|  |
| --- |
| * **عنوان:**   **بررسی دلایل خروج نیروی انسانی متخصص از واحدهای مستمری ادارات کل و شعب و شناسایی نیازها، الزامات و راهکارهای حفظ و نگهداشت آنان در همین واحدها** |
| * **نوع خروجی حاصل از انجام پژوهش:**   **طرح پژوهشی□ گزارش کارشناسی□ سند سیاستگذاری □** |
| * **عنوان برنامه راهبردی کلان و بخشی مرتبط با پژوهش:** |

#### «طرح پژوهشی»

###### استانداردترین تولید علمی شناخته شده است که منطبق با اصول علمی روش تحقیق انجام می‌شود. مراحل اجرای طرح پژوهشی شامل نیازسنجی پژوهشی (از طریق طرح سالانه نیازسنجی پژوهشی سازمان)، تعیین عنوان، شرح خدمات، دریافت پروپوزال، ارزیابی و تایید پروپوزال توسط شورای پژوهش، انعقاد قراداد، انجام پژوهش، داوری علمی وتایید نهایی شورای پژوهش می‌باشد.

#### «سند سیاست‌گذاری»[[1]](#footnote-1)

###### ‌»سند سیاست‌گذاری»، گزارشی کوتاه، بی‌طرفانه و موجز در پاسخ به یک سوال مشخص یا راجع به یک مسئله خاص‌‌ است که استاندارد صلاحیت برای تهیه سند سیاست گذاری، افراد خبره هستند. این گزارش شامل سه بخش زیر می‌شود.

###### بخش اول که به آن «خلاصه مدیریتی[[2]](#footnote-2)» خواهیم گفت، بر روی جلد گزارش، ضمن بیان مشکل در یک یا دو سطر، به ارایه راهکارهای اجرایی منطقی برای آن در حداکثر نصف صفحه می‌پردازد.

###### بخش دوم که گزارش اصلی را تشکیل می‌دهد و در 3 تا 5 صفحه مطابق چارچوب تعیین شده تهیه می‌شود، «پیشنهادات سیاست‎‌گذاری[[3]](#footnote-3)» نامیده می‌شود.

###### بخش سوم که به تحلیل دقیق موضوع و ارایه اسناد پشتیبان آن می‌پردازد، «یادداشت سیاست‌گذاری[[4]](#footnote-4)» نام دارد. هر یک از این سه بخش برای اهداف خاص و مخاطبان ویژه خود تهیه می‌شوند.

#### «گزارش کارشناسی»

شامل ارایه یک گزارش کامل در خصوص یک موضوع خاص مورد نظر است که به یک فرد مجری با سطح صلاحیت حداقل «محقق» واگذار می‌شود تا در مدت زمان چند روز تا حداکثر 3 ماه، گزارش مورد نظر را منطبق با فرمت ارایه شده تهیه و ارایه نماید.

* **بیان و توصیف مسئله**

بی‌شک سرمایه انسانی عاملی مؤثر در رشد و توسعه یک سازمان به‌شمار می‌‌آید. سازمان‌ها بدون وجود نيروي انساني نه‌ تنها مفهومي‌ ندارند، بلكه اداره آن‌ها نيز ميسر نخواهد بود. حتي با وجود گسترش فناوری در سازمان‌ها، همچنان نقش انسان به عنوان عاملي حياتي و راهبردي در بقاي سازمان، كاملاً مشهود است. منابع انساني ارزشمندترين منبع سازمان‌هاي امروزي به شمار مي‌آيند چراكه به تصميمات سازماني شكل داده، مسائل و مشكلات سازمان را حل نموده و بهره‌وري را عينيت مي‌بخشند. از این‌رو همواره در سازمان‌ها سهم قابل توجهی از منابع صرف آموزش نیروی انسانی می‌شود. اما بعضاً زمانی‌که باید سرمایه انسانی مورد بهره‌برداری قرار گیرد، از سازمان خارج شده و زیان جبران‌ناپذیری متوجه سازمان‌ها می‌کند. شناسایی علل این خروج و تلاش برای حل آن می‌تواند در افزایش ماندگاری این افراد نقش مهمی داشته باشد.

