفعان.									
هدف کمی(هدف عملیاتی)					شاخص ارزیابی	واحد همکار	واحد مجری	نوع اقدام	اقدام
۱۴۰۷	۱۴۰۶	۱۴۰۵	۱۴۰۴	۱۴۰۳					
۱۸۰۰۰	۱۷۲۵۰	۱۶۵۰۰	۱۵۷۵۰	۱۵۰۰۰	واحد خون اهدا شده	سازمان انتقال خون	مراکز جمعیت استان	اقدامات حمایتی:	اهدای خون سالم توسط اعضا و داوطلبان

هدف کلی: بهبود میزان وفاداری و تعهد هدف راهبردی: توسعه ارتباطات راهبرد: استقرار نظام پیشنهادات و توانمندسازی جوانان و داوطلبان برای نقش آفرینی بیشتر در فعالیتهای عام المنفعه عنوان برنامه: تهیه و توسعه محتوی و منابع لازم برای ارتقای آگاهی افراد جامعه									
هدف کمی(هدف عملیاتی)					شاخص ارزیابی	واحد همکار	واحد مجری	نوع اقدام	اقدام
۱۴۰۷	۱۴۰۶	۱۴۰۵	۱۴۰۴	۱۴۰۳					
۳۰	۲۸	۲۴	۲۲	۲۰	تعداد برنامه	مراکز استان - شهرداری صداوسیما- سایر ارگانها و نهادهای	سازمان داوطلبان معاونت جذب و سازماندهی	توانمند ساز	تهیه و تدوین برنامه های تبلیغی و ترویجی فرهنگ داوطلبی (پویش ها و نمایشگاهها)

هدف کلی: بهبود میزان وفاداری و تعهد هدف راهبردی: بهبود میزان مسئولیت پذیری در کارکنان راهبرد: ترویج و توسعه مشارکت اجتماعی و خدمات داوطلبانه عنوان برنامه: توسعه مشارکت اجتماعی کارکنان دستگاه های دولتی و بنگاه های اقتصادی									
هدف کمی(هدف عملیاتی)					شاخص ارزیابی	واحد همکار	واحد مجری	نوع اقدام	اقدام
۱۴۰۷	۱۴۰۶	۱۴۰۵	۱۴۰۴	۱۴۰۳					
۷۰۰۰۰۰	۶۵۰۰۰۰	۶۰۰۰۰۰	۵۵۰۰۰۰	۵۰۰۰۰۰	تعداد سهام	مراکز استانها دستگاه های دولتی مؤسسات مردم نهاد وبنگاههای اقتصادی	سازمان داوطلبان(معاونت منابع داوطلبی و خدمات اجتماعی)	حمایتی	اجرای طرح سهام نیکوکاری ایرانیان

سازمان امداد و نجات

هدف کلی: ارتقاء سطح فناوری، دانش فنی و تخصصی
 هدف راهبردی: به روز آوری فناوریهای مورد استفاده
 راهبرد: دستیابی به خدمات استاندارد در حوزه امداد و نجات و پاسخ کارا و مؤثر به حوادث و سوانح در محدوده جغرافیایی کشور

هدف کمی (هدف عملیاتی)					شاخص ارزیابی	واحد همکار	واحد مجری	نوع اقدام	عنوان برنامه عملیاتی / اقدام
۱۴۰۷	۱۴۰۶	۱۴۰۵	۱۴۰۴	۱۴۰۳					
۱۲۴۵	۱۲۴۵	۱۲۴۵	۱۲۴۵	۱۲۴۵	تأمین تجهیزات فنی و تخصصی (ست) ۶۲۲۶	معاونت توسعه منابع انسانی و پشتیبانی جمعیت	سازمان امداد و نجات	توانمند ساز	تأمین تجهیزات فنی و تخصصی برابر تکنولوژی مناسب و استانداردهای امداد و نجات
روز رسانی	روز رسانی	روز رسانی	روز رسانی	۱	ایجاد سامانه مدیریت ناوگان عملیات امداد و نجات			توانمند ساز	استقرار سامانه مدیریت تجهیزات عملیات امداد و نجات
روز رسانی	روز رسانی	روز رسانی	روز رسانی	۱	استقرار نظام مدیریت اطلاعات عملیات			توانمند ساز	استقرار نظام یکپارچه مدیریت اطلاعات عملیات امداد و نجات و فناوری ارتباطات رادیویی و مخابراتی
روز رسانی	روز رسانی	روز رسانی	روز رسانی	۱	استقرار نظام مدیریت اطلاعات عملیات			توانمند ساز	سامانه مدیریت ناوگان امداد و نجات
روز رسانی	روز رسانی	روز رسانی	روز رسانی	۱	تأمین ناوگان امدادی بر اساس استاندارد های جمعیت ۱۰۱۳۳ دستگاه			توانمند ساز	نوسازی ناوگان امداد و نجات مطابق استانداردهای جهانی
روز رسانی	روز رسانی	روز رسانی	روز رسانی	۱	تأمین ناوگان امدادی بر اساس استاندارد های جمعیت ۱۰۱۳۳ دستگاه			توانمند ساز	حفظ و نگهداری ناوگان امداد و نجات مطابق استانداردهای جهانی
روز رسانی	روز رسانی	روز رسانی	روز رسانی	1	استقرار سامانه جذب و هدایت کمک های اهدایی مردمی	معاونت توسعه منابع انسانی و پشتیبانی جمعیت - سازمان داوطلبان - معاونت آفرین الملل و حقوق بشردوستانه جمعیت		توانمند ساز	استقرار سامانه جذب و هدایت و توزیع کمک های اهدایی داخلی و بین المللی

هدف کلی: ارتقاء سطح فناوری، دانش فنی و تخصصی

هدف راهبردی: توسعه تعاملات و همکاریها با نهضت بین المللی صلیب سرخ

راهبرد: دستیابی به خدمات استاندارد در حوزه امداد ونجات و پاسخ کارا و مؤثر به حوادث و سوانح در محدوده جغرافیایی کشور

هدف کمی (هدف عملیاتی)					شاخص ارزیابی	واحد همکار	واحد مجری	نوع اقدام	عنوان برنامه عملیاتی / اقدام
۱۴۰۷	۱۴۰۶	۱۴۰۵	۱۴۰۴	۱۴۰۳					
۱۰	۹	۸	۷	۵	برگزاری مشترک مورد نیاز ۴۰ دوره های	معاونت امور بین الملل و حقوق بشردوستانه جمعیت	سازمان امداد ونجات	توانمند ساز	بهره مندی از ظرفیت های نهضت بین المللی صلیب سرخ به منظور ارتقا و تبادل دانش و مهارت های تخصصی در حوزه امداد و نجات

هدف کلی: ارتقاء دانایی، توانایی و انگیزه نیروی انسانی

هدف راهبردی: افزایش توانمندی حرفه‌ای و تخصصی

راهبرد: دستیابی به خدمات استاندارد در حوزه امداد و نجات و پاسخ کارا و مؤثر به حوادث و سوانح در محدوده جغرافیایی کشور

هدف کمی (هدف عملیاتی)					شاخص ارزیابی	واحد همکار	واحد مجری	نوع اقدام	عنوان برنامه عملیاتی / اقدام
۱۴۰۷	۱۴۰۶	۱۴۰۵	۱۴۰۴	۱۴۰۳					
به‌روز رسانی	به‌روز رسانی	به‌روز رسانی	به‌روز رسانی	۱	تدوین نظام اعتبار بخشی	معاونت آموزش، پژوهش و فناوری جمعیت	سازمان امداد و نجات	توانمند ساز	استقرار نظام اعتبار بخشی دوره های آموزش تخصصی

هدف کلی: ارتقاء سطح فناوری، دانش فنی و تخصصی هدف راهبردی: توسعه ارتباطات علمی با مراکز، نهادهای آموزشی و تحقیقاتی راهبرد: دستیابی به خدمات استاندارد در حوزه امداد و نجات و پاسخ کارا و مؤثر به حوادث و سوانح در محدوده جغرافیایی کشور									
هدف کمی (هدف عملیاتی)					شاخص ارزیابی	واحد	واحد	نوع اقدام	عنوان برنامه عملیاتی / اقدام
۱۴۰۷	۱۴۰۶	۱۴۰۵	۱۴۰۴	۱۴۰۳		همکار	مجری		
۱	۱	۱	۱	۱	برگزاری جشنواره سالیانه تجارب موفق ملی و استانی	معاونت آموزش، پژوهش و فناوری جمعیت	سازمان امداد و نجات	توانمند ساز	برگزاری جشنواره تجارب موفق در حوزه امداد و نجات در سطح ملی

هدف کلی: ارتقاء سطح فناوری، دانش فنی و تخصصی
 هدف راهبردی: ارتقاء کیفیت پژوهشهای مرتبط با مأموریت
 راهبرد: دستیابی به خدمات استاندارد در حوزه امداد و نجات و پاسخ کارا و مؤثر به حوادث و سوانح در محدوده جغرافیایی کشور

هدف کمی (هدف عملیاتی)					شاخص ارزیابی	واحد همکار	واحد مجری	نوع اقدام	عنوان برنامه عملیاتی / اقدام
۱۴۰۷	۱۴۰۶	۱۴۰۵	۱۴۰۴	۱۴۰۳					
به روزرسانی	به روزرسانی	به روزرسانی	به روزرسانی	۱	تدوین دستورالعمل سطح بندی	معاونت آموزش، پژوهش و فناوری جمعیت	سازمان امداد و نجات	تنقیینی	تدوین دستورالعمل سطح بندی فعالیت های پژوهشی در حوزه امداد و نجات
به روزرسانی	به روزرسانی	به روزرسانی	به روزرسانی	۱	نیازسنجی پژوهشی			تنقیینی	انجام مطالعات نیازسنجی پژوهشی در حوزه امداد و نجات در سطوح استانی و کشوری وبین المللی

هدف کلی: ارتقاء سطح فناوری، دانش فنی و تخصصی هدف راهبردی: حمایت از تولیدات دانش محور و مهارتی مورد نیاز جامعه در حوزه مأموریت های جمعیت راهبرد: دستیابی به خدمات استاندارد در حوزه امداد و نجات و پاسخ کارا و مؤثر به حوادث و سوانح در محدوده جغرافیایی کشور									
هدف کمی(هدف عملیاتی)					شاخص ارزیابی	واحد	واحد	نوع اقدام	عنوان برنامه عملیاتی / اقدام
۱۴۰۷	۱۴۰۶	۱۴۰۵	۱۴۰۴	۱۴۰۳		همکار	مجری		
۱	۱	۱	۱	۱	بهره داری ظرفیت های دانش بنیان	معاونت آموزش، پژوهش و فناوری جمعیت	سازمان امداد و نجات	توانمند ساز	تعیین اولویت های دانش بنیان امداد و نجات شناسایی ظرفیت های دانش بنیان

هدف کلی: ارتقاء سطح تقویت انسجام درونی									
هدف راهبردی: متناسب سازی ساختار با مأموریتها									
راهبرد: دستیابی به خدمات استاندارد درحوزه امداد ونجات و پاسخ کارا و مؤثر به حوادث و سوانح درمحدوده جغرافیایی کشور									
هدف کمی(هدف عملیاتی)					شاخص ارزیابی	واحد همکار	واحد مجری	نوع اقدام	عنوان برنامه عملیاتی / اقدام
۱۴۰۷	۱۴۰۶	۱۴۰۵	۱۴۰۴	۱۴۰۳					
۹۰۰۰	۹۰۰۰	۹۰۰۰	۹۰۰۰	۹۰۰۰	آموزش و مهارت افزایی	معاونت توسعه منابع انسانی و پشتیبانی	سازمان امداد ونجات	توانمدرساز	افزایش توانمندی دانش و مهارت منابع انسانی پرسنل و داوطلبان
-	-	-	-	۱	تعیین شرح وظایف	جمعیت معاونت آموزش، پژوهش و فناوری جمعیت		نظارتی	تبیین شرح وظایف سازمانی براساس قوانین و مقررات
-	-	-	-	۱	اصلاح ساختار	معاونت توسعه منابع انسانی و پشتیبانی جمعیت		توانمدرساز	اصلاح ساختار تشکیلات و تبیین شرح وظایف سازمانی
-	-	-	-	۱	بازنگری و اصلاح فرایند			نظارتی	بازنگری و اصلاح فرایندجذب بکارگیری و ارزشیابی پرسنل و داوطلبان
-	-	-	-	۱	توسعه نظام انگیزشی			نظارتی	استقرار نظام انگیزشی و خدمات رفاهی پرسنل و داوطلبان
				۷۲۴۶	بیمه امدادگران ونجاتگران			توانمدرساز	استقرار نظام انگیزشی و خدمات رفاهی داوطلبان
			۳۱	۲۷	باشگاه امدادگران ونجاتگران			توانمدرساز	استقرار نظام انگیزشی و خدمات رفاهی داوطلبان
				۷۳۰۰۰	درجه بندی امدادگران ونجاتگران			توانمدرساز	استقرار نظام انگیزشی و خدمات رفاهی داوطلبان

هدف کلی: ارتقاء سطح مشارکت مردمی هدف راهبردی: شبکه سازی راهبرد: دستیابی به خدمات استاندارد درحوزه امداد ونجات و پاسخ کارا و مؤثر به حوادث و سوانح درمحدوده جغرافیایی کشور									
هدف کمی(هدف عملیاتی)					شاخص ارزیابی	واحد همکار	واحد مجری	نوع اقدام	عنوان برنامه عملیاتی / اقدام
۱۴۰۳	۱۴۰۴	۱۴۰۵	۱۴۰۶	۱۴۰۷					
۹۱	۹۱	۹۱	۹۱	۹۱	توسعه پایگاه ، مراکز و قرارگاه عملیاتی ۴۵۱	معاونت توسعه منابع انسانی و پشتیبانی	سازمان امداد ونجات	توانمدساز	توسعه، پایگاه ها، مراکز و قرارگاه های امداد ونجات
۹۱	۹۱	۹۱	۹۱	۹۱	تجهیز پایگاه ، مراکز و قرارگاه عملیاتی ۴۵۱	معاونت توسعه منابع انسانی و پشتیبانی		توانمدساز	تجهیز پایگاه ها، مراکز و قرارگاه های امداد ونجات
۵۹۸	۵۹۸	۵۹۸	۵۹۸	۵۹۸	نگهداری پایگاه ، مراکز و قرارگاه عملیاتی ۵۹۸	معاونت توسعه منابع انسانی و پشتیبانی		توانمدساز	نگهداری پایگاه ها، مراکز و قرارگاه های امداد ونجات
				۶۸۵۰	توسعه تیم های عملیاتی	معاونت آموزش، پژوهش و فناوری جمعیت		توانمدساز	توسعه تیم های عملیاتی(انتقال اضطراری، نجات فنی، اسکان اضطراری و نیروهای واکنش سریع)
				۶۸۵۰	سازماندهی تیم های	معاونت آموزش، پژوهش و فناوری جمعیت		توانمدساز	سازماندهی تیم های عملیاتی(انتقال اضطراری، نجات فنی، اسکان اضطراری)

					عملیاتی				
				۶۸۵۰	تجهیز تیم های عملیاتی	معاونت توسعه منابع انسانی و پشتیبانی		توانمدرساز	تجهیز تیم های عملیاتی(انتقال اضطراری، نجات فنی، اسکان اضطراری و
۱۲۰ ۰۰	۱۲۰ ۰۰	۱۲۰ ۰۰	۱۲۰۰ ۰	۱۲۰۰ ۰	سازماندهی تیم ها خانه های هلال احمر کشور ۶۰۰۰۰	اداره کل دفتر توسعه خانه های هلال		توانمدرساز	سازماندهی تیم های مردمی امداد و نجات خانه های هلال کشور
				۶۷۰۰	تجهیز تیم ها خانه های هلال احمر کشور ۶۷۰۰	اداره کل دفتر توسعه خانه های هلال		توانمدرساز	تجهیز تیم های مردمی امداد و نجات خانه های هلال کشور
				۹	۹کلان منطقه) هاب) کشور	معاونت توسعه منابع انسانی و پشتیبانی		توانمدرساز	تجمع مراکز امداد ونجات هوایی در ۹ کلان منطقه) هاب) کشور
				۹	۹کلان منطقه) هاب) کشور	معاونت توسعه منابع انسانی و پشتیبانی جمعیت		توانمدرساز	راه اندازی مراکز امداد ونجات هوایی در ۹ کلان منطقه) هاب) کشور

