

شماره RFP: ۱۴۰۲-۰۴ تاریخ آخرین ویرایش: ۰۷/۱۹ پیوست:	سفارش نامه طرح پژوهشی (RFP)	
عنوان طرح پژوهشی		
طراحی نظام یکپارچه سرمایه انسانی بنیاد ملی نخبگان و تبیین ارتباطات عملکردی بین اجزای آن		
بیان مسئله پژوهش		
<p>فرایندها ابزار تحقق استراتژی‌ها و اهداف سازمانی هستند و اگر به درستی شناسایی و اجرا شوند، بدیهی است سازمان به اهداف و چشم انداز خود دست نخواهد یافت. به منظور اجرای مطلوب فرایندهای سازمانی، لازم است تا فرایندها شناسایی و مدون شده و در فواصل مناسب مورد پایش و بهبود قرار گیرند. نظام مدیریت توسعه سرمایه انسانی را شاید بتوان مهم‌ترین نظام اجرایی هر سازمانی دانست که طراحی و اجرای کارآمد آن، ضامن عملکرد مطلوب سازمان در قبال مأموریت‌های تعریف شده برای آن است.</p> <p>در آیین‌نامه اداری و استخدامی بنیاد ملی نخبگان، موارد متعددی مانند ورود به خدمت، جذب، استخدام و تبدیل وضعیت، طبقه‌بندی مشاغل، نظام پرداخت حقوق و مزایا، حقوق و تکالیف، توانمندسازی و مدیریت عملکرد، مرخصی‌ها، بیمه و امور رفاهی و پایان خدمت مطرح شده است اما به ارتباطات و تعامل بین این موارد در حوزه سرمایه انسانی توجه نشده است. همچنین در این آیین‌نامه، دستورعمل‌هایی در حوزه سرمایه انسانی مانند «دستورعمل نحوه تشکیل و وظایف هیئت اجرایی سرمایه انسانی»، «دستورعمل اجرایی ارتقای رتبه کارکنان»، «دستورعمل اجرایی قانون حمایت قضایی از کارمندان»، «دستورعمل پرداخت کمک‌های رفاهی» و «دستورعمل مدیریت عملکرد کارکنان بنیاد ملی نخبگان» ارائه شده است اما به روابط عملکردی و اثرگذاری متقابل فرایندها در آن توجه چندانی نشده است.</p> <p>برای مثال، در حوزه مدیریت عملکرد که طبق مراحل ذیل انجام می‌شود، بنیاد بیشتر بر حوزه ارزیابی عملکرد متمرکز است و انسجامی بین فعالیتهای این حوزه و ارتباط آن با سایر فرایندهای حوزه سرمایه انسانی حس نمی‌شود.</p>		
 <pre> graph LR A[اهداف سازمان و واحدهای آن] --> B[برنامه‌ریزی عملکرد] B --> C[اجرای عملکرد] C --> D[ارزیابی عملکرد] D --> E[بازبینی و بازآفرینی عملکرد] E --> B </pre>		
<p>از سوی دیگر، طی یک مطالعه پژوهشی دانشگاهی در سال ۱۴۰۰، بلوغ سازمانی بنیاد ملی نخبگان در هر یک از ۱۴ فرایند اصلی در مدل سرمایه انسانی ۳۴۰۰۰ بررسی شد که این ۱۴ فرایند، عبارتند از:</p>		

۱. فرایند طراحی ساختار سازمانی کلان و تفصیلی؛
۲. فرایند تحلیل شغل و طبقه‌بندی شغلی؛
۳. فرایند برنامه ریزی سرمایه انسانی، جذب و رتبه‌بندی شاغل؛
۴. فرایند روابط کار و سلامت جامع سرمایه انسانی؛
۵. فرایند مدیریت عملکرد کارکنان؛
۶. فرایند حقوق، مزایا و پاداش (جبران خدمات)؛
۷. فرایند آموزش، یادگیری و مدیریت دانش؛
۸. فرایند مربی‌گری و منتورینگ؛
۹. فرایند تحلیل و توسعه شایستگی‌ها؛
۱۰. فرایند تیم‌سازی و توانمندسازی؛
۱۱. فرایند پیشنهادات و نوآوری مستمر؛
۱۲. فرایند مدیریت استعدادها و جانشین‌پروری؛
۱۳. فرایند مدیریت اخلاق، ارزش‌ها و فرهنگ سازمانی؛
۱۴. فرایند رهبری و استراتژی سرمایه انسانی.

