|  |
| --- |
| **عنوان:** مطالعه جریان مبادله دانش فی مابین موسسه عالی پژوهش تامین اجتماعی و سازمان با نگاهی به بهترین دستاوردهای سازمان های مشابه جهانی |
| * **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**

**فرایند تبادل دانش درباره خلق فرآیندهای یادگیری بوده و برای افزایش اثربخشی فعالیت‌ها در سازمان‌ها به شکل گروهی صورت می‌گیرد. تبادل دانش؛ فرآیند مبادله‌ دانش، تجربه، ایده‌ها، تخصص و غیره را که منجر به توسعه پایگاه دانش یک سازمان یا افراد آن می‌شود در بر میگیرد. تبادل دانش برای افراد امکان دستیابی به مجموعه‌ای از داده‌ها، اطلاعات، تخصص، تجهیزات، ایده‌ها، بینش‌های جدید و دانش‌هایی را فراهم می‌سازد که منجر به پیشرفت و توسعه کسب‌و‌کار خواهد شد؛ چه بسا پیش از این، بدست آوردن آن‌ها برای افراد غیرممکن و یا بسیار پرهزینه بود. همچنین می‌تواند تاثیر شگرفی بر فعالیت های سازمان ها داشته ‌باشد.**

**تبادل دانش نیازمند تلاش، زمان، منابع و انجام فعالیت‌ها و اقدامات خاص بوده و زمانی بهترین نتیجه حاصل می‌شود که با اهداف مشخصی، برنامه‌ریزی شده‎‌ باشد. باید اهداف صریح و واضح بوده تا کسانی که قرار است دانش خود را به اشتراک بگذارند و یا از این دانش‌ها بهره‌برداری نمایند، از نتایج آن آگاه بوده و بتوانند به تبادل دانش بیشتر کمک کنند. به رغم وجود برخی موانع ذهنی در جوامع در حال توسعه در جریان تبادل دانش، در جوامع غربی و برخی کشورهای شرقی، دانش معنی و مفهوم دیگری دارد. آن‌‎ها دانش را با یکدیگر مبادله کرده و معتقدند با این روش دانش آن‌ها غنی‌تر خواهد شد. به تعبیر دیگر تبادل دانش زمانی رخ می‌دهد که افراد علاقه‌مند، به دنبال بهبود و توسعه قابلیت‌های جدید باشند.**

**در تمام مراحل تبادل دانش، اهداف تبادل دانش باید با اهداف سازمان (در اینجا سازمان مرجع) همراستا باشد. هنگام تبادل دانش علاوه بر مشارکت و چالش برانگیز بودن دانش، باید تاثیرات آن را بر عملکرد سازمان مرجع ارزیابی نمود و مشخص کرد که دانش تبادل شده در کجا، چه مقدار و چگونه تاثیرگذار بوده است. می‌توان از ابزارها و افراد متخصص برای شناسایی اهداف فعالیت‌ها، استفاده کرده و فهرست مزایای ناشی از فعالیت‎‌های تبادل دانش را ثبت کرد.** **با توجه به زمان و منابع قابل توجهی که برای فعالیت‌های تبادل دانش صرف می‌شود، میزان تاثیر آن در دستیابی به اهداف مهم است. اهداف تعیین شده باید مجددا بررسی و آنچه برای دستیابی به آن برنامه‌ریزی شده، مورد ارزیابی قرار گیرد.**

**تبادل دانش و تجربه، يعني مديريت و ايجاد يک فرهنگ سازماني که با بکارگيري مناسب دانش و تجربه، انتقال تجربيات را تشويق نمايد، از طرفي با توجه به اينکه سازمان تامین اجتماعی به عنوان سازمان مرجع موسسه عالی پژوهش قلمداد میشود. تجربه در آن اهميت بسيار بالايي دارد، ايجاد محيطي که در آن کارکنان به راحتي بتوانند دانش و تجربيات خود را با ديگران به اشتراک بگذارند ضروري به نظر مي‌رسد.** **متأسفانه گاهي افراد از به اشتراک گذاشتن تجربيات و دانسته‌هاي خود امتناع مي‌کنند. از مهمترين دلايلي که افراد در عدم انتقال و اشتراک تجربيات بين يکديگر امتناع می ورزند ، اين است که غالباً احساس مي‌کنند داشتن تجربه و دانش خاص قدرت محسوب مي‌شود و ثانیا" آنکه افتخار مي‌کنند از اينکه مجبور نيستند از ديگران مشورت و راهنمايي بگيرند و مي‌خواهند براي خود روش‌هاي جديدي را در کار ايجاد نمايند. این مسئله در سازمان به کرات دیده شده است. دليل ديگر عدم اعتماد است و اين نگرش که اگر بخشي از دانش و تجربه خود را در اختيار ديگران قرار دهند ديگران آن را به نام خود ارائه خواهند داد.**