 به نظر می‌رسد برای تحقق اهداف یک سازمان و در راستای بهبود عملکرد آن، جلب‌رضايت كاركنان به اندازة جلب رضايت مشتريان از اهميت ويژه‌اي برخوردار است. رضايت شغلي ازجمله سازه‌هايي است كه در علم مديريت جايگاه ويژه‌اي را به خود اختصاص داده است و متخصصين بهره‌وري اعتقاد دارند كه با افزايش رضايتمندي شغلي، مي‌توان شاهد توسعه منابع انساني بود. عوامل گوناگوني در رضايتمندي شغلي مؤثر است كه از جملة اين عوامل مي‌توان به عوامل شخصيتي، اجتماعي و سازماني اشاره داشت.

سازمان تامین اجتماعی به واسطه پهنه وسیع پوشش خدماتی که ارائه می‌دهد دارای منابع انسانی در حوزه بیمه، درمان، سرمایه‌گذاری و... می‌باشد. بخش زیادی از این نیروها در حوزه‌های بیمه و درمان سازمان مشغول کارند که روزانه به طور مستقیم با مردم در ارتباطند. در این میان شعب سازمان تامین اجتماعی در سراسر کشور با در برداشتن حوزه‌های فنی و درآمد، مستمری‌ها، بیمه‌شدگان و نام‌نویسی در خط مقدم ارتباط با شهروندان هستند.

طی سال‌های اخیر سازمان تامین اجتماعی نیز مانند بسیاری از سازمان‌ها شاهد خروج نیروهای متخصص از حوزه‌های مختلف بوده است. یکی از این حوزه‌ها که شاهد ریزش چشم‌گیرتری بوده، واحدهای مستمری ادارات کل و شعب سازمان می‌باشد. از این رو به نظر می‌رسد بررسی علل این خروج و ارائه راهکارهایی برای جلوگیری از آن ضروری است. از این‌رو طرحی تحت عنوان « بررسی دلایل خروج نیروی انسانی متخصص از واحدهای مستمری ادارات کل و شعب و شناسایی نیازها، الزامات و راهکارهای حفظ و نگهداشت آنان در همین واحدها » در دستور کار موسسه قرار گرفته است.

* **اهداف**

**هدف کلی:**

بررسی دلایل خروج نیروی انسانی متخصص از واحدهای مستمری ادارات کل و شعب و شناسایی نیازها، الزامات و راهکارهای حفظ و نگهداشت آنان در همین واحدها

**اهداف اختصاصی:**

* مطالعه دلایل خروج نیروی انسانی متخصص از واحدهای مستمری ادارات کل و شعب
* شناسایی آثار کمبود نیروهای متخصص در حوزه مستمری سازمان تامین اجتماعی
* شناسایی نیازها، الزامات حفظ و نگهداشت نیروی انسانی متخصص در حوزه مستمری ها
* ارائه سیاست‌ها و راهکارهای اجرایی برای حفظ نیروهای متخصص حوزه مستمری سازمان
* **محدوده مکانی**

واحدهای مستمری سازمان تامین اجتماعی می باشد.

* **زمان مورد انتظار اجرای پژوهش**

زمان مورد نیاز برای انجام این طرح شش ماه در نظر گرفته شده است.

* **شرح خدمات**
* بررسی میزان شیوع و ابعاد مشکل خروج نیروهای واحدهای مستمری سازمان
* بررسی چارچوب نظری طرح و ادبیات تجربی
* بررسی مختصات جمعیتی، شغلی و تحصیلی نیروی انسانی متخصص در واحدهای مستمری سازمان تامین اجتماعی
* بررسی علل خروج نیروهای انسانی متخصص واحد مستمری در سازمان تامین اجتماعی با تاکید بر الگوهای نظری تحقیق
* بررسی اثرات خروج نیروی‌های متخصص از حوزه مستمری سازمان تامین اجتماعی
* ارائه سیاست‌ها و راهکارهای اجرایی برای حفظ نیروهای متخصص حوزه مستمری سازمان
* **خروجی‌های موردانتظار**
* گزارش کارشناسی
* مقاله
* چکیده مدیریتی

|  |
| --- |
| **نام و امضاء معاون یا بالاترین مقام اجرایی حوزه:** |
| **نام و امضاء نماینده تام الاختیار معاونت/کارفرما:** |
| **نام و امضاء مدیر گروه پژوهشی موسسه:** |
| **نام و امضاء معاون پژوهشی موسسه:** |
| **تاريخ تکميل فرم:** |

1. . Policy Paper [↑](#footnote-ref-1)
2. . Managerial Breif [↑](#footnote-ref-2)
3. . Policy Breif [↑](#footnote-ref-3)
4. . Policy Paper [↑](#footnote-ref-4)