هدف کلی: ارتقاء سرعت و کیفیت در ارائه خدمات

هدف راهبردی: لزوم بکارگیری استانداردهای ملی و بین المللی در ارائه خدمات

راهبرد: دستیابی به خدمات استاندارد در حوزه امداد ونجات و پاسخ کارا و مؤثر به حوادث و سوانح در محدوده جغرافیایی کشور

هدف کمی(هدف عملیاتی)					شاخص ارزیابی	واحد همکار	واحد مجری	نوع اقدام	عنوان برنامه عملیاتی / اقدام
۱۴۰۷	۱۴۰۶	۱۴۰۵	۱۴۰۴	۱۴۰۳					
به روز رسانی	به روز رسانی	به روز رسانی	به روز رسانی	۱	تدوین کتاب استاندارد ملی خدمات	معاونت آموزش، پژوهش و فناوری جمعیت	سازمان امداد و نجات	نظارتی	تهیه شناسنامه خدمات امداد و نجات (تدوین استانداردهای ملی)
				۲۹	بازسازی و نوسازی بالگرد ها	معاونت توسعه منابع انسانی و پشتیبانی جمعیت		توانمندساز	بازسازی و نوسازی ناوگان امداد ونجات هوایی (بالگرد)مطابق با استانداردهای ملی
				۶۵۷۷۹۴	۲ درصد جمعیت کشور ۶۵۷۷۹۴ بسته/ ست	معاونت توسعه منابع انسانی و پشتیبانی جمعیت		حمایتی	تأمین اقلام امدادی آسیب دیدگان مطابق با استانداردهای تعریف شده
۹۱	۹۰	۹۰	۹۰	۹۰	توسعه فضای ذخیره سازی اقلام امدادی (انبار) ۴۵۴ سوله			توانمندساز	نگهداری و توسعه فضا و تجهیزات ذخیره سازی اقلام امدادی (انبار امدادی) در سطح کشور
بروزرسانی	بروزرسانی	بروزرسانی	بروزرسانی	۱	سامانه زنجیره تامین و توزیع	معاونت توسعه منابع انسانی و پشتیبانی جمعیت		حمایتی	ساماندهی فرآیند زنجیره تأمین و توزیع اقلام امدادی

هدف کلی: ارتقاء دانایی، توانایی و انگیزه نیروی انسانی

هدف راهبردی: ارزشیابی و پایش مستمر صلاحیتها

راهبرد: دستیابی به خدمات استاندارد در حوزه امداد و نجات و پاسخ کارا و مؤثر به حوادث و سوانح در محدوده جغرافیایی کشور

هدف کمی (هدف عملیاتی)					شاخص ارزیابی	واحد همکار	واحد مجری	نوع اقدام	عنوان برنامه عملیاتی / اقدام
۱۴۰۷	۱۴۰۶	۱۴۰۵	۱۴۰۴	۱۴۰۳					
به روزرسانی	به روزرسانی	به روزرسانی	به روزرسانی	۱	تدوین نیازسنجی	معاونت آموزش، پژوهش و فناوری	سازمان امداد و نجات	توانمند ساز	بررسی نیازسنجی آموزش و مهارت های تخصصی نیروهای امداد و نجات (پرسنل - داوطلبان)
۱۰۰۰	۱۰۰۰	۱۰۰۰	۱۰۰۰	۱۰۰۰	برگزاری دوره های آموزش تخصصی			توانمند ساز	برگزاری دوره های آموزش تخصصی و توان افزایی
۱	۱	۱	۱	۱	توسعه و تجهیز 5 مرکز آموزش امداد و نجات			توانمند ساز	توسعه و ارتقا مراکز آموزشی منطقه ای امداد و نجات کشور
۴۸۱	۴۸۱	۴۸۱	۴۸۱	۴۸۱	برگزاری دوره های توان افزایی و تمرین امداد و نجات تخصصی			توانمند ساز	اجرای برنامه های اجرایی توان افزایی و تمرین بر اساس اولویت های احصاء شده

سازمان تدارکات پزشکی

هدف کلی: رشد تولید و بهینه سازی مدیریت دارایی ها هدف راهبردی: نظارت بر شرکت ها و مراکز اقتصادی با رویکرد کنترل راهبردی راهبرد: استقرار سامانه های عملیاتی مبتنی بر بهره وری نظام هزینه - فایده									
هدف کمی (هدف عملیاتی):					شاخص ارزیابی	واحد همکار	واحد مجری	نوع اقدام	عنوان برنامه عملیاتی / اقدام
۱۴۰۷	۱۴۰۶	۱۴۰۵	۱۴۰۴	۱۴۰۳					
۵	۵	۵	۵	۵	تعداد شرکت بهره بردار	کلیه شرکت های تابعه	سازمان تدارکات پزشکی	نظارتی	راه اندازی و توسعه سامانه های اطلاعاتی و اجرای پروژه هوش تجاری (BI)
۶	۶	۶	۶	۶	تعداد بودجه مصوب	کلیه شرکت های تابعه	سازمان تدارکات پزشکی	سازمان بخشی و همانگ کننده	ایجاد نظام بودجه ریزی عملیاتی مبتنی بر عملکرد

هدف کلی: رشد تولید و بهینه سازی مدیریت دارایی ها هدف راهبردی: افزایش نقش و جایگاه شرکت ها و مراکز اقتصادی در تامین منابع پایدار مورد نیاز راهبرد: ارتقاء و توسعه زیرساخت های تولیدی سرمایه ای و بازرگانی با رویکرد ظرفیت سازی و بستر سازی درآمدزایی و سودآوری پایدار									
هدف کمی (هدف عملیاتی):					شاخص ارزیابی	واحد	واحد	نوع اقدام	عنوان برنامه عملیاتی / اقدام
۱۴۰۷	۱۴۰۶	۱۴۰۵	۱۴۰۴	۱۴۰۳		همکار	مجری		
۷	۵	۴	۳	۲	تعداد صافی به میلیون	تدارکات پزشکی	شرکت تجهیزات پزشکی هلال ایران	توانمندساز	رشد تولید و عرضه تجهیزات پزشکی (صافی دیالیز)
۴۴۰	۴۰۰	۳۶۰	۳۳۰	۳۰۰	تعداد سرنگ به میلیون	تدارکات پزشکی	تجهیزات پزشکی هلال ایران	توانمندساز	رشد تولید و عرضه تجهیزات پزشکی (سرنگ)
۳۷۰	۳۳۰	۳۰۰	۲۷۵	۲۵۰	ظرفیت تعدادی قرص، کپسول، سوسپانسیون و شربت (میلیون)	تدارکات پزشکی	شرکت سها	توانمندساز	رشد تولید و عرضه محصولات دارویی (قرص، کپسول، سوسپانسیون و شربت)
۲۰,۰۰۰	۱۵,۰۰۰	۱۲,۰۰۰	۹,۰۰۰	۷,۰۰۰	ارزش ریالی اقلام دارویی (ارقام میلیارد ریال)	تدارکات پزشکی	شرکت بازرگانی سها کیش	توانمندساز	افزایش سهم در بازار داروهای تک نسخه ای و فوریتی کشور

افزایش سهم در صنعت توزیع و پخش دارویی کشور	توانمندساز	شرکت پخش سها هلال	تدارکات پزشکی	ارزش ریالی اقلام دارویی (ارقام میلیارد ریال)	۱۸۰۰۰	۲۴۰۰۰	۳۱۰۰۰	۴۰۰۰۰	۵۳۰۰۰
رشد تولید و عرضه فرآورده های گیاهان دارویی	توانمندساز	شرکت کشت و صنعت سها	تدارکات پزشکی	وزن (ارقام به تن)	۹۰	۱۳۰	۱۷۰	۲۰۰	۲۳۰
فروش و عرضه دارو (داروخانه های سازمان)	توانمندساز	سازمان تدارکات پزشکی	-	تعداد نسخه (به هزار)	۴۰۰	۴۴۰	۴۸۰	۵۳۰	۵۹۰
ورود شرکت های تابعه به بازار سرمایه	سازمان بخشی / توانمندساز	شرکت های تابعه	تدارکات پزشکی	تعداد شرکت پذیرفته شده	۱	۲	۳	۴	۵

هدف کلی: رشد تولید و بهینه سازی مدیریت دارایی ها
 هدف راهبردی: توسعه و تکمیل زنجیره ارزش در شرکت های تابعه و هوشمند سازی
 راهبرد: ارتقاء و توسعه زیرساخت های تولیدی، سرمایه ای و بازرگانی

هدف کمی (هدف عملیاتی):					شاخص ارزیابی	واحد همکار	واحد مجری	نوع اقدام	عنوان برنامه عملیاتی / اقدام
۱۴۰۷	۱۴۰۶	۱۴۰۵	۱۴۰۴	۱۴۰۳					
۴	۳	۳	۲	۲	تعداد قرارداد / پروژه / محصول	سازمان تدارکات پزشکی	شرکت های تابعه	پروژه مشارکتی / قرارداد	انعقاد تفاهم نامه و قرارداد همکاری برای ایجاد شبکه و زنجیره تولید، توزیع و فروش محصولات و ارائه خدمات در جهت تقویت زنجیره ارزش و ایجاد هم افزایی بین شرکت های تابعه

هدف کلی: رشد تولید و بهینه سازی مدیریت دارایی ها
 هدف راهبردی: استفاده از ظرفیت مزیت نسبی جمعیت در توسعه اقتصادی
 راهبرد: ارتقاء و توسعه زیرساخت های تولیدی، سرمایه ای و بازرگانی

هدف کمی (هدف عملیاتی):					شاخص ارزیابی	واحد همکار	واحد مجری	نوع اقدام	عنوان برنامه عملیاتی / اقدام
۱۴۰۷	۱۴۰۶	۱۴۰۵	۱۴۰۴	۱۴۰۳					
۴۰	۳۵	۳۰	۲۵	۲۰	درصد سهم از سبد خرید داروخانه ها	داروخانه های استانی هلال احمر	شرکت پخش سها هلال	توسعه مشارکت های درون گروهی	افزایش سهم تامین نیاز شبکه داروخانه های هلال احمر سراسر کشور از طریق شرکت پخش سهاهلال

هدف کلی: رشد تولید و بهینه سازی مدیریت دارایی ها
 هدف راهبردی: مولد سازی دارایی ها
 راهبرد: استحکام ساخت درونی و افزایش بهره وری اموال

هدف کمی (هدف عملیاتی):					شاخص	واحد	واحد	نوع	عنوان برنامه عملیاتی / اقدام
۱۴۰۷	۱۴۰۶	۱۴۰۵	۱۴۰۴	۱۴۰۳	ارزیابی	همکار	مجری	اقدام	
۷	۵	۴	۳	۲	تولید محصول صافی دیالیز (میلیون)	سازمان تدارکات پزشکی	شرکت تجهیزات پزشکی هلال ایران	افزایش سهم بازار ظرفیت تولید صافی	رشد تولید تجهیزات پزشکی

					عدد)			دیالیز	
۳	۲	۲	۲	۱	پروژه / محصول جدید	سازمان تدارکات پزشکی	شرکت داروسازی سها	افزایش ظرفیت تولید	احیای پروانه ها، نوسازی و بازسازی خطوط تولید و سوله های موجود بعد از حادثه آتش سوزی

سازمان حج و زیارت

هدف کلی: ارتقای سطح فناوری، دانش فنی و تخصصی

هدف راهبردی : ۱- به روز آوری فناوری های مورد استفاده ۲- توسعه ارتباطات علمی با مراکز، نهادهای آموزشی، تحقیقاتی ۴- ارتقای کیفیت پژوهشی های مرتبط با مأموریت

راهبرد: توسعه آموزش های عمومی و تخصصی به زائرین و کادر بهداشتی درمانی ۲- آموزش و توسعه روش های نوین جذب منابع مردمی براساس سازو کارهای مبتنی بر روش های کاربردی

هدف کمی (هدف عملیاتی):					شاخص ارزیابی	واحد همکار	واحد مجری	نوع اقدام	عنوان برنامه عملیاتی / اقدام
۱۴۰۷	۱۴۰۶	۱۴۰۵	۱۴۰۴	۱۴۰۳					
۱۰۰٪	۱۰۰٪	۱۰۰٪	۱۰۰٪	۱۰۰٪	بهبود کیفیت آموزش عمومی و تخصصی	سازمان حج و زیارت	معاونت آموزش و پژوهش	بهبود کیفیت آموزش عمومی و تخصصی به جامعه هدف	عملیات بهداشتی درمانی حج
۱۰۰٪	۱۰۰٪	۱۰۰٪	۱۰۰٪	۱۰۰٪	بهبود کیفیت آموزش عمومی و تخصصی	وزارت کشور	معاونت آموزش و پژوهش	بهبود کیفیت آموزش عمومی و تخصصی به جامعه هدف	عملیات بهداشتی درمانی اربعین
۱۰۰٪	۱۰۰٪	۱۰۰٪	۱۰۰٪	۱۰۰٪	بهبود کیفیت آموزش عمومی و تخصصی	_____	معاونت آموزش و پژوهش	بهبود کیفیت آموزش عمومی و تخصصی به جامعه هدف	عملیات عتبات عالیات در طول سال
۱۰۰٪	۱۰۰٪	۱۰۰٪	۱۰۰٪	۱۰۰٪	بهبود کیفیت آموزش عمومی و تخصصی	سازمان حج و زیارت	معاونت آموزش و پژوهش	بهبود کیفیت آموزش عمومی و تخصصی به جامعه هدف	عملیات عمره در طول سال

هدف کلی: ارتقای سرعت و کیفیت در ارائه خدمات

هدف راهبردی : ۱- تعیین استاندارد سرعت و کیفیت خدمات و هدف گذاری سالانه ۲- پایش مستمر شاخص سرعت و کیفیت ۵- پایش و بهبود مستمر بهره وری و شاخص های ارائه خدمات

راهبرد: بازنگری یا طراحی ساز و کارهای عملیات در شرایط بحران و غیر بحران

عنوان برنامه عملیاتی / اقدام	نوع اقدام	واحد مجری	واحد همکار	شاخص ارزیابی	هدف کمی (هدف عملیاتی)				
					۱۴۰۳	۱۴۰۴	۱۴۰۵	۱۴۰۶	۱۴۰۷
عملیات بهداشتی درمانی حج	بهبود تهیه، تأمین و ارسال به موقع دارو و تجهیزات پزشکی براساس فارماکوپه	مدیریت دارو و تجهیزات پزشکی	سازمان تدارکات پزشکی و شرکت های پخش دارویی	بهبود فرآیند سیستم تأمین و توزیع دارویی	۱۰۰٪	۱۰۰٪	۱۰۰٪	۱۰۰٪	۱۰۰٪
عملیات بهداشتی درمانی اربعین	بهبود تهیه، تأمین و ارسال به موقع دارو و تجهیزات پزشکی براساس فارماکوپه	مدیریت دارو و تجهیزات پزشکی	سازمان تدارکات پزشکی و شرکت های پخش دارویی	بهبود فرآیند سیستم تأمین و توزیع دارویی	۱۰۰٪	۱۰۰٪	۱۰۰٪	۱۰۰٪	۱۰۰٪
عملیات عتبات عالیات در طول سال	بهبود تهیه، تأمین و ارسال به موقع دارو و تجهیزات پزشکی براساس فارماکوپه	مدیریت دارو و تجهیزات پزشکی	سازمان تدارکات پزشکی و شرکت های پخش دارویی	بهبود فرآیند سیستم تأمین و توزیع دارویی	۱۰۰٪	۱۰۰٪	۱۰۰٪	۱۰۰٪	۱۰۰٪
عملیات عمره در طول سال	بهبود تهیه، تأمین و ارسال به موقع دارو و تجهیزات پزشکی براساس فارماکوپه	مدیریت دارو و تجهیزات پزشکی	سازمان تدارکات پزشکی و شرکت های پخش دارویی	بهبود فرآیند سیستم تأمین و توزیع دارویی	۱۰۰٪	۱۰۰٪	۱۰۰٪	۱۰۰٪	۱۰۰٪
عملیات بهداشتی درمانی حج	بهبود کیفیت و ارتقای سطح فناوری سامانه های مرکز پزشکی	اداره آمار و فناوری اطلاعات	شرکت های خدماتی نرم افزار و سخت افزار	بهبود فرآیند سامانه های مرکز پزشکی	۲۰٪	۴۰٪	۶۰٪	۸۰٪	۱۰۰٪

