

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 می شود. 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 قرارداد، انجام پژوهش، داوری علمی و تایید نهایی شورای پژوهش می باشد.

«سند سیاست گذاری»^۱

«سند سیاست گذاری»، گزارشی کوتاه، بی طرفانه 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 می شود.

- بخش اول که به آن «خلاصه مدیریتی»^۲ 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 می پردازد.
- بخش دوم که گزارش اصلی را تشکیل می دهد و در 3 تا 5 صفحه مطابق چارچوب تعیین شده تهیه می شود، «پیشنهادهای سیاست گذاری»^۳ نامیده می شود.

1. Policy Paper
2. Managerial Breif
3. Policy Breif

- بخش سوم که به تحلیل دقیق موضوع و ارایه اسناد پشتیبان آن می‌پردازد، «یادداشت سیاست‌گذاری^۴» 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 کسب و کار خواهد شد؛ چه بسا پیش از این، بدست آوردن آن‌ها برای افراد غیرممکن و یا بسیار پرهزینه بود. همچنین می‌تواند تاثیر شگرفی بر فعالیت‌های سازمان‌ها 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 تأثیرات آن را بر عملکرد سازمان مرجع ارزیابی نمود و مشخص کرد که دانش تبادل شده در کجا، چه مقدار و چگونه تأثیرگذار 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 تأثیر آن در دستیابی به اهداف مهم است. اهداف تعیین شده باید مجدداً بررسی و آنچه برای دستیابی به آن برنامه‌ریزی شده، مورد ارزیابی قرار گیرد.

تبادل دانش و تجربه، یعنی مدیریت و ایجاد یک فرهنگ سازمانی که با بکارگیری مناسب دانش و تجربه، انتقال تجربیات را تشویق نماید، از طرفی با توجه به اینکه سازمان تأمین اجتماعی به عنوان سازمان مرجع موسسه عالی پژوهش قلمداد می‌شود. تجربه در آن اهمیت بسیار بالایی دارد، ایجاد محیطی که در آن کارکنان به راحتی بتوانند دانش و تجربیات خود را با دیگران به اشتراک بگذارند ضروری به نظر می‌رسد. متأسفانه گاهی افراد از به اشتراک گذاشتن تجربیات و دانسته‌های خود امتناع می‌کنند. از مهمترین دلایلی که افراد در عدم انتقال و اشتراک تجربیات بین یکدیگر امتناع می‌ورزند، این است که غالباً احساس می‌کنند داشتن تجربه و دانش خاص قدرت محسوب می‌شود و ثانیاً "آنکه افتخار می‌کنند از اینکه مجبور نیستند از دیگران مشورت و راهنمایی بگیرند و می‌خواهند برای خود روش‌های جدیدی را در کار ایجاد نمایند. این مسئله در سازمان به کرات دیده شده است. دلیل دیگر عدم اعتماد است و این نگرش که اگر بخشی از دانش و تجربه خود را در اختیار دیگران قرار دهند دیگران آن را به نام خود ارائه خواهند داد.

وجود اعتماد میان کارکنان علی‌الخصوص افراد باتجربه یکی از مهمترین اقدامات جهت تسهیل انتقال تجربیات بین کارکنان می‌باشد در صورتی که این اعتماد بین کارکنان وجود نداشته باشد دانش و تجربه

میان آنان احتکار خواهد شد و هنگامی که دانش و تجربه مربوطه تنها در اختیار افراد محدودی باشد، انحصار بوجود آمده و این افراد بر تصمیمات مدیریت تأثیر می‌گذارند. برای جلوگیری از چنین وضعیتی مدیران ارشد سازمان بایستی محیطی را فراهم آورده و ارتقاء دهند که در آن کارکنان برای ارائه و انتقال تجربیاتی 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 تأثیر گذار باشد.

تحقیقات در حوزه بیمه و تامین اجتماعی تنها در صورتی باعث ارتقای سلامت جامعه می‌شوند که نتایج آن به استفاده کنندگان انتقال یابد و باعث ایجاد تغییرات در زمینه های اجتماعی، سیاسی، بهداشتی و جمعیتی شود. پژوهش حاضر با هدف بررسی وضعیت تبادل و انتقال دانش حاصل از پژوهش های 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 می‌تواند نه تنها موجب کاربردی شدن تحقیقات موسسه عالی پژوهش شود بلکه سازمان را می‌تواند نیازمند تحقیقات و پژوهش های کاربردی موسسه نماید. تجربه اندیشه شکده های مختلف در سطح جهانی و نیز وجود تشکیلات تحقیق و توسعه در شرکت های بزرگ دنیا نشان میدهد که چگونه تبادل دانش می‌تواند 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



موسسه عالی پژوهش تبارشناسی اجتماعی

فرم درخواست طرحنامه (RFP)

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
دستاوردها 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.

❖ محدوده 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 دستاوردها در این زمینه
- ارائه راهکار موثر و کارساز در زمینه جریان تبادل دانش و اطلاعات بین موسسه و سازمان



موسسه عالی پژوهش تائین اجتماعی

فرم درخواست طرحنامه (RFP)

❖ خروجی های 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 کلمه ایی
- 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:
تاریخ تکمیل فرم: