

"بسمه تعالی"

«پیشنهادهای دریافت شده در سه ماهه سوم سال ۱۴۰۴»

عنوان پیشنهاد :توسعه چارچوب چندعاملی مبتنی بر مدل‌های زبانی چندوجهی (Multi modal large language model) برای انتقال و ارزیابی سبک نقشه (Map style) در سامانه‌های GIS و استفاده بعنوان روشی اتوماتیک در بروز رسانی دستورالعمل نمایش نقشه های چند مقیاسه

کد پیشنهاد: ۱۶- ۱۴۰۴

شرح وضع فعلی (موارد شناسایی و بیان مشکل، کفایت استدلال، دلایل و مستندات علمی توضیح داده شود)

وضعیت موجود: در سال‌های اخیر، نقشه‌ها با نقش حیاتی در درک فضایی انسان، از ابزارهای مهم ارتباط مکانی محسوب می‌شوند. در روند تهیه نقشه‌ها، تلفیق دقت مکانی با جذابیت بصری از چالش‌های کلیدی برای کارتوگراف‌ها بوده است. روش‌های سنتی یا مبتنی بر سامانه‌های GIS، تمرکز زیادی بر بعد علمی و دقت دارند، اما کمتر به جنبه‌ی هنری و زیبایی‌شناختی توجه شده است. در مقابل، مدل‌های مولد تصویر مانند GAN و DALL·E، اگرچه در تولید تصاویر هنری موفق بوده‌اند، اما اغلب دقت مکانی را فدای زیبایی بصری می‌کنند.

بیان مشکل: مدل‌های تولید تصویر عموماً خروجی‌های رستری تولید می‌کنند که فاقد انسجام مکانی، دقت مکانی و اطلاعات معنایی هستند. همچنین روش‌های فعلی برای انتقال سبک نقشه عمدتاً به رنگ محدود هستند و سایر متغیرهای بصری (مانند اندازه، شکل، نماد و چیدمان) یا نادیده گرفته شده‌اند یا به صورت دستی طراحی می‌شوند. ارزیابی نقشه نیز یا بسیار سطحی (با معیارهای عددی ساده) انجام می‌شود یا مستلزم مطالعات انسانی زمان‌بر و پرهزینه است.

ضرورت و مستندات علمی: مقاله‌ی "CartoAgent" چارچوبی مبتنی بر مدل‌های زبان بزرگ چندوجهی (MLLM) معرفی می‌کند که در آن با استفاده از عامل‌های مختلف (طراح، تحلیل‌گر، بازبینی‌کننده و...) می‌توان فرآیند طراحی نقشه را هوشمند، خودکار و مبتنی بر تعاملات عامل‌ها پیش برد. این چارچوب می‌تواند سبک‌های بصری الهام‌گرفته از منابع هنری را بدون دستکاری داده‌های مکانی، روی داده‌های برداری اعمال کرده و سپس با استفاده از همان مدل‌ها آن را ارزیابی و بهبود می دهد.

شرح روش پیشنهادی و نحوه ی اجرا

شرح روش پیشنهادی و نحوه اجرا: استفاده از هوش مصنوعی مولد carto Agent در طراحی و انتقال استایل نقشه در کارتوگرافی مرحله آماده‌سازی: استخراج داده‌های مکانی اولیه)مثلاً از OpenStreetMap یا داده‌های محلی.(

انتخاب یک نقشه یا تصویر هنری به‌عنوان منبع الهام (source) برای انتقال سبک.

مرحله طراحی نقشه: استفاده از عامل تحلیل‌گر تصویر برای توصیف ویژگی‌های بصری تصویر الهام‌بخش.

ایجاد شیوه‌نامه متنی (Stylesheet) توسط عامل طراح سبک با توجه به ویژگی‌های بصری.

طراحی آیکون‌های گرافیکی سفارشی با استفاده از مدل‌های تولید تصویر)مانند DALL·E) و تبدیل آنها به نمادهای برداری.

پیاده‌سازی استایل طراحی‌شده در قالب سازگار با پلتفرم‌های GIS (Mapbox, QGIS و(... توسط عامل پیاده‌ساز.

مرحله ارزیابی: عامل ارزیاب نقشه (Review Agent) کیفیت و مؤلفه‌های بصری، دقت اطلاعاتی و شباهت با سبک منبع را بررسی می‌کند. اصلاح استایل در چرخه‌های بازخوردی، تا رسیدن به نقشه‌ای دقیق، زیبا و آموزنده.

در صورت نیاز به شرح بیشتر، پیوست مستندات را ضمیمه نمایید.

۱_۱۹۸۲۳۰۷۲۳۳۲.pdf

ترجمه carto agent.pdf

*توجه: پیوست پیشنهاد مطالعه شود.

شرح مزایای روش پیشنهادی و امکانات مورد نیاز

مزایای روش پیشنهادی: دقت مکانی: با حفظ داده‌های برداری و تفکیک سبک از محتوا، صحت مکانی حفظ می‌شود.

جذابیت بصری: با بهره‌گیری از دانش زیبایی‌شناختی MLLMها، نقشه‌ها جلوه بصری بهتری خواهند داشت.

اتوماسیون و هوشمندی: طراحی نقشه بدون نیاز به دخالت دستی و با تعامل هوشمند میان عامل‌ها انجام می‌شود.

ارزیابی دقیق‌تر: ارزیابی با ترکیب روش‌های عینی (تحلیل شباهت، رنگ و...) و ذهنی)تحلیل مبتنی بر درک انسانی توسط MLLMها(انجام می‌پذیرد.

قابلیت تعمیم‌پذیری: چارچوب برای کاربردهای دیگر در طراحی نقشه مانند تولید تماتیک، بازطراحی، سبک‌سازی متنی و... قابل توسعه است

. امکانات مورد نیاز

: زیرساخت سخت‌افزاری:

یک سرور مجهز به (GPUبرای اجرای MLLMها و مدل‌های تولید تصویر مانند DALL·E، Stable Diffusion). زیرساخت نرم‌افزاری:

پلتفرم‌های GIS مانند QGIS یا Mapbox Studio. API های OpenAI برای استفاده از GPT-٤، DALL·E و سایر مدل‌های مرتبط.

داده‌های اولیه داده‌های برداری مکانی از منابع باز مانند .(OSM

نمونه‌های تصویری از نقشه‌های هنری یا الهام‌بخش

نیروی انسانی پژوهشگران آشنا با کارتوگرافی، هوش مصنوعی و طراحی بصری برای توسعه اولیه و نظارت بر عملکرد عامل‌ها.

عنوان پیشنهاد : اخذ استعلامات آنلاین مرتبط با پرسنل

کد پیشنهاد: ۱۷- ۱۴۰۴

شرح وضع فعلی (موارد شناسایی و بیان مشکل، کفایت استدلال، دلایل و مستندات علمی توضیح داده شود)

در حال حاضر فرآیند اخذ استعلامات مربوط به مدارک تحصیلی، وضعیت نظام وظیفه، هویت اشخاص و سایر موارد مشابه، به‌صورت فیزیکی و از طریق مکاتبات اداری انجام می‌شود. این روش ضمن طولانی بودن چرخه استعلام، مشکلاتی از جمله موارد زیر را به همراه دارد:

صرف زمان و هزینه بالا برای تهیه، ارسال و پیگیری مکاتبات.

وابستگی به حضور فیزیکی و مراجعات اداری متعدد.

افزایش احتمال بروز خطاهای انسانی و مفقودی اسناد.

عدم امکان نظارت و رهگیری برخط روند استعلامات.

با توجه به انتقال و به‌روزرسانی سامانه‌های مالی و اداری سازمان و بهره‌گیری از سامانه آذرخش، ضرورت دارد استعلامات از طریق وب‌سرویس‌های رسمی و معتبر مراجع ذیربط به‌صورت آنلاین و برخط انجام شود تا سرعت، دقت و شفافیت فرآیندها تضمین گردد. (به پیوست قوانین و مستندات تقدیم می شود)

شرح روش پیشنهادی و نحوه ی اجرا

در روش پیشنهادی، به جای مکاتبات کاغذی و استعلامات سنتی، اتصال مستقیم سامانه آذرخش به پایگاه‌های داده مراجع ذی‌صلاح (نظیر وزارت علوم، سازمان وظیفه عمومی، ثبت‌احوال و سایر مراجع ذیربط) از طریق وب‌سرویس برقرار می‌شود .شرح روش پیشنهادی و نحوه اجرا :

۱-طراحی و پیاده‌سازی درگاه تبادل اطلاعات بین سامانه آذرخش و سامانه‌های مرجع.

۲-احراز هویت الکترونیکی کاربران و متقاضیان با رعایت الزامات امنیتی.

۳-اجرای آزمایشی استعلامات در سطح محدود و پایش کیفیت و صحت داده‌ها.

۴- گسترش تدریجی دامنه استعلامات به کلیه حوزه‌ها (تحصیلی، هویتی، نظام وظیفه و سایر موارد).

۵- ایجاد داشبورد مدیریتی جهت نظارت بر خط روند استعلامات.

در صورت نیاز به شرح بیشتر، پیوست مستندات را ضمیمه نمایید

- **پیوست۲-قانون برنامه هفتم پیشرفت- نشر اداری_ها.pdf**
- **پیوست ۳- نقشه راه دولت هوشمند.pdf**

***توجه: پیوست پیشنهاد مطالعه شود**

شرح مزایای روش پیشنهادی و امکانات مورد نیاز

افزایش سرعت در اخذ پاسخ استعلامات و حذف زمان انتظار ناشی از مکاتبات.

کاهش هزینه‌های اداری و عملیاتی ناشی از چاپ، ارسال و بایگانی اسناد کاغذی

کاهش خطای انسانی و افزایش دقت داده‌ها

شفافیت و رهگیری برخط کلیه استعلامات توسط مدیران و ذی‌نفعان.

هم‌راستایی با سیاست‌های دولت الکترونیک و کاهش مراجعات حضوری شهروندان.

ارتقای سطح امنیت اطلاعات به دلیل استفاده از وب‌سرویس‌های رسمی و رمزنگاری شده.

امکانات مورد نیاز برای پیاده‌سازی موفق این طرح، امکانات و الزامات زیر ضروری است:

زیرساخت نرم‌افزاری: توسعه و یکپارچه‌سازی وب‌سرویس‌ها در سامانه آذرخش.

زیرساخت سخت‌افزاری و شبکه: سرورها و تجهیزات ارتباطی مطمئن با پهنای باند مناسب.

زیرساخت امنیتی: استفاده از پروتکل‌های امن (SSL/TLS)، سامانه‌های کنترل دسترسی و رمزنگاری اطلاعات

هماهنگی بین‌سازمانی: انعقاد تفاهم‌نامه و ایجاد دسترسی با مراجع صادرکننده استعلام

آموزش کاربران: برگزاری دوره‌های آموزشی جهت بهره‌برداری صحیح از سامانه

عنوان پیشنهاد : پلمپ پرونده‌های پرسنلی در زمان انتقال به دستگاه‌های دیگر

کد پیشنهاد: ۱۸- ۱۴۰۴

شرح وضع فعلی (موارد شناسایی و بیان مشکل، کفایت استدلال، دلایل و مستندات علمی توضیح داده شود)

در حال حاضر در فرآیند انتقال پرونده‌های پرسنلی به سایر دستگاه‌ها، صرفاً محتویات پرونده‌ها در پاکت یا بسته‌های عادی قرار داده شده و پلمپ می‌گردد. این روش دارای کاستی‌هایی است از جمله: عدم حفاظت کامل از کل پرونده در برابر آسیب‌های فیزیکی (پارگی، رطوبت و ...)

امکان باز شدن غیرمجاز و دست‌کاری پرونده در مسیر انتقال

عدم یکنواختی و استاندارد بودن بسته‌بندی پرونده‌ها

دشواری در رهگیری و اطمینان از اصالت و سلامت پرونده‌ها

(به پیوست نمونه پک و پلمپ پرونده پرسنلی پژوهشگاه پلیمر و پتروشیمی ایران و نمونه پرونده پرسنلی سازمان تقدیم می شود)

شرح روش پیشنهادی و نحوه ی اجرا

برای رفع مشکلات موجود، پیشنهاد می‌شود پرونده‌های پرسنلی هنگام انتقال در پک‌های پارچه‌ای مقاوم و استاندارد قرار گرفته و سپس به‌صورت کامل پلمپ شوند.

مراحل اجرا :تهیه پک‌های پارچه‌ای مخصوص با ابعاد و کیفیت مناسب.

درج مشخصات پرونده (نام دستگاه مبدأ، مقصد، شماره پرونده و ...) بر روی لیبل امنیتی.

قرار دادن پرونده‌ها در پک و پلمپ کامل در حضور نماینده ذی‌ربط.

ثبت شماره پلمپ در صورتجلسه تحویل-تحول.

تحویل پک پلمپ‌شده به نماینده دستگاه مقصد.

در صورت نیاز به شرح بیشتر، پیوست مستندات را ضمیمه نمایید

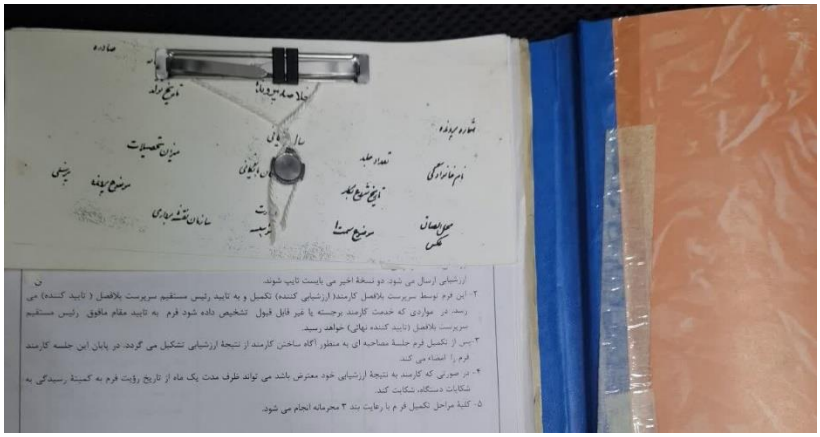
- نمونه (۱).jpg



- نمونه jpg.(۲)



- سازمانjpg.



شرح مزایای روش پیشنهادی و امکانات مورد نیاز

حفظ امنیت و محرمانگی پرونده‌ها در تمام مراحل انتقال.

پیشگیری از مفقودی یا دست‌کاری محتویات پرونده.

افزایش اعتماد و اطمینان میان دستگاه مبدأ و مقصد.

استانداردسازی فرآیند انتقال پرونده‌های پرسنلی.

امکان رهگیری و مستندسازی بهتر با استفاده از شماره پلمپ و صورتجلسه.

و

امکانات و الزامات مورد نیاز به شرح:

تهیه پک‌های پارچه‌ای استاندارد در تعداد متناسب با پرونده‌های انتقالی.

تهیه لیبل‌ها و شماره پلمپ‌های امنیتی.

تدوین دستورالعمل اجرایی برای تحویل–تحول پرونده‌ها.

آموزش کوتاه برای کارکنان مرتبط با فرآیند پلمپ و انتقال.

عنوان پیشنهاد : طراحی صفحه الکترونیکی مخصوص انتشارات سازمان در سایت سازمان

کد پیشنهاد: ۱۹- ۱۴۰۴

شرح وضع فعلی (موارد شناسایی و بیان مشکل، کفایت استدلال، دلایل و مستندات علمی توضیح داده شود)

همانطور که مستحضرهستید سازمان نقشه‌برداری کشور به عنوان یکی از ناشران معتبر در حوزه ژئوماتیک در ایران شناخته میشود و تاکنون بیش از ۵۰ عنوان کتاب و اطلس را منتشر کرده است ولی در حال حاضر متاسفانه اطلاعات کامل و جامعی یکجا از انتشارات سازمان (به جز اطلس‌ها) در سایت سازمان موجود نمیباشد و لیست کتابهای سازمان در سایت‌های مختلف بصورت پراکنده یا ناقص گذاشته شده است. تهیه کتاب‌های انتشارات سازمان، دغدغه اصلی بسیاری از دانشجویان و محققین است که اغلب برای خریداری کتاب مورد نظرشان از انتشارات سازمان به مشکل برمی خورند .بعنوان مثال کتاب سیستم‌های اطلاعات جغرافیایی از استنلی آرونوف جزو آن دسته از کتاب‌هایی است که با وجود استقبال خوانندگان از این کتاب، فقط یکبار توسط انتشارات سازمان چاپ شده و دیگر هرگز تجدید چاپ نشده در صورتیکه این کتاب جزو منابع اصلی این رشته بشمار می‌آید.

امروزه اکثر ناشران و موسسات فعال در زمینه‌ی نشر کتاب در سراسر جهان و به طور ویژه در ایران، کسب‌وکارهای خود را با دنیای دیجیتال امروز وفق داده‌اند و با توجه به مشکلات دسترسی دانشجویان و پژوهشگران به منابع ، اقدام به معرفی انتشارات خود در سایت ، و در کنار آن فروش با قیمت مناسب کرده اند. طراحی سایت انتشاراتی بر روی کار ناشران و موسسات فعال اثرات قابل توجهی گذاشته و از این طریق مخاطبان بیشتری جذب کرده اند.در این رابطه می‌توان به انتشارات سازمان مدیریت صنعتی با نشانی https://www.imi.ir/book-intro اشاره کرد که این سازمان از این طریق اقدام به نشر و توزیع منابع علمی، تحقیقاتی و آموزشی خود نموده و لیست کتاب‌هایی که منتشر کرده اند در سایت قابل مشاهده است.

سایت سازمان فقط اطلس ها موجود است



شرح روش پیشنهادی و نحوه ی اجرا

در دنیای دیجیتال امروز، طراحی صفحه الکترونیکی مخصوص معرفی کتاب، نه‌تنها به افزایش دسترسی کاربران به منابع علمی و ادبی کمک می‌کند، بلکه تجربه مطالعه را بهینه‌تر و هوشمندتر می‌سازد. از اینرو با طراحی صفحه الکترونیکی مخصوص معرفی انتشارات سازمان در پورتال سازمان، کاربران به راحتی می‌توانند به کتاب‌های انتشارات سازمان دسترسی داشته باشند، بدون اینکه به سازمان مراجعه کنند. یکی از اصلی‌ترین دلایل اهمیت اختصاص دادن صفحه الکترونیکی به انتشارات سازمان در پورتال سازمان، علاقه‌ی جامعه امروز به مطالعه کتب به‌صورت الکترونیکی و یا سفارش کتاب به صورت اینترنتی است. امروزه اگر شخصی قصد خرید و مطالعه‌ی یک کتاب جدید را داشته باشد، درباره آن در فضای اینترنت تحقیق می‌کند، نسخه الکترونیکی (eBook) آن را می‌خرد و یا نسخه فیزیکی آن را از طریق وبسایت انتشارات آن کتاب یا سایر وبسایت‌های فروش کتاب می‌خرد و صبر می‌کند تا کتاب را تحویل بگیرد و مطالعه کند.طراحی صفحه الکترونیکی مخصوص معرفی کتابهای سازمان این امکان را فراهم می کند تا کتابهای چاپ شده توسط سازمان به عموم مردم معرفی شود و حتی با تبدیل آنها به کتاب‌های الکترونیکی و صوتی به صورت آنلاین به فروش رساند و این امر نقش بسیار مهمی در توسعه و رشد فعالیت‌های انتشاراتی سازمان دارد.

در ادامه لیست کتابهای منتشرشده به همراه نمونه ای از ساختار صفحه « معرفی انتشارات سازمان» ارائه شده است.انجام این کار به دو روش امکان پذیر است:

۱. نمایش لیست انتشارات سازمان به همراه معرفی مختصر از هر کتاب

۲. معرفی و ارائه نسخه الکترونیکی کتابها جهت خرید آن لاین

ساختار پیشنهادی صفحه « معرفی انتشارات سازمان» جهت اجرا در سایت سازمان

۱ .بخش معرفی کلی

- یک متن کوتاه (۲–۳ پاراگراف) شامل:
  - مأموریت سازمان در زمینه تولید و انتشار دانش.
  - اهداف انتشار
  - تاریخچه مختصر .دسته‌بندی انتشارات

۲-انتشارات بر اساس موضوع یا نوع دسته‌بندی شوند

۳- فهرست انتشارات

نمایش به‌صورت کارت یا لیست:

- تصویر جلد یا آیکون مربوطه
- عنوان کامل
- نام نویسنده/گروه تهیه‌کننده
- سال انتشار
- خلاصه کوتاه (۳–۴ خط)
- لینک دانلود یا سفارش (نسخه چاپی/ الکترونیکی)

۴ .امکانات جستجو و دسترسی

- جستجوی پیشرفته (بر اساس عنوان، سال، موضوع، نویسنده)
- امکان فیلتر
- گزینه دانلود مستقیم یا خرید آنلاین

در صورت نیاز به شرح بیشتر، پیوست مستندات را ضمیمه نمایید

- **انتشارات سازمان.docx**

***توجه: پیوست مطالعه شود**

شرح مزایای روش پیشنهادی و امکانات مورد نیاز

۱. نمایش و معرفی انتشارات سازمان

اختصاص دادن صفحه الکترونیکی به انتشارات سازمان به عنوان یک فروشگاه مجازی بستری مناسب برای نمایش و ارائه آثار و کتاب‌های انتشاراتی سازمان عمل می‌کند. این سایت می‌تواند امکان معرفی جزئیات کتاب‌ها ، نویسندگان، رویدادها و خدمات ارائه شده را به کاربران فراهم کند. این مورد به سازمان کمک می‌کند تا محصولات خود را بهتر معرفی کرده و مخاطبان بیشتری جذب کند.

۲. ارتباط با مخاطبان

طراحی صفحه الکترونیکی معرفی کتابهای سازمان، فرصتی را برای ایجاد ارتباط موثر با مخاطبان فراهم می‌کند. مخاطبان می‌توانند از طریق سایت با انتشارات در تماس باشند، نظرات خود را ارائه کنند و به بهبود عملکرد انتشارات کمک کنند. این موضوع نه تنها باعث ایجاد ارتباط نزدیکتر با مخاطبان می‌شود، بلکه بهبود فرآیند، دریافت بازخورد و ارتباط دوطرفه را نیز تسهیل می‌کند.

۳. ارائه اخبار و اطلاعات بروز این صفحه یک منبع مهم برای ارائه اطلاعات و اخبار بروز در رابطه با فعالیت‌های انتشاراتی سازمان میتواند باشد. این امکان باعث می‌شود تا کاربران بروز باشند و از فعالیت‌های انتشارات و اخبار این حوزه آگاه شوند

۴. ارتقاء بازاریابی و فروش

طراحی این صفحه ، به عنوان یک ابزار بازاریابی قدرتمند عمل می‌کند. طراحی زیبا و کاربرپسند صفحه الکترونیکی بر فروش محصولات تاثیر بسزایی دارد و همچنین کاربران میتوانند از طریق سایت به راحتی و در سریع ترین زمان خرید خود را انجام داده، نوع و زمان تحویل را انتخاب کنند و حتی در صورت نیاز میتوانند به راحتی کتاب را مرجوع کرده و یا سفارش خود را قبل از تحویل لغو کنند.

۵. جست و جوی پیشرفته کتاب یکی از مهم ترین مزیت های سایت آنلاین انتشارات، جست و جوی پیشرفته کتاب و آثار است زیرا به بازدیدکنندگان کمک میکند به راحتی کتاب مدنظر خود را براساس فاکتورهایی مانند دسته بندی کتاب، نام نویسنده، نام مترجم، سال چاپ، میزان رضایت کاربران و قیمت پیدا کنند.

۶. ارائه نسخه های الکترونیکی، چاپی و صوتی کتاب

با راه اندازی این صفحه الکترونیکی میتوان کتابها را به سه شکل در اختیار مشتریان قرار داد : کتاب های چاپی، الکترونیکی و صوتی.

عنوان پیشنهاد : در خصوص صرفه جویی و بهبود غذای پرسنل

کد پیشنهاد: ۲۰- ۱۴۰۴

شرح وضع فعلی (موارد شناسایی و بیان مشکل، کفایت استدلال، دلایل و مستندات علمی توضیح داده شود)

پیشنهاد می گردد سرو غذا جهت جلوگیری از مصرف آب در شستشوی ظروف چینی در ظرف های یکبار مصرف صورت پذیرد در ضمن یک نوع غذا متناسب با سوبسیت سازمانی که پرسنل به صورت رایگان از غذای روزانه استفاده نمایند این رویه می تواند در صرفه جویی زمان و انرژی و هزینه تاثیر گذار باشد با تشکر

شرح روش پیشنهادی و نحوه ی اجرا

سرو غذا یک نوع و روزانه به صورت رایگان و در ظروف یکبارمصرف توزیع شود هر کس مایل بود در سلف میل نماید و هر کس مایل نیست در منزل

شرح مزایای روش پیشنهادی و امکانات مورد نیاز

صرفه جویی در مصرف انرژی ، وقت و هزینه

عنوان پیشنهاد : انجام کلاس های گروهی ورزشی

کد پیشنهاد: ۲۱- ۱۴۰۴

شرح وضع فعلی (موارد شناسایی و بیان مشکل، کفایت استدلال، دلایل و مستندات علمی توضیح داده شود)

در راستای افزایش نشاط و انگیزه همکاران و آمادگی بیشتر و بالاتر برای حضور در پشت میز و انجام کارهای اداری، جلسات ورزشی گروهی به صورت هفتگی در محیط سازمان و به طور ویژه در سوله ی کنار زمین ورزش، (نیاز به وجود سقف بدلیل وجود سرما و آلودگی در فصل پاییز و زمستان و گرما در فصل تابستان و بارندگی در فصل بهار) برای تمام کارکنان برگزار گردد. این جلسات ورزشی میتواند شامل هر گونه ورزشی بوده و افرادی که در این زمینه توانایی اجرا و آموزش حرکات ورزشی دارند، به عنوان مربی، ورزش را هدایت نمایند. به طور خاص، بنده مربی اسکیت هستم و میتوانم در ساعاتی معین، به تمام همکاران، اسکیت آموزش دهم. بر ای تهیه کفش مخصوص نیز جای معتبر و شناس با قیمت کمتر می شناسم. لازم به ذکر است ورزش، باعث زدودن افسردگی و خستگی روح و ذهن شده و عملکرد را ارتقا می بخشد.

شرح روش پیشنهادی و نحوه ی اجرا

هفته ای یک روز در ساعتی مشخص ترجیحا در محیط بسته ای همچون سوله ی کنار زمین ورزش بنده داوطلب کامل در این زمینه می باشم.

شرح مزایای روش پیشنهادی و امکانات مورد نیاز

افزایش عملکرد کارکنان

کاهش خستگی ذهن و روح

افزایش امید

ارتقای سطح فیزیکی و علمی سازمان

افزایش نشاط و انرژی

عنوان پیشنهاد : برگزاری تورهای گردشگری ویژه همکاران

کد پیشنهاد: ۲۲- ۱۴۰۴

شرح وضع فعلی (موارد شناسایی و بیان مشکل، کفایت استدلال، دلایل و مستندات علمی توضیح داده شود)

جهت عوض شدن حال و هوای همکاران و افزایش روحیه آن ها، همچنین در راستای آشنایی همکاران غیر تهرانی با فضاهای گردشگری، سیاحتی و زیارتی تهران، تورهای یک روزه ی گردشگری برای مناطق مختلف، همچون کوهنوردی، آبشارهای تهران و اطراف تهران، موزه گردی، پارک ارم و دیگر مراکز، برگزار گردد.

شرح روش پیشنهادی و نحوه ی اجرا

این تورها چنانچه گردشگری مانند کوهنوردی یا طبیعت گردی باشد، می تواند در روزهای تعطیل برگزار گردد.

شرح مزایای روش پیشنهادی و امکانات مورد نیاز

ارتقای عملکرد کارکنان افزایش روحیه و شناخت افزایش حس اعتماد و دوستی بین کارمندان کاهش خستگی مفرط کارکنان

عنوان پیشنهاد : راه اندازی سیستم پاسخگویی تلفن

کد پیشنهاد: ۲۳- ۱۴۰۴

شرح وضع فعلی (موارد شناسایی و بیان مشکل، کفایت استدلال، دلایل و مستندات علمی توضیح داده شود)

با عنایت به تماسهای تلفنی متعدد روزانه به سازمان و برای بخشهای مختلف، در اکثر مواقع با توجه به عدم پاسخگویی داخلی های همکاران، ارباب رجوعهای خارج از سازمان دچار سرگشتگی شده و به تلفنهای در دسترس گویای سازمان که ارتباطی به خواسته آنها ندارد، تماس خود را برقرار میکنند که عملا بازهم به پاسخ مورد نظر نمیرسند.

با توجه به اینکه این موارد تکرار شوندگی زیادی دارد و باید سازمان سیاستهای تکریم ارباب رجوع را در اولویت خود قرار دهد، پیشنهاد میشود در درگاه تماسهای ورودی به سازمان، حتما کارشناس یا اپراتور پاسخ دهنده آگاه و یا مرتبط به بخشهای مختلف سازمان قرار داده شود تا هم از اتصال تلفنهای غیرمرتبط به بخشهای مختلف جلوگیری عمل آید و هم اربابان رجوع، درصورتیکه با تلفن پاسخگو، نتوانستند به بخش مربوطه وصل شوند، کارشناس مطلعی، تماس آنها را بدرستی پاسخ دهد. با تشکر

شرح روش پیشنهادی و نحوه ی اجرا

در نظر گرفتن خط اپراتور پاسخگو برای تماسهای تلفنی که از خارج از سازمان دریافت میشوند .

شرح مزایای روش پیشنهادی و امکانات مورد نیاز

با عملی شدن این راه کار، از دریافت تماسهای غیرضروری با بخشهای غیرمرتبط جلوگیری بعمل می آید . ارباب رجوعان با کمترین زمان و سردرگمی، پاسخ نیازمندیهای خود را دریافت می کنند.

عنوان پیشنهاد : تسهیلات بانکی

کد پیشنهاد: ۲۴- ۱۴۰۴

شرح وضع فعلی (موارد شناسایی و بیان مشکل، کفایت استدلال، دلایل و مستندات علمی توضیح داده شود)

پرداخت وام با مبالغ بالا وجود ندارد.

شرح روش پیشنهادی و نحوه ی اجرا

همکاری با بانک رسالت و کسب امتیاز و ارائه دادن این امتیاز به همکاران به منظور دریافت وام با مبالغ بالا و بدون سود (همانند نظام مهندسی ساختمان تهران که افراد بدون دادن مبلغی برای وام امتیاز دریافت کرده و می توانند از بانک رسالت وام بدو سود یا با کارمزد ۲ درصد دریافت کنند) کسب امتیاز در بانک رسالت با داشتن حساب و گردش مالی بدست می آید بدین منظور سازمان می تواند با داشتن یک حساب در بانک رسالت و کار کردن با ان حساب و گردش مالی امتیاز لازم را بدست بیاورد

شرح مزایای روش پیشنهادی و امکانات مورد نیاز

در بانک رسالت با دریافت امتیاز لازم به روش غیر حضوری و با بارگذاری فیش حقوق و در کمتر از دوهفته امکان دریافت وام بدون سود وجود دارد. سازمان می تواند با این بانک همکاری داشته باشد و امتیاز به دست اورده را بر اساس نوبت و ... به همکاران انتقال داده و هر همکار با بارگذاری مدارک لازم وام دریافت کند.

عنوان پیشنهاد : تورهای گردشگری، تسهیلات سفر، اقامتگاه

کد پیشنهاد: ۲۵- ۱۴۰۴

شرح وضع فعلی (موارد شناسایی و بیان مشکل، کفایت استدلال، دلایل و مستندات علمی توضیح داده شود)

در شرایط فعلی سازمان تسهیلات خاصی جز چند اقامتگاه قشم وکیش و مشهد تسهیلات خاصی برای سفر ندارد.

شرح روش پیشنهادی و نحوه ی اجرا

پیشنهادی که ارائه می شود شامل دو بعد می باشد:

۱- **بستن قرارداد با جاهای محتلف مثل دانشگاهها و سازمان مدیریت و برنامه ریزی استانها و ...جهت اقامت سفر کارکنان با مبلغ خیلی پایین**

۲- **دادن سفرکارت به همکاران خیلی از سازمان‌ها مزایای متعددی را به عنوان خدمات رفاهی برای کارمندان خود در نظر می‌گیرند. می تواند سفر هدیه‌ای باشد که به کارمندان ارائه میشود. هدیه‌ای ناملموس اما تأثیرگذار و انگیزه‌بخش! حتی این هدیه زمانی جذاب‌تر می‌شود که با کارت سفر اجازه انتخاب مقصد دلخواه را داشته باشند. شیوه‌ای که همه کارکنان با سلیقه‌ها و رتبه‌های مختلف را در برمی‌گیرد و راه‌حلی ایده‌آل برای ارتقای خدمات رفاهی در سازمان‌هاست. سفر کارت اجازه می‌دهد تا کارکنان سفری مطابق میل خودشان هدیه بگیرند. آن‌ها می‌توانند در تاریخ دلخواه و براساس بودجه کارت سفر خود، بلیط مقصدی که می‌خواهند را خریداری کنند یا هتل موردنظرشان را رزرو کنند. در حقیقت سفرکارت، هدی هدیه‌ای از جنس سفر است که تجربه‌ای متفاوت و تأثیرگذار ایجاد می‌کند**

شرح مزایای روش پیشنهادی و امکانات مورد نیاز

هدیه دادن در سطح سازمان آن هم اگر از جنس سفر باشد، می‌تواند به کارمندان احساس ارزشمند بودن بدهد، روحیه آن‌ها را تغییر داده و نیروی متعهدتر و شادتری از آن‌ها بسازد.

عنوان پیشنهاد : غربالگری سلامت بانوان

کد پیشنهاد:۲۶-۱۴۰۴

شرح وضع فعلی (موارد شناسایی و بیان مشکل، کفایت استدلال، دلایل و مستندات علمی توضیح داده شود)

در این مورد سازمان هیچ اقدامی انجام نمی‌دهد

شرح روش پیشنهادی و نحوه ی اجرا

چکاپ های ویژه بانوان به صورت رایگان دو مرتبه در سال

شرح مزایای روش پیشنهادی و امکانات مورد نیاز

هماهنگی با بیمارستان و بخش بانوان برای انجام خدمات مورد نظر

عنوان پیشنهاد : باشگاه گردشگری سازمانی و سفرهای علمی-تفریحی

کد پیشنهاد: ۲۷-۱۴۰۴

شرح وضع فعلی (موارد شناسایی و بیان مشکل، کفایت استدلال، دلایل و مستندات علمی توضیح داده شود)

عدم وجود این مورد

شرح روش پیشنهادی و نحوه ی اجرا

برگزاری سفرهای گروهی و علمی برای کارمندان و خانواده‌ها (با مشارکت سازمان‌های طبیعت‌گردی و تورهای علمی)
تخفیف ویژه اقامت در مناطق مورد همکاری با سازمان

تورهای داخلی سالانه با محوریت آشنایی با جاذبه های گردشگری

شرح مزایای روش پیشنهادی و امکانات مورد نیاز

ایجاد انگیزه

حفظ یکپارچگی سازمانی در فضایی صمیمی

عنوان پیشنهاد: کارت گردشگری کارمندان

کد پیشنهاد: ۲۸-۱۴۰۴

شرح وضع فعلی (موارد شناسایی و بیان مشکل، کفایت استدلال، دلایل و مستندات علمی توضیح داده شود)

این مورد وجود ندارد

شرح روش پیشنهادی و نحوه ی اجرا

ارائه کارت ویژه با تخفیف ورودی اماکن گردشگری (موزه‌ها، پارک‌ها، مراکز اقامتی و طبیعی)

امتیازدهی به کارمندان برای انتخاب سفرهای تشویقی

شرح مزایای روش پیشنهادی و امکانات مورد نیاز

ایجاد روحیه و انگیزه در کارمندان ، امکانات رفاهی سفر

عنوان پیشنهاد: **پیشنهاد پیرامون امور فرهنگی و رفاهی**

کد پیشنهاد: ۲۹-۱۴۰۴

شرح وضع فعلی (موارد شناسایی و بیان مشکل، کفایت استدلال، دلایل و مستندات علمی توضیح داده شود)

با توجه به افزایش هزینه ها و محدویت های ایجاد شده در بهره مندی همکاران و خانواده محترم همکاران از امکانات رفاهی، راهکارهایی جهت رفع این موانع ضروری می باشد.

شرح روش پیشنهادی و نحوه ی اجرا

پیشنهاد اول:در راستای بهره مندی همکاران از امکانات فرهنگی و مشارکت های دوجانبه با ارگان و سازمان های متولی همانند وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی ، ایجاد اعتبار لازم جهت تهیه بلیت محصولات فرهنگی همچون کنسرت، سینما، تئاتر و... فراهم گردد . این امر سبب می گردد محدودیت در الزام بهره مندی از محصولات فرهنگی خاص برداشته شده و همکاران بر حسب ضرورت و سلیقه از امکانات استفاده نمایند.

پیشنهاد دوم:

با توجه به تفاهم نامه های فی مابین سازمان نقشه برداری کشور و وزارت میراث فرهنگی، گردشگری و صنایع دستی امکانی فراهم گردد که همکاران از اماکن گردشگری ، هتل ها و مهمانسراهای آن وزارت خانه بصورت تخفیفی و یا اقساطی بهره مند گردند. با توجه به شرایط و هزینه های سفر این امر سبب می گردد همکاران و خانواده آن ها امکان بیشتری جهت سفر داشته باشند.

پیشنهاد سوم:

عقد قرارداد و ایجاد اعتبار لازم جهت امکان خرید اقساطی و یا بصورت تخفیفی از آژانس های معتبر و تورهای مسافرتی

پیشنهاد چهارم

عقد قرارداد و یا تفاهم نامه با سازمان حج و زیارت جهت بهره مندی همکاران از سفر به اماکن زیارتی مانند عتبات عالیات بصورت تخفیفی و یا اقساطی

پیشنهاد پنجم:

عقد قرارداد با فروشگاه های اینترنتی مجاز و معتبر همچون دی جی کالا و ... و ایجاد اعتبار تخفیفی و امکان خرید اقساطی تا سقف تعیین شده جهت رفاه حال همکاران در تهیه مایحتاج خود و خانواده

پیشنهاد ششم :

عقد قرارداد و یا تفاهم نامه با وزارت ورزش و جوانان و همچنین شهرداری ها جهت بهره مندی همکاران از اماکن ورزشی و ایجاد اعتبار بصورت تخفیفی و یا اقساطی

شرح مزایای روش پیشنهادی و امکانات مورد نیاز

سهولت در امکان بهره مندی همکاران از امکانات رفاهی

عنوان پیشنهاد : ایجاد فصل پایش جابجایی با استفاده از تداخل سنجی راداری

کد پیشنهاد:۳۰-۱۴۰۴

شرح وضع فعلی (موارد شناسایی و بیان مشکل، کفایت استدلال، دلایل و مستندات علمی توضیح داده شود)

نظر به ویرایش جدید دستورالعمل رفتارسنجی ژئودتیک و پایش گودها، از آنجا که روش تداخل سنجی راداری قابلیت خود را برای اندازه گیری جابجایی قائم و شرقی غربی در سه دهه اخیر نشان داده و قادر به اندازه گیری جابجایی در پیکسل سایزهای ۵۰ متر و بهتر و با دقت زیر ۱ سانتی متر می باشد، و موارد متعددی از پایش جابجایی سد و پل و گودها بصورت مقاله علمی در نشریات معتبر چاپ شده است، پیشنهاد می شود فصلی با عنوان پایش جابجایی با استفاده از تداخل سنجی راداری به این دستورالعمل اضافه شود. پیشنهاد دهنده نمونه های عملی پایش سد و پل با استفاده از این تکنیک را انجام داده است. در زمینه محدودیت اندازه گیری جابجایی در جهت خط دید ماهواره، همانطور که در فصل ۳ دستورالعمل پایش فرونشست با تداخل سنجی راداری ذکر شده است، می توان با استفاده از ترکیب تصاویر بالاگذر و پایین گذر به میدان جابجای قائم و مسطحاتی دست یافت.

شرح روش پیشنهادی و نحوه ی اجرا

امروزه تکنیک تداخل‌سنجی راداری به عنوان یک روش متداول برای اندازه‌گیری تغییر شکل سطحی پوسته زمین شده است. پوشش سراسری و قدرت تفکیک مکانی بالای تصاویر راداری و دقت قابل قبول این روش، این تکنیک را به عنوان ابزار نیرومندی برای مطالعه تغییر شکل پدیده‌های مختلف مطرح کرده است. تداخل‌سنجی راداری با تفاضل فازهای دو تصویر گرفته شده از یک صحنه و حذف اثر توپوگرافی جابجایی سطحی زمین در راستای خط دید ماهواره را اندازه گیری می کند. بنابراین می توان از این روش برای اندازه گیری جابجایی سدها، پلها، گودها و ... استفاده نمود.

شرح مزایای روش پیشنهادی و امکانات مورد نیاز

کاهش هزینه مشاهدات رفتارسنجی، بالا بردن قدرت تفکیک مکانی و زمانی اندازه گیری جابجایی

عنوان پیشنهاد: در خصوص یارانه غذا

کد پیشنهاد: ۱۴۰۴-۳۱

شرح وضع فعلی (موارد شناسایی و بیان مشکل، کفایت استدلال، دلایل و مستندات علمی توضیح داده شود)

در حال حاضر یارانه غذای اختصاص داده شده از سوی سازمان با در نظر گرفتن مبلغ غذای روزانه که توسط دولت هرساله ابلاغ می گردد روزی ۱۵۰۰۰۰ تومان می باشد که صرفا برای همکارانی که از غذای سازمانی استفاده کنند لحاظ می گردد. این طرح علیرغم مزایایی که دارد دارای معایبی می باشد . از جمله اینکه همکارانی که به هر علت اعم از بیماریهای خاص و... امکان استفاده از هر غذایی را ندارند و مجبورند رژیم خاصی را رعایت کنند، از دریافت سهمیه غذای اعلام شده توسط دولت و سازمان محروم می شوند.همچنین با توجه به اینکه مبالغ یارانه در فیش واریز حقوق نیز درج میشود؛ مشمول کسر مالیات نیز می گردد.

شرح روش پیشنهادی و نحوه ی اجرا

پیشنهاد می گردد مبالغی که تحت عنوان یارانه غذا از سوی سازمان و دولت به کارمندان اختصاص داده میشود تحت عنوان رفاهی به کارمند پرداخت شود تا مدیریت استفاده از آن بر عهده خود کارمند باشد.همچنین جهت عدم کسر مالیات از یارانه های اختصاصی، مبلغ آن در کارت اتکا واریز شود.

شرح مزایای روش پیشنهادی و امکانات مورد نیاز

باعث رضایت مندی کل جامعه هدف خواهد شد و عدالت در پرداخت رفاهیات رعایت می گردد.

عنوان پیشنهاد: امور فرهنگی، رفاهی و ورزشی- محور انعقاد قرارداد با فروشگاه‌ها یا اخذ تخفیفات ویژه برای همکاران

کد پیشنهاد:۳۲-۱۴۰۴

شرح وضع فعلی (موارد شناسایی و بیان مشکل، کفایت استدلال، دلایل و مستندات علمی توضیح داده شود)

در حال حاضر با وضعیت نامساعد اقتصادی و امکانات محدود موجود سازمان برای مسافرت، وضعیت رفاهی همکاران در مسافرت رفتن، ضعیف است. این امر در روحیه همکاران اثر منفی داشته و روی کارآیی و بهره وری آن ها انیز ثر منفی دارد.

شرح روش پیشنهادی و نحوه ی اجرا

ارائه سهمیه تهیه بلیط هواپیما، قطار و اتوبوس با کیفیت خیلی خوب به‌صورت نیم بها نسبت به قیمت اصلی سایت ارائه دهنده دوبار در سال

امکان رزرو هتل های با کیفیت۴ ستاره و بالاتر به‌صورت نیم بها نسبت به قیمت اصلی سایت ارائه دهنده دوبار در سال

شرح مزایای روش پیشنهادی و امکانات مورد نیاز

نسبت به وضع موجود که فقط امکان سفر به چند استان محدود وجود دارد، همکاران می‌توانند به سایر نقاط کشور، سفر کرده و از زیبایی ها و منابع کشور در سطح وسیع‌تری بهره مند شوند. این امر به همکاران، حس تکریم و رضایت بیشتری داده و بر کارایی و بهره وری آن ها اثر مثبتی خواهد داشت. بدین منظور می‌توان با زنجیره ای از خدمات حمل و نقل و هتل‌ها قرارداد مناسب منعقد کرده و بخصوص در زمان‌هایی که هتل‌ها و خدمات حمل و نقل دارای مشتری زیادی نیستند، می‌توان از تخفیف‌های بالایی بهره برد.

عنوان پیشنهاد: امور فرهنگی، رفاهی و ورزشی- محور امور ورزشی و مسابقات

کد پیشنهاد: ۳۳-۱۴۰۴

شرح وضع فعلی (موارد شناسایی و بیان مشکل، کفایت استدلال، دلایل و مستندات علمی توضیح داده شود)

وجود وضعیت نامتعادل ذهنی و روحی همکاران و در نتیجه عدم تعادل در سلامت جسم به دلیل ناملایمات اقتصادی و اجتماعی که در مرتبه پایین تر منجر به پایین آمدن کارایی و بهره وری همکاران می‌شود.

شرح روش پیشنهادی و نحوه ی اجرا

تامین دو اتاق مراقبه (خانم‌ها و آقایان) با سهمیه استفاده دو بار در هفته و هر بار نیم ساعت

برگزاری دوره‌های ورزشی (مانند یوگا و ورزش باستانی) به‌صورت آنلاین یا ضبط شده برای شرکت در خارج از ساعات اداری از منزل

شرح مزایای روش پیشنهادی و امکانات مورد نیاز

با یادگیری مهارت‌های نگهداری سلامت و تعادل ذهن و انجام مراقبه و ورزش، آرامش و سلامتی همکاران در این شرایط نامساعد اقتصادی و اجتماعی بهبود یافته و روی کارآیی و بهره وری همکاران اثر افزاینده خواهد داشت.

عنوان پیشنهاد: ارائه پیشنهاد پیرامون امور فرهنگی، رفاهی و ورزشی سازمان نقشه‌برداری کشور

کد پیشنهاد: ۳۴-۱۴۰۴

شرح وضع فعلی (موارد شناسایی و بیان مشکل، کفایت استدلال، دلایل و مستندات علمی توضیح داده شود)

در دنیای امروز، توجه به خدمات رفاهی کارکنان یکی از مهم‌ترین عوامل موفقیت سازمان‌ها به شمار می‌رود و نقش اساسی در بهبود عملکرد و توسعه کارکنان دارد.مدیریت رفاه سازمان نقشه‌برداری کشورنیز به عنوان واحد ارائه دهنده خدمات رفاهی نقش مهمی در بهبود کیفیت کاری سازمان ایفا می‌کند و همواره در راستای ارائه خدمات رفاهی و اجتماعی به کارکنان فعالیت کرده است اما توجه به رضایت کارکنان نیز به همان اندازه برای موفقیت هر مجموعه حیاتی است. زمانی که خدمات رفاهی به صورت برنامه‌ریزی‌شده و اصولی به کارکنان اطلاع رسانی شود، میزان رضایت شغلی آن‌ها را افزایش داده و انگیزه آن‌ها برای رشد و فعالیت بهتر را تقویت می‌کند و در نتیجه کارایی و بهره‌وری سازمان بهبود می یابد.با وجود اینکه اقدامات متعددی در ارائه تسهیلات رفاهی به کارکنان در سازمان انجام گرفته است اما متاسفانه اطلاع رسانی کافی و مناسبی در خصوص امکانات رفاهی ارائه شده صورت نگرفته و عدم آگاهی ، مراجعه پی در پی به اداره رفاه و تاخیر در پاسخگویی زمینه نارضایتی از مجموعه را ایجاد میکند. در حال حاضر خدمات ارائه شده در سامانه سانا تنها محدود به درخواست وام و مهمانسرا میباشد و افراد به همه خدمات رفاهی و انگیزشی سازمان (شرایط استفاده از مهمان سراها، نحوه پرداخت هزینه‌های بیمه، تسهیلات مالی و غیره) دریک محل دسترسی ندارند .(بعنوان مثال دسترسی به اطلاعات مربوط به هزینه‌های بیمه و خدمات درمانی برای همکاران در روزهای تعطیل و بعد از ساعت کاری بدون مراجعه حضوری به سازمان میسر نمی باشد و آنها اغلب در این مورد دچار مشکل میشوند.) دراین رابطه میتوان به مدیریت رفاه دانشگاه علوم پزشکی تهران اشاره کرد که در راستای سهولت ارائه خدمات رفاهی به پرسنل و کارکنان خود ، سامانه ای را طراحی و راه اندازی کرده که دسترسی به کلیه خدمات رفاهی یکجا (بیمه، تسهیلات مالی، تفریحی و گردشگری، و آموزشی) برای پرسنل آن مجموعه امکان پذیر شده است.

شرح روش پیشنهادی و نحوه ی اجرا

در چنین شرایطی، پیاده‌سازی یک سامانه مدیریت خدمات رفاهی می‌تواند نقشی کلیدی در افزایش رضایت شغلی، تقویت انگیزه و بهبود عملکرد کارکنان داشته باشد. این سامانه به سازمان این امکان را می‌دهد که به‌طور یکپارچه و کارآمد خدمات رفاهی مختلف را مدیریت کند و از این طریق همکارانی که تمایل به بهره مندی از خدمات رفاهی و مالی سازمان دارند، بتوانند به صورت آنلاین و غیرحضوری از خدمات دلخواه خود در سامانه بهره مند شوند. امکانات در نظر گرفته شده در سامانه خدمات رفاهی سازمان میتواند، شامل بیمه درمان ، تسهیلات اقامتی (تورهای سیاحتی زیارتی، رزرو هتل های طرف قرارداد سازمان) ، تسهیلات مالی(ارائه وام‌های بدون بهره یا با بهره کم) ، تفاهم نامه‌های رفاهی (ارائه تسهیلات مجتمع ورزشی و آموزشی به کارکنان) باشد.بدین منظور کلیه خدمات و امکانات رفاهی، ورزشی و آموزشی فوق درسامانه تعریف شده و براساس قوانین و مصوبات تصویب شده بصورت یکپارچه در اختیار همکاران قرار می گیرد . این امر، اجرای خدمات رفاهی برای کارکنان را شفاف و کم‌هزینه می‌کند. پلتفرم‌های هوشمندی هستند که در زمینه ارائه خدمات رفاهی فعالیت کرده و از سابقه و تجربیات خوبی برخوردارند. یکی از این پلتفرم‌ها، دیجی‌رفاهی است که به صورت تخصصی به سازمان‌ها تسهیلات و امکان رفاهی ارائه می‌کند که میتوان از آن نیز بهره گرفت .

بالا بردن انگیزه کارکنان سازمان‌ها و تشویق آن‌ها به فعالیت بیشتر و عملکرد بهتر به شکل‌های مختلفی امکان‌پذیر است. که می‌توان به موارد زیر نیز اشاره کرد.۱ :برخی از مجموعه‌های مختلف تفریحی، خدماتی مانند رستوران‌ها، مراکز ورزشی و...، بخشی از خدمات خود را به صورت ویژه‌ای طراحی می‌کنند تا سازمان‌ها بتوانند با همکاری آن‌ها، گام موثری برای جلب رضایت کارکنان و ایجاد فضای روانی سالم در محیط کار خود بردارند. این خدمات شامل فراهم آوردن امکان خرید اعتباری و اقساطی کالا از فروشگاه‌ها به صورت حضوری و آن لاین، ارائه خدمات پزشکی و دندانپزشکی اعتباری، و اشتراک استفاده از خدمات آموزشی است. با شناسایی این مراکز، سازمان می‌تواند از مزایای آنها بهره‌مند شود.

• انعقاد تفاهم نامه با موسسات آموزشی نظیر تام لند، مبتکران، بنیاد علمی آموزشی قلم چی... (برگزار کننده کلاس‌های آموزشی به صورت غیر حضوری) و فراهم آوردن امکان شرکت همکاران و خانواده محترم ایشان در دوره های آن لاین با تخفیف. • فراهم آوردن امکان خرید اعتباری و اقساطی کالا و خدمات از فروشگاه‌ها به صورت حضوری و آنلاین (جمع مبالغ خرید اقساطی به صورت ماهیانه از حقوق پرسنل کسر میگردد.)

. •دریافت خدمات اقساطی از مراکز پیشگیری و سلامت دهان و دندان

.۲یکی از بخش‌های کلیدی ارائه خدمات رفاهی به کارکنان، تأمین رفاه مالی آن‌ها است. ارائه خدمات مالی در قالب سفرکارت و ایجاد صندوق‌های وام و ارائه وام‌های بدون بهره یا با بهره کم می‌تواند به بهبود وضعیت اقتصادی کارکنان کمک کند. سفرکارت، به افراد این امکان را می‌دهد تا با برنامه‌ریزی دقیق‌تر و بدون نیاز به پرداخت نقدی، از خدمات متنوع حمل و نقل و اقامتی بهره‌مند شوند .

.۳ واریز وجوه مربوط به تولد همکاران در قالب کارت هدیه

در صورت نیاز به شرح بیشتر، پیوست مستندات را ضمیمه نمایید

نمونه: بخش رفاهی دانشگاه علوم پزشکی تهران.



شرح مزایای روش پیشنهادی و امکانات مورد نیاز

ارائه خدمات رفاهی مناسب به کارکنان مزایای قابل توجهی را به همراه دارد. این خدمات می‌توانند تأثیرات مثبتی در بهره‌وری و رضایت شغلی کارکنان داشته باشند.رضایت شغلی نه تنها منجر به بهبود روحیه کارکنان می‌شود، بلکه به‌طور مستقیم بر افزایش بهره‌وری، کیفیت کار، کاهش نرخ ترک شغل و ارتقا تعاملات کاری نیز تأثیر دارد.

عنوان پیشنهاد: اخذ قرارداد با بانک خاص

کد پیشنهاد: ۳۵-۱۴۰۴

شرح وضع فعلی (موارد شناسایی و بیان مشکل، کفایت استدلال، دلایل و مستندات علمی توضیح داده شود)

در راستای تسهیل امور خرید و خدمات بانکی کارکنان، سازمان نقشه برداری، با بانک خاصی (به طور مثال، پاسارگاد) قرار داد ببندد. بدین صورت که همکاران همگی در بانک موردنظر حساب باز کرده و خدمات خود را از طریق همین بانک انجام دهند و بانک نیز برای همکاران سازمان نقشه برداری، تسهیلات خاصی قرار دهد. همچون دریافت راحت تر وام، خدمات پرداختی ساده، قرعه کشی ها و غیره

شرح روش پیشنهادی و نحوه ی اجرا

در راستای تسهیل امور خرید و خدمات بانکی کارکنان، سازمان نقشه برداری، با بانک خاصی (به طور مثال، پاسارگاد) قرار داد ببندد . بدین صورت که همکاران همگی در بانک موردنظر حساب باز کرده و خدمات خود را از طریق همین بانک انجام دهند و بانک نیز برای همکاران سازمان نقشه برداری، تسهیلات خاصی قرار دهد. همچون دریافت راحت تر وام، خدمات پرداختی ساده، قرعه کشی ها و غیره

شرح مزایای روش پیشنهادی و امکانات مورد نیاز

یکپارچه شدن سازمان و خدمات بانکی سازمان

استفاده از تسهیلات بانکی برای همکاران

عنوان پیشنهاد: برگزاری سفر برای بانوان

کد پیشنهاد: ۱۴۰۴-۳۶

شرح وضع فعلی (موارد شناسایی و بیان مشکل، کفایت استدلال، دلایل و مستندات علمی توضیح داده شود)

این مورد تا کنون انجام نشده

شرح روش پیشنهادی و نحوه ی اجرا

هماهنگی برای برگزاری یک تور چند روزه برای بانوان برای بهبود شرایط روحی

شرح مزایای روش پیشنهادی و امکانات مورد نیاز

بهبود روحیات و نیازمند یک هماهنگی ، امکانات خاصی نمی خواهد

عنوان پیشنهاد: کلینیک سلامت شغلی کارکنان

کد پیشنهاد: ۳۷-۱۴۰۴

شرح وضع فعلی (موارد شناسایی و بیان مشکل، کفایت استدلال، دلایل و مستندات علمی توضیح داده شود)

وجود ندارد یا به صورت مقطعی انجام شده است

شرح روش پیشنهادی و نحوه ی اجرا

چکاپ‌های منظم برای اختلالات شایع محیط کار: بینایی، کمردرد، استرس

روانشناس شغلی و مشاور خانواده درون‌سازمانی یا آنلاین

برنامه "سلامت در محل کار" شامل تغذیه مناسب، استراحت فعال، فعالیت بدنی در زمان کاری

شرح مزایای روش پیشنهادی و امکانات مورد نیاز

توجه به سلامت روانی و جسمی کارکنان

با توج به مشکلات جسمی در سنین ۴۰ و بالاتر و همچنین اکثریت جامعه آماری سازمان در این رنج سنی، لازم است

مرکز سلامت برای مانیتورینگ و چکاپ های ضروری بیماری های قلبی ، چربی و دیابت و ... وجود داشته باشد

عنوان پیشنهاد: در خصوص امور بانکی و تسهیلاتی بانک ملی (افتتاح حساب پشتیبان با نرخ سود ویژه)

کد پیشنهاد: ۳۸-۱۴۰۴

شرح وضع فعلی (موارد شناسایی و بیان مشکل، کفایت استدلال، دلایل و مستندات علمی توضیح داده شود)

۱.افتتاح حساب پشتیبان با نرخ سود ویژه

شرح وضعیت فعلی موداد شناسایی و بیان مشکل: عدم وجود حساب پس انداز با سود بالا برای همکاران. بانک ملی ایران با سابقه طولانی در ارائه خدمات سپرده گذاری ، امکان ایجاد حساب های ویژه را دارد.

کفایت استدلال: حساب های با سود بالاتر، انگیزه پس انداز را افزایش میدهد.

دلایل و مستندات علمی: مطالعات نشان می دهد طرحهای پسانداز با سود بالا، مشارکت مالی کارکنان را ۴۰٪ افزایش می دهد.

شرح روش پیشنهادی و نحوه ی اجرا

.۱افتتاح حساب پشتیبان با نرخ سود ویژه مرحله اول: طراحی طرح حساب ویژه با نرخ سود بالاتر از مصوب بانک مرکزی

مرحله دوم: عقد تفاهم نامه بین سازمان و بانک ملی به منظور حمایت از بازنشستگان و ترمیم حقوق ایشان، تفاهم نامه ای با بانک انعقاد گردد تا به حساب غیر قابل برداشتی که برای هریک از کارکنان (بنا به درخواست خود همکار) و با نرخ ویژه (مثلا ۲۰٪ که این سود می تواند تا ۲۵٪ نیز باشد منوط به تصمیم نماینده سازمان و طرف بانک) افتتاح می گردد ماهانه مبلغی از حقوق هر یک از کارکنان کسر و در یک حساب ویزه و غیر قابل برداشت به نام همان شخص نزد بانک واریز شود. مرحله سوم: افتتاح حساب برای همکاران متقاضی

مرحله۳- افتتاح یک حساب پشتیبان برای تمامی همکاران(قراردادی، پیمانی و رسمی) با نرخ سود بالاتر از نرخ مصوب بانک مرکزی و واریز قسمتی از حقوق همکاران (با درخواست کتبی خودشان) جهت بهره مندی از مانده و رسوب سود ماهانه در ایام بازنشستگی همکاران چهارم: واریز قسمتی از حقوق به حساب پس انداز

شرح مزایای روش پیشنهادی و امکانات مورد نیاز

.۱مزایا و امکانات مورد نیاز افتتاح حساب پشتیبان با نرخ سود ویژه مزایا: ایجاد درآمد اضافی برای همکاران

تأمین مالی برای دوران بازنشستگی افزایش وفاداری کارکنان

امکانات مورد نیاز:

سامانه مدیریت حساب های سازمانی

هماهنگی با سامانه حقوقی سازمان

پشتیبانی بانک از محاسبات سود مرکب جمع بندی و گام های بعدی

پیشنهاد ارائه شده بر اساس قابلیت بانک ملی ایران و نیازهای سازمان طراحی شده است. بانک ملی با دارا بودن زیرساخت های گسترده فیزیکی و دیجیتال ، ظرفیت کامل همکاری در این زمینه ها را داراست. پیشنهاد می شود:

تشکیل جلسه مشترک با مسئولان بانک ملی ایران

انجام مطالعات دقیق تر برای هر طرح

امضای تفاهم نامه همکاری جامع

ایجاد کمیته راهبری مشترک برای پیگیری طرح ها

اجرای این پیشنهادات نه تنها باعث بهبود خدمات به همکاران می شود، بلکه نمونه موفقی از همکاری بین سازمانی و بانکی را نمایش خواهد داد که می تواند الگویی برای سایر سازمان ها باشد.

امکان اجرایی این پیشنهاد صد در صد می باشد زیرا با رئیس بانک در خصوص این حساب و سود بالا صحبت شده است.

عنوان پیشنهاد: یارانه غذا

کد پیشنهاد: ۳۹-۱۴۰۴

شرح وضع فعلی (موارد شناسایی و بیان مشکل، کفایت استدلال، دلایل و مستندات علمی توضیح داده شود)

در حال حاضر یارانه غذا ۱۵۰تومان تعیین گردیده، وقتیکه مبلغ یارانه در فیش حقوقی لحاظ می‌گردد شامل کسر مالیات می‌شود.

شرح روش پیشنهادی و نحوه ی اجرا

پیشنهاد می‌گردد کسی که استفاده نمیکند حق غذای مصوب دولتی که ۴۳ تومان می‌باشد پرداخت گردد. مبلغ یارانه غذا پیشنهاد می‌گردد در کارت اتکا شارژ شود.

شرح مزایای روش پیشنهادی و امکانات مورد نیاز

باعث رضایتمندی همکاران و ایجاد عدالت در پرداخت‌ها می‌گردد.

عنوان پیشنهاد: پرداخت یارانه نقدی ۴۳،۲۰۰ تومانی به کارکنان و ارائه غذای سازمانی با یارانه پنهان (حداقل ۳۰٪ ارزان‌تر از بازار) به‌منظور ارتقای کیفیت و افزایش رضایتمندی

کد پیشنهاد: ۴۰-۱۴۰۴

شرح وضع فعلی (موارد شناسایی و بیان مشکل، کفایت استدلال، دلایل و مستندات علمی توضیح داده شود)

«پرداخت یارانه نقدی ۴۳،۲۰۰ تومانی به کارکنان و ارائه غذای سازمانی با یارانه پنهان (حداقل ۳۰٪ ارزان‌تر از بازار) به‌منظور ارتقای کیفیت و افزایش رضایتمندی»

در حال حاضر غذای سازمانی توسط پیمانکاران تأمین و توزیع می‌شود. این روش با مشکلاتی همچون کیفیت پایین غذا، محدودیت در انتخاب، نارضایتی بخشی از همکاران و همچنین هزینه‌های جانبی بالا مواجه است. از سوی دیگر، دولت مبلغ ۴۳،۲۰۰ تومان یارانه غذا برای هر نفر تخصیص داده که تاکنون به‌صورت مستقیم در اختیار کارکنان قرار نگرفته است.

شرح روش پیشنهادی و نحوه ی اجرا

پرداخت مستقیم مبلغ ۴۳،۲۰۰ تومان یارانه غذا به کلیه کارکنان. حفظ غذای سازمانی با یارانه پنهان به‌نحوی که قیمت غذا برای کارکنان دست‌کم ۳۰ درصد ارزان‌تر از قیمت بازار آزاد باشد.بدین ترتیب، پس از برگزاری فراخوان و انتخاب پیمانکار رستوران با شرط اعمال حداقل ۳۰ درصد تخفیف نسبت به قیمت‌های بیرون از سازمان (با توجه به بهره‌گیری از امکانات سازمانی)، همکاران متقاضی می‌توانند به‌صورت هفتگی یا روزانه، غذای موردنظر خود را از روز قبل انتخاب کرده و هزینه آن را به‌طور آنلاین پرداخت نمایند. در زمان مقرر، امکان دریافت غذا در محل رستوران یا به صورت بیرون‌بر فراهم خواهد بود. این سازوکار، ضمن ایجاد حق انتخاب برای کارکنان، آنان را میان دریافت یارانه نقدی یا استفاده از غذای سازمانی مختار می‌سازد.

شرح مزایای روش پیشنهادی و امکانات مورد نیاز

افزایش رضایتمندی و انگیزه کارکنان از طریق داشتن حق انتخاب. ارتقای کیفیت غذای سازمانی به دلیل رقابت با بازار آزاد
شفافیت در تخصیص یارانه و جلوگیری از هدررفت منابع.
کاهش نارضایتی‌های ناشی از کیفیت پایین غذای پیمانکاران.
مدیریت بهتر هزینه‌ها و بهبود بهره‌وری سازمانی.
حذف مالیات از مبالغ پرداختی بابت رستوران

عنوان پیشنهاد:تسهیل اخذ ویزا یا سفرهای خارجی برای پرسنل سازمان

کد پیشنهاد: ۴۱-۱۴۰۴

شرح وضع فعلی (موارد شناسایی و بیان مشکل، کفایت استدلال، دلایل و مستندات علمی توضیح داده شود)

اخذ ویزای خارجی توریستی کشورهای توسعه‌یافته برای ایرانی‌ها بسیار مشکل شده است و این یکی از چالش‌ها بر سر راه سفرهای خارجی است. علت این مشکل، عدم اطمینان کشورهای توسعه‌یافته از بازگشت ایرانیان به وطن یا بعضی از ملاحظات امنیتی است که این عدم اطمینان در سال‌های اخیر بیشتر نیز شده است. لذا بسیاری از ایرانی‌ها قید این سفرها را می‌زنند. یکی از راهکارهایی که آژانس‌های مسافرتی یا موسسات گردشگری برای حل این مشکل دارند، گرفتن تضمین‌های بسیار سخت مالی از مسافر است. این تضمین‌ها شامل: تمکن مالی (موجودی خوب در حساب)، پرینت حساب و گردش مالی خوب، ترجمه مدارک و اسناد مالکیت و بعضی از موارد دیگر است. آژانس‌ها این تضمین‌ها را از مسافرین اخذ می‌کنند تا با ارائه آن‌ها به سفارتخانه‌ها، احتمال اخذ ویزا را بالا ببرند. در این بین، کشورهای حوزه شنگن (اتحادیه اروپا) برای بسیاری از مسافرین و گردشگران از جذابیت‌های بسیاری برخوردارند، اما به دلایل فوق‌الذکر درخواست اخذ ویزای این حوزه در بسیاری از موارد از جانب سفارتخانه‌ها رد می‌شود که این امر احتمال اخذ ویزا در دفعات بعدی را نیز مشکل‌تر می‌کند. در واقع، آژانس‌ها به واسطه تضمین‌هایی که از مسافران می‌گیرند، خود با سفارتخانه‌ها طرف حساب می‌شوند و ریش گروه می‌گذارند و به این ترتیب، احتمال اخذ ویزا را بالا می‌برند.

شرح روش پیشنهادی و نحوه ی اجرا

بعضی از آژانس‌های مسافرتی اگر تعداد بالایی مسافر برای یک تور یا ویزای مشخص داشته باشند، تخفیف‌های خیلی خوبی می‌دهند که این امر هم به نفع مسافر و هم به نفع آژانس مسافرتی است. پس اولاً سازمان نقشه‌برداری می‌تواند با موسسات مسافرتی و آژانس‌ها مذاکره کند و سپس بعد از مطلع شدن از شرایط این موسسات یا آژانس‌ها برای برگزاری تور یا ویزای گروهی و تخفیف‌های مربوطه، فراخوان آن را در سازمان بدهد و پرسنل سازمان مشارکت کنند. ثانیاً، سازمان می‌تواند در مورد ارائه تضمین به آژانس برای بازگشت پرسنل تضمین بدهد، مخصوصا در مورد پرسنلی که رسمی یا پیمانی هستند یا سابقه بالایی دارند و اطمینان صددرصدی از بازگشت آن‌ها به کشور وجود دارد. چون بهرحال سازمان نقشه‌برداری یک سازمان تخصصی است و اعتبار دارد ثالثاً، این امکان می‌تواند وجود داشته باشد که هزینه سفر به صورت اقساط از حقوق پرسنل کسر شود تا افراد بیشتری تمایل به ثبت نام برای این سفرها داشته باشند.

شرح مزایای روش پیشنهادی و امکانات مورد نیاز

۱- بالا بردن سطح و کیفیت سفر برای پرسنل سازمانی
۲- افزایش روحیه و نشاط در پرسنل سازمانی
۳- ۳-آشنایی با فرهنگ دیگر کشورها و معرفی ایرانی به عنوان شهروندان خوب، زیرا پرسنل سازمان وجهه خوبی در کشورهای خارجی از خود نشان داده و می‌دهند

عنوان پیشنهاد:نصب توری شید برای زمین چمن

کد پیشنهاد: ۴۲-۱۴۰۴

شرح وضع فعلی (موارد شناسایی و بیان مشکل، کفایت استدلال، دلایل و مستندات علمی توضیح داده شود)

به دلیل گرمی هوا و تابش مستقیم خورشید در بسیاری از ماه‌های سال، استفاده از زمین چمن فوتبال برای پرسنل سخت و طاقت‌فرسا است. ضمنا با تابش مستقیم خورشید به زمین چمن، کیفیت و عمر این چمن به مرور کم می‌شود.

شرح روش پیشنهادی و نحوه ی اجرا

نصب توری شید بر روی زمین فوتبال

شرح مزایای روش پیشنهادی و امکانات مورد نیاز

۱- افزایش عمر چمن مصنوعی زمین فوتبال
۲- جلوگیری از آزار پرسنل به دلیل گرمی و تابش مستقیم نور آفتاب در هنگام بازی

عنوان پیشنهاد:ارائه پیشنهاد پیرامون امور فرهنگی ، رفاهی و ورزشی سازمان

کد پیشنهاد: ۴۳-۱۴۰۴

شرح وضع فعلی (موارد شناسایی و بیان مشکل، کفایت استدلال، دلایل و مستندات علمی توضیح داده شود)

جذب و نگاه داشت کارکنان در یک سازمان فقط به حقوق بالا نیست ،خدمات رفاهی در سازمان ها باعث افزایش رضایت شغلی و بهره وری می شود.لذا سازمان های پیشرو و موفق هر ساله با تدوین برنامه های مناسب و قابل اجرا بودجه خدمات رفاهی را افزایش می دهند.تا ضمن ایجاد انگیزه و نشاط بهره وری کارکنان خود را افزایش دهند.در وضعیت فعلی کارهای بسیاری انجام می شود اما نیاز به بازنگری و بروز رسانی دارد تا خدمات رفاهی جهت دار و ملموس تر باشد.و باید کارهای اداره رفاه مدام اطلاع رسانی بروز و دقیق شود.حتی با توجه به بحران انرژی و ناترازی ها این اداره می تواند خدمات رفاهی متناسب با اصلاح الگو مصرف ارائه دهد و سازمان تبدیل به یک سازمان موثر و پیشرو و با پیگیری ریاست محترم سازمان با سازمان برنامه و بودجه و دیگر سازمان ها به اشتراک گذاشته شود و تبدیل به طرح ملی شود.

شرح روش پیشنهادی و نحوه ی اجرا

اولین گام در اجرای امور رفاهی داشتن و انتخاب یک مسئول رفاهی توانمند و متخصص و پر جنب و جوش و اصطلاحا جهادی با مدرک تحصیلی مرتبط می باشد.لذا یک رئیس علاقمند و متعهد و متخصص در اداره رفاه بسیار ضروری می باشد.
بخش رفاهی یک سازمان باید نیروی کار توانمند و علاقمند داشته باشد.
در بحث نیروی انسانی:
استخدام مسئول بهداشت با مدرک مرتبط استخدام مسئول امور بیمه با مدرک مرتبط
استخدام مسئول تربیت بندی با مدرک مرتبط چون سازمان هیچ وقت نیروی متخصص ورزش نداشته و با توجه به تعداد پرسنل این امر ضروری است.اگر سازمان سلامت همکاران برایش مهم است و قصد ترویج ورزش همگانی را دارد که از توصیه های مقام معظم رهبری هم هست و قصد دارد ورزش سازمان را سامان دهد و هدفمند و علمی باشد.
بدلیل جلوگیری از بروکراسی و پیچیدگی اداری و پروش مدیر توانمند ، پس انتخاب رئیس واجد شرایط برای اداره رفاه دادن تقیض اختیار و بودجه برخی از امور رفاهی به رئیس اداره رفاه ، برای هر کاری نیاز به هماهنگی نباشد.
پیشنهاد و گام بعدی تهیه و تدوین یک برنامه و تقویم سالانه قابل اجرا بر اساس سیاست ها و بودجه سازمان که این تقویم در ابتدای هر سال به تائید شورای معاونین سازمان بالاترین رکن تصمیم گیر سازمان برسد.
تشکیل یک کارگروه امور رفاهی با دبیری رئیس رفاه و حضور معاونت توسعه و مدیرکل امور اداری و توسعه منابع ،معاون پشتیبانی ،مسئول خدمات و رئیس تدارکات جهت تدوین و پیشنهادهای رفاهی و طرح مباحث مختلف جهت تهیه تقویم سالانه و کمک در اجرا و پیشنهاد به شورای معاونین

تسهیلات بانکی: جهت توزیع عادلانه تسهیلات اولا تعامل با بانک ها و پس انداز پول در بانک ها مثلا با اجازه همکاران یک پاداش رفاهی ۱۰ میلیون تومانی پس انداز و از محل آن وام به همکار اختصاص پیدا کنند با اولویت سابقه استخدام ترجیحا مبلغ وام با توجه به تورم و مشکلات اقتصادی ۳۰۰ میلیون و کم بهره باشد.

با توجه به حقوق پائین کارمندان و اینکه پاداش پایان خدمت در دستگاه های دولتی سالی یک ماه است و در شرکت های تولیدی مثل سایپا و ایران خودرو بین ۸۰روز تا ۹۰ روز است و کارمندان در زمان بازنشستگی پاداش کمی دریافت می کنند برای اینکه کارمند مبلغ خوبی در زمان بازنشستگی به دستش برسد می توان با پیگیری و بررسی در صندوق های سرمایه گذاری و غیره با پس انداز و کمک رفاهی و مشارکت کارمندان در زمان بازنشستگی مبلغ خوبی برای آینده کارمند پرداخت شود

امور بیمه ،پایش سلامت همکاران:

بخش بیمه و سلامت جسم برای کارمندان بسیار حیاتی می باشد.و هزینه در این بخش سرمایه گذاری است. عقد قرارداد با شرکت های با گرید و توانگری مالی بالا مثل بیمه آسیا ،البرز و با مشارکت و تعامل یک کارشناس متخصص بیمه و تهیه پکیج و طرح درمان با بهترین شرایط

پیشنهاد می شود برای صرفه جویی در هزینه یکی از شروط عقد قرار داد و شرایط سازمان گنجادن پایش سلامت سالیانه با تجویز پزشک معتمد در طرح درمان بیمه تکمیلی باشد.و دیگر سازمان در این بخش پایش سلامت بودجه هزینه نکند.

برگزاری جلساتی در خصوص تناسب اندام و تغذیه مناسب و جلوگیری از چاقی

۱ .برنامه‌های تناسب اندام جسمی

ورزش منظم، خطر ابتلا به بیماری‌های قلبی، دیابت و سرطان را کاهش داده و استرس را نیز کمتر می‌کند. میزان فعالیت بدنی برای بهره بدن از بیشترین فواید سلامتی، ۱۵۰ دقیقه در هفته است. افرادی که به تناسب اندام خود توجه می‌کنند، معمولاً بهره‌وری بالاتری دارند و می‌توانند به کاهش هزینه‌ها در سازمان کمک کنند. قرار دادن برنامه‌های ورزشی برای کارکنان می‌تواند به آنها در رسیدن به تناسب اندام و در نهایت رضایت شغلی کمک کند.

۲ .برنامه‌های مربوط به تغذیه سالم

رعایت یک رژیم غذایی متعادل برای حفظ سلامتی و افزایش انرژی در محل کار ضروری است. تغذیه مناسب می‌تواند به بهبود عملکرد مغز، کاهش بیماری‌ها و ارتقای رفاه کلی کمک کند. شما می‌توانید کارکنان خود را از مزایای گنجاندن مواد مغذی مختلف در رژیم غذایی آگاه و برای آنها مشاور تغذیه مهیا کنید.

با توجه به پشت میز نشینی همکاران و در راستای سلامت همکاران و با استفاده از ظرفیت درمانگاه راه اندازی مرکز ماساژ و فیزیوتراپی رایگان برای همکاران با گرفتن وقت قبلی

تورهای گردشگری ،تسهیلات سفر و اقامتگاه

-۱برگزاری تور های یک و دو روزه با تعامل دفاتر متولی تور با شرایط تخفیف و قسط

-۲تعامل با وزارت میراث فرهنگی و گردشگری جهت استفاده از مراکز تحت پوشش آنها

-۳در نظر گرفتن کمک رفاهی هزینه سفر در تابستان هر سال و یا در غالب تعامل با شرکت ها و آژانس های مسافرتی جهت سفر همکاران

-۴برگزاری سفر زیارتی کربلا و مشهد بصورت کاروانی

-۵عقد قرارداد و تفاهم با هتل های مشهد و اعزام همکاران به مشهد بصورت خانوادگی و یا انفرادی با تخفیف

شرح مزایای روش پیشنهادی و امکانات مورد نیاز

انعقاد قرارداد با فروشگاه ها یا اخذ تخفیفات ویژه همکاران

-۱با توجه به رایج شدن آموزش زبان انگلیسی و جغرافیای زندگی همکاران در تهران و کرج پیگیری و صحبت با چند آموزشگاه زبان و گرفتن تخفیف و دادن تسهیلات به همکاران جهت آموزش زبان برای همکاران و خانواده ایشان ، این کار سرمایه گذاری در تربیت همکاران و فرزندان و آشنا به زبان انگلیسی برای آینده می باشد.

-۲تعامل با فروشگاه های معتبر و با کیفیت در تهران و کرج برای ارائه تخفیف به همکاران و خرید بصورت اقساط و کسر از حقوق کارکنان مخصوصا در محیتاج خورد و خوراک زندگی

-۳تعامل با رستوران های خوب تهران ،کرج و جاده چالوس برای همکاران حداقل سالی دوبار از محل خدمات رفاهی با خانواده در آنجا غذا میل کنند

-۴هماهنگی با کنسرت خواننده های مطرح جهت تخفیف و حضور کارمندان در این کنسرت ها

-۵تهیه بلیط سینما های مطرح و ارائه به همکاران یا گرفتن تخفیف مناسب

-۶تهیه ارازاق و پک در شب یلدا ،عید ،ماه رمضان و غیره... حداقل چند بار در سال

ایجاد سامانه های رفاهی ادغام سامانه ثناء و سفارش غذا و تهیه یک برنامه جامع امور رفاهی سازمان که قابلیت انجام کلیه امور رفاهی مهمانسرا ،ورزش ،رستوران و درخواست وام و غیره را داشته باشد سیستم بروز و در عین حال ساده

برگزاری جشن صبحانه کاری با مشارکت همکاران و اهدا جایزه

برگزاری جشن شیرینی و آش و غذا و اهدا جایزه

برگزاری اولین گردهمایی و جلسه مسئولین رفاهی سازمان های زیر مجموعه سازمان برنامه و بودجه به جهت تعامل و اشتراک مراکز رفاهی و تبادل نظر و تکرار هر ساله آن

برگزاری یک جشن خانوادگی در سال و تهیه برنامه هی متنوع و سرو غذا

برنامه ریزی یک روز سرو نهار کاری در سازمان همه همکاران و ریاست سازمان ،معاونین و مدیران حداقل سالی یکبار و گفتگوی رودرو همکاران با مسئولین سازمان

بجای برگزاری نمایشگاه که اکثر اجناسش گران و باید ۲ میلیون خرید کنید تا یک میلیون سازمان بدهد اختصاص مبلغی جهت تهیه لوازم التحریر و تعامل با مراکز توزیع بدون واسطه و توزیع بین همکاران که بازخورد بهتری دارد یا اختصاص مبلغی به عنوان کمک هزینه لوازم التحریر برای خانواده همکاران دارای فرزند محصل و دانشجو چند بار در سال

پیشنهاد در خصوص رستوران

-۱محیط سرو غذا باید شیک و مرتب باشد

-۲از نظر من در سازمان تنوع چندین غذا نیاز نیست بجای این کار تهیه برنامه غذایی هفتگی با پیش غذای سوپ زرشک پلو با مرغ ،کوبیده ،قیمه ،جوجه ،ماهی ،قرمه سبزی ،چلو گوشت ،عدس پلو و غیره ..تهیه شود اما با کیفیت و وزن مناسب

مثلا جوجه های فعلی رستوران با وزن کم هست.از نظر دورچین ضعیف هست.کیفیت از روزهای اول بهتر شده همکاران توجیه شوند رستوران سازمان یک کترینگ یا رستوران داخل شهر نیست که چند نوع غذا سرو کند همه یک نوع سرو می کنند و اگر برنج نخواستند بدون برنج سرو کنند این به مرور جا می افتد.قطعا تک غذایی هم برای سازمان ، هم همکاران و پیمانکار بهتر است کیفیت هم بهتر می شود باید در سازمان جا انداخت اینجا رستوران بیرون نیست سازمان یک وعده غذای گرم تدارک می بیند.

در عوض در صورت امکان هر روز یک نوع میوه یا چند روز یکبار میوه توزیع شود و یا در برخی مواقع نوشیدنی توزیع شود.

کیفیت مناسب و وزن غذا خیلی باید رعایت شود
در روزهای خورشت یک غذا مثل شینسل ،ماکارانی و لازانیا و غیره...
در خصوص امور فرهنگی
بازنگری در اعضاء شورا و انتخاب افراد فعال فرهنگی
مجاب کردن امام جماعت به زود آمدن و حداقل یک روز در هفته در دفتر بسیج پاسخگویی به سوالات شرعی همکاران بصورت حضوری و با ایجاد خط داخلی تلفنی
دعوت از یک سخنران طلبه آگاه خانم جهت صحبت برای خانم ها و توزیع مسائل شرعی و سوالات خانم ها بویژه مسائل فعلی مبطلابه خانم ها مثل تتو ،کاشت ناخن و لاک بر حسب وظیفه شرعی بیان شود ، چون این موارد برای خانم ها بسیار مهم هست بعضی ها آشنا نیستند و لااقل یکبار با لحن خوب بیان شود و اگر کسی مطلع نیست احیانا مطلع شود.
برگزاری جلسه انس با قرآن سالی یکبار با دعوت از قاریان بین المللی
برگزاری یادواره شهدای سازمان بصورت سالانه و بدون وقفه با مصوبه شورای معاونین سازمان همزمان با هفته مقاومت و سالگرد سردار دلها حاج قاسم سلیمانی
دعوت از سخنرانان مطرح کشوری در مباحث سیاسی و دینی جهت تبین شرایط فعلی کشور ، منطقه و جهان و همچنین بررسی ابعاد دفاع مقدس ۱۲ روزه وجنگ با اسرائیل
برگزاری کلاسهای توجیهی اصلاح الگو مصرف و صرفه جویی در انرژی برای همکاران و خانواده و دعوت از کارشناسان مجرب و در صورت امکان چگونگی استفاده از وسایل کاهنده مصرف انرژی در منازل و حتی در صورت امکان تعامل با وزارت نیرو برای نصب وسایل کاهنده مصرف در منازل کارکنان سازمان نقشه برداری به عنوان یک سازمان پیشرو در این زمینه و

عنوان پیشنهاد:پیشنهاد تعیین و وصول حق النظاره در سازمان نقشه برداری کشور

کد پیشنهاد: ۴۴-۱۴۰۴

شر ح وضع فعلی (موارد شناسایی و بیان مشکل، کفایت استدلال، دلایل و مستندات علمی توضیح داده شود)

مشکلات موجود :

۱- ابهامات برای کارفرمایان در خصوص قیمت اعلام شده حق النظاره و روش تعیین حق النظاره به دلیل عدم تسلط بر قوانین

۲- محدود بودن افراد دارای تخصص در خصوص تعیین حق النظاره

۳- عدم وصول حق النظاره ها در زمان جاری بودن قرارداد و موکول کردن آن به بعد از اتمام قرارداد و صدور صورت وضعیت

۴- طولانی بودن زمان وصول حق النظاره ها به دلیل اینکه بعد صورت وضعیت و تحویل کار به کارفرما صورت می پذیرد

۵ – توجه به این موضوع که تا ۷۰ درصد حق النظاره ها در بودجه سال آینده میتواند به اعتبارات سازمان تخصیص داده شود و میتواند در جهت رفاه پرسنل و افزایش کارآمدی نیروی متخصص هزینه گردد پس وصول سریع حق النظاره ها در تمام قراردادها ضروری میباشد .

شرح روش پیشنهادی و نحوه ی اجرا

ایجاد دستورالعملی جامع برای تعیین و وصول حق النظاره های قراردادهای نظارتی سازمان (یک پیشنهاد مستقل میباشد زیرا دستورالعملی برای این موضوع تصویب نشده است، به گونه ای که در برابر مشاوران و کارفرماها بتوان به آن استناد کرد و فقط به بند ۲ تعرفه رجوع میشود ، اما با این دستورالعمل نوع محاسبه حق النظاره در دسترس قرارمی گیرد و ابهامات موجود از بین می رود .

(۲به کارگیری روشی در فرآیند صدور نامه ها در اداره نظارت در کنار ایجاد تغییرات در شرح وظایف اداره امور قراردادها برای وصول حق النظاره با کمترین هزینه و بیشترین سرعت

(۳ایجاد سامانه پرداخت الکترونیک که در پیوست این موارد بیان شده است.

در صورت نیاز به شرح بیشتر، پیوست مستندات را ضمیمه نمایید

- **پیشنهاد تعیین و وصول حق النظاره ۰۱docx.**
- **مشکلات موجودdocx.**

شرح مزایای روش پیشنهادی و امکانات مورد نیاز

۳روش در یک موضوع واحد با یک پیشنهاد جامع بیان شده است با انتخاب هر کدام از این روش ها میتوان این موضوع را محقق کرد و به تناسب انتخاب هر کدام هزینه ها و امکانات متفاوت میباشد و حتی بدون هیچ هزینه ای میشود این موضوع را به ثمر رساند.

عنوان پیشنهاد: اجرای مخزن سپتیک و مدیریت سیستم اگو سازمان در جهت کاهش مصرف آب

کد پیشنهاد: ۴۵-۱۴۰۴

شرح وضع فعلی (موارد شناسایی و بیان مشکل، کفایت استدلال، دلایل و مستندات علمی توضیح داده شود)

اجرای مخزن سپتیک فاضلاب شهری و جمع اوری و تصفیه فاضلاب در جهت ابیاری فضای سبز

شرح روش پیشنهادی و نحوه ی اجرا

اجرای مخازن فایبرگلاس و دستگاه تصفیه صنعتی در محوطه سازمان نقشه برداری

شرح مزایای روش پیشنهادی و امکانات مورد نیاز

جمع آوری فاضلاب از زهکش ها و سرویس های بهداشتی متصل در خانه هایی که عموماً به سیستم های فاضلاب شهری متصل نیستند ضروری است

۲- .سپتیک تانک به طور موثر فاضلاب را قبل از تخلیه به محیط زیست تصفیه می کند و در نتیجه از تخریب و آلودگی محیط زیست جلوگیری می کند

۳- .سپتیک تانک به فاضلاب اجازه می دهد تا با روش های طبیعی دوباره پر شود و آب تصفیه شده نیز می تواند برای اهدافی مانند کارهای صنعتی، آبیاری، تغذیه آب های زیرزمینی و غیره دوباره استفاده شود۴- .

مخازن سپتیک برای دفع ایمن ، به ویژه از دستشویی ها، حیاتی هستند.کاهش مصرف آب در جهت آبیاری فضای سبز

تصفیه فاضلاب ساده و ارزان طول عمر حداقل ۵۰ سال بدون نیاز به مصرف انرژی

تصفیه دائمی مدیریت آب مصرفی

دوستدار محیط زیست و....

عنوان پیشنهاد:طرح نوآورانه ارتقای رفاه و انگیزه پرسنل با مکانیزم‌های کم‌هزینه و پراثر (خاص ارگان شهرداری)

کد پیشنهاد: ۴۶-۱۴۰۴

شرح وضع فعلی (موارد شناسایی و بیان مشکل، کفایت استدلال، دلایل و مستندات علمی توضیح داده شود)

۱. ارائه خدمات رفاهی بدون صرف هزینه برای سازمان

شرح وضعیت فعلی

کاهش انگیزه های پرسنل با توجه به شرایط دشوار اقتصادی موجود در جامعه

کفایت استدلال: انجام اموری که برای پرسنل حائز اهمیت می باشد ولیکن برای سازمان بار مالی ندارد.

دلایل و مستندات علمی: افزایش رفاه اجتماعی و اقتصادی می تواند به افزایش انگیزه منجر گردد.

۲. ارائه خدمات رفاهی با صرف هزینه برای سازمان

شرح وضعیت فعلی

افزایش حس تعلق سازمانی در پرسنل

کفایت استدلال: با صرف اندکی هزینه افزایش روحیه کاری پرسنل به شدت افزایش پیدا می کند.

دلایل و مستندات علمی: افزایش رفاه اجتماعی و اقتصادی می تواند به افزایش انگیزه منجر گردد.

شرح روش پیشنهادی و نحوه ی اجرا

•۱.هماهنگی با شرکت های توزیع کالا (مواد غذایی ، پوشاک و امثالهم) که با توجه به خرید پرسنل مناسب ، نسبت به بازگشت بخشی از پول پرداخت شده توسط پرسنل به سازمان اقدام می نماید.

•هماهنگی با بانکهای قرض الحسنه و یا بانکی که سازمان در آن حساب دارد، جهت پرداخت وام های قرض الحسنه و یا با شرایط ویژه به پرسنل

۲. •برپایی تورهای مسافرتی •برگزاری جشن های مناسبتی ویژه پرسنل و خانواده ایشان

۳. •برگزاری دوره های آموزشی تخصصی برای فرزندان پرسنل جهت کمک به راه اندازی کسب و کار •سهام دار کردن پرسنل

۴. •حمایت از ایده ها و طرح های برتر و تخصیص بخشی از سود مالی حاصل شده به پرسنل ایده پرداز •انجام قرعه کشی به مناسبت های مختلف و اهدا هدایا در مراسمی با حضور خانواده پرسنل

۵. •انجام قرارداد با شرکت های خدمات رسانی از قبیل اسنپ، تپسی، مکتب خانه و امثالهم جهت ارائه خدمات با قیمت اندک و مناسب

شرح مزایای روش پیشنهادی و امکانات مورد نیاز

افزایش وفاداری کارکنان

افزایش سطح رضایتمندی در پرسنل و خانواده ایشان

دسترسی آسان پرسنل به مایحتاج و ملزومات مورد نیاز پرسنل

کاهش هزینه های خانوار

افزایش سرعت رفع نیازهای پرسنل

امکانات مورد نیاز:

هماهنگی با سامانه حقوقی سازمان پشتیبانی بانک از محاسبات سود مرکب
انعقاد قرارداد با شرکت های توزیع کالا
جمع بندی و گام های بعدی تشکیل جلسه مشترک با مسئولان بانک ملی ایران
انجام مطالعات دقیقتر برای هر طرح امضای تفاهم نامه همکاری جامع
ایجاد کمیته راهبری مشترک برای پیگیری طرحها پ
اجرای این پیشنهادات نه تنها باعث بهبود خدمات به همکاران می شود، بلکه نمونه موفقی از همکاری بین سازمانی، بانکی و شرکت های توزیعی را نمایش خواهد داد که می تواند الگویی برای سایر سازمانها باشد.

.۲مزایا:

- افزایش وفاداری کارکنان
- افزایش سطح رضایتمندی در پرسنل و خانواده ایشان
- کاهش هزینه های خانوار
- افزایش سرعت رفع نیازهای پرسنل
- تحکیم بنیان خانوار
- اخذ ایده های نوین و ارتقای کیفیت خدمات

امکانات مورد نیاز:
هماهنگی با موسسات گردشگری
هماهنگی با موسسات آموزشی
تدوین فرآیندهای قانونی و حقوقی
هماهنگی جشن‌ها
انعقاد قرارداد با شرکت‌های خدماتی
جمع بندی و گام های بعدی
تشکیل جلسه مشترک با مدیران ارشد شرکت های خدمات رسانی
انجام مطالعات دقیقتر برای هر طرح
امضای تفاهمنامه همکاری جامع
ایجاد کمیته راهبری مشترک برای پیگیری طرحها
ایجاد کمیته فنی و تخصصی برای بررسی طرح ها و ایده های برتر
اجرای این پیشنهادات نه تنها باعث بهبود خدمات به همکاران می شود، بلکه نمونه موفقی از همکاری بین سازمانی، بانکی و شرکت های توزیعی را نمایش خواهد داد که می تواند الگویی برای سایر سازمانها باشد.

عنوان پیشنهاد:طرح جامع توانا (وزارت اموزش و پرورش)

کد پیشنهاد: ۴۷-۱۴۰۴

شرح وضع فعلی (موارد شناسایی و بیان مشکل، کفایت استدلال، دلایل و مستندات علمی توضیح داده شود)

مقدمه و کلیات طرح

طرح توانا یک سیستم خرید اعتباری است که بر اساس تفاهمنامه بین وزارت آموزش و پرورش و وزارت دفاع و پشتیبانی نیروهای مسلح ایجاد شده است. این طرح با هدف افزایش توان خرید فرهنگیان و خانواده آنها از طریق امکان خرید اقساطی از فروشگاه های طرف قرارداد عمل میکند. پرداخت اقساط از طریق کسر از حقوق فرهنگیان صورت می گیرد که بازپرداخت را تسهیل می کند.

این سامانه مبتنی بر موبایل هوشمند است و نیاز به کارت فیزیکی ندارد. متقاضیان پس از تکمیل فرم درخواست در اتوماسیون و دریافت پیامک خوشآمدگویی، میتوانند اپلیکیشن توانا را نصب کرده و از فروشگاههای حضوری یا اینترنتی طرف قرارداد خرید کنند.

شرح وضعیت فعلی و بیان مشکل

مشکلات اقتصادی فرهنگیان

کاهش قدرت خرید: با توجه به تورم بالا و افزایش روزافزون قیمت کالاها، فرهنگیان با کاهش قدرت خرید مواجه هستند که بر کیفیت زندگی آنها تأثیر منفی گذاشته است.

دشواری در خرید نقدی: خرید نقدی کالاهای اساسی و با دوام برای بسیاری از فرهنگیان به امری غیرممکن تبدیل شده است.

محدودیت دسترسی به تسهیلات بانکی: دریافت وام از بانکها مستلزم ارائه ضامن معتبر، چک صیاد، و طی کردن فرآیندهای اداری پیچیده است که برای بسیاری از فرهنگیان دشوار است.

نیاز به راه حل های نوین

عدم تناسب طرحهای موجود: طرحهای وام بانکی موجود اغلب با نیازهای فرهنگیان همخوانی ندارند و به دلیل نیاز به ضامن و مدارک پیچیده، دسترسی به آنها محدود است.

ضرورت کاهش مراجعات حضوری: نیاز به سیستمهایی که مراجعات حضوری را کاهش داده و خدمات الکترونیک ارائه دهند، به ویژه پس از همهگیری COVID-۱۹، بیشتر احساس میشود.

کفایت استدلال و توجیه پذیری طرح

مزایای طرح توانا

افزایش توان خرید: این طرح با امکان خرید اقساطی، قدرت خرید فرهنگیان را افزایش میدهد بدون اینکه نیاز به پرداخت نقدی داشته باشند.

حذف نیاز به ضامن و چک: بر خلاف وامهای بانکی، این طرح نیاز به ضامن معتبر، چک صیاد یا گواهی کسر از حقوق ندارد که فرآیند خرید را بسیار سادهتر میکند.

تنوع صنوف: امکان خرید از طیف گستردهای از فروشگاهها در صنوف مختلف از لوازم خانگی و دیجیتال تا خدمات پزشکی و گردشگری فراهم است.

پرداخت اقساطی با کسر از حقوق: بازپرداخت اقساط به صورت خودکار از حقوق ماه بعد کسر میشود که تضمینی برای پرداخت به موقع و کاهش نگرانیهای فروشندگان است.

زیرساخت فنی و امنیتی

همکاری با شرکت ایزایران: این شرکت به عنوان نماینده وزارت دفاع، مسئولیت پیادهسازی فنی و امنیتی سامانه را بر عهده داشته که نشاندهنده توجه به امنیت داده ها و پرداختها است.

استفاده از اپلیکیشن موبایلی: به جای کارت فیزیکی، از اپلیکیشن استفاده میشود که هزینههای جانبی را کاهش داده و دسترسی را آسانتر میکند. مستندات علمی و تجربیات مشابه

پشتیبانی از سیستمهای پرداخت اقساطی

تئوریهای اقتصادی: سیستم های پرداخت اقساطی مبتنی بر کسر از حقوق میتوانند به افزایش مصرف بدون افزایش بدهی های غیرقابل بازپرداخت کمک کنند. این سیستم ها به ویژه برای اقشار با درآمد ثابت مانند فرهنگیان مناسب هستند.

تجربیات بین المللی: در بسیاری از کشورها، سیستم های مشابهی برای کارمندان دولت پیاده شده است. به عنوان مثال، در برخی کشورهای آسیایی، سیستم های خرید اقساطی با کسر از حقوق به افزایش رفاه کارمندان کمک کرده اند.

مطالعات مربوط به کاهش فقر و افزایش رفاه

اثر بر رفاه اجتماعی: مطالعات نشان میدهند که دسترسی به credit برای خانواده های کم درآمد می تواند به بهبود استانداردهای زندگی و کاهش فشار مالی کمک کند.

کاهش هزینه های مبادله: با حذف نیاز به ضامن و فرآیندهای پیچیده، این طرح هزینه های مبادله را برای فرهنگیان کاهش میدهد که به صورت نظری توسط اقتصاددانانی مانند «اولیور ویلیامسون» مورد تأکید قرار گرفته است.

دادههای داخلی

استقبال اولیه: در مرحله آزمایشی، استقبال فرهنگیان از این طرح در استانهای مختلف مثبت گزارش شده است.

توسعه تدریجی: این طرح به تدریج در حال گسترش به تمامی استان ها است که نشاندهنده موفقیت آمیز بودن مرحله آزمایشی است.

جمع بندی و نتیجه گیری

طرح توانا به عنوان یک راهکار نوین مالی، پاسخی به نیازهای اقتصادی فرهنگیان است. این طرح با حذف موانع معمول در دسترسی به credit، مانند نیاز به ضامن و چک، خرید اقساطی را برای فرهنگیان تسهیل میکند. همچنین، با استفاده از فناوریهای دیجیتال، فرآیند خرید و پرداخت را ساده و امن کرده است.

با این حال، برای اطمینان از موفقیت بلندمدت طرح، توجه به نکات زیر ضروری است:

شفافیت در نرخ سود: اگر چه در منابع ذکر شده، باید نرخ سود و هزینههای اضافی به طور شفاف به کاربران اطلاع داده شود.

گسترش فروشگاه های طرف قرارداد: برای افزایش رضایت کاربران، باید دامنه فروشگاه های طرف قرارداد گستر

شرح روش پیشنهادی و نحوه ی اجرا

https://tehran.medu.gov.ir/#tavana
https://cafebazaar.ir/app/ir.samincard.cardholder.tavanaCard

پیرو توافق صورت پذیرفته فیمابین «وزارت آموزش و پرورش» و «وزارت دفاع و پشتیبانی نیروهای مسلح» با موضوع افزایش توان خرید کالا و خدمات برای پرسنل محترم وزارت آموزش و پرورش ، امکان خرید اقساطی کالا و خدمات از فروشگاه های طرف قرارداد (سامانه پرداخت توانا) برای پرسنل محترم وزارت آموزش و پرورش میسر گردید.

سامانه پرداخت توانا مبتنی بر موبایل هوشمند می باشد که قابلیت خرید اقساطی را برای خانواده محترم فرهنگیان فراهم نموده است و متقاضیان می توانند با تکمیل فرم درخواست در اتوماسیون و پس از دریافت پیامک خوش آمدگویی، با دانلود و نصب اپلیکیشن توانا از فروشگاه های حضوری و یا اینترنتی طرف قرارداد خرید نمایند و مبلغ خرید را به صورت اقساطی و در قالب کسر از حقوق پرداخت نمایند.

در صورت نیاز به شرح بیشتر، پیوست مستندات را ضمیمه نمایید

- **طرح توانا.png**

جدول مقایسه‌ای طرح توانا با وام‌های بانکی

وام بانکی معمولی	طرح توانا	ویژگی
نیاز دارد	ندارد	نیاز به ضامن
نیاز دارد	ندارد	نیاز به چک صیاد
پیچیده و حضوری	ساده و الکترونیک	فرآیند اداری
طولانی	سریع	زمان تأیید
محدود به فروشگاههای طرف قرارداد بانک	بالا	تنوع کالاها
۱۸٪ تا ۲۳٪	مشخص نیست	سود و بهره

- **امکانات.png**

ردیف	حوزه امکانات	موارد کلیدی
1	**زیرساخت فنی**	اپلیکیشن موبایل، سامانه پرداخت، پایگاه داده، امنیت سایبری
2	**شبکه فروشگاه‌ها**	تنوع صنوف، یکپارچه‌سازی سامانه‌ها
3	**سیستم مالی**	کسر از حقوق، مدیریت اعتبار، شفافیت مالی
4	**پشتیبانی اداری**	تفاهم‌نامه‌ها، پشتیبانی کاربران، آموزش
5	**پشتیبانی و نظارت**	سامانه نظارت، پشتیبانی فنی
6	**توسعه مستمر**	به‌روزرسانی، گسترش شبکه فروشگاه‌ها

شرح مزایای روش پیشنهادی و امکانات مورد نیاز

برخی مزایای طرح توانا:

افزایش توان خرید

امکان بازپرداخت مبلغ خرید بصورت اقساطی

امکان خرید بدون نیاز به درخواست وام

امکان خرید بدون نیاز به گواهی کسر از حقوق

امکان خرید بدون نیاز فیش حقوقی

امکان خرید در کلیه صنوف (لوازم خانگی، موبایل و کالای دیجیتال، صوتی و تصویری ، پوشاک ، فرش و مبلمان ، سوپر مارکت ، سفر و گردشگری ، رستوران، سلامت و پزشکی ، طلا و جواهر ، بیمه ، دکوراسیون ، ورزش و تندرستی ، خدمات خودرویی ، کالای خواب، خدمات ساختمانی ، آجیل و خشکبار ، هدایا و ...)

امکان خرید با ابزارهای امن و نوین پرداخت

بدون نیاز به دریافت کارت فیزیکی و تحمیل هزینه های جانبی به مشتری و استفاده از اپلیکیشن بجای کارت

شروع باز پرداخت اقساط از حقوق ماه بعد از خرید و با تنفس اولیه متوسط ۴۵ روز

امکانات مورد نیاز

۱. **زیرساخت فنی و نرم‌افزاری**
۲. **اپلیکیشن موبایل: طراحی و توسعه یک اپلیکیشن کاربرپسند و ایمن برای سیستم‌های عامل اندروید و iOSکه امکان جستجوی فروشگاه‌ها، مشاهده کالاها، خرید اقساطی و پیگیری وضعیت پرداخت‌ها را فراهم کند. این اپلیکیشن باید از استانداردهای امنیتی بالا برخوردار باشد**
۳. **سامانه یکپارچه پرداخت: ایجاد یک سامانه پرداخت قابل اطمینان که با درگاه‌های بانکی معتبر شده و امکان پرداخت امن و تسهیلات مالی را فراهم کند.**
۴. **پایگاه داده و سرورها: راه‌اندازی سرورهای پرظرفیت و امن برای مدیریت تراکنش‌ها و داده‌های کاربران. امنیت سایبری: پیاده‌سازی پروتکل‌های امنیتی پیشرفته برای محافظت از داده‌های شخصی و مالی کاربران در برابر حملات سایبری.**
۵. **۲. شبکه فروشگاه‌های طرف قرارداد**
۶. **تنوع صنوف: عقد قرارداد با فروشگاه‌های معتبر در طیف گسترده‌ای از صنوف شامل لوازم خانگی، الکترونیک، پوشاک، سوپرمارکت‌ها، خدمات گردشگری و غیره تا امکان انتخاب گسترده‌ای برای فرهنگیان فراهم شود.**
۷. **یکپارچه‌سازی سامانه‌ها: اطمینان از اینکه فروشگاه‌ها توانایی اتصال به سامانه پرداخت توانا را داشته باشند و فرآیند خرید به صورت یکپارچه انجام شود**
۸. **۳. سیستم پرداخت و مالی**
۹. **مکانیزم کسر از حقوق: ایجاد یک سیستم معتمد برای کسر اقساط از حقوق فرهنگیان که باید با همکاری وزارت آموزش و پرورش و وزارت دفاع پیاده‌سازی شود. این سیستم باید شفاف و قابل پیگیری باشد. مدیریت اعتبار: سامانه‌ای برای مدیریت سقف اعتبار هر فرد بر اساس شرایط و حقوق وی. شفافیت مالی: اطمینان از شفافیت کامل در محاسبه اقساط، نرخ سود (در صورت وجود) و سایر هزینه‌ها.**
۴. پشتیبانی اداری و حقوقی
۱۰. **تفاهم‌نامه‌های همکاری: انعقاد تفاهم‌نامه‌های واضح و دقیق بین وزارت آموزش و پرورش، وزارت دفاع و فروشگاه‌های طرف قرارداد که حقوق و تعهدات همه طرفین را به طور شفاف مشخص کند. نمونه‌هایی از چنین تفاهم‌نامه‌هایی در سایر حوزه‌ها (مانند بیمه معلمان) وجود دارد**
۱۱. **پشتیبانی از کاربران: راه‌اندازی یک مرکز تماس فعال و کارآمد برای پاسخگویی به سوالات و حل مشکلات فرهنگیان در استفاده از سامانه.**
۱۲. **آموزش و اطلاع‌رسانی: برگزاری دوره‌های آموزشی و تهیه راهنماهای کاربردی برای آشنایی فرهنگیان با نحوه استفاده از اپلیکیشن و فرآیند خرید.**

۱۳. **۵. امکانات جانبی و پشتیبانی سامانه نظارت و ارزیابی: ایجاد یک سامانه برای نظارت مستمر بر عملکرد طرح، رضایت کاربران و شناسایی زمینه‌های بهبود**

۱۴. **پشتیبانی فنی: تضمین پشتیبانی فنی دائمی برای رفع مشکلات فنی احتمالی در اپلیکیشن یا سامانه پرداخت.**

۶. الزامات مستمر و به‌روزرسانی

۱۵. **بررسی و به‌روزرسانی دوره‌ای: برنامه‌ریزی برای به‌روزرسانی منظم اپلیکیشن و سامانه بر اساس بازخورد کاربران و تغییرات فناوری**

۱۶. **گسترش شبکه فروشگاه‌ها: تلاش مستمر برای افزودن فروشگاه‌های بیشتر و صنوف جدید به شبکه طرف‌های قرارداد تا دسترسی فرهنگیان به کالاها و خدمات متنوع‌تر افزایش یابد.**

عنوان پیشنهاد:سامانه هوشمند خدمات رفاهی :SELFiT تحولی در خدمات رفاهی سازمانی

کد پیشنهاد: ۴۸-۱۴۰۴

شرح وضع فعلی (موارد شناسایی و بیان مشکل، کفایت استدلال، دلایل و مستندات علمی توضیح داده شود)

🔍 مشکلات شناسایی‌شده در سیستم‌های رفاهی سنتی

در حال حاضر، بسیاری از سازمان‌ها و دستگاه‌های دولتی با چالش‌های متعددی در ارائه خدمات رفاهی به کارکنان خود مواجه هستند. این چالش‌ها شامل موارد زیر می‌شود:

عدم یکپارچگی خدمات: خدمات رفاهی غالباً به صورت پراکنده و غیرمتمرکز ارائه می‌شوند که این امر مدیریت و نظارت بر آن‌ها را با مشکل مواجه می‌سازد .

محدودیت دسترسی جغرافیایی: کارکنان شاغل در شهرستان‌ها و مناطق دورافتاده اغلب به خدمات رفاهی دسترسی ندارند یا دسترسی آن‌ها بسیار محدود است .

عدم شخصی‌سازی خدمات: سیستم‌های سنتی قادر به ارائه خدمات متناسب با نیازها و ترجیحات فردی کارکنان نیستند .مدیریت ناکارآمد بودجه: در روش‌های سنتی، بودجه رفاهی اغلب بدون استفاده باقی می‌ماند یا به دلیل عدم برنامه‌ریزی مناسب، بهینه هزینه نمی‌شود.گفرآیندهای دستی و زمان‌بر: استفاده از روش‌های کاغذی و کارت‌های فیزیکی باعث افزایش هزینه‌ها می‌شود، بلکه رضایت کارکنان را کاهش می‌دهد.

📊 شواهد و مستندات علمی

مطالعات انجام‌شده در حوزه مدیریت منابع انسانی نشان می‌دهد که عدم رضایت از خدمات رفاهی یکی از عوامل اصلی کاهش انگیزه کاری، افزایش نرخ ترک خدمت و کاهش بهره‌وری در سازمان‌ها است . به‌طور خاص، پژوهش‌ها نشان می دهد که:

حدود ۷۰٪ از کارکنان، خدمات رفاهی را به عنوان عاملی مهم در تعهد سازمانی خود ذکر می‌کنند.

سازمان‌هایی که خدمات رفاهی هوشمند ارائه می‌دهند، تا ۲۴٪ نرخ ترک خدمت کمتری تجربه می‌کنند.

عدم تنوع خدمات و نبود امکان انتخاب، موجب کاهش رضایت کارکنان به ویژه در نسل جوان (نسل Z و آلفا) می‌شود.

شرح روش پیشنهادی و نحوه ی اجرا

https://selfit.ir/#register-organization

🚀معرفی سامانه هوشمند رفاهی ELFiT

سامانه SELFiT به عنوان یک پلتفرم جامع ورزش و سلامت کارکنان طراحی شده است که با بهره‌گیری از فناوری‌های نوین، تحولی اساسی در ارائه خدمات رفاهی ایجاد می‌کند. این سامانه با ارائه راه‌حل‌های هوشمند، یکپارچه و کاملاً دیجیتال، به ارتقای تندرستی، انگیزش و بهره‌وری نیروی انسانی می‌پردازد

🏗معماری سامانه و اجزای اصلی سامانه SELFiT از اجزای اصلی زیر تشکیل شده است:

پلتفرم اصلی خدمات رفاهی: بستری یکپارچه برای ارائه انواع خدمات ورزشی، سلامتی، تفریحی و فرهنگی

اپلیکیشن موبایل: امکان دسترسی آسان و سریع به خدمات برای کارکنان

پنل مدیریت سازمانی: ابزارهای پیشرفته برای مدیریت و نظارت بر استفاده از خدمات.

سیستم هوش مصنوعی: ارائه خدمات شخصی‌سازی شده بر اساس نیازهای فردی

سازوکارهای فنی و تکنولوژیکی

سامانه SELFiT از فناوری های نوآورانه زیر بهره می‌برد:

فناوری ابری: امکان دسترسی از هر مکان و با هر دستگاهی

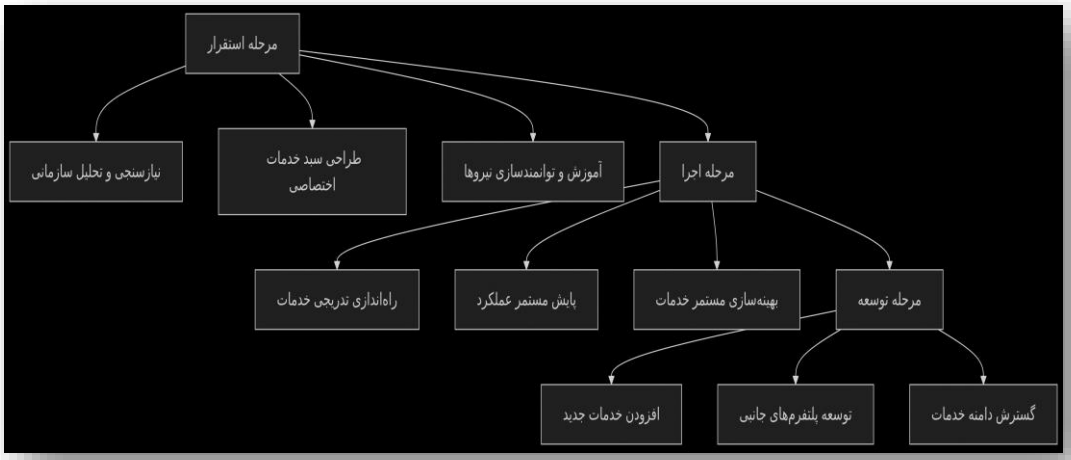
هوش مصنوعی و یادگیری ماشین: ارائه برنامه‌های ورزشی و تغذیه شخصی‌سازی شده

سامانه مکان‌یاب: شناسایی نزدیک‌ترین مراکز خدماتی به کاربر

پرداخت دیجیتال: حذف کامل نیاز به کارت‌های فیزیکی و بلیت‌های کاغذی

در صورت نیاز به شرح بیشتر، پیوست مستندات را ضمیمه نمایید

deepseek_mermaid_۲۰۲۵۰۹۱۷_۵۰۰۸٤c.png



- Screenshot ۲۰۲۵-۰۹-۱۷ ۱۰۰۸٤٤.png

ویژگی	سیستم‌های سنتی	سامانه SELFiT
پوشش جغرافیایی	محدود به شهرهای بزرگ	سراسری در تمام کشور
تنوع خدمات	محدود و ثابت	گسترده و متنوع
شخصی‌سازی	وجود ندارد	خدمات کاملاً شخصی‌سازی شده
مدیریت بودجه	عدم شفافیت و اتلاف	گزارش‌گیری دقیق و بهینه‌سازی
دسترسی	کارت فیزیکی و مراجعه حضوری	دسترسی دیجیتال و آنلاین
پشتیبانی	محدود و اداری	ساعته و تخصصی ۲۴

شرح مزایای روش پیشنهادی و امکانات مورد نیاز

مزایای کلیدی سامانه SELFiT

۱.مزایای سازمانی

افزایش بهره‌وری: سازمان‌های استفاده‌کننده از سامانه SELFiT تا ٪۲۱ افزایش بهره‌وری را تجربه کرده‌اند.
کاهش نرخ ترک خدمت: کاهش ٪۲۴ نرخ ترک خدمت کارکنان.
بهبود برند کارفرمایی: جذب و نگهداشت استعدادهای برتر از طریق ارائه خدمات رفاهی پیشرفته
صرفه‌جویی مالی: بهینه‌سازی بودجه رفاهی و جلوگیری از سوخت بودجه
.۲مزایای فردی برای کارکنان
دسترسی آسان: امکان استفاده از خدمات در سراسر کشور بدون محدودیت جغرافیایی.
تنوع خدمات: دسترسی به طیف وسیعی از خدمات ورزشی، سلامتی، تفریحی و فرهنگی.
شخصی‌سازی: دریافت خدمات متناسب سازی شده بر اساس نیازها و ترجیحات فردی
. صرفه‌جویی زمانی: حذف فرآیندهای زمان‌بر و bureaucracy اداری.

عنوان پیشنهاد:خدمات رفاهی، فرهنگی و خانوادگی

کد پیشنهاد: ۴۹-۱۴۰۴

شرح وضع فعلی (موارد شناسایی و بیان مشکل، کفایت استدلال، دلایل و مستندات علمی توضیح داده شود)

شناسایی مشکل:

بسیاری از سازمان‌ها فاقد یک سیستم یکپارچه و جامع برای ارائه خدمات رفاهی، فرهنگی و تفریحی به کارکنان و خانواده‌های آنان هستند. خدمات موجود اغلب پراکنده، غیرشفاف و بدون انعطاف‌پذیری لازم ارائه می‌شوند.

عدم دسترسی آسان به اطلاعات خدمات

نبود امکان انتخاب خدمات بر اساس نیاز فردی

کمبود برنامه‌های خانواده محور و فرهنگی

فقدان سیستم نظرسنجی و بهبود مستمر

کفایت استدلال:

مطالعات نشان می‌دهند که سرمایه‌گذاری بر روی رفاه کارکنان و خانواده‌های آنان منجر به افزایش رضایت شغلی، تعهد سازمانی، بهره‌وری و کاهش جابجایی نیروی کار می‌شود.

بر اساس پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی، سازمان‌هایی که برنامه‌های رفاهی جامع دارند، تا ۳۰٪ بیشتر کارکنان خود را حفظ می‌کنند.

خدمات خانواده محور باعث ایجاد تعادل بین کار و زندگی (Work-Life Balance) شده و استرس کارکنان را کاهش

می‌دهد.

مستندات علمی:

نظریه سلسله‌مراتب نیازهای مازلو: تأمین نیازهای اجتماعی و احترام از طریق خدمات رفاهی.

مدل Job Characteristics: غنی‌سازی محیط کار از طریق امکانات رفاهی و فرهنگی.

پژوهش‌های Gallup: ارتباط مستقیم بین رفاه کارکنان و هماهنگی سازمانی.

شرح روش پیشنهادی و نحوه ی اجرا

الف. راه‌اندازی سامانه هوشمند رفاهی(Welfare Smart System)

طراحی اپلیکیشن موبایل و پنل وب:

نمایش تمام خدمات رفاهی (تخفیف‌ها، تسهیلات، رویدادها)

امکان رزرو آنلاین، درخواست وام، ثبت‌نام در دوره‌ها

سیستم امتیازدهی و تبدیل امتیاز به خدمات

قابلیت شخصی‌سازی:

هر کارمند می‌تواند بسته به نیاز خود خدمات را انتخاب کند.

ب. ارائه خدمات فرهنگی و تفریحی

تورهای فرهنگی

بازدید از موزه‌ها، نمایشگاه‌ها، پارک‌ها با هزینه کم

اردوهای خانوادگی به مقاصد طبیعی و فرهنگی
برنامه‌های خانواده محور:
جشنواره‌های غذایی، هنری و فرهنگی
مسابقات ورزشی خانوادگی
باشگاه‌های موضوعی:
کتاب‌خوانی، فیلم، تئاتر، موسیقی
ج. خدمات انعطاف‌پذیر و چندمنظوره
سبد خدمات انتخابی:
کارمند می‌تواند بین بن‌های مختلف (تفریحی، فرهنگی، ورزشی) انتخاب کند.
بن‌های چندمنظوره:
قابل استفاده در رستوران‌ها، فروشگاه‌ها، مراکز فرهنگی و ورزشی
د. برنامه‌های سلامت وwellness
مشاوره روانشناسی آنلاین
غربالگری دوره‌ای سلامت
کارگاه‌های آموزشی تغذیه و مدیریت استرس
برگزاری جشن تولدهای ماهانه
تورهای تفریحی سازمانی (کوتاه یا یک‌روزه)
مسابقات دوستانه درون‌سازمانی (فوتسال، والیبال، شطرنج)
گیم‌نایت یا دورهمی‌های بعد از ساعت کاری
جشن پایان سال، افطار یا مناسبت‌های فرهنگی خاص
برنامه‌های فرهنگی الهام‌بخش
کارت هدیه فرهنگی (کتاب، سینما، تئاتر)
بلیت رایگان کنسرت، نمایش یا جشنواره‌ها
همکاری با کتابخانه‌ها و مراکز فرهنگی
راه‌اندازی باشگاه کتاب سازمانی
دعوت از سخنرانان یا هنرمندان در فضای سازمان
کادو سازمانی برای تولد، ازدواج یا تولد فرزند
برگزاری نمایشگاه‌های داخلی برای محصولات کارکنان
فروشگاه داخلی یا تخفیف‌دار سازمانی
حمایت از طرح‌های هنری یا ایده‌های خلاق کارمندان
اهدای اشتراک پلتفرم‌های محتوایی (فیلیمو، نماوا، فیدیبو)
مشارکت اجتماعی و هم‌دلی
برنامه داوطلبانه سازمانی (مثل کمک به مدارس یا محیط‌زیست)
حمایت از فعالیت‌های فرهنگی فردی کارکنان (نمایشگاه، کتاب، کنسرت)
مشاوره حقوقی

برگزاری مسابقاتی مانند دوچرخه‌سواری، دو نرم (دوی استقامت) یا مسابقات مفرح که حضور خانواده‌ها را تشویق کند. فرهنگی

جلسات مشاوره روانشناسی (حضوری یا آنلاین)

پلتفرم‌های سلامت روان مثل یوگا، مدیتیشن یا تنفس آگاهانه

برنامه کاهش استرس محیط کار

خط محرمانه تماس روانشناسی برای مواقع بحرانی

مرخصی‌های سلامت روان بدون نیاز به اثبات پزشکی

شرح مزایای روش پیشنهادی و امکانات مورد نیاز

افزایش رضایت و انگیزه کارکنان

کاهش نرخ گردش مالی و جذب استعداد

تقویت فرهنگ سازمانی و حس تعلق

بهبود تصویر سازمان به عنوان کارفرمای برگزیده

کاهش استرس و افزایش بهره‌وری

امکانات مورد نیاز

زیرساخت فناوری اطلاعات:

:سرور، اپلیکیشن موبایل، پنل مدیریت

بودجه برای ارائه خدمات و بن‌های تخفیف

همکاری با ارائه‌دهندگان خدمات (رستوران‌ها، باشگاه‌ها، مراکز فرهنگی)

(، فنی، روابط عمومیHR)تیم اجرایی و پشتیبانی

اجرای این پیشنهادات نه تنها به ارتقای کیفیت زندگی کارکنان و خانواده‌های آنان کمک می‌کند، بلکه باعث افزایش بهره‌وری، وفاداری و برندینگ سازمان به عنوان یک محیط کاری پیشرو و انسان‌محور خواهد شد.

عنوان پیشنهاد: راه اندازی سامانه مدیریت مستنداتDMS

کد پیشنهاد: ۵۰-۱۴۰۴

شرح وضع فعلی (موارد شناسایی و بیان مشکل، کفایت استدلال، دلایل و مستندات علمی توضیح داده شود)

وضع فعلی سازمان نقشه‌برداری کشور در زمینه مدیریت مستندات، با مشکلاتی همچون پراکندگی مستندات، نبود استاندارد یکپارچه، اتکای زیاد به اسناد کاغذی، ضعف امنیت و هدررفت سرمایه دانشی روبه‌رو است. شواهد علمی و تجارب جهانی نشان می‌دهند که استقرار یک سامانه مدیریت مستندات، می‌تواند این چالش‌ها را به فرصتی برای ارتقای کارایی، شفافیت و نوآوری تبدیل کند.

۱-پراکندگی اطلاعات و عدم وجود منبع واحد

شرح مشکل: اسناد حیاتی سازمان (سیاست‌ها، گزارش‌های تحلیلی، مطالعات پژوهشی، رویه‌های داخلی) در مکان‌های مختلف و غیرمتمرکزی ذخیره شده‌اند. از درایوهای شبکه اشتراکی (Network Drives) و ایمیل‌های شخصی تا حافظه‌های محلی رایانه‌ها و حتی نسخ چاپی. این پراکندگی، دسترسی به آخرین نسخه معتبر یک سند را با ابهام مواجه می‌سازد. استدلال و تبعات:

اتلاف زمان: بر اساس مطالعات انجمن مدیریت اطلاعات (AIIM)، کارکنان به طور متوسط ۱۵-۳۰٪ از زمان کاری خود را صرف جستجوی اطلاعات می‌کنند. این رقم در سازمان ما نیز به دلیل همین پراکندگی، قابل استناد است.

استفاده از داده‌های منسوخ: نبود یک منبع واحد منجر به استفاده ناخواسته از نسخه‌های قدیمی گزارش‌ها یا سیاست‌ها می‌شود که می‌تواند منجر به تصمیم‌گیری‌های اشتباه، ارائه اطلاعات نادرست به مشتریان و تکرار خطاهای گذشته شود.

۲-نبود فرآیندهای استاندارد برای چرخه عمر اسناد

شرح مشکل: هیچ فرآیند یکپارچه و شفافی برای ایجاد، بازبینی، تأیید، انتشار و امحای اسناد وجود ندارد. هر واحد یا حتی هر فرد، روش خود را دنبال می‌کند.

استدلال و تبعات:

کاهش کیفیت و قابلیت اعتماد: اسناد بدون فرآیند بازبینی و تأیید ساختاریافته، از نظر کیفیت محتوا و انطباق با استانداردهای سازمانی ناسازگار هستند.

کاهش پاسخگویی : مشخص نیست چه کسی آخرین ویرایش را انجام داده یا چه کسی مسئول تأیید نهایی یک سند است.

انباشت اسناد بی‌استفاده: عدم وجود سیاست «امحا» منجر به انباشته شدن حجم عظیمی از اسناد قدیمی و بی‌ربط می‌شود که هم فضای ذخیره‌سازی را اشغال می‌کنند و هم بازیابی اطلاعات مرتبط را دشوارتر می‌سازند.

۳-ضعف در امنیت و کنترل دسترسی

شرح مشکل: اسناد حساس و محرمانه ممکن است در پوشه‌های عمومی شبکه قرار گیرند یا از طریق ایمیل به صورت غیرامن به اشتراک گذاشته شوند. از سوی دیگر، اسناد ارزشمند ممکن است در دسترس افرادی که برای انجام وظایف خود به آن نیاز دارند، نباشد.

استدلال و تبعات: خطر نقض حریم خصوصی و امنیت داده‌ها: این وضعیت سازمان را در معرض ریسک عملیاتی و قانونی قرار می‌دهد.

مانع همکاری: وقتی دسترسی به اطلاعات به درستی مدیریت نشود، همکاری بین بخشی با کندی و دشواری مواجه می‌شود.

۴-از دست دادن سرمایه فکری با خروج نیروی انسانی

شرح مشکل: زمانی که یک کارشناس باتجربه سازمان را ترک می‌کند، حجم عظیمی از دانش ضمنی او (مانند تجربیات، روابط، درک از پروژه‌های گذشته) و همچنین دانش صریح (مانند فایل‌ها و گزارش‌های شخصی) که در سیستم متمرکز ثبت نشده، با او از سازمان خارج می‌شود.

استدلال و تبعات:

هزینه بالای جایگزینی: آموزش نیروی جدید زمان و منابع زیادی می‌طلبد.