عملیات بهداشتی درمانی اربعین	بهبود کیفیت و ارتقای سطح فناوری سامانه های مرکز پزشکی	اداره آمار و فناوری اطلاعات	شرکت های خدماتی نرم افزار و سخت افزار	بهبود فرآیند سامانه های مرکز پزشکی	۲۰٪	۴۰٪	۶۰٪	۸۰٪	۱۰۰٪
عملیات عتبات عالیات در طول سال	بهبود کیفیت و ارتقای سطح فناوری سامانه های مرکز پزشکی	اداره آمار و فناوری اطلاعات	شرکت های خدماتی نرم افزار و سخت افزار	بهبود فرآیند سامانه های مرکز پزشکی	۲۰٪	۴۰٪	۶۰٪	۸۰٪	۱۰۰٪
عملیات عمره در طول سال	بهبود کیفیت و ارتقای سطح فناوری سامانه های مرکز پزشکی	اداره آمار و فناوری اطلاعات	شرکت های خدماتی نرم افزار و سخت افزار	بهبود فرآیند سامانه های مرکز پزشکی	۲۰٪	۴۰٪	۶۰٪	۸۰٪	۱۰۰٪
عملیات بهداشتی درمانی حج	بهبود کیفیت فرآیند جذب و اعزام کادر بهداشتی درمانی	معاونت حج و عمره	حراست-ریاست جمهوری- سازمان حج و زیارت- وزارت حج عربستان	بهبود فرآیند جذب و اعزام نیروی انسانی	۱۰۰٪	۱۰۰٪	۱۰۰٪	۱۰۰٪	۱۰۰٪
عملیات بهداشتی درمانی اربعین	بهبود کیفیت فرآیند جذب و اعزام کادر بهداشتی درمانی	معاونت عتبات عالیات	حراست-ریاست جمهوری- سازمان حج و زیارت	بهبود فرآیند جذب و اعزام نیروی انسانی	۱۰۰٪	۱۰۰٪	۱۰۰٪	۱۰۰٪	۱۰۰٪
عملیات عتبات عالیات در طول سال	بهبود کیفیت فرآیند جذب و اعزام کادر بهداشتی درمانی	معاونت عتبات عالیات	حراست-ریاست جمهوری	بهبود فرآیند جذب و اعزام نیروی انسانی	۱۰۰٪	۱۰۰٪	۱۰۰٪	۱۰۰٪	۱۰۰٪
عملیات عمره در طول سال	بهبود کیفیت فرآیند جذب و اعزام کادر بهداشتی درمانی	معاونت حج و عمره	حراست-ریاست جمهوری- سازمان حج و زیارت - وزارت حج و عمره عربستان	بهبود فرآیند جذب و اعزام نیروی انسانی	۱۰۰٪	۱۰۰٪	۱۰۰٪	۱۰۰٪	۱۰۰٪

اداره کل روابط عمومی

هدف کلی: ارتقاء سطح مشارکت مردمی هدف راهبردی: ارتقا آگاهی و شناخت عمومی نسبت به وظایف و خدمات جمعیت هلال احمر راهبرد: ترویج و مشارکت اجتماعی و خدمات داوطلبانه									
هدف کمی					شاخص ارزیابی	واحد همکار	واحد مجری	نوع اقدام	عنوان برنامه عملیاتی / اقدام
۱۴۰۷	۱۴۰۶	۱۴۰۵	۱۴۰۴	۱۴۰۳					
۷	۷	۷	۷	۷	تعداد نمایشگاه	سازمانها و معاونتهای تابعه	روابط عمومی	توانمندساز	برگزاری نمایشگاه و ورکشاپ
۱	۱	۱	۱	۱	تعداد جشنواره	سازمانها و معاونتهای تابعه	روابط عمومی	توانمندساز	برگزاری جشنواره های فرهنگی-هنری (پوستر، عکس، فیلم و ...)
۱	۱	۱	۱	۱	داستان	سازمانها و معاونتهای تابعه	روابط عمومی	توانمندساز	نگارش و انتشارات رمان، داستان و ...
۱	۰	۱	۰	۱	تعداد بازی	معاونت آموزش، سازمان جوانان اداره کل IT	روابط عمومی	توانمندساز	تولید بازی دیجیتال
۲۰	۲۰	۲۰	۲۰	۲۰	تعداد کتابچه	سازمانها و معاونتهای تابعه	روابط عمومی	توانمندساز	تهیه و انتشار کتابچه گزارش عملکرد {ادواری و رویداد محور}
۲۴	۲۴	۲۴	۲۴	۲۴	تعداد مناسبت/رویداد	سازمانها و معاونتهای تابعه	روابط عمومی	توانمندساز	اجرای تبلیغات محیطی و فضای مجازی {مناسبتها و رویدادها}

هدف کلی: ارتقاء سطح مشارکت مردمی هدف راهبردی: شبکه‌سازی راهبرد: شناسایی، آموزش و سامان‌دهی نیروهای نخبه با هدف واکنش به‌هنگام و موثر در شرایط مورد نیاز									
هدف کمی					شاخص ارزیابی	واحد همکار	واحد مجری	نوع اقدام	عنوان برنامه عملیاتی / اقدام
۱۴۰۷	۱۴۰۶	۱۴۰۵	۱۴۰۴	۱۴۰۳					
۳۰۰۰	۲۹۰۰	۲۸۰۰	۲۷۰۰	۲۶۰۰ نفر	تعداد اعضای باشگاه باور	سازمان جوانان و داوطلبان	روابط عمومی	سازمان بخش	جذب داوطلب، نگهداشت و آموزش اعضای باشگاه آموزش و رسانه

هدف کلی: ارتقاء سطح مشارکت مردمی هدف راهبردی: ارتقا آگاهی و شناخت عمومی نسبت به وظایف و خدمات جمعیت هلال احمر راهبرد: استقرار نظام مدون بهره‌گیری از رسانه‌های مکتوب و غیرمکتوب									
هدف کمی					شاخص ارزیابی	واحد همکار	واحد مجری	نوع اقدام	عنوان برنامه عملیاتی / اقدام
۱۴۰۷	۱۴۰۶	۱۴۰۵	۱۴۰۴	۱۴۰۳					
۴۵۰۰	۴۴۰۰	۴۳۰۰	۴۲۰۰	۴۰۰۰	تعداد برنامه — ساعت،	سازمانها و معاونتهای	روابط عمومی	سازمان بخش	تهیه و پخش برنامه از رسانه ملی تولید و پخش برنامه ها از صدا و سیما (ذیل بند چ ماده ۳۷ قانون احکام دائمی برنامه ششم توسعه کشور)
۶	۶	۶	۶	۶	تعداد کارگاه		روابط عمومی	سازمان بخش	برگزاری کارگاه برای اصحاب رسانه
۴	۴	۴	۴	۴	تعداد کمپین	سازمانها و معاونتهای	روابط عمومی	توانمندساز	اجرای کمپین‌های تبیینی و اطلاع رسانی

هدف کلی: بهبود میزان وفاداری و تعهد هدف راهبردی: مشارکت دادن در تصمیم گیری ها راهبرد: استقرار نظام پیشنهادات و توانمندسازی جوانان و داوطلبان برای نقش آفرینی بیشتر در فعالیتهای عام المنفعه									
هدف کمی					شاخص ارزیابی	واحد همکار	واحد مجری	نوع اقدام	عنوان برنامه عملیاتی / اقدام
۱۴۰۷	۱۴۰۶	۱۴۰۵	۱۴۰۴	۱۴۰۳					
۰	۰	۰	۰	۱	تعداد دستورالعمل	معاونت توسعه منابع انسانی	روابط عمومی	سازمان بخش	تهیه و تدوین دستورالعمل نظام پیشنهادات

هدف کلی: بهبود میزان وفاداری و تعهد هدف راهبردی: توسعه ارتباطات راهبرد: ترویج و توسعه مشارکت اجتماعی و خدمات داوطلبانه									
هدف کمی					شاخص ارزیابی	واحد همکار	واحد مجری	نوع اقدام	عنوان برنامه عملیاتی / اقدام
۱۴۰۷	۱۴۰۶	۱۴۰۵	۱۴۰۴	۱۴۰۳					
۱۵۰۰	۱۴۰۰	۱۳۰۰	۱۲۰۰	۱۰۰۰	تعداد تماس، تعداد ایمیل های دریافتی و تعداد پاسخ، تعداد پاسخ درخواست مردمی در سامانه انتشار، تعداد پیام و پاسخ در گاهها	اداره کل فناوری اطلاعات	روابط عمومی	توانمندساز	توسعه کانال های ارتباطی و پاسخگویی از طریق تلفن برخط مدیران- ایمیل سازمانی- سامانه انتشار و دسترسی آزاد به اطلاعات- درگاه های سایبری

اهداف کلان: تقویت انسجام درونی									
هدف راهبردی: شفافیت و اعتمادسازی									
راهبرد: بازطراحی ساختاری و مهندسی مجدد با رویکرد علمی، فناوری و مساله‌محور									
هدف کمی					شاخص ارزیابی	واحد همکار	واحد مجری	نوع اقدام	عنوان برنامه عملیاتی / اقدام
۱۴۰۷	۱۴۰۶	۱۴۰۵	۱۴۰۴	۱۴۰۳					
۴	۴	۴	۴	۳	تعداد نظر سنجی		روابط عمومی	توانمندساز	اجرای پروژه افکارسنجی مردم و نظر سنجی همکاران
۳	۳	۳	۳	۳	تعداد محتوای منتشر شده	سازمانها و معاونتهای	روابط عمومی	توانمندساز	تدوین تاریخ شفاهی جمعیت و انتشار در قالب کتاب و فیلم
۱۵	۱۵	۱۵	۱۵	۱۵	تعداد پایش/تحلیل ادواری		روابط عمومی	نظارتی	پایش اخبار و محتوای سمعی بصری در رسانه ها و تحلیل محتوا

هدف کلی: ارتقاء دانایی، توانایی و انگیزه نیروی انسانی

هدف راهبردی: افزایش توانمندی حرفه‌ای و تخصصی

راهبرد: حمایت از توسعه پایدار و ارتقاء کیفیت زندگی کارکنان و ذی‌نفعان

هدف کمی					شاخص ارزیابی	واحد همکار	واحد مجری	نوع اقدام	عنوان برنامه عملیاتی / اقدام
۱۴۰۷	۱۴۰۶	۱۴۰۵	۱۴۰۴	۱۴۰۳					
۱	۱	۱		۱	تعداد همایش	معاونت آموزش	روابط عمومی	سازمان بخش	برگزاری همایش سراسری مسئولان روابط عمومی
۵	۵	۵	۵	۵	تعداد دوره	معاونت آموزش	روابط عمومی	توانمندساز	برگزاری دوره‌های آموزشی شغلی

اداره کل خانه های هلال

اهداف کلان: ارتقاء سطح مشارکت مردمی									
هدف راهبردی: ۱- توسعه گری و تسهیل گری؛ ۲- شبکه سازی (سازماندهی اجتماعات محلی)									
راهبرد: ۱- تیم سای و سازماندهی با نیروهای مقابله با حوادث با همکاری سازمانهای مرتبط در اقصی نقاط کشور با کمک شهرداری ها و دهیاری ها؛ ۲- توسعه جامعه خود امداد، تابآور و واکنش به هنگام به حوادث و سوانح؛ ۳- حمایت جامعه از داوطلبان و جوانان و بستر سازی لازم برای حضور مؤثر آنان.									
هدف کمی					شاخص ارزیابی	واحد همکار	واحد مجری	نوع اقدام	عنوان برنامه عملیاتی / اقدام
۱۴۰۷	۱۴۰۶	۱۴۰۵	۱۴۰۴	۱۴۰۳					
۳۶۰۰۰۰	۳۶۰۰۰۰	۳۶۰۰۰۰	۳۶۰۰۰۰	۳۶۰۰۰۰	تعداد/نفر	جمعیت استان و شعب	دفتر توسعه خانه های هلال	نظارتی/ هدایتی	برگزاری اردوهای تشویقی ویژه اعضای داوطلب خانه های هلال
۷۵۰۰	۷۵۰۰	۷۵۰۰	۷۵۰۰	۷۵۰۰	تعداد/جلد	معاونت توسعه و پشتیبانی	دفتر توسعه خانه های هلال	نظارتی	چاپ و تکثیر کتابچه دستورالعمل خانه های هلال
۷۵۰۰	۷۵۰۰	۷۵۰۰	۷۵۰۰	۷۵۰۰	تعداد/خانه	سازمان امداد و نجات	دفتر توسعه خانه های هلال	حمایتی	تأمین اقلام امداد و نجات سبک برای خانه های هلال (جهت پاسخ اولیه و اضطراری به حوادث محلی)

اهداف کلان: ارتقاء سطح فن آوری، دانش فنی و تخصصی

هدف راهبردی: حمایت گسترده از تولید و ترویج مفاهیم آموزش و مهارتی مورد نیاز جامعه در حوزه مأموریت های جمعیت

راهبرد: توسعه آموزش های عمومی و خود امدادی با استفاده از تکنولوژی های نوین و خانه های هلال.