**وجود اعتماد ميان کارکنان علي‌الخصوص افراد باتجربه يکي از مهمترين اقدامات جهت تسهيل انتقال تجربيات بين کارکنان مي‌باشد در صورتي که اين اعتماد بين کارکنان وجود نداشته باشد دانش و تجربه ميان آنان احتکار خواهد شد و هنگامي که دانش و تجربه مربوطه تنها در اختيار افراد محدودي باشد، انحصار بوجود آمده و اين افراد بر تصميمات مديريت تأثير مي‌گذارند. براي جلوگيري از چنين وضعيتي مديران ارشد سازمان بايستي محيطي را فراهم آورده و ارتقاء دهند که در آن کارکنان براي ارائه و انتقال تجربياتي که بدست آورده‌اند حس اعتماد داشته باشند. همچنین یکی دیگر از عوامل موثر در تبادل اطلاعات احساس نیاز سازمان به موسسه عالی پژوهش به عنوان بازوی اصلی اندیشه ورزی و اندیشه ستانی در حوزه دانش کاربردی است که نتایج آن بتواند در پایداری منابع و مصارف سازمان تاثیر گذار باشد.**

**تحقيقات در حوزه بیمه و تامین اجتماعی تنها در صورتي باعث ارتقاي سلامت جامعه مي شوند كه نتايج آن به استفاده كنندگان انتقال يابد و باعث ايجاد تغييرات در زمينه هاي اجتماعي، سياسي، بهداشتي و جمعيتي شود. پژوهش حاضر با هدف بررسي وضعيت تبادل و انتقال دانش حاصل از پژوهش هاي مصوب موسسه عالی پژوهش و ارائه نتایج آن به سازمان تامین اجتماعی برای تصمیم گیری بهتر نسبت به اموری است که در حال حاضر سازمان را احاطه کرده است. بدون تردید وجود رابطه موثر در تبادل دانش می تواند نه تنها موجب کاربردی شدن تحقیقات موسسه عالی پژوهش شود بلکه سازمان را می تواند نیازمند تحقیقات و پژوهش های کاربردی موسسه نماید. تجربه اندیشکده های مختلف در سطح جهانی و نیز وجود تشکیلات تحقیق و توسعه در شرکت های بزرگ دنیا نشان میدهد که چگونه تبادل دانش می تواند برای پیشبرد اهداف سازمانی موثر و کارساز باشد.**

* **اهداف**

**هدف کلی:**

**مطالعه جریان مبادله دانش فی مابین موسسه عالی پژوهش تامین اجتماعی و سازمان با نگاهی به بهترین دستاوردهای سازمان های مشابه جهانی**

**اهداف اختصاصی:**

**بررسی وضعیت فعلی جریان تبادل دانش بین موسسه عالی پژوهش و سازمان تامین اجتماعی**

**تعیین نقاط قوت و ضعف جریان تبادل دانش و اطلاعات فی مابین موسسه و سازمان**

**مطالعه وضعیت تبادل دانش در کشورهای منتخب با توجه به شباهت های موجود**

**مطالعه اسناد ISSA و ILO در تبادل دانش سازمانی و بکار گیری آن با استفاده از بهترین دستاورد ها در این زمینه**

**ارائه راهکار موثر و کارساز در زمینه جریان تبادل دانش و اطلاعات بین موسسه و سازمان**

* **محدوده مکانی**

**•**محدوده مکانی سازمان تامین اجتماعی، در نظر گرفته شده است.

* **محدده زمانی**
* **شش ماه**
* **شرح خدمات**
* شناخت جریان تبادل دانش بین موسسه عالی پژوهش و سازمان تامین اجتماعی
* تحلیل نقاط قوت و ضعف جریان تبادل دانش و اطلاعات فی مابین موسسه و سازمان
* مطالعه وضعیت تبادل دانش در کشورهای منتخب با توجه به شباهت های موجود
* مطالعه اسناد ISSA و ILO در تبادل دانش سازمانی و بکار گیری آن با استفاده از بهترین دستاورد ها در این زمینه
* ارائه راهکار موثر و کارساز در زمینه جریان تبادل دانش و اطلاعات بین موسسه و سازمان
* **خروجی‌های موردانتظار**
* **گزارش شناخت جریان تبادل دانش بین موسسه عالی پژوهش و سازمان تامین اجتماعی**
* **گزارش تحلیل نقاط قوت و ضعف جریان تبادل دانش و اطلاعات فی مابین موسسه و سازمان**
* **گزارش تطبیقی مطالعه وضعیت تبادل دانش در کشورهای منتخب با توجه به شباهت های موجود**
* **گزارش اسناد ISSA و ILO در تبادل دانش سازمانی**
* **ارائه الگوی موثر و کارساز در زمینه جریان تبادل دانش و اطلاعات بین موسسه و سازمان**
* **چکیده مدیریتی 2000 کلمه‌ایی**
* **خلاصه سیاستی 1500 کلمه ایی**

|  |
| --- |
| **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)