تکرار اشتباهات: سازمان مجبور است دوباره همان مسیرهای یادگیری را طی کند، زیرا درس‌های آموخته شده گذشته به درستی مستند و در دسترس نیستند.

۵-عدم امکان اندازه‌گیری و تحلیل

شرح مشکل: در وضعیت فعلی، اندازه‌گیری میزان استفاده از اطلاعات، شناسایی متخصصان کلیدی در حوزه‌های مختلف، یا تحلیل ارزش اسناد تولیدشده تقریباً غیرممکن است.

استدلال و تبعات:

مدیریت غیرعلمی: ناتوانی در سنجش و اندازه‌گیری، مدیریت دانش را از حالت استراتژیک خارج کرده و آن را به یک فعالیت حاشیه‌ای و واکنشی تبدیل می‌کند.

جمع‌بندی وضعیت موجود:

وضعیت حاضر نه تنها یک ناکارآمدی ساده، بلکه یک مخاطره استراتژیک است که باعث می‌شود سازمان نتواند از حداکثر پتانسیل هوش و دانش جمعی خود استفاده کند. این مشکلات، کارایی را کاهش می‌دهند، هزینه‌ها را افزایش می‌دهند و چابکی سازمان را برای پاسخگویی به تغییرات بازار محدود می‌سازند. پیاده‌سازی یک سیستم یکپارچه، پاسخی مستقیم و راهبردی به این چالش‌های شناسایی‌شده است.

شرح روش پیشنهادی و نحوه ی اجرا

پیاده‌سازی سیستم مدیریت مستندات با روش پیشنهادی، یک سرمایه‌گذاری استراتژیک است که با کاهش هزینه‌های عملیاتی، افزایش بهره‌وری و تقویت تصمیم‌گیری، بازگشت سرمایه قابل توجهی خواهد داشت. با فراهم آوردن امکانات و الزامات فوق، سازمان می‌تواند این سفر تحول دیجیتال را با کمترین ریسک و بیشترین شانس موفقیت آغاز نماید.

فاز ۱: برنامه‌ریزی و آماده‌سازی (هفته ۱-۴)

هدف: تدوین نقشه راه دقیق و فراهم کردن پیش نیاز لازم برای موفقیت پروژه.

فعالیت کلیدی:

- تشکیل کمیته راهبری پروژه
- تدوین استانداردهای مدیریت محتوا
- انتخاب پلتفرم نرم‌افزاری

فاز ۲: پیاده‌سازی پایلوت و اثبات مفهوم (هفته ۵-۸)

هدف: آزمایش سیستم در مقیاس کوچک، فرآیندها و دریافت بازخورد قبل از استقرار کامل.

فعالیت کلیدی:

•پیکربندی محیط پایلوت
•آموزش کاربران پایلوت
•اجرا و جمع‌آوری بازخورد
فاز ۳: استقرار سازمانی و انتقال داده (هفته ۹-۱۶)
هدف: راه‌اندازی کامل سیستم برای کل سازمان و انتقال تدریجی اسناد تاریخی.
فعالیت کلیدی
•آموزش سراسری
•انتقال داده‌ها
•راه‌اندازی رسمی
فاز ۴: پشتیبانی، بهینه‌سازی و تثبیت (مستمر از ماه ۵ به بعد)
هدف: اطمینان از پذیرش گسترده سیستم، پایش عملکرد و بهبود مستمر.
فعالیت کلیدی:
•پشتیبانی فنی و کاربردی
•پایش و اندازه‌گیری
•بهینه‌سازی مستمر
نحوه مدیریت تغییر
(Change Management)
موفقیت این پروژه تنها به فناوری وابسته نیست، بلکه مستلزم پذیرش و استفاده توسط نیروی انسانی است.
راهبرد برای مدیریت این تغییر عبارت است از:
ارتباطات شفاف و مستمر: اطلاع‌رسانی منظم درباره اهداف پروژه، مزایا و زمان‌بندی‌ها از طریق کانال‌های مختلف.
درگیر کردن ذی‌نفعان از ابتدا: مشارکت دادن نمایندگان واحدها در کمیته راهبری و طراحی فرآیندها.
آموزش و توانمندسازی : ارائه آموزش‌های کاربرپسند و پشتیبانی کافی پس از راه‌اندازی.
تعیین "سفیران دانش" : شناسایی و استفاده از افراد تأثیرگذار در هر سند برای ترویج استفاده از سیستم و کمک به همکاران
تشویق و تقدیر: قدردانی از واحدها و افرادی که به خوبی از سیستم استفاده می‌کنند و منافع آن را عینی می‌سازند.

شرح مزایای روش پیشنهادی و امکانات مورد نیاز

روش پیشنهادی مبتنی بر اجرای مرحله‌ای و تمرکز بر مدیریت تغییر، مزایای متعددی را برای سازمان به ارمغان می‌آورد که فراتر از مزایای پایه‌ای خود سیستم است:
کاهش ریسک:اجرای پایلوت امکان آزمون و خطا در مقیاس کوچک را فراهم می‌کند. مشکلات قبل از تعمیم به کل سازمان شناسایی و رفع می‌شوند.
بهینه‌سازی سرمایه‌گذاری: سرمایه‌گذاری تدریجی مطابق با پیشرفت پروژه انجام می‌شود. هزینه‌ها قابل کنترل و مدیریت هستند.
کسب پذیرش سازمانی: درگیر کردن ذی‌نفعان از ابتدا و سفیران دانش، احساس مالکیت و پذیرش سیستم را افزایش می‌دهد. کاهش مقاومت در برابر تغییر و افزایش نرخ استفاده از سیستم.
انعطاف‌پذیری و سازگاری: این روش به سازمان اجازه می‌دهد در حین اجرا، بازخورد بگیرد و راه‌حل را با نیازهای واقعی کسب‌وکار تطبیق دهد. اطمینان از اینکه خروجی نهایی دقیقاً پاسخگوی نیازهای سازمان است.

ارزش‌آفرینی سریع‌تر: واحدهای پایلوت ظرف ۲ ماه می‌توانند از مزایای سیستم بهره‌مند شوند و ارزش آن را عینی کنند. ایجاد انگیزه در سایر واحدها و اثبات عملی توجیه‌پذیری پروژه.

جمع‌بندی مزایا: این روش، یک سفر تحول تدریجی است تا یک شوک ناگهانی، که منجر به پایداری بیشتر نتایج و بازگشت سرمایه مطمئن‌تر می‌شود.

-۲امکانات و الزامات مورد نیاز

برای اجرای موفقیت‌آمیز این پروژه، فراهم بودن امکانات زیر ضروری است:

الف) امکانات سخت‌افزاری و نرم‌افزاری (زیرساخت فنی)

ب) منابع انسانی و سازمانی: کلیدی ترین عامل موفقیت.

کمیته راهبری پروژه: تیمی متشکل از نمایندگان واحدهای کلیدی(IT) ، مالی، منابع انسانی، عملیاتی و مدیر پروژه. به منظور تصمیم‌گیری استراتژیک، رفع موانع و نظارت بر پیشرفت.

مدیر پروژه: فردی یا مدیریتی که مسئولیت برنامه‌ریزی، هماهنگی، اجرا و گزارش‌دهی روزانه پروژه را بر عهده دارد به منظور پایش زمان‌بندی، بودجه و کیفیت.

سفیران دانش: افراد علاقه‌مند و تاثیرگذار در هر بخش که به عنوان رابط و تسهیل‌گر عمل می‌کنند.به منظورترویج سیستم، کمک به همکاران و جمع‌آوری بازخورد

تیم پشتیبانی فنی: نیروهای داخلی IT که مسئول نصب، پیکربندی و نگهداری فنی سیستم هستند. به منظور حل مسائل فنی و اطمینان از در دسترس بودن سیستم.

ج) الزامات فرآیندی و محتوایی:

تدوین خط‌مشی مدیریت اسناد: یک سند رسمی که مالکیت، استانداردها چرخه عمر اسناد را در سازمان تعریف می‌کند.

تعریف فرآیندهای کاری: مشخص کردن گردش کار برای تأیید، انتشار و امحای اسناد در سیستم جدید.

برنامه آموزش کاربران: یک برنامه آموزشی ساختاریافته برای آشنایی با فرآیندها و مهارت‌های استفاده از نرم‌افزار.

عنوان پیشنهاد:ارتقای حمایت‌های رفاهی از بانوان سازمان

کد پیشنهاد: ۵۱-۱۴۰۴

شرح وضع فعلی (موارد شناسایی و بیان مشکل، کفایت استدلال، دلایل و مستندات علمی توضیح داده شود)

چکیده اجرایی

با توجه به ضرورت توجه به نقش بانوان در سازمان نقشه برداری کشور (بیشترین جمعیت سازمان) و لزوم ارتقای حمایت‌های رفاهی از آنان، این طرح با هدف بازنگری، تقویت و اجرای کامل حمایت‌های قانونی موجود و همچنین ارائه راهکارهای نوین برای بهبود شرایط رفاهی بانوان طراحی شده است. این طرح با تکیه بر سه رکن اصلی قوانین عام کشور و دستورالعمل‌های اجرایی، به دنبال ایجاد محیطی امن، منصفانه و انگیزه بخش برای بانوان شاغل در سازمانها است. ۱. شرح وضع فعلی

موارد شناسایی و بیان مشکل

کمبود امکانات مراقبت از کودکان: با وجود الزام قانونی ایجاد شیرخوارگاه و مهدکودک در واحدهای با حداقل ۵۰ زن شاغل، بسیاری از سازمان ها فاقد چنین امکاناتی هستند یا امکانات موجود کافی و استاندارد نیستند. این مسئله به ویژه برای مادران شاغل در شیفت‌های غیرمتعارف چالش‌برانگیز است. (سازمان نقشه برداری قبلا مهد کودک داشته است که حذف شده)

کمبود انعطاف در شیفت‌کاری و مأموریت‌ها: با وجود قوانین کاهش ساعات کار برای بانوان دارای شرایط خاص، اجرای این قوانین در سازمان های عملیاتی اغلب با دشواری مواجه می‌شود. فشارهای عملیاتی و کمبود نیروی انسانی در برخی سازمانها منجر به عدم اجرای کامل این حمایت‌ها شده است.(در بخش کارتوگرافی سازمان بیشترین تعداد بانوان وجود دارند و تناسب جمعیتی آقا و خانم با توجه به فشار کاری بیشتر این بخش رعایت نشده است. بایستی تعادل رعایت شود زیرا بانوان نیاز به حمایت های بیشتری دارند)

نارسایی در اجرای کامل مرخصی‌ها: اگرچه قوانین مرخصی زایمان و شیردهی وجود دارد، اما در عمل، فرهنگ سازمانی در برخی واحدها ممکن است استفاده کامل از این حقوق را برای بانوان دشوار کند.

کمبود امکانات ورزشی و رفاهی ویژه بانوان: بسیاری از سازمانها فاقد فضاهای ورزشی و تفریحی مجزا و مناسب برای بانوان هستند که این موضوع به کاهش فرصت‌های تحرک و تندرستی آنان منجر می‌شود. (با توجه به شرایط جسمی بانوان سازمان، این نیاز احساس می شود تا توجه ویژه ای به این موضوع شود. مثلا پیاده روی صبحگاهی یا اینکه کلاس یوگا رو بیشتر برگزار کنند)

چالش‌های سلامت روان و فرسودگی شغلی: با فشارهای ناشی از تلفیق مسئولیت‌های خانوادگی، رفت و آمد و مأموریت‌های سنگین، در صورت ادامه تحصیل بهتر است برای بانوان پیشنهاد مرخصی های خاصی در نظر گرفته شود. بانوان بخاطر شرایط جسمی دچار بسیاری از مشکلات جسمی و روحی می شوند که بهتر است در دوران قاعدگی برای آن ها مرخصی پریودی در نظر گرفته شود. این قوانین در بیاری از کشورها رعایت می‌شود. وجود سرویس رفت و امد برای بانوانی نخبه که با تعداد زیاد در سازمان فعالیت می کنند از واجبات است.

کفایت استدلال

استدلال‌های ارائه شده در بیان مشکلات فوق مبتنی بر مستندات قانونی (مانند قوانین مصوب ۱۴۰۰، ۱۳۷۴، ۱۳۹۵) و همچنین مشاهدات میدانی از شرایط خدمت بانوان در سازمانها جمع اوری شده است. گزارش‌های داخلی سازمانی و در برخی شرایط, نظرسنجی‌های منتشر نشده از پرسنل زن، گویای شکاف بین وضعیت قانونی و وضعیت واقعی

است. این شکاف نه تنها تبعیض‌آمیز است، بلکه می‌تواند به کاهش بهره‌وری، افزایش خروج نیروهای متخصص زن و کاهش انگیزه خدمت منجر شود.

دلایل و مستندات علمی

تئوری تعادل کار-زندگی (Work-Life Balance): مطالعات نشان می‌دهند که حمایت از تعادل بین کار و زندگی شخصی (مانند مرخصی‌های کافی، وجود مهدکودک در محل کار، وجود سرویس رفت و امد) منجر به افزایش رضایت شغلی، کاهش غیبت از کار و افزایش تعهد سازمانی می‌شود.

تئوری سرمایه انسانی: سرمایه‌گذاری در رفاه و سلامت نیروی کار (اعم از زن و مرد) بازدهی بلندمدت برای سازمان دارد. بانوان سالم و دارای رفاه، کارایی بالاتر و خلاقیت بیشتری از خود نشان می‌دهند.

مطالعات مربوط به تنوع جنسیتی در سازمان‌ها: پژوهش‌ها حاکی از آن است که سازمان‌های دارای تنوع جنسیتی بیشتر و سیاست‌های فراگیرتر، معمولاً عملکرد بهتری دارند و توانایی بیشتری در جذب و حفظ استعدادها دارند.

استنادات قانونی داخلی: قوانین مصوب مجلس شورای اسلامی (مانند قانون حمایت از خانواده و جوانی جمعیت مصوب ۱۴۰۰) و آیین‌نامه‌های اجرایی ستاد کل نیروهای مسلح، پشتوانه حقوقی محکمی برای این درخواست‌ها فراهم می‌کنند.

شرح روش پیشنهادی و نحوه ی اجرا

بازنگری و نظارت بر اجرای کامل قوانین موجود

ایجاد سیستم نظارتی مستقل: تشکیل کمیته نظارت بر اجرای قوانین و مقررات رفاهی بانوان در ساختار سازمان. این کمیته متشکل از نمایندگان بانوان، حقوقی و فرماندهی خواهد بود و به صورت دوره‌ای گزارش اجرای قوانین در سازمانها را بررسی می‌کند.

نرم‌افزار پایش و پیگیری: راه‌اندازی سامانه یکپارچه الکترونیکی برای ثبت و پیگیری درخواست‌های مرخصی، کاهش ساعات کار و استفاده از تسهیلات رفاهی توسط بانوان. این سامانه شفافیت ایجاد کرده و از تصمیم‌گیری‌های سلیقه‌ای جلوگیری می‌کند.

توسعه و استانداردسازی امکانات

اجباری‌سازی احداث و تجهیز مهدکودک و شیرخوارگاه: اختصاص بودجه خاص در بودجه سالانه هر سازمان برای ایجاد یا ارتقای مراکز مراقبت از کودکان با الزام رعایت استانداردهای ملی و بهداشتی.

احداث و تجهیز سالن‌های ورزشی و تفریحی بانوان: در نظر گرفتن فضاهای مجزا و مناسب برای بانوان در تمامی سازمانهای اصلی. این فضاها باید دارای امکانات اولیه و مربیان مجرب باشند.

ایجاد "اتاق‌های مادر و کودک" در تمامی سازمانها: حتی در سازمانهای کوچک، ایجاد حداقل یک اتاق مجهز برای شیردهی و استراحت مادران ضروری است.

انعطاف‌پذیری در نیرو و مأموریت

تدوین دستورالعمل شفاف تعدیل مأموریت‌ها: ایجاد دستورالعمل مصوب ستاد کل برای نحوه تعدیل مأموریت‌ها، شیفت‌ها و انتصابات برای بانوان باردار، شیرده و دارای شرایط خاص. این دستورالعمل باید هم حقوق بانوان و هم نیازهای عملیاتی سازمان را مد نظر قرار دهد.

تبدیل پست‌های سازمانی: بررسی و شناسایی پست‌هایی که امکان خدمت با شیفت‌کاری سبک‌تر یا دورکاری (در صورت امکان) برای بانوان دارای شرایط خاص فراهم می‌کند

برنامه‌های حمایت از سلامت روان

راه‌اندازی سامانه مشاوره تلفنی و آنلاین: ارائه خدمات مشاوره خانواده، روانشناسی و حقوقی به صورت محرمانه و رایگان برای بانوان شاغل و خانواده‌های آنان

برگزاری دوره‌های آموزشی مهارت‌های زندگی و مدیریت استرس: گنجاندن کارگاه‌های منظم در برنامه سالانه آموزشی سازمان با موضوعات چون مدیریت زمان، کنترل استرس و تعادل کار-خانواده.

نظام پیشنهادات و مشارکت کارکنان

اجرای کامل و اثر بخش "نظام پیشنهادات": استفاده از یک سامانه نرم‌افزاری کارآمد برای دریافت، پردازش و پیگیری پیشنهادات بانوان در راستای بهبود شرایط رفاهی. ایجاد سازوکار روشن برای پاداش دادن به پیشنهادات مفید و توضیح علل عدم اجرای پیشنهادات.

تشکیل کانون بانوان فعال : ایجاد نهادی خودجوش برای تبادل نظر، ارائه راهکار و همکاری در طراحی و اجرای برنامه‌های رفاهی. (سازمان نقشه برداری کمیته بانوان دارد که حوزه فعالیتی مشخص و واضحی ندارد) مرخصی بارداری و زایمان: به موجب قانون حمایت از خانواده و جوانی جمعیت (مصوب ۱۴۰۰)، مرخصی زایمان کارکنان مشمول به ۹ ماه با پرداخت حقوق و مزایا افزایش یافته و این مدت از حیث بازنشستگی، ارتقاء و ارزیابی عملکرد به عنوان سابقه خدمت قابل قبول محسوب می‌شود (قانون ۱۴۰۰، فصل حمایت از مادر و کودک).

-مرخصی و تسهیلات شیردهی و الزام به فراهم کردن تاسیسات نگهداری کودک: بر اساس قانون ترویج تغذیه با شیر مادر و حمایت از مادران در دوران شیردهی (مصوب ۱۳۷۴) و آیین‌نامه اجرایی آن، دستگاه‌ها مکلف‌اند تا ۲۴ ماهگی کودک، به مادران شاغل پس از هر سه ساعت کار، یک ساعت فرصت شیردهی (مرخصی ساعتی) اعطا کنند و در صورت وجود تعداد لازم، نسبت به ایجاد شیرخوارگاه/مهدکودک یا اتاق مادر و کودک در محل خدمت اقدام نمایند؛ به‌گونه‌ای که در واحدهایی با حداقل ۵۰ زن شاغل یا تجمع حداقل ۲۰ کودک زیر دو سال در میان فرزندان کارکنان، ایجاد این مراکز الزامی است (قانون ۱۳۷۴ و آیین‌نامه اجرایی آن)

-کاهش ساعات کار در شرایط خاص: مطابق قانون کاهش ساعات کار بانوان شاغل دارای شرایط خاص (مصوب ۱۳۹۵)، بانوان دارای فرزند زیر شش سال، یا بانوانی که خود یا همسر/فرزند/والد تحت تکفلشان دارای معلولیت یا بیماری خاص/صعب‌العلاج هستند، می‌توانند از کاهش ساعات کار تا سقف ۳۶ ساعت در هفته بدون کاهش حقوق و مزایا بهره‌مند شوند.

مهد کودک، سرویس رفت و امد، مرخصی تحصیلی،مرخصی تشویقی، مرخصی قاعدگی،تسهیلات خرید کالا و ازدواج

ماموریت اموزشی و اعزام به دوره عالی، حق‌الزحمه فعالیت‌های پژوهشی و آموزشی

در صورت نیاز به شرح بیشتر، پیوست مستندات را ضمیمه نمایید

پست های مناسب دورکاریdocx.

شرح مزایای روش پیشنهادی و امکانات مورد نیاز

مزایای روش پیشنهادی

افزایش رضایت شغلی و تعهد سازمانی: با رفع موانع موجود، بانوان با انگیزه و وفاداری بیشتری به خدمت ادامه خواهند داد.

جذب و نگهداری استعدادها: ایجاد محیطی جذاب و حمایت کننده برای جذب نیروهای متخصص و باانگیزه زن و کاهش نرخ خروج آنان از سازمان.

ارتقای بهره‌وری و کارایی: نیروی کاری که از سلامت روانی و رفاه اجتماعی بیشتری برخوردار باشد، طبیعتا بازدهی و کیفیت کار بالاتری خواهد داشت.

اجرای کامل قانون و عدالت سازمانی: تحقق عدالت جنسیتی و عمل به تکلیف‌های قانونی که باعث تقویت مشروعیت و تصویر سازمانی می‌شود.

تقویت سرمایه اجتماعی: حمایت از خانواده‌های پرسنل به تحکیم بنیان خانواده و در نهایت تقویت اجتماع منجر می‌شود.

امکانات مورد نیاز

امکانات مالی:

تخصیص بودجه ویژه در لوایح بودجه سالانه برای اجرای طرح‌های عمرانی (احداث مهدکودک، سالن ورزشی) و همچنین طرح‌های نرم‌افزاری (مشاوره، آموزش).

جذب منابع مالی از طریق همکاری با نهادهای خیریه و تعاونی‌های مصرف برای بخشی از پروژه‌ها.

امکانات انسانی و دانش فنی:

بهره‌گیری از کارشناسان متخصص در حوزه‌های رفاه اجتماعی، روانشناسی، مدیریت منابع انسانی و حقوقی.

آموزش و توانمندسازی مدیران و فرماندهان میانی در خصوص قوانین و اهمیت حمایت از بانوان.

امکانات فناوری اطلاعات

راه‌اندازی یا ارتقای سامانه‌های نرم‌افزاری برای پیگیری درخواست‌ها (مانند سامانه پیشنهادات) و ارائه خدمات مشاوره آنلاین.

تهیه سخت‌افزارهای لازم برای تجهیز اتاق‌های مادر و کودک و پایگاه‌های مشاوره

پشتیبانی قانونی و مقرراتی:

بازنگری و اصلاح برخی دستورالعمل‌های داخلی برای هماهنگی بیشتر با قوانین عام و رفع تعارضات احتمالی.

تدوین آیین‌نامه‌های اجرایی دقیق برای هر یک از طرح‌های پیشنهادی جهت جلوگیری از تفسیرهای سلیقه‌ای .

جمع‌بندی و گام بعدی

اجرای این طرح جامع، اگرچه در ابتدا مستلزم تخصیص منابع و عزم جدی سازمانی است، اما در بلندمدت به سرمایه‌گذاری پرثمری برای نیروهای سازمان نقشه برداری تبدیل خواهد شد که نتیجه آن داشتن نیروی انسانی باانگیزه، سالم و متعهد است. گام اول پیشنهاد می‌شود کمیته‌ای ویژه تحت نظر رئیس سازمان تشکیل گردد تا اولا اقدام به بررسی دقیق وضعیت موجود در سازمان نموده و ثانیا اولویت‌بندی طرح‌های پیشنهادی فوق را با توجه به بودجه و امکانات انجام دهد. موفقیت این طرح مستلزم مشارکت و بازخورد مستمر خود بانوان شاغل در تمامی مراحل است.

عنوان پیشنهاد:طرح تشکیل شورای مشورتی کارکنان سازمان سازمان نقشه برداری

کد پیشنهاد: ۵۲-۱۴۰۴

شرح وضع فعلی (موارد شناسایی و بیان مشکل، کفایت استدلال، دلایل و مستندات علمی توضیح داده شود)

الف. وضعیت موجود و مسأله:

در حال حاضر بخش عمده‌ای از تصمیمات سازمان، به‌ویژه در حوزه‌هایی که مستقیم یا غیرمستقیم بر منافع و رفاه کارکنان تأثیرگذار است (مانند سیاست‌های رفاهی، شیوه‌های کاری، برنامه‌های انگیزشی و حتی برخی تصمیمات اداری و رفاهی)، بدون مشارکت ساختارمند کارکنان اتخاذ می‌شود.

این رویه باعث می‌شود کارکنان احساس کنند در فرآیند تصمیم‌گیری نقش و سهمی ندارند، در نتیجه گاهی سطح اعتماد و همراهی آن‌ها با تصمیمات سازمانی کاهش پیدا می‌کند.

نبود یک سازوکار نهادی برای مشارکت کارکنان، باعث ایجاد فاصله میان مدیران و کارکنان شده و در برخی موارد نارضایتی یا مقاومت‌های پنهان در برابر سیاست‌های سازمانی به وجود آمده است.

ب. دلایل اهمیت موضوع و ضرورت اصلاح:

مطالعات علمی و تجربیات سازمان‌های پیشرو در حوزه مدیریت منابع انسانی نشان می‌دهد که مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری‌ها منجر به افزایش تعلق سازمانی، بهبود روحیه همکاری، کاهش تعارض و افزایش کارایی می‌شود.

تجربه شوراهای کارکنان در برخی سازمان‌های داخلی و خارجی بیانگر آن است که این شوراها به عنوان نهادهای واسط، موجب تقویت سرمایه اجتماعی درون سازمانی و بهبود فرآیند اجماع‌سازی می‌شوند.