هدف کمی					شاخص ارزیابی	واحد همکار	واحد مجری	نوع اقدام	عنوان برنامه عملیاتی / اقدام
۱۴۰۷	۱۴۰۶	۱۴۰۵	۱۴۰۴	۱۴۰۳					
۷۵۰۰	۷۵۰۰	۷۵۰۰	۷۵۰۰	۷۵۰۰	تعداد/خانه	جمعیت استان و شعب	دفتر توسعه خانه های هلال	سازمان بخش	راه اندازی خانه های هلال
-	-	-	-	۱	تعداد/سامانه	معاونت توسعه و پشتیبانی	دفتر توسعه خانه های هلال	نظارتی	طراحی و راه اندازی سامانه جامع اطلاعاتیخانه های هلال
۷۵۰۰	۷۵۰۰	۷۵۰۰	۷۵۰۰	۷۵۰۰	تعداد/ خانه	معاونت توسعه و پشتیبانی	دفتر توسعه خانه های هلال	توانمند ساز	تجهیز خانه های هلال

حوزه نمایندگی ولی فقیه

هدف کلی: ارتقاء فرهنگ دینی و اخلاقی بر محور هدایت و نظارت بر امور هدف راهبردی: هدایت و هدفمندی تمامی فعالیت‌های دینی و مناسک مذهبی و امور مربوط به عناصر فرهنگی؛ راهبرد: توسعه فرهنگی جامع و پایدار با اولویت جوانان؛									
هدف کمی					شاخص ارزیابی	واحد همکار	واحد مجری	نوع اقدام	عنوان برنامه عملیاتی / اقدام
۱۴۰۷	۱۴۰۶	۱۴۰۵	۱۴۰۴	۱۴۰۳					
۱۰	۱۰	۱۰	۱۰	۱۰	تعداد/ مناسبت	کلیه واحدهای جمعیت	حوزه نمایندگی	سازمان-بخش	برگزاری هماهنگ مناسبت‌های دینی و فرهنگی
۱۲۰	۱۰۰	۸۰	۶۰	۴۰	تعداد/نفر	واحدهای مرتبط با آن اقدامات	حوزه نمایندگی	سازمان-بخش	اعزام هماهنگ طلاب و روحانیون در فعالیت‌های کلان جمعیت مانند اربعین
۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	تعداد/ پیام	معاونت آموزش و پژوهش/ سازمان جوانان	حوزه نمایندگی	توانمندساز	تولید محتوای دینی و اخلاقی در قالب پیام
۲۰۰	۲۰۰	۲۰۰	۱۵۰	۱۰۰	تعداد/نفر	سازمان جوانان	حوزه نمایندگی		تربیت طلاب هلال
۱	-	-	۱	-	تعداد/جشنواره	معاونت آموزش و پژوهش/ سازمان جوانان	حوزه نمایندگی		برگزاری جشنواره کتاب سال فرهنگی هلال

هدف کلی: ارتقاء فرهنگ دینی و اخلاقی بر محور هدایت و نظارت بر امور هدف راهبردی: : جاری سازی نگرش دینی و اخلاقی در مجموعه فعالیت های جمعیت؛ راهبرد: توسعه فرهنگی جامع و پایدار با اولویت جوانان.									
هدف کمی					شاخص ارزیابی	واحد همکار	واحد مجری	نوع اقدام	عنوان برنامه عملیاتی / اقدام
۱۴۰۷	۱۴۰۶	۱۴۰۵	۱۴۰۴	۱۴۰۳					
۵	۱۰	۱۰	۱۰	۱	تعداد/ دفتر	کلیه واحدهای جمعیت	حوزه نمایندگی	سازمان بخش	راه اندازی دفتر مشاوره فرهنگی، دینی و اخلاقی در سراسر جمعیت
۱	۱	۱	۱	۱	تعداد/ مرکز	واحدهای درمانی	حوزه نمایندگی	سازمان بخش	راه اندازی مرکز سلامت معنوی در مجموعه های درمانی جمعیت
۶	۶	۶	۶	۶	مجله	معاونت آموزش و پژوهش/ سازمان جوانان	حوزه نمایندگی	توانمندساز	تولید آثار فرهنگی، رسانه ای و مجازی
۴	۴	۴	۴	۴	کتاب و کتابچه				
۱۲۰۰۰	۱۲۰۰۰	۱۲۰۰۰	۱۲۰۰۰	۱۲۰۰۰	متن مجازی /واژه				
۳۶	۳۶	۳۶	۲۴	۱۲	داستانک و استوری				
۳۰	۳۰	۳۰	۳۰	۳۰	کلیپ و نماهنگ				
۱	-	-	-	-	سریال				
۱۰	۱۰	۱۰	۱۰	-	انیمیشن/دقیقه				
۲۰	۱۷	۱۵	۱۲	۱۰	تعداد/ مسابقه	کلیه واحدهای جمعیت	حوزه نمایندگی	توانمندساز	برگزاری مسابقات دینی با محوریت قرآن، روایات و تاریخ دین

هدف کلی: ارتقاء فرهنگ دینی و اخلاقی بر محور هدایت و نظارت بر امور هدف راهبردی: افزایش اعتماد عمومی و جلب همیاری و کمک های مردمی به جمعیت؛ راهبرد: نظارت نظام مند با بهره مندی از سامانه های هوشمند جمعیت.									
هدف کمی					شاخص ارزیابی	واحد همکار	واحد مجری	نوع اقدام	عنوان برنامه عملیاتی / اقدام
۱۴۰۷	۱۴۰۶	۱۴۰۵	۱۴۰۴	۱۴۰۳					
					دسترسی	سازمان داوطلبان و معاونت توسعه و پشتیبانی	حوزه نمایندگی ولی فقیه	نظارتی	دسترسی و مانیتورینگ سامانه های بر خط مشارکت ها و کمک های مردمی در راستای شفافسازی عملکرد جمعیت
۲	۲	۲	۲	۱	گزارش		حوزه نمایندگی ولی فقیه	نظارتی	ارزیابی گزارش های سامانه های بر خط مشارکت ها
۱	۱	۱	۱	۲	گزارش		حوزه نمایندگی ولی فقیه	سازمان بخش و هماهنگ کننده	تهیه و ارائه پیشنهادات لازم جهت اصلاح و بهبود عملکرد جمعیت در مدیریت مشارکت های مردمی

هدف کلی: ارتقاء فرهنگ دینی و اخلاقی بر محور هدایت و نظارت بر امور

هدف راهبردی: حصول اطمینان از حسن اجرای امور و رعایت موازین شرعی در فعالیتهای جمعیت؛

راهبرد: تقویت و توسعه فرهنگ نظارت درون زا و جامع.

هدف کمی					شاخص ارزیابی	واحد همکار	واحد مجری	نوع اقدام	عنوان برنامه عملیاتی / اقدام
۱۴۰۷	۱۴۰۶	۱۴۰۵	۱۴۰۴	۱۴۰۳					
		۱	۱	۱	برنامه		حوزه نمایندگی ولی فقیه	توانمند ساز	طراحی برنامه ها و محتواهای آموزشی و شرعی به منظور تبیین اهمیت رعایت مسائل شرعی و قانونی
۴	۳	۲	۲	۱	دوره	معاونت پشتیبانی و اداره کل ارزیابی عملکرد	حوزه نمایندگی ولی فقیه	توانمند ساز	برگزاری دوره های آموزشی به منظور ترویج فرهنگ برنامه ریزی و پایش عملکرد و برنامه محور نمودن عملکرد فردی و شغلی مسئولین و کارکنان جمعیت
۱	۱	۱	۲	۲	نشست		حوزه نمایندگی ولی فقیه	توانمند ساز	برگزاری نشست های هم اندیشی در موضوعات برنامه ریزی و نظارتی
۲۰٪	۱۰٪	۱۰٪	۱۰٪	۱۰٪	ارتباط		حوزه نمایندگی ولی فقیه	توانمند ساز	ارتباطات و تعاملات مستمر چهره به چهره با مسئولین و کارکنان جمعیت

هدف کلی: ارتقاء فرهنگ دینی و اخلاقی بر محور هدایت و نظارت بر امور

هدف راهبردی: افزایش اعتماد عمومی و جلب همیاری و کمک های مردمی به جمعیت؛

راهبرد: تقویت و توسعه فرهنگ نظارت درون زا و جامع.

هدف کمی					شاخص ارزیابی	واحد همکار	واحد مجری	نوع اقدام	عنوان برنامه عملیاتی / اقدام
۱۴۰۷	۱۴۰۶	۱۴۰۵	۱۴۰۴	۱۴۰۳					
					دسترسی	معاونت حقوقی و امور استانها	حوزه نمایندگی ولی فقیه	نظارتی	دسترسی به سامانه بر خط وضعیت اموال اهدائی و موقوفات جمعیت به منظور شفافسازی عملکرد جمعیت در بهره برداری و اداره موقوفات، مصالحات و موهوبات
۱۰٪	۱۰٪	۱۰٪	۱۰٪	۱۰٪	گزارش	معاونت حقوقی و امور استانها	حوزه نمایندگی ولی فقیه	نظارتی	نظارت بر سامانه و ارزیابی و پایش اطلاعات در سامانه بر خط وضعیت اموال اهدائی و موقوفات جمعیت و ارائه گزارش
۱۰٪	۱۰٪	۱۰٪	۱۰٪	۱۰٪	گزارش	معاونت حقوقی و امور استانها	حوزه نمایندگی ولی فقیه	نظارتی	نظارت بر نحوه اداره اموال اهدائی و موقوفات جمعیت و تهیه و ارائه گزارش های لازم

هدف کلی: ارتقاء فرهنگ دینی و اخلاقی بر محور هدایت و نظارت بر امور هدف راهبردی: افزایش اعتماد عمومی و جلب همیاری و کمک های مردمی به جمعیت؛ راهبرد: تقویت و توسعه فرهنگ نظارت درون زا و جامع.									
هدف کمی					شاخص ارزیابی	واحد همکار	واحد مجری	نوع اقدام	عنوان برنامه عملیاتی / اقدام
۱۴۰۷	۱۴۰۶	۱۴۰۵	۱۴۰۴	۱۴۰۳					
۱	۱	۱	۲	۲	تعداد/نشست		حوزه نمایندگی ولی فقیه	توانمند سازی	برگزاری نشست های تخصصی نظارت شرعی
۸۰٪	۵۰٪	۳۰٪	۲۰٪	۱۰٪	دسترسی	واحدهای نظارتی جمعیت	حوزه نمایندگی ولی فقیه	نظارتی	دسترسی به گزارشات نظارتی از عملکرد واحد های جمعیت
		۵۰٪	۳۰٪	۲۰٪	برنامه	واحدهای جمعیت	حوزه نمایندگی ولی فقیه	سازمان بخش و هماهنگ کننده	برنامه ریزی جهت توسعه و تقویت ارتباطات سازنده و همکاری ها فی مابین مسئولین و کارکنان به منظور رعایت موازین شرعی
		۵۰٪	۳۰٪	۲۰٪	پیگیری		حوزه نمایندگی ولی فقیه	نظارتی	برقراری سامانه بر خط به منظور دریافت شکایات و پیشنهادات مردمی و پاسخگویی و پیگیری موارد

هدف کلی: ارتقاء فرهنگ دینی و اخلاقی بر محور هدایت و نظارت بر امور

هدف راهبردی: هدایت و هدفمندی تمامی فعالیت‌های دینی و مناسک مذهبی و امور مربوط به عناصر فرهنگی؛

راهبرد: توسعه فرهنگی جامع و پایدار با اولویت جوانان؛

هدف کمی					شاخص ارزیابی	واحد همکار	واحد مجری	نوع اقدام	عنوان برنامه عملیاتی / اقدام
۱۴۰۷	۱۴۰۶	۱۴۰۵	۱۴۰۴	۱۴۰۳					
۱۰	۱۰	۱۰	۱۰	۱۰	تعداد/ مناسبت	کلیه واحدهای جمعیت	حوزه نمایندگی	سازمان-بخش	برگزاری هماهنگ مناسبت‌های دینی و فرهنگی
۱۲۰	۱۰۰	۸۰	۶۰	۴۰	تعداد/نفر	واحدهای مرتبط با آن اقدامات	حوزه نمایندگی	سازمان-بخش	اعزام هماهنگ طلاب و روحانیون در فعالیت‌های کلان جمعیت مانند اربعین
۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	تعداد/ پیام	معاونت آموزش و پژوهش/ سازمان جوانان	حوزه نمایندگی	توانمندساز	تولید محتوای دینی و اخلاقی در قالب پیام
۲۰۰	۲۰۰	۲۰۰	۱۵۰	۱۰۰	تعداد/نفر	سازمان جوانان	حوزه نمایندگی		تربیت طلاب هلال
۱	-	-	۱	-	تعداد/جشنواره	معاونت آموزش و پژوهش/ سازمان جوانان	حوزه نمایندگی		برگزاری جشنواره کتاب سال فرهنگی هلال

هدف کلی: ارتقاء فرهنگ دینی و اخلاقی بر محور هدایت و نظارت بر امور

هدف راهبردی: جاری سازی نگرش دینی و اخلاقی در مجموعه فعالیت‌های جمعیت؛

راهبرد: توسعه فرهنگی جامع و پایدار با اولویت جوانان.

هدف کمی					شاخص ارزیابی	واحد همکار	واحد مجری	نوع اقدام	عنوان برنامه عملیاتی / اقدام
۱۴۰۷	۱۴۰۶	۱۴۰۵	۱۴۰۴	۱۴۰۳					
۵	۱۰	۱۰	۱۰	۱	تعداد/ دفتر	کلیه واحدهای جمعیت	حوزه نمایندگی	سازمان بخش	راه‌اندازی دفتر مشاوره فرهنگی، دینی و اخلاقی
۱	۱	۱	۱	۱	تعداد/ مرکز	واحدهای درمانی	حوزه نمایندگی	سازمان بخش	راه‌اندازی مرکز سلامت معنوی در مجموعه‌های درمانی
6	6	6	6	۶	مجله	معاونت آموزش و پژوهش/ سازمان جوانان	حوزه نمایندگی	توانمندساز	تولید آثار فرهنگی، رسانه‌ای و مجازی
4	4	4	4	۴	کتاب و کتابچه				
۱۲۰۰۰	۱۲۰۰۰	۱۲۰۰۰	۱۲۰۰۰	۱۲۰۰۰	متن مجازی /واژه				
۳۶	۳۶	۳۶	۲۴	۱۲	داستانک و استوری				
۳۰	۳۰	۳۰	۳۰	۳۰	کلیپ و نماهنگ				
۱	-	-	-	-	سریال				
۱۰	۱۰	۱۰	۱۰	-	انیمیشن/دقیقه				
۲۰	۱۷	۱۵	۱۲	۱۰	تعداد/ مسابقه	کلیه واحدهای جمعیت	حوزه نمایندگی	توانمندساز	برگزاری مسابقات دینی با محوریت قرآن، روایات و تاریخ دین

هدف کلی: ارتقاء فرهنگ دینی و اخلاقی بر محور هدایت و نظارت بر امور هدف راهبردی: ایجاد گفتمان فرهنگی مدیران، برنامه‌ریزان و کارمندان جمعیت؛ راهبرد: توسعه فرهنگی جامع و پایدار با اولویت جوانان.									
هدف کمی					شاخص ارزیابی	واحد همکار	واحد مجری	نوع اقدام	عنوان برنامه عملیاتی / اقدام
۱۴۰۷	۱۴۰۶	۱۴۰۵	۱۴۰۴	۱۴۰۳					
-	-	-	۱	-	تعداد/ سند	کلیه واحدهای جمعیت	حوزه نمایندگی	سازمانبخش	تدوین نظام جامع فرهنگی جمعیت هلال احمر با تمامی اسناد مرتبط و دستورالعمل‌های لازم
۱	۱	۱	۱	۱	تعداد/ سند	کلیه واحدهای جمعیت	حوزه نمایندگی	سازمان‌بخش	بازخوانی و آسیب‌شناسی پروتکل‌های ستادی و صفی جمعیت
-	-	-	۱	-		معاونت توسعه منابع انسانی و پشتیبانی	حوزه نمایندگی	توانمندساز	راه‌اندازی سامانه یکپارچه و هوشمند گزارش‌گیری و مستندسازی تمامی فعالیت‌های فرهنگی هلال

هدف کلی: ارتقاء فرهنگ دینی و اخلاقی بر محور هدایت و نظارت بر امور

هدف راهبردی: شبکه سازی فرهنگی مبتنی بر ویژگی بومی گستر جمعیت هلال احمر ؛

راهبرد: توسعه فرهنگی جامع و پایدار با اولویت جوانان.

هدف کمی					شاخص ارزیابی	واحد همکار	واحد مجری	نوع اقدام	عنوان برنامه عملیاتی / اقدام
۱۴۰۷	۱۴۰۶	۱۴۰۵	۱۴۰۴	۱۴۰۳					
-	-	-	۱	-	تعداد/دفتر	معاونت برنامه ریزی	حوزه نمایندگی	توانمندساز	ایجاد دفتر هماهنگ نوآوری و ارتباطات فرهنگی
-	-	۱	-	-	تعداد/ شبکه	سازمان جوانان	حوزه نمایندگی	سازمان بخش	راه اندازی شبکه مجازی هماهنگ روحانیون و عناصر فرهنگی جمعیت

هدف کلی: ارتقاء فرهنگ دینی و اخلاقی بر محور هدایت و نظارت بر امور

هدف راهبردی: برنامه ریزی و مدیریت فعالیت های آموزشی و پژوهشی دینی ؛

راهبرد: توسعه فرهنگی جامع و پایدار با اولویت جوانان.