نتایج این پژوهش نیز نشان داد که به نظر می‌رسد در شرایط فعلی، اولاً بلوغ سازمانی بنیاد ملی نخبگان، در هر یک از این ۱۴ فرایند، از وضعیت مطلوبی برخوردار نیست و ثانیاً یکپارچگی و انسجام لازم میان این فرایندها و ارتباطات مفهومی و کلیدی میان آن‌ها، به خوبی شناسایی و احصا نشده‌اند که این امر نیز موجب عدم کارایی مطلوب فرایندها و جلوگیری از به بلوغ رسیدن آن‌ها می‌شود.

ضرورت اجرای طرح پژوهشی

امروزه نقش سرمایه انسانی در سازمان‌های دولتی و خصوصی، نقشی کلیدی و غیرقابل انکار است. از طرفی نیروی انسانی خلاق، خوش‌فکر و متخصص می‌تواند ضامن اصلی بقا و رشد یک سازمان باشد و از سوی دیگر، نیروی انسانی ناکارآمد و بی‌انگیزه می‌تواند موجب کاهش بهره‌وری در فرایندها و فعالیت‌ها شود. مسئولان و تصمیم‌سازان حوزه نخبگان کشور، نقش بسزایی در رشد و توسعه این مقوله در کشور ایفا می‌کنند و از این رو ضروری است که علاوه بر برنامه‌ریزی برای اجتماع نخبگانی کشور، برای سرمایه انسانی شاغل در بنیاد نیز نظامی شایسته بنیاد که نظامی مرجع برای سایر نهادها باشد، طراحی شود و این امر، توجه سیستماتیک و نگاه یکپارچه و عملیاتی به فرایندها و نگرش‌های سرمایه انسانی را طلب می‌کند.

با نگاه پژوهشی و مطالعاتی، در زمینه استانداردسازی و تعالی سرمایه انسانی سازمان‌ها، مطالعات گسترده‌ای انجام گرفته است که می‌تواند مبنایی علمی برای سیستماتیک‌سازی رویکردهای عملیاتی در حوزه سرمایه انسانی بنیاد ملی نخبگان باشد.

از سوی دیگر، عدم توجه به ارتباط سیستماتیک بین فرایندهای حوزه سرمایه انسانی بنیاد ملی نخبگان می‌تواند صدمات و زیان‌های جبران‌ناپذیری بر بنیاد و به تبع آن، اجتماع نخبگانی کشور وارد نماید. لذا

طراحی نظامی یکپارچه برای سرمایه‌ انسانی بنیاد ملی نخبگان و تبیین ارتباطات عملکردی بین اجزای آن، ضروری به نظر می‌رسد.

به‌علاوه، با توجه به منویات رهبر معظم انقلاب در خصوص این که بنیاد ملی نخبگان باید نهادی دارای ماهیت زنده باشد، نتیجه‌ اجرایی‌سازی چنین نظامی، می‌تواند موجب ارتقای بلوغ نظام سرمایه‌ انسانی به سطحی شود که ظرفیت اجرای مدل‌های معماری سازمانی پیشرفته و کارآمدی همچون مدل سیستم زینده (viable system model) را ایجاد کند.

خروجی‌های طرح پژوهشی

خروجی اصلی این طرح پژوهشی، ارائه مدل‌های مفهومی و ارتباطی مبتنی بر ادبیات و شرایط بنیاد ملی نخبگان و در نهایت، طراحی نظام یکپارچه سرمایه‌ انسانی بنیاد ملی نخبگان و تبیین ارتباطات عملکردی بین اجزای آن است.

مدت زمان اجرای طرح

حداکثر مدت زمان قابل قبول برای انجام این پژوهش، شش ماه است.

مراحل کلی پیشنهادی اجرای طرح

مراحل کلی اجرای طرح می‌تواند شامل سه فاز کلی با عناوین ذیل باشد:

- فاز یک: مطالعه کلیه مستندات داخلی بنیاد ملی نخبگان و روش‌ها و استانداردهای بین‌المللی و مرجع در حوزه طراحی نظام‌های یکپارچه سرمایه‌ انسانی سازمان‌ها؛
- فاز دو: آسیب‌شناسی و شناخت وضعیت فعلی فرایندهای سرمایه‌ انسانی بنیاد و ارتباطات بین آن‌ها؛
- فاز سه: ارائه مدل‌های مفهومی و معرفی نظام یکپارچه سرمایه‌ انسانی بنیاد ملی نخبگان و تبیین ارتباطات عملکردی بین اجزای آن.

اطلاعات بیشتر

محل درج پروپزال : سامانه تدارکات دولت الکترونیک (ستاد) به نشانی: <https://www.setadiran.ir>

شماره تماس پشتیبانی سایت سامانه تدارکات دولت الکترونیک: ۱۴۵۶

شماره تماس جهت راهنمایی: ۶۳۴۷۸۰۲۱