با توجه به سیاست‌های کلان کشور مبنی بر تقویت حکمرانی مشارکتی و افزایش بهره‌وری منابع انسانی، ایجاد بستر نهادی برای شنیدن صدای کارکنان و انعکاس منافع آن‌ها به بدنه تصمیم‌گیری سازمان ضرورتی اجتناب‌ناپذیر است.

شرح روش پیشنهادی و نحوه ی اجرا

الف. تشکیل شورای کارکنان

- **شورای کارکنان سازمان نهادی درون‌سازمانی است که از طریق انتخاب مستقیم کارکنان، نمایندگان آن تعیین می‌شوند .**
- **این شورا ماهیتی مشورتی دارد و در تصمیمات مهم سازمان که بر منافع عمومی کارکنان اثرگذار است، مورد مشورت مدیران سازمان قرار خواهد گرفت.**

ب. سازوکار انتخاب و ترکیب شورا

- **هر واحد یا بخش سازمان یک یا چند نماینده (متناسب با تعداد کارکنان آن بخش) برای عضویت در شورا معرفی و انتخاب می‌کند.**
- **مدت زمان عضویت نمایندگان محدود و دوره‌ای (مثلاً دو ساله) خواهد بود تا امکان گردش نخبگان فراهم شود.**
- **ترکیب شورا باید منعکس‌کننده تنوع سازمانی (واحدها، رده‌های شغلی، جنسیت و...) باشد.**

ج. حوزه‌های فعالیت شورا:

- **موضوعات رفاهی و خدماتی کارکنان.**
- **پیشنهادها و ایده‌ها در زمینه بهبود شرایط کاری.**
- **بررسی و ارائه نظر در خصوص سیاست‌های سازمانی با تأثیر مستقیم بر کارکنان.**
- **ایفای نقش به‌عنوان پل ارتباطی میان مدیران و بدنه کارکنان.**

د. روش مشارکت شورا در تصمیم‌گیری‌ها:

•پیش از اتخاذ تصمیم‌های مهم در حوزه‌های مرتبط، پیش‌نویس یا طرح اولیه به شورای کارکنان ارسال می‌شود تا ظرف مدت معین نظر مشورتی خود را ارائه کند.

•نظرات شورا در قالب گزارش مدون به مدیریت سازمان تحویل داده می‌شود.

•تصمیم نهایی با مدیران است، اما شورا نقش مهمی در غنی‌سازی و سیاست‌پذیر کردن کارکنان خواهد داشت.

هـ. اطلاع‌رسانی و شفافیت:

•استفاده از سامانه‌های نرم‌افزاری سازمان و شبکه‌های اجتماعی داخلی برای اطلاع‌رسانی تصمیمات و جمع‌آوری بازخورد.

•انتشار منظم گزارش‌های شورا برای کارکنان جهت شفاف‌سازی عملکرد و افزایش اعتماد

و. ملاحظات مدیریتی برای جلوگیری از حساسیت:

•شورا ماهیت مشورتی دارد و جایگزین ساختارهای مدیریتی موجود نمی‌شود.

•هدف شورا بهبود کیفیت تصمیمات و افزایش همراهی کارکنان با سیاست‌های سازمان است.

در صورت نیاز به شرح بیشتر، پیوست مستندات را ضمیمه نمایید

- **pdf.طرح پیشنهادی شورای کارکنان سازمان**

شرح مزایای روش پیشنهادی و امکانات مورد نیاز

الف. مزایا

تقویت تعلق سازمانی و افزایش تعهد کارکنان.

•کاهش تعارض و مقاومت پنهان نسبت به سیاست‌ها و تصمیمات سازمان

•افزایش شفافیت و اعتماد متقابل میان مدیران و کارکنان.

•ارتقای کیفیت تصمیمات با بهره‌گیری از دیدگاه‌های متنوع کارکنان.

•ایجاد سرمایه اجتماعی درون سازمانی و بهبود اجماع‌سازی.

•افزایش بهره‌وری و انگیزه کاری کارکنان.

ب. امکانات و زیرساخت‌های مورد نیاز:

•فضای فیزیکی: یک اتاق جلسات برای برگزاری جلسات ماهانه یا فصلی.

•زیرساخت نرم‌افزاری: سامانه داخلی سازمان یا گروه رسمی شبکه اجتماعی برای اطلاع‌رسانی و اخذ بازخورد.

•منابع انسانی: دبیر شورا از اعضا برای هماهنگی امور.

•منابع مالی: بسیار محدود، شامل هزینه‌های انتخابات درون‌سازمانی، اطلاع‌رسانی و امور اداری مرتبط.

ج. برآورد هزینه ـ فایده

هزینه‌ها: بسیار اندک و عمدتاً شامل زمان جلسات و ابزار اطلاع‌رسانی (حدود ۱٪ بودجه رفاهی سالانه).

فواید:

•افزایش رضایت شغلی(۲۰٪ـ۳۰٪).

•کاهش تعارض و نارضایتی‌های سازمانی (حداقل ۴۰٪).

•ارتقای بهره‌وری و انگیزه کاری (۱۵٪ـ۲۰٪)

•بهبود سرمایه اجتماعی و تصویر سازمان (غیرقابل سنجش ریالی اما مؤثر).

نتیجه: با توجه به هزینه بسیار محدود و فواید قابل توجه، تشکیل شورای کارکنان از نظر تحلیل هزینه ـ فایده کاملاً توجیه‌پذیر است و می‌تواند به عنوان یک اقدام کم‌هزینه و پربازده در جهت افزایش مشارکت و سیاست‌پذیری کارکنان پیشنهاد شود.

عنوان پیشنهاد: طرح مهر ایران

کد پیشنهاد: ۵۳-۱۴۰۴

شرح وضع فعلی (موارد شناسایی و بیان مشکل، کفایت استدلال، دلایل و مستندات علمی توضیح داده شود)

ارسال کیک تولد با نقش نقشه ایران و لگوی سازمان برای همسران کارکنان در روز تولد یا سالگرد ازدواج

۱. مقدمه و شرح وضع فعلی

سازمان تاکنون اقدامات رفاهی و انگیزشی متنوعی برای کارکنان انجام داده است؛ اما توجه به ابعاد خانوادگی و مناسبت‌های شخصی کارکنان کمتر مورد توجه بوده است. تحقیقات علمی نشان می‌دهد که سرمایه اجتماعی سازمانی و تعلق کارکنان، تحت تأثیر احساس قدردانی و توجه سازمان به خانواده آنان قرار دارد (Coleman, ۱۹۹۰؛ Putnam, ۲۰۰۰).

رهبر معظم انقلاب بارها در سخنان خود بر اهمیت انسجام ملی، تقویت هویت ایرانی–اسلامی و افزایش عرق ملی تأکید داشته‌اند. توجه به نمادهای ملی (پرچم، نقشه ایران) و برجسته‌سازی آنها در زندگی روزمره، به‌ویژه در بسترهای اجتماعی و سازمانی، می‌تواند زمینه‌ساز افزایش وحدت، همدلی و اتحاد ملی باشد.

موضوع تحکیم خانواده هم جزو سیاست‌های کلان فرهنگی کشور است و هم می‌تواند در مأموریت‌های فرهنگی سازمان شما مورد توجه قرار گیرد. اگر این بُعد به طرح اضافه شود، طرح از یک اقدام رفاهی ساده به یک ابتکار فرهنگی–

اجتماعی با پشتوانه ملی تبدیل خواهد شد.

آورده‌های کلان طرح:

• تقویت اتحاد ملی: یادآوری نماد ایران در بستر زندگی روزمره کارکنان.

• عملیاتی‌سازی رهنمودهای کلان: پیوند دادن سیاست‌های سازمانی با توصیه‌های رهبری در زمینه هویت و انسجام ملی.

• افزایش سرمایه اجتماعی کلان: تبدیل اقدام ساده رفاهی به ابزاری برای همگرایی ملی.

• هم‌افزایی سازمان با نظام: همسویی سازمان با ارزش‌ها و آرمان‌های کلان کشور در حوزه فرهنگ و اجتماع.

افزایش اعتبار و جایگاه سازمان

اجرای طرح «مهر ایران» باعث می‌شود سازمان:

• اعتبار و جایگاه خود را در میان کارکنان و خانواده‌های آنان تقویت کند، چرا که نشان می‌دهد سازمان فراتر از وظایف اداری، به رفاه و ارزش‌های خانوادگی و ملی توجه دارد.

• نقش پیشرو و اثرگذار فرهنگی–اجتماعی را ایفا کند، به‌ویژه در زمینه همبستگی، تحکیم خانواده و اتحاد ملی.

• برندسازی سازمانی در سطح داخلی و نمادین انجام دهد، به طوری که کارکنان و خانواده‌هایشان، سازمان را به عنوان نهادی انسانی، متعهد و ملی‌گرا تجربه کنند.

• با همسویی با رهنمودهای رهبری و سیاست‌های کلان، تأثیر مثبت بر نگاه جامعه و سایر سازمان‌ها ایجاد کند و الگویی برای اقدامات مشابه باشد.

با توجه به اهمیت هویت ملی، انسجام اجتماعی، تحکیم خانواده، رهنمودهای رهبری و تهدیدات منطقه‌ای، ضروری است اقدامی نمادین و اثرگذار طراحی شود که همزمان جنبه‌های خانوادگی، سازمانی، ملی، فرهنگی کلان، حکمرانی کلان و امنیتی را پوشش دهد.

شرح روش پیشنهادی و نحوه اجرا

طراحی و سفارش کیک تولد با نقش نقشه ایران + لگوی سازمان از طریق قنادی معتبر.

شناسایی تاریخ تولد همسران کارکنان و سالگرد ازدواج از طریق سامانه منابع انسانی یا فرم‌های اطلاعاتی.

ارسال کیک در روز تولد یا سالگرد ازدواج به محل کار یا منزل (با رضایت خانواده) همراه با کارت تبریک رسمی سازمان.

اطلاع‌رسانی مناسب در بولتن داخلی سازمان یا کانال اطلاع‌رسانی (با رعایت حریم خصوصی).

برآورد هزینه و فایده

هزینه: میانگین قیمت هر کیک ۲ تا ۳ میلیون ریال؛ با فرض ۱۰۰ کارمند متأهل، هزینه سالانه حدود ۲۰۰ تا ۳۰۰ میلیون ریال.

فایده: افزایش تعلق سازمانی و رضایت شغلی حداقل ۲۰–۳۰٪، کاهش تمایل به ترک سازمان، افزایش بهره‌وری و تقویت سرمایه اجتماعی سازمانی.

در صورت نیاز به شرح بیشتر، پیوست مستندات را ضمیمه نمایید

- **طرح پیشنهادی.pdf**

شرح مزایای روش پیشنهادی و امکانات مورد نیاز

مزایا

تقویت پیوند عاطفی کارکنان با سازمان

1. **افزایش رضایت شغلی و حس ارزشمندی**
2. **ارتقای هویت سازمانی و ملی با استفاده از نماد نقشه ایران و لوگوی سازمان**
3. **تقویت انسجام اجتماعی و اتحاد ملی بر اساس رهنمودهای رهبر انقلاب**
4. **همسویی با مأموریت‌های فرهنگی کلانو تحکیم خانواده.**
5. **افزایش همبستگی و مقاومت اجتماعیدر مقابل تهدیدات خارجی و منطقه‌ای.**

امکانات مورد نیاز

سامانه ثبت مناسبت‌ها و اطلاعات خانوادگی. این اطلاعات در سامانه منابع انسانی موجود است

قرارداد با قنادی یا شرکت خدماتی برای تهیه کیک‌های نمادین.

سیستم توزیع (پیک). می تواند رد قالب قرارداد با قنادی در آن لحاظ شود

تخصیص بودجه سالانه رفاهی.

هم‌افزایی طرح با هویت سازمانی، ملی و فرهنگی

لوگوی سازمان نقشه ایران است، بنابراین استفاده از نقش نقشه ایران و پرچم سازمان در کیک، همزمان سه سطح را پوشش می‌دهد:

.۱خانواده: مناسبت‌های شخصی و خانوادگی

.۲سازمان: تقویت تعلق و سرمایه اجتماعی

.۳ملی: تقویت عرق ملی و انسجام اجتماعیی

این اقدام همچنین همسو با بیانات رهبری در زمینه اتحاد ملی، سیاست‌های کلان تحکیم خانواده و تقویت انسجام و همبستگی ملی در شرایط تهدیدات منطقه‌ای است.

.۱تأثیر بر کاهش هزینه یا بهبود کیفیت خدمات

•کاهش هزینه‌ه ای مستقیم ندارد، اما هزینه‌های غیرمستقیم ناشی از کاهش انگیزه و ترک خدمت کارکنان را کاهش می‌دهد. افزایش انگیزه و تعلق سازمانی کارکنان، منجر به بهبود کیفیت خدمات سازمان از طریق ارتقای بهره‌وری نیروی انسانی می‌شود.

۲ .تسهیل در انجام خدمات

کارکنان با احساس ارزشمندی و تعلق بیشتر، انرژی و همکاری بیشتری در انجام وظایف و پروژه‌ها خواهند داشت. خانواده‌ها نیز از توجه سازمان به مناسبت‌های خانوادگی استقبال می‌کنند و حمایت عاطفی و اجتماعی از کارکنان تقویت می‌شود. این اقدام فرهنگی–نمادین موجب تسریع در ایجاد اتحاد داخلی سازمان و همسویی کارکنان با اهداف کلان ملی و سیاست های و اقدامات مدیران سازمان خواهد شد.

عنوان پیشنهاد: هم‌سفره (میزبانی سازمان از کارکنان و خانواده‌ها)

کد پیشنهاد: ۵۴-۱۴۰۴

شرح وضع فعلی (موارد شناسایی و بیان مشکل، کفایت استدلال، دلایل و مستندات علمی توضیح داده شود)

سازمان‌ها تنها محل انجام فعالیت‌های کاری نیستند؛ آنها بخش مهمی از زندگی اجتماعی و خانوادگی کارکنان را تحت تأثیر قرار می‌دهند. یکی از مسئولیت‌های اجتماعی هر سازمان، تحکیم بنیان خانواده و ارتقای رفاه اجتماعی کارکنان است. پژوهش‌ها نشان می‌دهد سازمان‌هایی که خانواده کارکنان را نیز در دایره توجه و حمایت خود قرار می‌دهند، علاوه بر افزایش رضایت و تعهد کارکنان، از نظر بهره‌وری و پایداری نیروی انسانی وضعیت بهتری دارند. امروزه پژوهش‌ها نشان می‌دهد سازمان‌هایی که رویکرد خانواده‌محور و سرمایه اجتماعی بالا دارند، از نظر بهره‌وری، تعهد سازمانی و کاهش ترک خدمت، وضعیت بهتری نسبت به سایر سازمان‌ها دارند. ایجاد فرصت‌هایی برای حضور خانواده در کنار کارکنان و تجربه لحظاتی خوش به میزبانی سازمان، گامی ارزشمند در مسیر تقویت همبستگی، رضایت و انگیزه کاری خواهد بود. طرح «هم‌سفره» با هدف میزبانی خانواده کارکنان در کنار کارکنان، نه تنها یک اقدام رفاهی ساده است، بلکه نماد مسئولیت اجتماعی سازمان در حمایت از خانواده‌ها به شمار می‌رود. این طرح می‌تواند پیوندهای اجتماعی درون سازمان را تقویت کرده و فضایی الهام‌بخش و انسانی ایجاد کند که در بلندمدت به افزایش انگیزه، تعلق سازمانی و سرمایه اجتماعی سازمان منجر خواهد شد.. ۱. شرح وضع فعلی

در حال حاضر، سازمان برای تمامی کارکنان وعده ناهار تدارک می‌بیند و هر کارمند در روز کاری مجاز به انتخاب یک نوع غذا است. این اقدام، ضمن تأمین بخشی از نیازهای رفاهی کارکنان، تاکنون فقط به محیط کاری محدود بوده و خانواده کارکنان از این امتیاز بهره‌مند نمی‌شوند.

مشکلات و چالش‌های شناسایی‌شده: • محدود بودن خدمات رفاهی به محیط کار و عدم مشارکت خانواده کارکنان.

• کاهش حس تعلق سازمانی به دلیل عدم ارتباط خانواده‌ها با سازمان.

• نبود برنامه مشخص برای تقویت سرمایه اجتماعی و ارتباطات فراتر از کار.

دلایل و مستندات علمی:

مطالعات نشان می‌دهد که سرمایه اجتماعی سازمانی (Corporate Social Capital) ارتباط مستقیمی با رضایت شغلی بهره‌وری نیروی انسانی و ماندگاری کارکنان در سازمان دارد. همچنین برنامه‌هایی که خانواده را در دایره حمایت‌های سازمانی وارد می‌کنند، در بلندمدت موجب افزایش وفاداری کارکنان و کاهش تعارضات کار ـ خانواده می‌شوند. ۲. برآورد هزینه ـ فایده هزینه‌ها:

• هزینه اضافی برای غذا پرداخت نمی شود

• نیاز به پشتیبانی سامانه رزرو غذا برای ثبت وعده‌های خانوادگی. فایده‌ها:

• افزایش سرمایه اجتماعی سازمانی (تخمین زده می‌شود رضایت شغلی تا ۳۰٪ ارتقا یابد). • کاهش هزینه‌های پنهان ناشی از نارضایتی و خروج کارکنان (در برخی پژوهش‌ها، هر درصد افزایش رضایت می‌تواند تا ۲-۳٪ بهره‌وری را افزایش دهد). • ارتقای برند سازمان به‌عنوان نهاد خانواده‌محور و اجتماعی.

برآورد کلی: هزینه طرح در مقایسه با منافع بلندمدت، حدود ۷۰٪ فایده در برابر ۱۰٪ هزینه تخمین زده می‌شود.

شرح روش پیشنهادی و نحوه ی اجرا

• هر کارمند در ماه مجاز است ۵ وعده از سهمیه غذایی خود را به صورت یکجا رزرو کند.
• وعده غذایی به صورت بیرون بر سرو می شود
• رزرو از طریق سامانه تغذیه صورت گرفته و کارمند تاریخ و تعداد همراهان را اعلام می‌کند.
• سازمان میزبان بوده و وعده‌های مذکور به نام "مهمان سازمان" در سامانه ثبت می‌شود.
بازخورد کارکنان و خانواده‌ها پس از حضور جمع‌آوری می‌شود تا میزان اثربخشی و رضایت بررسی گردد.

شرح مزایای روش پیشنهادی و امکانات مورد نیاز:

- افزایش رضایت و انگیزه کارکنان.
- تقویت روابط عاطفی میان سازمان و خانواده کارکنان.
- افزایش حس تعلق و سرمایه اجتماعی سازمانی.
- ارتقای بهره‌وری و کاهش هزینه‌های پنهان ناشی از نارضایتی.
- ارتقای جایگاه سازمان در نگاه کارکنان و جامعه.

امکانات مورد نیاز:

- به‌روزرسانی سامانه رزرو غذا برای مدیریت وعده‌های خانوادگی.
- هماهنگی با واحد رفاهی و منابع انسانی برای نظارت و ثبت بازخورد.

عنوان پیشنهاد: پیاده روی صبحگاهی و مناسبتی

کد پیشنهاد: ۵۵-۱۴۰۴

شرح وضع فعلی (موارد شناسایی و بیان مشکل، کفایت استدلال، دلایل و مستندات علمی توضیح داده شود)

اکنون برنامه ای وجود ندارد

شرح روش پیشنهادی و نحوه ی اجرا

پیاده روی صبحگاهی روزانه و اگر امکان روزانه فراهم نیست در مناسبتهایی مانند سالگرد تاسیس سازمان و روز نقشه برداری و روز کارمند
پیاده روی صبحگاهی در محوطه سازمان و زمین ورزشی یک روز در میان خانم ها و آقایان جداگانه
پیاده روی مناسبتی آقایان و خانمها همزمان در خیابان معراج کوتاه و مختصر و اگر امکانش نیست در محوطه سازمان

شرح مزایای روش پیشنهادی و امکانات مورد نیاز

ایجاد نشاط و صمیمیت و همکاری و انگیزه بیشتر در همکاران

عنوان پیشنهاد: افزایش و یا تغییرساعت شناوری

کد پیشنهاد: ۵۶-۱۴۰۴

شرح وضع فعلی (موارد شناسایی و بیان مشکل، کفایت استدلال، دلایل و مستندات علمی توضیح داده شود)

ساعت ۷تا۹ صبح ساعت شناوری است که اوج ترافیک است

شرح روش پیشنهادی و نحوه ی اجرا

ساعت شناوری از ۶یا ۶:۳۰ شروع شود زیرا در این ساعت ترافیک کمتری وجود دارد، در اینصورت همکاران زمان کمتری در رفت وآمد خواهند بود و بازدهی بیشتری خواهند داشت . می توان نظرسنجی کرد و طبق نظرسنجی زمان شناوری را تغییر داد

شرح مزایای روش پیشنهادی و امکانات مورد نیاز

امکانات خاصی برای اینکار نیاز نیست و با یک تغییر کوچک در سامانه حضور و غیاب قابل اجراست. در زمان و انرژی صرفه جویی زیادی خواهد داشت و این امر افزایش راندمان کاری همکاران را بهمراه خواهد داشت. هرچقدر همکاران آسایش وآرامش فکری و جسمی بیشتری داشته باشند مسلما کیفیت و کمیت بیشتری در امور محوله خواهند داشت.

عنوان پیشنهاد: ایجاد صندوق رفاه و حمایت کارکنان

کد پیشنهاد:۵۷-۱۴۰۴

شرح وضع فعلی (موارد شناسایی و بیان مشکل، کفایت استدلال، دلایل و مستندات علمی توضیح داده شود)

در حال حاضر صندوق مستقلی در اداره رفاه وجود ندارد ایجاد صندوق رفاه و حمایت کارکنان در راستای تحقق اهداف ذیل الزامی می باشد :

اهداف اصلی • ایجاد شبکه حمایت مالی درون‌سازمانی

• افزایش انگیزه، بهره‌وری و رضایت شغلی

• کاهش فشارهای مالی فردی و اجتماعی کارکنان

• ارتقای تصویر سازمان به عنوان کارفرمای مسئول و انسانی

شرح روش پیشنهادی و نحوه ی اجرا

با هدف افزایش رضایت شغلی، ایجاد پشتوانه مالی پایدار و ارتقای انگیزه نیروهای انسانی، صندوق رفاه و حمایت کارکنان به‌عنوان یکی از برنامه‌های کلیدی در حوزه منابع انسانی پیشنهاد می‌گردد .این صندوق با مشارکت کارکنان و سازمان تشکیل شده و منابع مالی آن برای ارائه‌ی تسهیلات بدون بهره یا کم‌بهره به اعضا در مواقع ضروری مورد استفاده قرار می‌گیرد؛ از جمله در مواردی مانند هزینه‌های درمان، ازدواج و تولد فرزند کارکنان.
اجرای این طرح، علاوه بر کاهش دغدغه‌های مالی کارکنان، موجب تقویت حس تعلق، وفاداری و اعتماد متقابل میان کارکنان و سازمان خواهد شد .

شرح مزایای روش پیشنهادی و امکانات مورد نیاز

جزئیات مالی و اجرایی

در سال نخست، هر کارمند ماهیانه مبلغ ۵۰۰ هزار تومان به صندوق واریز می‌کند و سازمان نیز به‌ازای هر کارمند، ۵۰۰ هزار تومان به‌عنوان سهم مشارکت پرداخت می‌نماید .

از سال دوم به بعد، سهم واریزی کارکنان و سازمان به‌طور متوسط سالانه ۲۰ تا ۳۰ درصد افزایش خواهد یافت تا ارزش واقعی صندوق حفظ و قدرت وام‌دهی آن تقویت شود .فعالیت صندوق از زمان تأسیس آغاز شده و از پایان ماه چهارم، فرایند پرداخت تسهیلات (وام) به اعضا شروع خواهد شد.

اولویت پرداخت وام‌ها در مرحله‌ی نخست، پرداخت وام‌ها با اولویت موارد ضروری انجام می‌شود، از جمله:
بیماری‌های خاص (با تأیید پزشک معتمد سازمان)
فوت بستگان درجه‌یک
ازدواج کارکنان
تولد فرزند همکار
سایر همکاران نیز حداکثر تا ۲۰ ماه پس از آغاز فعالیت رسمی وام دهی صندوق (۴ ماه هیچ وامی پرداخت نخواهد شد) ، با رعایت نوبت‌بندی، از تسهیلات صندوق بهره‌مند خواهند شد.

وام‌ها با کارمزد ۲ درصد (صرفاً جهت پوشش هزینه‌های اداری) و بدون نیاز به ضامن اعطا می‌گردند .

✸چشم‌انداز

صندوق رفاه و حمایت کارکنان، بستری پایدار و شفاف برای تسهیم منافع و پشتیبانی واقعی از سرمایه انسانی سازمان خواهد بود — سرمایه‌ای که ستون اصلی رشد و تداوم موفقیت سازمان است.