هدف کمی					شاخص ارزیابی	واحد همکار	واحد مجری	نوع اقدام	عنوان برنامه عملیاتی / اقدام
۱۴۰۷	۱۴۰۶	۱۴۰۵	۱۴۰۴	۱۴۰۳					
۳	۳	۳	۳	۲	تعداد/ پژوهش	معاونت آموزش و	حوزه نمایندگی	توانمندساز	انجام پژوهش های مرتبط با دین و اخلاق و مأموریت

هلال					پژوهش				
برگزاری دوره ^۶ های جامع آموزشی دینی و اخلاقی	توانمندساز	حوزه نمایندگی	معاونت آموزش و پژوهش	تعداد/ دوره	۱۲	۱۲	۱۴	۱۶	۱۶
ایجاد رشته ^۶ های علوم انسانی مرتبط با مأموریت هلال در مؤسسه علمی کاربردی	توانمندساز	حوزه نمایندگی	معاونت آموزش و پژوهش	تعداد/ رشته	-	-	۱	۱	۱
هدف کلی: ارتقاء فرهنگ دینی و اخلاقی بر محور هدایت و نظارت بر امور. هدف راهبردی: برنامه ^۶ ریزی و مدیریت فعالیت ^۶ های آموزشی و پژوهشی دینی / ارتقا آگاهی و شناخت عمومی نسبت به وظایف و خدمات جمعیت هلال احمر؛ راهبرد: توسعه فرهنگی جامع و پایدار با اولویت جوانان / حمایت گسترده از تولید و ترویج مفاهیم آموزشی و مهارتی مورد نیاز جامعه در حوزه های مأموریت های جمعیت.									
عنوان برنامه عملیاتی / اقدام	نوع اقدام	واحد مجری	واحد همکار	شاخص ارزیابی	هدف کمی				
					۱۴۰۳	۱۴۰۴	۱۴۰۵	۱۴۰۶	۱۴۰۷
برگزاری نشست های تخصصی نظارت شرعی	توانمند سازی	حوزه نمایندگی ولی فقیه	معاونت آموزش و پژوهش / واحد فناوری	تعداد/ نشست	۴	۴	۴	۴	۴
برگزاری همایش علمی اخلاق امدادگری	توانمندساز	حوزه نمایندگی ولی فقیه	معاونت توسعه و پشتیبانی / معاونت آموزش و پژوهش	تعداد / همایش	-	۱	-	۱	-

۱	۱	۱	۱	۱	تعداد / پایان نامه	معاونت آموزش و پژوهش	حوزه نمایندگی ولی فقیه	توانمندساز/ سازمان بخش	حمایت از نگارش پایان نامه در حوزه اخلاق امدادگری
-	-	-	-	۱	تعداد / سند	واحدهای مرتبط با جمعیت	حوزه نمایندگی ولی فقیه	توانمندساز / سازمان بخش	تدوین منشور اخلاق امدادگری

هدف کلی: ارتقاء فرهنگ دینی و اخلاقی بر محور هدایت و نظارت بر امور

هدف راهبردی: حصول اطمینان از حسن اجرای امور و رعایت موازین شرعی در فعالیتهای جمعیت؛

راهبرد: تقویت و توسعه فرهنگ نظارت درون زا و جامع / نظارت نظام مند با بهره مندی از سامانه های هوشمند جمعیت.

هدف کمی					شاخص ارزیابی	واحد همکار	واحد مجری	نوع اقدام	عنوان برنامه عملیاتی / اقدام
۱۴۰۷	۱۴۰۶	۱۴۰۵	۱۴۰۴	۱۴۰۳					
-	-	-	-	۱	تعداد/ دبیرخانه	معاونت توسعه و پشتیبانی	حوزه نمایندگی	سازمان ۶ بخش	راه اندازی دبیرخانه تخصصی شورای نظارت
-	-	۲	۲	۲	تعداد/ دستورالعمل	حوزه دبیر کل	حوزه نمایندگی	تقنینی/ نظارتی	تهیه و تدوین دستورالعمل های نظارتی - عملکردی
۶	۶	۴	۲	-	تعداد / گزارش	-----	حوزه نمایندگی	نظارتی	تهیه و ارائه گزارشات سالانه نظارتی - عملکردی
۴	۳	۳	۲	۲	تعداد/ دوره	معاونت آموزش و پژوهش	حوزه نمایندگی	توانمند ساز	برگزاری دوره های آموزشی نظارتی و شرعی
۸	۶	۴	۲	۱	تعداد/ نشست	-----	حوزه نمایندگی	توانمند ساز	برگزاری نشست های تخصصی - عملکردی نظارتی

هدف کلی: ارتقاء فرهنگ دینی و اخلاقی بر محور هدایت و نظارت بر امور

هدف راهبردی: افزایش اعتماد عمومی و جلب همیاری و کمک های مردمی به جمعیت؛

راهبرد: تقویت و توسعه فرهنگ نظارت درون زا و جامع / نظارت نظام مند با بهره مندی از سامانه های هوشمند جمعیت.

هدف کمی					شاخص ارزیابی	واحد همکار	واحد مجری	نوع اقدام	عنوان برنامه عملیاتی / اقدام
۱۴۰۷	۱۴۰۶	۱۴۰۵	۱۴۰۴	۱۴۰۳					
۱	-	۱	-	-	تعداد/ همایش	سازمان داوطلبان / معاونت آموزش و پژوهش	حوزه نمایندگی	توانمندساز / حمایتی	برگزاری همایش دو سالانه پیرامون تبیین و ترویج سنت حسنه وقف، صلح، هبه، ثلث و .. در جامعه در راستای ماموریت های جمعیت
-	-	-	-	۱	تعداد/ سامانه	معاونت توسعه و پشتیبانی	حوزه نمایندگی	نظارتی	ایجاد سامانه بر خط نظارتی
۱۵	۱۲	۹	۶	۳	تعداد/ نشست	حوزه دبیر کل/ دفتر برنامه ریزی	حوزه نمایندگی	توانمندساز	برگزاری نشست های هم اندیشی نظارتی
-	۱	۱	۲	۱	تعداد/ دستورالعمل	حوزه دبیر کل/ دفتر برنامه ریزی	حوزه نمایندگی	تقنینی/ نظارتی	تهیه و تدوین دستورالعمل های نظارتی – موضوعی
۵	۴	۳	۱	-	تعداد/ گزارش	-----	حوزه نمایندگی	نظارتی	تهیه و ارائه گزارشات نظارتی – دوره ای

منابع و ماخذ:

۱. استرینگر، ارنست تی. (۱۳۸۴) تحقیق عملی: راهنمای مجریان تغییر و تحول، ترجمه سید محمد اعرابی، تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی
۲. استونر، جیمز ای. اف، آر. ادوارد فری من و دانیل آر. گیلبرت (۱۳۹۰) مدیریت: سازماندهی، رهبری، کنترل، چاپ چهارم، ترجمه پارسائیان و اعرابی، تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی
۳. اعرابی، سید محمد (۱۳۸۲) تحقیق تطبیقی، چاپ دوم، تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی
۴. اعرابی، سید محمد (۱۳۹۰) طراحی ساختار سازمانی، چاپ ششم، تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی
۵. اعرابی، سید محمد (۱۳۸۲) برنامه‌ریزی استراتژیک گمرک جمهوری اسلامی ایران، تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی
۶. اعرابی، سید محمد و نظامی وند چگینی (۱۳۸۶) برنامه ریزی استراتژیک سازمان امور مالیاتی کشور، تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی
۷. اعرابی، سید محمد، هاشم آقازاده و هوشنگ نظامی وند چگینی (۱۳۸۹) دستنامه برنامه ریزی استراتژیک (متون آموزشی ۲)، چاپ چهارم، تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی
۸. دفت، ریچارد ال. (۱۳۸۹) تئوری و طراحی سازمان، ترجمه پارسائیان و اعرابی، تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی
۹. دفت، ریچارد ال. (۱۳۸۹) مبانی تئوری و طراحی سازمان، چاپ ششم، ترجمه پارسائیان و اعرابی، تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی
۱۰. دیوید، فردا. (۱۳۹۰) مدیریت استراتژیک، چاپ بیست و یکم، ترجمه پارسائیان و اعرابی، تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی
۱۱. مارشال، کاترین و گرچن ب. راسمن (۱۳۸۶) روش تحقیق کیفی، ترجمه سید محمد اعرابی، تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی
۱۲. هال، ریچارد اچ. (۱۳۸۴) سازمان: ساختار، فرایند و رهاورد، ترجمه پارسائیان و اعرابی، تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی
۱۳. هانگر، جی. دیوید و توماس ال. ویلن (۱۳۸۸) مبانی مدیریت استراتژیک، ترجمه اعرابی و رضوانی، تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی



پیوست‌ها و ضمائم

پیوست الف

پرسشنامه تعیین ارزش‌های سازمان

بسمه تعالی

همکار فرهیخته و گرانمایه
با سلام و احترام

نظر به اهمیت برنامه‌ریزی در سازمان و ضرورت تعیین ارکان جهت‌ساز آن بر اساس نظر نخبگان و کارشناسان ارجمند، احصاء اصول و ارزش‌های حاکم بر فضای سازمانی در دستور کار دفتر برنامه‌ریزی قرار گرفته است. لذا خواهشمند است با صبر و دقت نظر خود را در مورد سنجه‌ها (گزاره‌ها) اعلام و این دفتر را در انجام این مهم یاری فرمایید.

یادآور می‌شود پاسخ همکاران گرامی کاملاً محرمانه بوده و بدون مشخصات پاسخ‌دهنده ثبت می‌شود.

دکتر الهیار صحرائی
دفتر برنامه‌ریزی

اطلاعات عمومی:

سن	۲۰ تا ۳۰ سال	۳۱ تا ۳۵ سال	۳۶ تا ۴۱ سال	۴۲ تا ۵۰ سال	۵۱ به بالا

جنسیت	مرد	زن

تحصیلات	دیپلم	فوق دیپلم	لیسانس	فوق لیسانس	دکتری (Ph.D) و بالاتر	شک عمومی	پزشک متخصص

سابقه کار	کمتر از ۵ سال	۶ تا ۱۰ سال	۱۱ تا ۱۵ سال	۱۶ تا ۲۰ سال	۲۱ تا ۲۴ سال	۲۵ به بالا

توضیحات	پاسخ					گزاره / سنجه	دیف
	کاملاً مخالف	مخالف	متوسط	موافق	کاملاً موافق		
						به هنگام بودن و سرعت در تعریف و اجرای کارها را ارزش می‌دانم.	۱
						پاسخ به تغییرات محیطی و درون سازمانی از دیگران انعطاف‌پذیرتر و سریع‌تر عمل می‌کنم	۲
						جامعه هدف و مخاطبان جمعیت را ولی نعمتان خود می‌دانم.	۳
						نیاز مخاطبان و جامعه هدف جمعیت را سرآغاز کار خود و رضایت ایشان را سرانجام کار خود می‌دانم.	۴
						جامعه هدف جمعیت چه داخل سازمان و چه خارج سازمان برایم اهمیت دارند.	۵
						از تجربیات خودمان و دیگران در داخل و خارج سازمان می‌آموزیم.	۶
						ش و مهارت‌مان را به‌روز می‌کنیم.	۷
						راستای بهینه‌سازی و بهبود مستمر امور، آموخته‌هایمان را به‌کار می‌بندیم و به اشتراک می‌گذاریم.	۸
						احترام و ادب در ذات ماست.	۹
						انسان‌ها احترام می‌گذاریم.	۱۰
						محیط زیست احترام می‌گذاریم.	۱۱
						ارزش‌های محلی احترام می‌گذاریم.	۱۲
						ارزش‌های منطقه‌ای احترام می‌گذاریم.	۱۳
						ارزش‌های ملی احترام می‌گذاریم.	۱۴

دیف	گزاره / سنجه	پاسخ					توضیحات
		کاملاً موافق	موافق	متوسط	مخالف	کاملاً مخالف	
۱۵	به ارزش‌های جهانی احترام می‌گذاریم.						
۱۶	اهل تعامل هستیم و برای درک نظر دیگران خوب گوش می‌دهیم و نظرم‌ان را به‌صورت روشن بیان می‌کنیم.						
۱۷	برای تخصص احترام قائلم و کار را به متخصص ارجاع می‌دهم.						
۱۸	از ابزارهای تخصصی برای کار استفاده می‌کنم.						
۱۹	مدیران ارشد جمعیت برای تخصص احترام قائلند.						
۲۰	در عرصه فکر و عمل به شواهد میدانی توجه دارم.						
۲۱	مدیران ارشد جمعیت در عرصه فکر و عمل به شواهد میدانی توجه دارند.						
۲۲	نظم فکری و آراستگی ظاهر دارم.						
۲۳	فکر و حرف و کردارم یکپارچه است.						
۲۴	فکر و حرف و کردار همکارانم یکپارچه است.						
۲۵	فکر و حرف و کردارم شفاف است.						
۲۶	فکر و حرف و کردار همکارانم شفاف است.						
۲۷	گزارش غیر واقعی نمی‌دهم.						
۲۸	به هنگام و به اندازه گزارش می‌دهم.						
۲۹	در شروع کارها هدفمندم و به نتیجه توجه دارم.						
۳۰	در فرایند انجام کار تا دستیابی به نتیجه تلاش می‌کنم و از پا نمی‌نشینم.						

دیف	گزاره / سنجه	پاسخ					توضیحات
		املا موافق	موافق	متوسط	مخالف	کاملا مخالف	
۳۱	در پایان کار بر اساس نتیجه گزارش دهی می‌کنم.						
۳۲	مدیران ارشد جمعیت مشارکت همکاران را در امور برنامه‌ریزی جلب می‌کنند.						
۳۳	مدیران ارشد جمعیت مشارکت همکاران را در امور هدف گذاری جلب می‌کنند.						
۳۴	مدیران ارشد جمعیت مشارکت همکاران را در امور اجرایی و عملیاتی جلب می‌کنند.						
۳۵	مدیران ارشد جمعیت تعالی و تقویت نیروی انسانی را پیگیری می‌کنند.						
۳۶	کیفیت ارائه خدمت برایم مهم است.						
۳۷	کیفیت خدمت ارائه شده به جامعه هدف برای مدیران جمعیت مهم است.						
۳۸	پویایی (بالندگی) از اصول مهم پذیرفته شده در جمعیت به شمار می‌آید.						
۳۹	تعامل همکاران با هم در سطح مطلوبی است.						
۴۰	تعامل بین مدیران و کارمندان در سطح مطلوبی است.						
۴۱	جانشین پروری علمی به‌عنوان یک وظیفه مهم در مدیران ارشد نهادینه شده است.						
۴۲	ما یاد گرفته‌ایم کارهایمان را اولویت‌بندی کنیم.						
۴۳	جمعیت در زمینه ارائه کمک‌های امدادی در حوادث و بلایا در سطح منطقه پیشتاز است.						
۴۴	آموزش همگانی برای مقابله با حوادث و سوانح یکی از						

دیف	گزاره / سنجه	پاسخ					توضیحات
		کاملاً موافق	موافق	متوسط	مخالف	کاملاً مخالف	
	ماموریت‌های جدی جمعیت است.						
۴۵	خدمات توانبخشی یکی از ماموریت‌های جدی جمعیت است.						
۴۶	مراکز بهداشتی و درمانی جمعیت در زمینه ارائه خدمت به جامعه هدف عملکرد مطلوبی دارند.						
۴۷	جوانان نقش مهمی در سیاستگذاری‌ها و تصمیمات جمعیت دارند.						
۴۸	جمعیت در زمینه جذب و ارتباط گرفتن با جوانان و نوجوانان عملکرد خوبی دارد.						
۴۹	عملکرد جمعیت در حوزه تهیه دارو و تجهیزات پزشکی مورد نیاز مراکز درمانی و خدمت گیرندگان در سطح قابل قبولی است.						
۵۰	جمعیت در زمینه گردآوری کمک‌های مردمی عملکرد موثر و خوبی دارد.						
۵۱	عملکرد جمعیت در حوزه توزیع کمک‌های مردمی قابل قبول است و موجب تقویت اعتماد عمومی به این سازمان شده است.						
۵۲	توسعه فردی همکاران مورد توجه مدیران جمعیت است.						
۵۳	روزآمد کردن تکنولوژی و تجهیزات مورد توجه مدیران جمعیت است.						
۵۴	ساختار توزیع اطلاعات در جمعیت منصفانه و عادلانه است.						