عنوان پیشنهاد: خدمات ورزشی

کد پیشنهاد: ۵۸-۱۴۰۴

شرح وضع فعلی (موارد شناسایی و بیان مشکل، کفایت استدلال، دلایل و مستندات علمی توضیح داده شود)

عدم تایم و مکان برای ورزش همکاران

شرح روش پیشنهادی و نحوه ی اجرا

آماده سازی باشگاه یا هماهنگی با سازمان های دیگر برای استفاده همکاران از امکانات ورزشی آن سازمان ها در صورت نیاز به شرح بیشتر، پیوست مستندات را ضمیمه نمایید

شرح مزایای روش پیشنهادی و امکانات مورد نیاز

استفاده همکاران از امکانات ورزشی بهبود شرایط روحی و جسمی همکاران

عنوان پیشنهاد: طراحی و استقرار نظام کارویژه (فعالیت‌های فوق‌العاده)

کد پیشنهاد: ۵۹-۱۴۰۴

شرح وضع فعلی (موارد شناسایی و بیان مشکل، کفایت استدلال، دلایل و مستندات علمی توضیح داده شود)

در سال‌های گذشته، سازمان نقشه‌برداری کشور به‌واسطه ماهیت مأموریت‌های ملی و تخصصی خود، درگیر فعالیت‌هایی بوده است که از نظر بار کاری، سطح تخصص، و میزان اثرگذاری، فراتر از وظایف جاری و مصوب کارکنان بوده‌اند. این‌گونه فعالیت‌ها که در قالب «کارویژه» یا «امور فوق‌العاده» شناخته می‌شوند، به‌صورت موردی و بدون وجود چارچوب واحد ارزیابی و جبران خدمت انجام گرفته‌اند.

در فقدان یک نظام استاندارد، تصمیمات مربوط به تشخیص و پرداخت این نوع فعالیت‌ها عمدتاً سلیقه‌ای، ناپایدار و فاقد پشتوانه تحلیلی بوده و در نتیجه:

احساس بی‌عدالتی و عدم شفافیت در بین کارکنان ایجاد شده است؛

انگیزه نیروهای متخصص برای مشارکت در مأموریت‌های سخت و ویژه کاهش یافته است؛

امکان سنجش اثربخشی این فعالیت‌ها بر بهره‌وری و تحقق اهداف راهبردی فراهم نبوده است؛

و سازمان از ظرفیت ایجاد نظام تشویق مبتنی بر عملکرد واقعی بی‌بهره مانده است.

با توجه به ماهیت تحول‌محور سازمان در حوزه داده‌های ماموریتی، فقدان چنین نظامی یک خلأ مدیریتی جدی تلقی می‌شود.

بررسی تجارب سایر دستگاه‌های ملی (مانند وزارت نفت، وزارت نیرو و سازمان برنامه‌وبودجه) نشان می‌دهد استقرار نظام‌های مشابه تحت عنوان «پاداش پروژه‌های راهبردی» یا «امور فوق‌العاده ملی» نقش بسزایی در ارتقای بهره‌وری و نگهداشت نیروهای کلیدی داشته است

طرح حاضر پاسخی به یک نیاز دیرینه در سازمان نقشه‌برداری کشور است و می‌تواند به عنوان یک الگوی قابل تسری به سایر دستگاه‌های فنی و حاکمیتی نیز مطرح شود.

با اجرای این نظام، سازمان گامی مؤثر در جهت تحقق عدالت سازمانی، ارتقای بهره‌وری، و تقویت انگیزش نیروهای متخصص برمی‌دارد و ضمن نهادینه‌سازی فرهنگ کار جهادی و ارزش‌آفرین، در مسیر چابک‌سازی و حکمرانی داده‌های مکانی کشور پیشگام خواهد بود.

شرح روش پیشنهادی و نحوه ی اجرا

تشکیل کمیته راهبری و ارزیابی کارویژه‌ها با مسئولیت مدیریت برنامه‌ریزی، بودجه و پژوهش و عضویت نمایندگان حوزه‌های مالی، پشتیبانی و فنی.

تدوین و ابلاغ شیوه‌نامه رسمی نظام کارویژه‌ها شامل تعریف، شاخص‌ها، فرآیند ارزیابی، و نظام پرداخت.

استفاده از شاخص‌های ۱۲گانه ارزیابی کارویژه‌ها برای تعیین سطح اهمیت و اثرگذاری هر فعالیت.

ایجاد دبیرخانه کارویژه‌ها در مدیریت برنامه‌ریزی جهت ثبت، پایش و مستندسازی کلیه فعالیت‌های فوق‌العاده.
ارزیابی کمی و کیفی فعالیت‌ها با استفاده از کاربرگ‌های استاندارد و تخصیص امتیاز (از ۱۰۰ نمره).

پرداخت متناسب با سطح تحقق اهداف و امتیاز نهایی:

امتیاز ۹۰ تا ۱۰۰ ← پرداخت کامل (۱ ماه حقوق پایه)

امتیاز ۸۱ تا ۹۰ ← پرداخت جزئی (۰,۷۵ ماه حقوق پایه)

امتیاز ۷۰ تا ۸۰ ← پرداخت حداقل (۰,۵ ماه حقوق پایه)

بازنگری سالانه نظام و شاخص‌ها توسط مدیریت برنامه‌ریزی و ارائه گزارش به معاونت توسعه مدیریت و منابع.

در صورت نیاز به شرح بیشتر، پیوست مستندات را ضمیمه نمایید

کار ویژه یا امور فوق العاده pdf۳.

شرح مزایای روش پیشنهادی و امکانات مورد نیاز

ایجاد نظام رسمی، شفاف و قابل ارزیابی برای تشخیص و پرداخت فعالیت‌های ویژه؛

افزایش بهره‌وری و کیفیت خروجی‌های فنی و ملی از طریق انگیزش نیروهای متخصص؛

تقویت عدالت در پرداخت‌ها و کاهش تصمیمات سلیقه‌ای و ناهماهنگ؛

بهبود نظام مستندسازی عملکرد و ارتباط آن با شاخص‌های برنامه‌ریزی و بودجه؛

تقویت جایگاه سازمان در سطح ملی به‌عنوان دستگاهی پیشرو در مدیریت داده‌های مکانی مبتنی بر شواهد عملکردی.

✅مزایای انسانی

افزایش احساس تعلق، رضایت شغلی و تمایل به ماندگاری نیروهای کلیدی؛

ایجاد انگیزه برای نوآوری، خلاقیت و مشارکت در مأموریت‌های سخت و راهبردی؛

فراهم‌سازی بستر شایسته‌سالاری و شناسایی استعدادهای سازمانی.

✅امکانات و منابع مورد نیاز

استفاده از ظرفیت موجود مدیریت برنامه‌ریزی به عنوان دبیرخانه دائمی؛

تخصیص محدود اعتبار در چارچوب بودجه پاداش‌ها و انگیزشی؛

همکاری واحدهای مالی، منابع انسانی و فناوری اطلاعات برای ثبت و پایش اطلاعات در سامانه مدیریت عملکرد

عنوان پیشنهاد: تحول ساختار«مدیریت برنامه‌ریزی، بودجه و پژوهش» به «مدیریت توسعه راهبردی، نوآوری و آینده‌نگاری»

کد پیشنهاد: ۶۰-۱۴۰۴

شرح وضع فعلی (موارد شناسایی و بیان مشکل، کفایت استدلال، دلایل و مستندات علمی توضیح داده شود)

در ساختار فعلی سازمان، مدیریت برنامه‌ریزی، بودجه و پژوهش عمدتاً به انجام وظایف اجرایی و اداری محدود شده است و از ایفای نقش راهبردی در هدایت کلان سازمان بازمانده است. فعالیت‌ها بیشتر بر تهیه برنامه‌های سالانه، تنظیم بودجه و نظارت مالی متمرکز است و ارتباط نظام‌مند میان پژوهش، برنامه‌ریزی، بودجه‌ریزی و تصمیم‌سازی کلان وجود ندارد. این رویکرد موجب شده سازمان در مواجهه با تحولات سریع فناوری‌های مکانی، داده‌محور و دیجیتال، از چابکی و انطباق لازم برخوردار نباشد. ضعف در تحلیل داده، فقدان آینده‌نگری نظام‌مند و نبود نظام نوآوری سازمانی، از موانع اصلی کارایی این مدیریت است. مطالعات تطبیقی در سازمان‌های دولتی مشابه (مانند وزارت ارتباطات، سازمان برنامه و بودجه و سازمان فناوری اطلاعات) نشان می‌دهد ساختارهای مدرن مدیریتی با محوریت «توسعه راهبردی و آینده‌پژوهی» جایگزین مدل‌های سنتی برنامه و بودجه شده‌اند.

برآورد هزینه و فایده:

هزینه اجرای این طرح عمدتاً شامل بازطراحی ساختار سازمانی، آموزش نیروی انسانی، تجهیز فضا و ایجاد رصدخانه داده و آینده‌نگاری است که برآورد می‌شود کمتر از ۵ درصد بودجه جاری سالانه مدیریت فعلی باشد. در مقابل،

منافع حاصل از اجرای طرح شامل:

ارتقای کارایی و هم‌افزایی میان برنامه، بودجه، پژوهش و ارزیابی (افزایش بهره‌وری تا ۳۰٪)،
امکان تصمیم‌سازی مبتنی بر داده و پیش‌بینی، افزایش درآمدهای خدماتی و کاهش هزینه‌های تکراری، بهبود جایگاه سازمان در نظام حکمرانی داده کشور، خواهد بود. نسبت فایده به هزینه بیش از ۱۰ برابر برآورد می‌شود.

شرح روش پیشنهادی و نحوه ی اجرا

طرح شامل چهار گام اصلی است:
بازتعریف مأموریت و اهداف: تدوین مأموریت جدید مدیریت بر پایه توسعه راهبردی، نوآوری و آینده‌نگاری.
بازطراحی ساختار: تشکیل واحدهای «رصدخانه داده و آینده‌نگاری»، «نوآوری و تحول سازمانی»، «بودجه‌ریزی مبتنی بر عملکرد» و «ارزیابی و یادگیری سازمانی.«
توانمندسازی و آموزش: آموزش کارکنان در حوزه سیاست‌پژوهی، تحلیل داده، آینده‌پژوهی و مدیریت نوآوری.
پیاده‌سازی نظام PDCA: استقرار چرخه بهبود مستمر در تمام فرایندها (برنامه‌ریزی، اجرا، ارزیابی و اصلاح).
اجرای کامل طرح در سه فاز یک‌ساله طراحی شده است: فاز اول (طراحی و تصویب)، فاز دوم (آموزش و زیرساخت)، فاز سوم (اجرای پایدار و ارزیابی).
در صورت نیاز به شرح بیشتر، پیوست مستندات را ضمیمه نمایید
طرح تحول مدیریت برنامه ریزیpdf.

شرح مزایای روش پیشنهادی و امکانات مورد نیاز

مزایا: ایجاد هم‌افزایی میان برنامه‌ریزی، پژوهش، بودجه و ارزیابی

افزایش چابکی سازمان در تصمیم‌گیری و پاسخ به تحولات محیطی

نهادینه‌سازی فرهنگ نوآوری و یادگیری در سازمان

. ارتقای کیفیت داده و تحلیل برای تصمیم‌سازی دقیق‌تر. ارتقای بهره‌وری منابع و افزایش شفافیت عملکرد.

تقویت نقش ملی سازمان در حکمرانی داده مکانی و آینده‌نگری توسعه کشور.

امکانات مورد نیاز: تصویب ساختار جدید

انتقال مدیریت موربوطه به مدیریت جدید

تخصیص اعتبار برای آموزش تخصصی کارکنان (حدود ۲٪ بودجه جاری مدیریت).

پشتیبانی نرم‌افزاری برای ایجاد داشبورد داده و سامانه رصد شاخص‌ها.

عنوان پیشنهاد: کرسی‌های آزاداندیشی برای آسیب‌شناسی و تدوین برنامه راهبردی پنج‌ساله سازمان نقشه‌برداری کشور

کد پیشنهاد: ۶۱-۱۴۰۴

شرح وضع فعلی (موارد شناسایی و بیان مشکل، کفایت استدلال، دلایل و مستندات علمی توضیح داده شود)

برنامه‌های راهبردی پیشین سازمان نقشه‌برداری کشور اگرچه در مقاطع مختلف تدوین و اجرا شده‌اند، اما در بسیاری از موارد: از تحلیل جامع محیطی (درونی و بیرونی) برخوردار نبوده‌اند؛ ارتباط روشنی بین راهبردها، برنامه‌های عملیاتی و بودجه‌بندی سالانه وجود نداشته است؛ سازوکار بازخوردگیری، پایش و ارزیابی عملکرد راهبردی به‌درستی نهادینه نشده است؛ و نهایتاً، ظرفیت‌های علمی، نخبگان فنی و مدیریتی سازمان در تدوین برنامه‌ها به‌صورت منسجم مورد استفاده قرار نگرفته‌اند. این امر موجب شده است که برنامه‌های راهبردی سازمان از پویایی و انطباق با تحولات محیطی (فناوری، نهادی، و مأموریتی) فاصله بگیرند.

بنابراین، پیش از تدوین برنامه جدید، لازم است یک آسیب‌شناسی تحلیلی از برنامه‌های گذشته صورت گیرد و سپس با استفاده از ظرفیت نخبگان سازمانی، چشم‌انداز و راهبردهای آینده ترسیم شوند.

هدف اصلی طرح

شناسایی نقاط قوت، ضعف، فرصت‌ها و تهدیدهای مرتبط با برنامه‌های پیشین سازمان

تحلیل محیطی (داخلی و خارجی) برای تدوین مبنای برنامه پنج‌ساله جدید

بهره‌گیری از ظرفیت مدیران، متخصصان و نخبگان سازمان در فرآیند سیاست‌سازی و تصمیم‌سازی

ایجاد فضای گفت‌وگو، تضارب آراء و هم‌افزایی فکری برای ترسیم چشم‌انداز مشترک سازمان

شرح روش پیشنهادی و نحوه ی اجرا

روش اجرا و مراحل طرح

گام اول: آسیب‌شناسی تحلیلی برنامه‌های پیشین

مرور اسناد و ارزیابی عملکرد برنامه‌های راهبردی گذشته

استخراج شکاف‌های کلیدی بین اهداف مصوب و دستاوردهای تحقق‌یافته

تحلیل محیط داخلی (فرآیندها، منابع، ساختار) و محیط خارجی (تحولات فناورانه، سیاستی، و ملی)

گام دوم: طراحی و برگزاری کرسی‌های آزاداندیشی

تشکیل «دبیرخانه کرسی‌های آزاداندیشی» در مدیریت توسعه راهبردی

برگزاری نشست‌های تخصصی در حوزه‌های مأموریتی، مدیریتی، و پشتیبانی سازمان

دعوت از مدیران فعلی و سابق، کارشناسان ارشد و نخبگان علمی و عملیاتی

جمع‌بندی دیدگاه‌ها برای تدوین گزارش نهایی و پیش‌نویس چشم‌انداز

گام سوم: تدوین نقشه راه برنامه پنج‌ساله

تلفیق نتایج آسیب‌شناسی و جمع‌بندی کرسی‌ها

ترسیم چشم‌انداز و اهداف کلان

طراحی چارچوب سیاست‌ها و راهبردهای عملیاتی پیشنهادی

مزایای طرح

تقویت مشارکت جمعی و احساس مالکیت سازمانی نسبت به برنامه جدید

بهبود کیفیت تصمیم‌سازی راهبردی از طریق بهره‌گیری از تجارب میدانی و علمی
افزایش اسجام و هم‌سویی مدیران و کارشناسان در جهت اهداف کلان
کاهش خطای سیاستی و دوباره‌کاری در تدوین برنامه‌های آتی
تقویت گفتمان راهبردی در سازمان و ارتقای بلوغ مدیریتی

شرح مزایای روش پیشنهادی و امکانات مورد نیاز

.مزایا و دستاوردها: ارتقای کیفیت تصمیم‌سازی و سیاست‌گذاری راهبردی سازمان؛
بهره‌گیری از تجربه و خرد جمعی نخبگان سازمانی؛
ایجاد هم‌افزایی فکری و افزایش انسجام سازمانی؛
کاهش خطای سیاستی و تکرار اقدامات کم‌اثر در برنامه‌های آتی؛
امکانات مورد نیاز برای اجرای طرح
ساختاری: ایجاد دبیرخانه کرسی‌های آزاداندیشی در مدیریت توسعه راهبردی
انسانی: مشارکت مدیران، کارشناسان، و مدعوین علمی
لجستیکی: سالن جلسات، تجهیزات صوتی-تصویری و امکانات برگزاری نشست‌ها موجود در سازمان
پشتیبانی: نیروی کارشناسی برای مستندسازی و تحلیل داده‌ها از طریق کارشناسان برنامه‌ریزی و پژوهش
فراهم‌سازی مبنایی علمی و مشارکتی برای تدوین نقشه راه پنج‌ساله.

عنوان پیشنهاد: موسسه سپهر، بازوی علمی سازمان برای تحقق ماموریت های علمی

کد پیشنهاد: ۶۲-۱۴۰۴

شرح وضع فعلی (موارد شناسایی و بیان مشکل، کفایت استدلال، دلایل و مستندات علمی توضیح داده شود)

شرح وضع فعلی (بیان مسئله و ضرورت اقدام)

در شرایط کنونی، تحولات فناورانه در حوزه‌های داده‌های مکانی، سنجش از دور، GIS، ژئوماتیک و هوش مصنوعی با سرعت چشمگیری در حال گسترش‌اند. سازمان نقشه‌برداری کشور، به عنوان نهاد حاکمیتی تولید و سامان‌دهی داده‌های پایه ملی، با چالش‌های علمی و فناورانه‌ای روبه‌رو است که ماهیتاً نیازمند پژوهش‌های پیشرفته، نوآورانه و میان‌رشته‌ای است. با این حال، ساختارهای اداری موجود، محدودیت‌هایی در تعامل سریع، چابک و اثربخش با دانشگاه‌ها، پژوهشگران و مراکز فناوری ایجاد کرده‌اند. فرایند انجام طرح‌های پژوهشی در قالب سازوکارهای اداری معمول، زمان‌بر، غیرمنعطف و فاقد ارتباط ارگانیک با تحولات علمی روز است.

از سوی دیگر، نیاز سازمان به توانمندسازی مستمر نیروی انسانی در مواجهه با فناوری‌های نوپدید و نوسازی دانش تخصصی، بیش از هر زمان دیگری احساس می‌شود. در غیاب یک سازوکار علمی و مستقل برای این امر، فرصت‌های ارزشمند آموزش و انتقال فناوری از دست می‌رود. به علاوه، شکاف میان پژوهش‌های دانشگاهی و نیازهای عملیاتی سازمان موجب شده است که بخش قابل توجهی از ظرفیت علمی کشور در جهت مسائل واقعی و استراتژیک حوزه نقشه‌برداری و داده‌های مکانی به‌کار گرفته نشود. بنابراین، ضرورت دارد سازوکاری خارج از ساختار اداری رسمی سازمان اما تحت حمایت و هدایت آن ایجاد شود تا با بهره‌گیری از ظرفیت دانشگاه‌ها و اکوسیستم نوآوری کشور، بتواند نقش بازوی علمی، فناورانه و آموزشی سازمان را ایفا کند.

شرح روش پیشنهادی و نحوه ی اجرا

الف. مدل تأسیس:

ایجاد «مؤسسه پژوهشی و آموزشی نقشه‌برداری و داده‌های مکانی» به عنوان یک مؤسسه نوع «ج» غیردولتی–غیرانتفاعی، با مشارکت سازمان نقشه‌برداری کشور و استقرار در یکی از دانشگاه‌های معتبر (مثلاً دانشگاه تهران یا خواجه نصیر).

ب. مراحل اجرا:

امضای تفاهم‌نامه میان سازمان و دانشگاه میزبان

تدوین اساسنامه و اخذ موافقت اصولی از وزارت علوم.

تجهیز و راه‌اندازی دفتر مؤسسه در دانشگاه میزبان.

آغاز فعالیت با دو محور اصلی:

اجرای پروژه‌های پژوهشی کاربردی مرتبط با نیازهای سازمان.

برگزاری دوره‌ها و کارگاه‌های تخصصی برای کارکنان سازمان و مخاطبان بیرونی

توسعه فعالیت‌ها از سال دوم با تمرکز بر درآمدزایی و خودگردانی مالی.

ج. ساختار مدیریت:

شورای سیاست‌گذاری (نمایندگان سازمان، دانشگاه و نخبگان علمی)، مدیر مؤسسه (نماینده سازمان)، و کمیته‌های تخصصی پژوهش، آموزش، فناوری و درآمدزایی.

در صورت نیاز به شرح بیشتر، پیوست مستندات را ضمیمه نمایید

ایجاد بازوی تخصصیpdf.

شرح مزایای روش پیشنهادی و امکانات مورد نیاز

الف. مزایا:

چابک‌سازی تعامل علم و عمل: تبدیل فرآیند پژوهش از حالت اداری به ساختار علمی و انعطاف‌پذیر.

توانمندسازی نیروی انسانی: آموزش مستمر، انتقال فناوری و به‌روزسازی مهارت‌های کارشناسان.

برندسازی علمی سازمان: ارتقای جایگاه سازمان به عنوان مرجع علمی ژئوماتیک کشور

درآمدزایی پایدار: تبدیل مؤسسه به منبع مالی خودگردان از طریق خدمات آموزشی و پژوهشی.

تقویت نوآوری و آینده‌نگری: ایجاد بستر تعامل با استارت‌آپ‌ها، مراکز نوآوری و پژوهش‌های نوپدید.

کاهش هزینه‌های پژوهش و آموزش: با بهره‌گیری از ظرفیت دانشگاه و امکانات علمی آن.

ب. امکانات مورد نیاز:

فضای استقرار در دانشگاه

نیروی انسانی اولیه (مدیر، دو کارشناس پژوهش، یک کارشناس آموزش، پشتیبان فناوری).

بودجه تجهیز اولیه

زیرساخت دیجیتال (پلتفرم آموزش مجازی، سامانه مدیریت پروژه).

عنوان پیشنهاد: ایجاد عنوان تشویقی «کارشناس ارشد مجازی» برای کارشناسان توانمند

کد پیشنهاد: ۶۳-۱۴۰۴

شرح وضع فعلی (موارد شناسایی و بیان مشکل، کفایت استدلال، دلایل و مستندات علمی توضیح داده شود)

در دنیای امروز، مسائل اداری و حقوقی به یکی از چالش‌های اساسی برای سازمان‌ها و کارمندان تبدیل شده است. یکی از این مسائل، کاهش پست‌های سازمانی است که ممکن است به دلایل مختلفی از جمله تغییرات در ساختار سازمانی، کاهش بودجه یا نیاز به بهینه‌سازی انجام شود که این تغییرات می‌تواند بر عملکرد، انگیزه و رضایت شغلی کارکنان تأثیر بگذارد.در این رابطه به یک مورد اشاره میشود.در سال ۱۳۹۱ اراده بر حذف پست کارشناس مسئول در تشکیلات سازمان قرار گرفت و سعی هم برای بازگشت به وضعیت قبل به جایی نرسید. متاسفانه افراد زیادی در سازمان پست کارشناس مسئول را از دست دادند و کارشناس محسوب شدند که این امر نارضایتی کارمندان را به همراه داشت.

درصورتیکه براساس بررسی های انجام شده درآن زمان اکثر دستگاههای اجرایی برای حل این مشکل با توافق دستگاه مربوطه و معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رئیس جمهور ، پست کارشناس مسئول با نام ایجاد کردند تا کارکنان از نظر حقوق و مزایا متضرر نگردند. بر همین اساس در زمان بازنگری تشکیلات ، تعداد زیادی از پست‌های سازمانی کارشناس مسئول که دارای شاغل بودند، در ابتدا حذف شدند و پس از آن به جهت اینکه شاغلین مربوطه بدون پست باقی نمانند، از محل تغییر عنوان پست‌های سازمانی اصلی دستگاه، پست کارشناس مسئول برای این افراد به صورت با نام (تا زمان خروج) ایجاد گردید.

شرح روش پیشنهادی و نحوه ی اجرا

به‌دلیل حذف پست «کارشناس مسئول» در چارت سازمانی، بسیاری از نیروهای باتجربه در رده‌ی کارشناسی باقی مانده‌اند که این موضوع باعث کاهش انگیزه و نارضایتی در میان آن‌ها شده است. لذا برای ایجاد انگیزه و ارتقای شغلی افراد، پیشنهاد می‌شود عنوانی با نام «کارشناس ارشد مجازی» به‌صورت تشویقی و غیررسمی ایجاد شود تا کارشناسان فعال و مؤثر با توجه به عملکرد و امتیاز، برای مدت مشخص (مثلاً ۶ ماه) از این عنوان بهره‌مند شوند.این عنوان رسمی نیست، اما می‌تواند با اعطای پاداش یا امتیازات افتخاری، موجب افزایش انگیزه و رقابت سالم بین کارکنان شود.

نحوه اجرا

انتخاب افراد واجد شرایط توسط کمیته ارزیابی عملکرد.

اعطای عنوان به‌صورت چرخشی و سهمیه‌بندی‌شده (مثلاً هر ۲۰ کارشناس، یک نفر).

مدت اعتبار ۶ ماهه با امکان تمدید در صورت تأیید مجدد.

بر این اساس طبق دستورالعملی که از قبل تدوین میشود ، افراد واجدین شرایط شناسایی شده و بعد از بررسی و امتیازدهی ، افرادی به عنوان کارشناس ارشد مجازی معرفی میشوند. .فرد منتخب از مزایا و پاداش هم تراز کارشناس ارشد بهره مند می‌شود.عنوان کارشناس ارشد برای مدت ۶ ماه معتبر است و در پایان دوره ۶ ماهه، امکان تمدید دوره براساس ارزیابی مجدد و با رعایت ضوابط وجود دارد.

شرح مزایای روش پیشنهادی و امکانات مورد نیاز

۱. **افزایش انگیزه و رضایت شغلی کارکنان.**
۲. **ایجاد رقابت سالم و رشد فردی.**
۳. **حفظ نیروهای متخصص و باتجربه.**
۴. **اتقای بهره‌وری و کیفیت عملکرد سازمان.**