➤ نظرات و پیشنهاد تکمیلی خود را در این بخش مطرح فرمایید:

فرم استخراج عوامل موثر تحقق اهداف و ماموریت‌های جمعیت

باسمه تعالی

در جهان امروز که سرعت تحولات به میزان بسیار زیادی افزایش یافته است سازمان‌ها نیازمند نقشه راهی مدون و شواهدبنیان برای پیش‌برد فعالیت‌های خود هستند. از همین رو برنامه‌ریزی به‌عنوان یک روش توسعه هدفمند مورد تأکید قرار گرفته است. به دیگر سخن، برنامه‌ریزی پلی میان آنچه که مدیران قصد تحقق آن را دارند و وضعیت موجود می‌باشد و موجب هدایت اقدامات و فعالیت‌های سازمان‌ها به سمت عملکردهای مطلوب می‌شود. بر همین اساس و در راستای تأکیدات ریاست محترم جمعیت هلال احمر **برنامه راهبردی پنج سال آینده** در حال تدوین می‌باشد. از آنجا که یکی از اولین گام‌ها در تدوین برنامه راهبردی کسب نظرات تمام ذی‌نفعان می‌باشد، جدول زیر باهدف استخراج چالش‌های فعلی و پیش‌روی جمعیت هلال احمر جمهوری اسلامی ایران طراحی شده است. از شما همکار گرامی خواهشمندم مهم‌ترین چالش‌های فعلی و آینده را به ترتیب در جدول زیر وارد کرده و سپس بر این اساس که آیا چالش درون سازمانی یا برون سازمانی است و اینکه جمعیت کنترل قابل توجهی بر آن دارد یا خیر دیگر ستون‌ها را با استفاده از «بله» و «خیر» تکمیل نمایید.

دکتر نامدار عبداللهمیان

معاون برنامه‌ریزی و امور مجلس جمعیت هلال احمر

ردیف	عوامل موثر بر تحقق اهداف و مأموریت‌های جمعیت	وضعیت		تحت کنترل جمعیت قرار دارد		نوع تاثیر بر اهداف جمعیت	
		درون سازمانی	برون سازمانی	بله	خیر	مثبت	منفی
۱							
۲							
۳							
۴							
۵							
۶							
۷							
۸							
۹							
۱۰							
۱۱							
۱۲							

چک لیست اولویت گذاری عوامل بر اساس چارچوب ارائه شده توسط دیوید

ردیف	فهرست نقاط قوت	ضریب اهمیت عامل نسبت سایر عوامل	میزان توانایی سازمان در بهره گیری از عامل مزبور			
			در شرایط موجود		در شرایط مطلوب	
			امتیاز		امتیاز	
			قوت	2<x<4	(ضریب اهمیت × امتیاز)	قوت
		0<x<100	ضعف	1<x<2	(ضریب اهمیت × امتیاز)	ضعف
S1	وجود سازوکار کارآمد جهت تصویب مقررات و دستورعمل های لازم برای اجرای وظایف جمعیت (شورای عالی و کمیسیون ها)					
S2	وجود دستورعمل ها و آیین نامه های تخصصی در تمام حوزه های فعالیت جمعیت					
S3	حسن شهرت و برندسازی جمعیت در سطح ملی و بین المللی					
S4	قابلیت دسترسی سریع و آسان به نیروهای داوطلب متخصص و آماده خدمت به جامعه					
S5	بهره مندی از پرسنل تحصیل کرده (۳۳٪ فوق لیسانس و دکتری و ۴۸٪ لیسانس)					
S6	وجود شبکه و ظرفیت گسترده ارائه خدمات امداد و نجات در سطح کشور (انبارها، پایگاه های امدادی)					

				گسترش نفوذ، آموزش‌ها و تاثیرگذاری جمعیت با تاسیس و سامان‌دهی شش هزار خانه هلال در سطح کشور باهدف افزایش تاب‌آوری جامعه در برابر مخاطرات با محوریت داوطلبان	S7
				بهره‌مندی از شبکه ارائه خدمات بهداشت، درمان و توان‌بخشی در سطح کشور	S8
				وجود مراکز درمانی در خارج از کشور (بیمارستان امام علی (ع) نجف)	S9
				بهره‌مندی از زیرساخت‌های سرمایه‌ای، بازرگانی و تولیدی (شامل شرکت نساجی هلال، سازمان تدارکات پزشکی)	S10
				موقعیت ممتاز جمعیت برای مشارکت و تعامل با نهادهای بین‌المللی جهت تحقق مأموریت‌های بشردوستانه	S11
				قابلیت پاسخگویی سریع و کارآمد به نیازهای بین‌المللی (تیم ERU بهداشت و درمان)	S12
				بهره‌مندی از بستر رسانه‌های مکتوب و مجازی برای اطلاع‌رسانی فعالیت‌ها و شبکه خبرنگاران داوطلب جهت تولید محتوای	S13
				وجود زیرساخت نسبتاً مطلوب آموزشی و پژوهشی شامل شبکه مربیان، کلاس‌های آموزشی و موسسات علمی و کاربردی و همچنین موسسات پژوهشی	S14
				استفاده از نظام اطلاعاتی مناسب در حادثه (GIS و DMIS)	S15
				جمع	

ردیف	فهرست نقاط ضعف	ضریب اهمیت عامل نسبت سایر عوامل	میزان توانایی سازمان در پاسخگویی به عامل مزبور			
			در شرایط موجود		در شرایط مطلوب	
			امتیاز		امتیاز	
			ضریب اهمیت × امتیاز)	قوت	قوت	ضریب اهمیت × امتیاز)
			0<x<100	1<x<2	ضعف	2<x<4
۱W	ضعف در تناسب اختیارات با مسئولیت‌ها و وجود نظام تصمیم‌گیری متمرکز					
۲W	تناسب نداشتن ساختار سازمانی با وظایف و مأموریت‌ها					
۳W	ناکافی بودن تعداد پرسنل (۵۰٪ چارت سازمانی تکمیل نشده است)					
۴W	پایین بودن عمر مدیریت در سطوح ارشد و میانی					
۵W	توزیع نامتوازن منابع انسانی میان صف و ستاد					
۶W	مشکلات سخت‌افزاری و نرم‌افزاری					
۷W	عدم استقرار نظام یکپارچه مدیریت، رصد و پایش فعالیت‌ها با استفاده از شاخص‌های کلیدی و استانداردها					
۸W	نارسایی در مولدسازی سرمایه‌های منقول و غیرمنقول و پایین بودن بهره‌وری شرکت‌های وابسته					
۹W	ضعف در استقرار بودجه‌ریزی مبتنی بر عملکرد و مدیریت توزیع منابع					
۱۰W	ضعف در مدیریت اقلام امدادی					

				ضعف در سازمان‌دهی و مدیریت سازمان‌های مردم‌نهاد، گروه‌های جهادی و چهره‌ها در راستای مأموریت‌های جمعیت	۱۱W
				سطح پایین وفاداری به اجرای برنامه‌های تدوین شده	۱۲W
				ضعف در کار گروهی و تیمی	۱۳W
				فربودگی بخشی از ابنیه و تاسیسات جمعیت	۱۴W
				عدم تناسب منابع مالی جمعیت با مأموریت‌های محوله	۱۵W
				ضعف در جذب و نگهداری داوطلبان و جوانان	۱۶W
				ضعف در روش‌های سریع، آسان، متنوع و مردم‌پسند برای جذب کمک‌های مردمی	۱۷W
				ضعف در فراگیرسازی آموزش‌های عمومی	۱۸W
				ضعف در ترویج و تبلیغ ارزش‌ها و خدمات جمعیت	۱۹W
				ضعف در استفاده اثربخش و کارا از منابع موجود (بژوهش‌ها، منابع انسانی و غیره)	۲۰W

رتبه	فهرست فرصت‌ها	عامل ضرب اهمیت عامل نسبت سایر	میزان توانایی سازمان در بهره‌گیری از عامل مزبور			
			در شرایط موجود		در شرایط مطلوب	نمره نهایی
			امتیاز	(ضرب اهمیت ×)	امتیاز	(ضرب اهمیت ×)

امتیاز)	2<x<4	فرصت	امتیاز)	2<x<4	فرصت	0<x<100		
	1<x<2	تهدید		1<x<2	تهدید			
							همراستایی اصول و ارزش های جمعیت با اصول اسلامی-ایرانی	۱۰
							جوان بودن جامعه ایرانی	۲۰
							اعتماد و مقبولیت مردمی به جمعیت	۳۰
							وجود زمینه جلب همکاری و تعامل با رسانه ها	۴۰
							نگاه مثبت و تعامل تشکل های مردم نهاد	۵۰
							نگاه مثبت و تعامل سازمان ها و نهادهای بین المللی	۶۰
							برخورداری از حمایت های ممتاز حاکمیت و دولت	۷۰
							الزامات قانونی و تقاضای بالا برای بهره مندی از خدمات آموزش عمومی جمعیت	۸۰
							وجود قوانین و مقررات (قانون مدیریت بحران، اساسنامه، آئین نامه های قانونی مدیریت بحران) متناسب با ماموریت های جمعیت	۹۰
							جمع	

ردیف	فهرست تهدیدها	ضرب اهمیت عامل نسبت سایر عامل	میزان توانایی سازمان در پاسخگویی به عامل مزبور					
			در شرایط موجود		در شرایط مطلوب		نمره نهایی	
			امتیاز		ضرب اهمیت × امتیاز)	امتیاز		
			فرصت	2<x<4		فرصت		2<x<4
			تهدید	1<x<2		تهدید		1<x<2
		0<x<100						
۱T	کاهش علاقه به مشارکت در فعالیت‌های داوطلبانه							
۲T	عدم تناسب انتظارات جامعه و مسئولین با تکالیف جمعیت							
۳T	بی‌ثباتی سیاسی و اقتصادی منطقه							
۴T	تنوع قومی و مذهبی و وجود حدود هفت میلیون آواره و پناهنده							
۵T	حادثه‌خیز بودن کشور							
۶T	عدم توسعه فرهنگ خودامدادی در جامعه							
۷T	آسیب‌پذیربودن جامعه از جنبه‌های اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی							

چک لیست اولویت گذاری عوامل بر اساس چارچوب ارائه شده توسط دکتر احمدوند

ردیف	نقاط قوت	ضریب اهمیت عامل نسبت سایر عامل ۱،۲، ۹...	میزان توانایی سازمان در بهره گیری از عامل مزبور			
			در شرایط موجود		در شرایط مطلوب	
			امتیاز ۱،۲، ۹...	نمره نهایی (ضریب اهمیت × امتیاز)	امتیاز ۱،۲، ۹...	نمره نهایی (ضریب اهمیت × امتیاز)
S ₁	وجود سازوکار کارآمد جهت تصویب مقررات و دستورعمل های لازم برای اجرای وظایف جمعیت (شورای عالی و کمیسیون ها)					
S ₂	وجود دستورعمل ها و آیین نامه های تخصصی در تمام حوزه های فعالیت جمعیت					
S ₃	حسن شهرت و برندسازی جمعیت در سطح ملی و بین المللی					
S ₄	قابلیت دسترسی سریع و آسان به نیروهای داوطلب متخصص و آماده خدمت به جامعه					
S ₅	بهره مندی از پرسنل تحصیل کرده (۳۳٪ فوق لیسانس و دکتری و ۴۸٪ لیسانس)					
S ₆	وجود شبکه و ظرفیت گسترده ارائه خدمات امداد و نجات در سطح کشور (انبارها، پایگاه های امدادی)					

				گسترش نفوذ، آموزش‌ها و تاثیرگذاری جمعیت با تاسیس و سامان‌دهی شش هزار خانه هلال در سطح کشور باهدف افزایش تاب‌آوری جامعه در برابر مخاطرات با محوریت داوطلبان	S ₇
				بهره‌مندی از شبکه ارائه خدمات بهداشت، درمان و توان‌بخشی در سطح کشور	S ₈
				وجود مراکز درمانی در خارج از کشور (بیمارستان امام علی (ع) نجف)	S ₉
				بهره‌مندی از زیرساخت‌های سرمایه‌ای، بازرگانی و تولیدی (شامل شرکت نساجی هلال، سازمان تدارکات پزشکی)	S ₁₀
				موقعیت ممتاز جمعیت برای مشارکت و تعامل با نهادهای بین‌المللی جهت تحقق مأموریت‌های بشردوستی	S ₁₁
				قابلیت پاسخگویی سریع و کارآمد به نیازهای بین‌المللی (تیم ERU بهداشت و درمان)	S ₁₂
				بهره‌مندی از بستر رسانه‌های مکتوب و مجازی برای اطلاع‌رسانی فعالیت‌ها و شبکه خبرنگاران داوطلب جهت تولید محتوی	S ₁₃
				وجود زیرساخت نسبتاً مطلوب آموزشی و پژوهشی شامل شبکه مرییان، کلاس‌های آموزشی و موسسات علمی و کاربردی و همچنین موسسات پژوهشی	S ₁₄
				استفاده از نظام اطلاعاتی مناسب در حادثه (DMIS و GIS)	S ₁₅
				جمع	

ردیف	نقاط ضعف	ضریب اهمیت عامل نسبت سایر عامل	میزان توانایی سازمان در پاسخگویی به عامل مزبور			
			در شرایط موجود		در شرایط مطلوب	
			امتیاز	نمره نهایی	امتیاز	نمره نهایی
		۱، ۲، ...، ۹	۹، ۸، ۷، ۶، ۵، ۴، ۳، ۲، ۱	(ضریب اهمیت × امتیاز)	۹، ۸، ۷، ۶، ۵، ۴، ۳، ۲، ۱	(ضریب اهمیت × امتیاز)
۱W	ضعف در تناسب اختیارات با مسئولیت‌ها و وجود نظام تصمیم‌گیری متمرکز					
۲W	تناسب نداشتن ساختار سازمانی با وظایف و ماموریت‌ها					
۳W	ناکافی بودن تعداد پرسنل (۵۰٪ چارت سازمانی تکمیل نشده است)					
۴W	پایین بودن عمر مدیریت در سطوح ارشد و میانی					
۵W	توزیع نامتوازن منابع انسانی میان صف و ستاد					
۶W	مشکلات سخت‌افزاری و نرم‌افزاری					
۷W	عدم استقرار نظام یکپارچه مدیریت، رصد و پایش فعالیت‌ها با استفاده از شاخص‌های کلیدی و استانداردها					
۸W	نارسایی در مولدسازی سرمایه‌های منقول و غیرمنقول و پایین بودن بهره‌وری شرکت‌های وابسته					
۹W	ضعف در استقرار بودجه‌ریزی مبتنی بر عملکرد و مدیریت توزیع منابع					
۱۰W	ضعف در مدیریت اقلام امدادی					

				ضعف در سازمان‌دهی و مدیریت سازمان‌های مردم نهاد، گروه‌های جهادی و چهره‌ها در راستای ماموریت‌های جمعیت	۱۱W
				سطح پایین وفاداری به اجرای برنامه‌های تدوین شده	۱۲W
				ضعف در کار گروهی و تیمی	۱۳W
				فرسودگی بخشی از ابنیه و تاسیسات جمعیت	۱۴W
				عدم تناسب منابع مالی جمعیت با ماموریت‌های محوله	۱۵W
				ضعف در جذب و نگهداری داوطلبان و جوانان	۱۶W
				ضعف در روش‌های سریع، آسان، متنوع و مردم‌پسند برای جذب کمک‌های مردمی	۱۷W
				ضعف در فراگیرسازی آموزش‌های عمومی	۱۸W
				ضعف در ترویج و تبلیغ ارزش‌ها و خدمات جمعیت	۱۹W
				ضعف در استفاده اثربخش و کارا از منابع موجود (پژوهش‌ها، منابع انسانی و غیره)	۲۰W
				جمع	

پیوست ب

چالش‌ها و اولویت‌های معاونت بین‌الملل

ردیف	اولویت‌ها	چالش‌ها و مشکلات
۱	جذب و بکارگیری نیروی انسانی متخصص	موانع اداری و قانونی فراروی جذب و به‌کارگیری نیروی انسانی متخصص
۲	برگزاری دوره‌های آموزشی تخصصی ویژه کارکنان به منظور توانمندسازی آنان	کمبود تجهیزات و ملزومات اداری لازم جهت پیشبرد و تسریع در فعالیتهای معاونت (تجهیزاتی از قبیل لپ تاپ، تبلت، فلش و غیره)
۳	آشناسازی ارکان و شعب جمعیت با سیاست‌ها، مقررات و ضوابط بین‌المللی حاکم بر نهضت بین‌المللی صلیب سرخ و هلال احمر	وجود بروکراسی اداری و همپوشانی و موازی کاری برخی از سازمان‌ها و معاونت‌ها با فعالیتهای جاری بین‌الملل
۴	آموزش و تربیت نیروی انسانی متخصص جهت حضور و مشارکت در مجامع بین‌المللی	عدم ارسال به موقع پاسخ به مکاتبات معاونت امور بین‌الملل از سوی سایر سازمان‌ها و معاونت‌های جمعیت
۵	تقویت و گسترش هدفمند همکاری‌های دوجانبه با جمعیت‌های ملی عضو فدراسیون بین‌المللی طبق اهداف و سیاست‌های کلان جمعیت	احساس نیاز استان‌ها به دوره‌های آموزشی آشنایی با نهضت بین‌المللی صلیب سرخ و هلال احمر
۶	دوره آموزشی آشنایی با نهضت بین‌المللی صلیب سرخ و هلال احمر در سطوح مختلف مدیریتی در استان‌ها	

اولویت‌ها و چالش‌های معاونت توسعه و پشتیبانی

ردیف	اولویت‌ها	چالش‌ها و مشکلات
۱	تاسیس مرکز تغییرات اقلیمی	عدم تطابق قوانین و اسناد بالادستی با نقش‌های جمعیت
۲	تکمیل بانک‌های اطلاعاتی و ایجاد داشبورد مدیریتی	نبود سامانه‌های لجستیک (به‌عنوان مثال در حوزه انبارگردانی)
۳	تدوین دستورعمل‌های حوزه IT	کمبود پرسنل و ناهمخوانی آنها با شرح شغل
۴	تاکید بیشتر بر پدافند غیرعامل	توسعه ناکافی در حوزه‌های سخت‌افزاری، نرم‌افزاری، انسان افزار و سازمان افزار
۵	ایجاد سامانه انبارگردانی و کاهش مداخله پرسنل	کسبی بودن بخش قابل توجهی از خدمات و فرآیندهای جمعیت
۶	هوشمندسازی نظام لجستیک	
۷	راه‌اندازی سامانه برنامه‌ریزی منابع سازمان (ERP)	
۸	ایجاد سامانه Navigation	
۹	اصلاح ساختار نگهداری و تبادل داده داروخانه‌ها	
۱۰	بروزرسانی و تجمیع اطلاعات مراکز درمانی خارج کشور	
۱۱	توسعه اپلیکیشن هلال	
۱۲	طراحی رصدخانه	

چالش‌ها و اولویت‌های معاونت آموزش، پژوهش و فناوری

ردیف	اولویت‌ها	چالش‌ها و مشکلات
۱	حمایت‌طلبی و گسترش همکاری با وزارتخانه‌های آموزش و پرورش، علوم و دیگر ذی‌نفعان در زمینه آموزش همگانی	استفاده ناکافی از نتایج پژوهش‌ها به علت نیازمحور نبودن
۲	استفاده از ابزارهای نوین آموزش (به‌ویژه در حوزه آموزش مجازی) مانند AR و VR	عدم تناسب امکانات موجود با اهداف آموزشی تعریف شده
۳	نیازمحور ساختن نظام پژوهش جمعیت	ترکیب و مهارت‌های پرسنل
۴	شناسایی حوزه‌های با بالاترین سطح تاثیرگذاری جمعیت	نبود سازوکار اولویت‌گذاری نقش‌ها و مسئولیت‌ها
۵	شناسایی فعالیت‌های غیرمولد	مشکلات مالی و بودجه‌ای
۶	تخصصی ساختن آموزش‌های همگانی بر حسب و تحصیلات و غیره	
۷	شناسایی تجربیات دیگر کشورها و بومی ساختن آنها	
۸	ایجاد سامانه‌های اطلاعاتی مناسب	

چالش‌ها و اولویت‌های معاونت بهداشت، درمان و توانبخشی

اولویت‌ها و چالش‌های اداره کل توانبخشی

ردیف	اولویت‌ها	چالش‌ها و مشکلات
توسعه مراکز		
۱	فعال سازی مراکز ارتوپدی فنی و استفاده بهینه از منابع موجود	۱- نیاز به تغییر نگرش در جمعیت نسبت به اهمیت و جایگاه توانبخشی؛ ۲- تأمین بودجه منطقی و به موقع در سطح کشور برای تهیه مواد و قطعات اولیه مورد نیاز؛ ۳- ایجاد عوامل انگیزشی کافی و منطقی برای به کارگیری نیروی انسانی با کیفیت؛ ۴- تصویب زیر ساخت‌های لازم (آئین نامه و دستورعمل‌های مرتبط).
۲	تکمیل و ارتقاء خدمات پایه توانبخشی در کلیه مراکز استانها	۱- عدم تخصیص بودجه کافی جهت استاندارد سازی فضای فیزیکی و تجهیزات مورد نیاز؛ ۲- غیر استاندارد بودن فضای پیشنهادی استان‌ها؛ ۳- وجود محدودیت ها در به کارگیری نیروی انسانی متخصص.
۳	راه اندازی کلینیک های تخصصی و چند تخصصی توانبخشی مبتنی بر رویکرد بیمار محوری در کلیه مراکز استانها بر اساس نیاز سنجی و امکان سنجی منطقه ای	۱ - عدم وجود زیرساخت برای به کارگیری نیروی انسانی متخصص مورد نیاز؛ ۲- عدم تخصیص بودجه کافی جهت تأمین فضای فیزیکی و تجهیزات مورد نیاز؛ ۳- عدم وجود زیرساخت مناسب برای قرارگیری در سیستم ارجاع وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی.
۴	راه اندازی اولین مرکز توانبخشی تحت حاد	۱- عدم تخصیص بودجه کافی جهت تأمین فضای فیزیکی و تجهیزات مورد نیاز؛ ۲- عدم وجود زیرساخت برای به کارگیری نیروی انسانی متخصص مورد نیاز.
۵	توسعه واحدهای توانبخشی در سایر شهرستان‌ها بر اساس آمایش سرزمینی با اولویت مناطق محروم و کم برخوردار	۱- عدم تخصیص بودجه کافی جهت تأمین فضای فیزیکی و تجهیزات مورد نیاز؛ ۲ - غیر استاندارد بودن فضای پیشنهادی استان‌ها؛ ۳- وجود برخی مشکلات برای بکارگیری نیروی انسانی متخصص.

۶	استانداردسازی فضای فیزیکی مراکز توانبخشی	۱-عدم تخصیص بودجه مورد نیاز؛ ۲-قدمت بالای ساختمان اکثر مراکز توانبخشی؛ ۳-نامناسب بودن موقعیت جغرافیایی و فضای فیزیکی اختصاص یافته به مراکز توانبخشی؛ ۴-مستهلك و قدیمی بودن تجهیزات موجود در اکثر مراکز توانبخشی.
تحقیق و توسعه		
۷	انعقاد تفاهم نامه های همکاری با وزارتخانه ها و دانشگاه ها در زمینه همکاری های مشترک آموزشی، پژوهشی های کاربردی و محصول محور در حوزه توانبخشی	۱-عدم تخصیص بودجه کافی و به موقع؛ ۲-عدم وجود قوانین مصوب و مشخص جهت حمایت های ویژه مادی و معنوی از تعاملات با شرکت ها با توجه به برنامه های کلان و ملی کشور؛ ۳-عدم تخصیص بودجه لازم جهت اجرای پژوهش های خرد و غیر کلان تخصصی در حوزه توانبخشی و وابستگی بودجه ای این پژوهش ها به معاونت آموزش، پژوهش و فناوری جمعیت؛ ۴-عدم تخصیص بودجه لازم جهت انعقاد قراردادهای منضم به تفاهم نامه های منعقد؛ ۵-وجود بروکراسی اداری دست و پاگیر در جمعیت؛ ۶-عدم وجود قراردادهای تیپ تخصصی و مناسب جهت همکاری های مشترک.
۸	انعقاد قرارداد همکاری مشترک با دانشگاه ها و موسسات دانش بنیان جهت انتقال فناوری و بومی سازی ساخت تجهیزات، مواد اولیه و قطعات توانبخشی و تکنولوژی های مورد نیاز حوزه توانبخشی	۱-وجود بروکراسی اداری دست و پا گیر در جمعیت؛ ۲-عدم وجود قوانین مصوب و مشخص جهت حمایت های ویژه مادی و معنوی از تعاملات با شرکت ها با توجه به برنامه های کلان و ملی کشور؛ ۳-عدم تخصیص بودجه کافی و به موقع.
۹	تقویت و توسعه فرهنگ تحقیق و توسعه جهت بهره برداری مناسب از دانش ضمنی مناسب در سازمان	۱-محدودیت های بودجه ای جهت تشویق و ترغیب پرسنل به فعالیت های پژوهشی و نوآورانه؛ ۲-عدم همکاری موثر مدیران ارشد جمعیت در امر تحقیق و توسعه؛ ۳-عدم تخصیص بودجه لازم جهت تکمیل بنیه علمی ساختار تحقیق و توسعه (اعم از خرید کتاب های مرجع جدید، کتاب، فایل های PDF، هزینه کارگاه های آموزشی و پژوهشی و ...) ۴-عدم امکان به کارگیری نیروهای تخصصی مورد نیاز.

ارائه خدمات		
۱۰	ارائه خدمات توانبخشی با تکنیک‌های روز دنیا	۱- عدم تخصیص بودجه کافی جهت برگزاری دوره‌های آموزشی با رویکرد آموزش تکنیک‌های روز دنیا؛ ۲- کمبود نیروی انسانی ثابت و ماندگار جهت حفظ و تداوم تجربیات اندوخته شده؛ ۳- تمایل به ارائه خدمات به روش سنتی در اکثر پرسنل و مقاومت در برابر تغییرها.
۱۱	تأمین مواد اولیه، قطعات و تجهیزات پایه و نوین توانبخشی	۱- افت شدید کیفیت به دلیل عدم تخصیص بودجه کافی جهت خرید قطعات از برندهای معتبر؛ ۲- عدم امکان خرید مواد اولیه و قطعات از برندهای معتبر به دلیل وجود تحریم ظالمانه و محدودیت‌های قانونی؛ ۳- عدم تأمین به موقع مواد و قطعات توانبخشی به دلیل تخصیص ناکافی و در زمان نامناسب؛ ۴- توزیع ناکافی به دلیل عدم تناسب بین نیاز واقعی استان‌ها با منابع موجود در انبار مرکزی؛ ۵- عدم تنوع قطعات و حق انتخاب برای مددجو به دلیل محدودیت‌های قانونی؛ ۶- افزایش قیمت تمام شده خدمات به دلیل عدم تخصیص ارز دولتی به شرکت‌های تأمین کننده مواد اولیه، قطعات و تجهیزات توانبخشی و عدم پوشش بیمه‌ای خدمات.
۱۲	ارائه خدمات توانبخشی در شرایط اضطرار	۱- عدم وجود پرسنل ثابت تخصصی جهت دریافت آموزش‌های مربوطه و تشکیل تیم‌های توانبخشی در حوادث؛ ۲- عدم انسجام لازم در تشکیل کمیته های تخصصی؛ ۳- کمبود بودجه جهت برگزاری مانورهای تخصصی.
نیروی انسانی		

۱۳	جذب و استخدام حداقل نیروی تخصصی مورد نیاز در مراکز توانبخشی سراسر کشور	۱- بازنشستگی تعداد زیادی از پرسنل تخصصی شاغل در حوزه توانبخشی در دهه اخیر و عدم تخصیص سهمیه مناسب جهت استخدام نیروی انسانی ثابت؛ ۲- افزایش ریسک رقابت مراکز جمعیت با سایر مراکز در ارائه خدمات به دلیل به کارگیری نیروهای پُرکیس؛ ۳- عدم امکان سرمایه گذاری در آموزش پرسنل قراردادی؛ ۴- عدم امکان تخصیص پست های کلیدی و نظارتی به پرسنل قراردادی.
۱۴	بازنگری و اصلاح تشکیلات سازمانی حوزه توانبخشی در تمامی مراکز صف و ستاد متناسب با توسعه توانبخشی در کشور	۱- طولانی بودن روند بازنگری و تصویب تشکیلات سازمانی؛ ۲- کاهش انگیزه پرسنل تخصصی به دلیل عدم امکان ارتقاء شغلی برای پرسنل مجرب و ماهر در حوزه توانبخشی با توجه به کوچک سازی تشکیلات توانبخشی در سنوات گذشته.
۱۵	ارزیابی و ارتقاء سطح علمی و مهارتی پرسنل متناسب با نیاز مراجعین و دستاوردهای پیشرفته و به روز دنیا	۱- عدم تخصیص بودجه کافی و به موقع؛ ۲- عدم امکان حفظ و ارتقاء سطح دانش و مهارت پرسنل موجود به دلیل قراردادی بودن و عدم ثبات آنها؛ ۳- افزایش هزینه آموزش های تخصصی برای پرسنل خرید خدمت و ضرورت تکرار آموزش برای افراد جدید؛ ۴- عدم امکان برگزاری دوره های آموزشی خارجی به دلیل مشکلات مربوط به حضور مدرسین خارجی در کشور از جمله کسب مجوز از اداره کل امور اتباع و مهاجرین خارجی (بافیا).
استراتژیک و فرآیندی		
۱۶	تقویت و تحکیم تعاملات درون و برون سازمانی در راستای پیشبرد اهداف کلان حوزه توانبخشی در کشور	۱- عدم استقرار نظام جامع آماری در سطح کشور؛ ۲- عدم دسترسی به اطلاعات آماری صحیح در سطح جمعیت و کشور؛ ۳- عدم امکان برقراری ارتباطات درون سازمانی مورد نیاز جهت پیشبرد اهداف؛ ۴- عدم تخصیص بودجه لازم جهت تأمین و استقرار نرم افزار مورد نیاز.
۱۷	تدوین، بازنگری و تصویب آئین نامه ها و دستور عمل های مرتبط با حوزه توانبخشی	زمانبر شدن بیش از حد تصویب آئین نامه ها و دستور عمل ها به دلیل تغییرات پیاپی مدیران ارشد

۱۸	تأمین نرم افزارهای مدیریتی (دانشبورد مدیریتی، انبار، قیمت تمام شده خدمات، محاسبه ارزش خدمات پرسنل و ...)	۱-عدم تخصیص بودجه لازم؛ ۲- مشخص نبودن مرجع تأمین کننده نرم افزارهای مورد نیاز به دلیل تغییرات پیاپی مدیران ارشد؛
۱۹	برنامه ریزی در راستای هدایت بودجه های حمایتی جمعیت در مسیر خدمات تأثیر گذار	عدم شفافیت در سیاست گذاری کلان جمعیت در اولویت های درمانی و توانبخشی جهت جذب مناسب بودجه های حمایتی در مراکز توانبخشی سراسر کشور
۲۰	پایش مستمر عملکرد مراکز	۱-عدم استقرار نرم افزارهای مورد نیاز؛ ۲-کمبود بودجه و نیروی انسانی متخصص جهت بازدیدهای دوره ای از مراکز توانبخشی؛ ۳-عدم همکاری برخی مراکز در ارائه اطلاعات صحیح.
۲۱	پوشش بیمه ای خدمات توانبخشی	۱-عدم حصول نتیجه از رایزنی های مدیران ارشد جمعیت با مسئولین ارشد حوزه بیمه کشور در خصوص تحت پوشش بیمه قراردادن تمامی خدمات توانبخشی به ویژه ارتز-پروتز؛ ۲- عدم آگاهی و شناخت مراجع ذی صلاح از اهمیت ارائه خدمات توانبخشی برای افراد دارای ناتوانی و یا کم توانی با توجه به شرایط اقتصادی جامعه و بالا بودن هزینه های درمانی مذکور.
۲۲	استقرار نظام مند سیستم ارجاع	عدم همکاری وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی در ارجاع بیمار توسط پزشکان متخصص به مراکز توانبخشی جمعیت هلال احمر به ویژه در خصوص کلینیک های تخصصی و چند تخصصی با رویکرد بیمارمحوری.
۲۳	ارتقاء سطح همکاری با سمن ها و خیرین	۱-عدم استفاده کامل از ظرفیت سمن ها و خیرین با توجه به ضرورت های اولویت دار حوزه توانبخشی؛ ۲- کاهش اعتماد عمومی جامعه به دلیل عدم شفافیت در هزینه کرد از محل کمک های مردمی.

اولویت‌ها و چالش‌های اداره کل سلامت خارج از کشور

ردیف	اولویت‌ها	چالش‌ها و مشکلات
۱	تحقق تبصره ۲ ماده ۳ اساسنامه جمعیت	عدم وجود ردیف خاص در بودجه کل کشور جهت فعالیت‌های مراکز سلامت خارج کشور و وابستگی این اقدامات به بودجه داخلی هلال احمر
۲	تعیین و تصویب چشم‌انداز کلی و سیاست‌های کلان جمعیت در سلامت خارج از کشور	تغییر استراتژی و سیاست‌های کلان جمعیت در سلامت خارج از کشور با تغییر مدیران ارشد جمعیت
۳	بسترسازی و ایجاد زمینه لازم جهت فعالیت‌های اقتصادی به منظور معرفی توانمندی‌ها و ظرفیت‌های جمعیت و کشور	عدم شناسائی و شناخت ظرفیت‌های داخلی (اعم از محصولات دارای صرفه صادراتی در حوزه بهداشت و سلامت) و شرکت‌های دولتی و خصوصی جهت همکاری
۴	تضمین تحقق اهداف، نظام‌مندی و شفافیت در هدایت مراکز سلامت خارج از کشور و پیشگیری از تصمیم‌گیری‌های مقطعی و سلیقه‌ای	توصیه افراد خارج از جمعیت مبنی بر توسعه یا ایجاد مراکز در کشورهای فاقد توجیه فنی وجود بینش‌های متعدد و افراد موافق و مخالف حضور جمعیت در کشورهای هدف (تغییر ناگهانی سیاست‌های کشور برای حضور در خارج کشور)
۵	اولویت‌دهی به پروژه‌های پیشنهادی و مشکلات بنیادین کشور میزبان پروژه‌های آموزشی، بهداشتی و پیشگیرانه به منظور ارتقاء سطح آگاهی عمومی ارائه آموزش‌های تخصصی در زمینه پاسخ به سوانح و خدمات توانبخشی	عدم پشتیبانی کامل از فعالیت‌های سلامت در کشورهای هدف به دلیل مشکلات و محدودیت‌ها، به‌ویژه ارسال منابع ارزی
۶	تمرکز مدیریت و محوریت خاص در اقدامات بین‌المللی در حوزه امور بشر دوستانه - صادراتی و بازرگانی	عدم وجود محوریت خاص در اقدامات بین‌المللی در حوزه امور بشر دوستانه - صادراتی و بازرگانی و پراکندگی حوزه‌های تصمیم‌گیر در این خصوص
۷	نظارت نظام‌مند بر عملکرد مراکز شامل نظارت مستقیم و غیر مستقیم از طریق نرم‌افزار و عدم استفاده از فناوری‌های نوین	فقدان نظارت سیستماتیک بر عملکرد مراکز شامل نظارت مستقیم و غیر مستقیم از طریق نرم‌افزار جامع HIS
۸	اطلاع‌رسانی و توجیه و اقناع دولتمردان و جامعه در خصوص لزوم دیپلماسی سلامت	عدم اطلاع‌رسانی عمومی و توجیه و اقناع مبادی مترتب و جامعه در خصوص دیپلماسی سلامت

۹	ضرورت توجه بیشتر به مبحث گردشگری درمانی توسط جمعیت با توجه به پتانسیل‌های موجود	عدم برنامه‌ریزی منسجم و تمرکز حوزه سیاستگذاری، برنامه‌ریزی و اجرا در خصوص گردشگری سلامت
۱۰	تمرکز بودجه‌های مربوط به کمک‌های بشردوستانه بر سایر کشورها و تمرکز خدمات بین‌المللی با هدف‌گذاری و اثرگذاری بلندمدت	عدم تمرکز بودجه‌های مربوط به کمک‌های بشر دوستانه به سایر کشورها و تعدد خدمات بین‌المللی غالباً بدون هدف‌گذاری بلندمدت
۱۱	تخصیص منبع پایدار و اعتبارات در خصوص برنامه‌های توسعه‌ای و پروژه‌های بین‌المللی	کمبود اعتبارات در خصوص برنامه‌های توسعه‌ای و پروژه‌های مشترک بین‌المللی و تخصیص منابع پایدار و عدم تحقق منبع مصوب

اولویت‌ها و چالش‌های اداره دارویی

ردیف	اولویت‌ها	چالش‌ها و مشکلات
۱	استفاده از نرم‌افزار واحد جهت داروخانه‌های جمعیت در سطح کشور	عدم وجود سامانه نظارتی نرم‌افزاری جامع، جهت پایش خریدها و تبادلات داروخانه‌ها به‌صورت الکترونیکی
۲	امکان استفاده موثر از داروخانه‌های جمعیت به‌عنوان عرصه خدمات دارویی	نبود نظام مدیریتی کارآمد داروخانه‌های جمعیت برای تشویق و تحذیر مادی و معنوی
۳	نیاز ارتباط قویتر با دانشگاه‌های علوم پزشکی برای تخصیص مناسب داروهای خاص	متناسب نبودن حجم فعالیت در داروخانه‌های جمعیت با پرداخت حقوق و مزایا
۴	بازتعریف داروخانه‌های جمعیت و احیای جایگاه استراتژیک تامین داروهای خاص	عدم تعیین تکلیف نیروهای مازاد برخی داروخانه‌های جمعیت در استان‌ها
۵	استخدام نیروهای کارآمد و با تجربه در داروخانه‌های جمعیت در سطح کشور	عدم برنامه‌ریزی در متحد الشکل نمودن سر درب‌های داروخانه جمعیت در سطح کشور
۶	ارتقاء کمی و کیفی داروخانه‌های جمعیت در خدمت‌رسانی با کمک‌های حمایتی در مناطق محروم	عدم تناسب اختیارات با مسئولیت‌ها در داروخانه‌ها
۷	بررسی و پایش خریدهای اقلام دارویی داروخانه‌های جمعیت در بازه زمانی سه ماهه بر اساس دستورعمل ابلاغی	توجه ناکافی به برنامه‌ریزی و نظارت در سطوح کمیته توسعه خدمات دارویی استان‌ها
۸	تهیه اقلام دارویی درخواستی مراکز درمانی جمعیت در خارج از کشور به‌صورت کامل	فراز و نشیب ارسال محموله‌های دارویی به مراکز درمانی با توجه به تحریم‌های ظالمانه علیه ایران

**اولویت‌ها و چالش‌های
اداره کل بهداشت و درمان**

الف- بهداشت و درمان داخل کشور

ردیف	اولویت‌ها	چالش‌ها و مشکلات
۱	توسعه خدمات بهداشتی	فقدان نگاه اصولی جهت توسعه خدمات به‌عنوان خواستگاه و همچنین استقلال مالی جمعیت؛
۲	توسعه خدمات درمانی	فقدان برنامه جامع و بلندمدت؛ عدم تخصیص منابع مالی؛ کسر ۵٪ ذخیره احتیاط از کل درآمد-تعرفه خدمات.
۳	تامین نرم افزار تحت وب	عدم تخصیص منابع مالی
۴	انسجام فعالیت‌های درون سازمانی جهت بهره‌گیری از منابع خیرین	فقدان برنامه یکپارچه و ضعف در هماهنگی‌های درون بخشی
۵	ارتقاء سطح همکاری و هماهنگی‌های درون و برون بخشی مبتنی بر وظایف دبیرخانه سلامت و امنیت غذایی	پراکندگی تصمیمات و فعالیت‌ها — عدم برنامه‌ریزی جهت بهره‌گیری از منابع موجود

ب- حوزه بهداشت و درمان اضطراری

ردیف	اولویت‌ها	چالش‌ها و مشکلات
۱	به‌روزرسانی واحدهای بهداشت و درمان اضطراری موجود و تامین واحدهای جدید (EMT) بر اساس طرح آمایش سرزمینی	عدم دریافت بودجه تملک و دارائی‌ها در طی ۵ سال اخیر
۲	توان افزایش اعضای تیم‌های بهداشت و درمان اضطراری	عدم تخصیص بودجه‌های هزینه‌ای
۳	میزبانی و حضور در دوره‌های تخصصی بین‌المللی	هماهنگی‌های عدیده و زمان‌بر برون سازمانی
۴	ارتباط موثر و به هنگام با مبادی ذی‌ربط وزارت بهداشت ، درمان و آموزش پزشکی جهت انجام تکالیف قانون مدیریت بحران (ماده ۱۴)	فقدان برنامه منسجم دو حوزه جهت تعیین مصادیق و نحوه همکاری‌های طرفین در آمادگی و پاسخ به حوادث و سوانح
۵	تغییر ساختار تشکیلاتی موجود	ساختار تشکیلاتی غیرمتناسب با وظایف و مأموریت‌ها در سطوح ستادی و

	استان‌ها	
۶	توسعه واحدهای پاسخ اضطراری (ERU) جهت حضور در عملیات بین‌المللی	عدم تخصیص بودجه متناسب و همچنین هماهنگی‌های عدیده و زمان بر دورن سازمانی
۷	ایجاد هماهنگی‌های درون سازمانی جهت آمادگی و پاسخ به سوانح	فقدان برنامه یکپارچه و عدم بهره‌گیری مناسب از منابع موجود

چالش‌ها و اولویت‌های سازمان جوانان

ردیف	اولویت‌ها	چالش‌ها و مشکلات
۱	گسترش فعالیت‌های مجازی (از جمله مهتاب و افسر تولید محتوی)	نیاز به اصلاح ساختار سازمانی (در سال ۱۳۸۳، ۱۴۰ پست وجود داشته و اکنون به ۷۰ مورد کاهش یافته است)
۲	تغییرات اقلیم (آموزش و توانمندسازی) و محیط زیست	مشکلات جدی در بخش نظام فکری و جوان نبودن بخش اعظم پرسنل
۳	ترویج گفتگو، صلح و همزیستی اجتماعی	مشکلات مالی و بودجه‌ای (بودجه سال ۱۴۰۰ برابر با ۲۵٪ بودجه ۱۳۹۰ سازمان بوده است)
۴	بهداشت و سلامت (تیم‌های حمایت روان و اسکان و تغذیه اضطراری)	هماهنگی با نهادهای بالادستی مانند وزارت ورزش و جوانان، بسیج، سازمان دانش‌آموزی
۵	تقویت امید و نشاط در جامعه	نداشتن امکانات و تجهیزات کافی (به‌ویژه در مقایسه با نهادهای رقیب خارجی)

چالش‌ها و اولویت‌های سازمان امداد و نجات

ردیف	اولویت‌ها	چالش‌ها و مشکلات
۱	متناسب‌سازی فرآیندهای پاسخ به سوانح و حوادث بر اساس آخرین فناوری روز جهان	نبود سازوکار توزیع اقلام در مناطق بحران زده
۲	حرکت به سمت فناوری‌های نوین برای شناسایی ساکنین و غیرساکنین به هنگام بروز بلایا و حوادث	انتظارات غیرواقعی از جامعه امدادگران
۳	ایجاد سامانه توزیع اقلام امدادی	کمبود شدید نیروی انسانی (حرکت از داوطلبی به سمت نیروی ثابت) تعداد پایگاه‌ها باید از ۶۰۰ به ۳۰۰۰ و تعداد پرسنل از ۳۶۰۰ به ۱۲،۰۰۰ برسد
۴	استفاده از پهپاد در عملیات‌های جستجو و نجات	پیروی از قوانین اداری و استخدامی برای اداره امور جمعیت
۵	تقویت همکاری بازیگران مختلف برای ایجاد نظم و امنیت در مناطق بحران زده	استفاده از سامانه ستاد موجب افزایش ۳۰٪ مخارج شده است
۶	شناسایی جوامع هدف و نیازهای مناطق مختلف پیش از بروز بحران	تجمع حساب‌های جمعیت موجب بروز مشکلاتی در گردآوری کمک‌های مردمی شده است
۷	ارسال اقلام به مناطق بحران زده با استفاده از پهپاد	وجود ساختارهای نامناسب موجب کاهش کارایی جمعیت شده است (در سال ۱۳۷۲ سقف خریده‌های سازمانی ۳ برابر استان‌های درجه یک بوده است ولی در سال ۱۳۹۲ به ۳۰۰ میلیون تومان رسیده است)

۸	افزایش تعداد انبارها از ۱۲۸ به ۵۷۳	وابستگی بالا به ستاد برای اجرای برنامه‌ریزی‌های انجام شده (سامانه هوشمند انبارگردانی؛ دستورعمل درجه‌بندی کارکنان سازمان امداد و نجات هنوز در ستاد تصویب نشده است)
۹	ایجاد سامانه هوشمند انبارگردانی	از زمان تاسیس معاونت آموزش، آموزش‌های تخصصی از سازمان امداد و نجات خارج شده‌اند
۱۰	نبود سامانه آمایش داوطلبان آماده به کار	ناهماهنگی انتظارات سیاست‌گذاران و جامعه با ظرفیت‌های جمعیت
۱۱	افزایش تاکید بر پیشگیری	شبکه امداد و نجات مبتنی بر نیازهای جامعه و قوانین فعلی کشور نیست
۱۲	ایجاد نظام رتبه‌بندی شعبه‌ها باهدف ایجاد نظام تخصیص بودجه	توجه ناکافی به بحث HSE
۱۳	طرح آمایش سرزمین حوزه امداد و نجات	
۱۴	ایجاد پرونده سلامت شغلی	
۱۵	تعریف شناسنامه خدمات	
۱۶	شناسایی Best Practice ها	
۱۷	برگزاری دوره تربیت ارزیاب	

