

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۰۱/۰۶

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۱۰/۲۵

رهیافتی بر تجربه پیاده سازی سیستم نظام پیشنهادها در دانشکده‌های نوپا

امیرحسین رهبر^۱، سیدمیلاذحکام^۲، رحمان محمدی^۳ و رضا علی حسینی^۴

چکیده

برنامه نظام پیشنهادات کارکنان برنامه‌ای است که جهت تشویق ایده‌ها و پیشنهادات ارائه شده توسط کارکنان طراحی شده است. لذا این مقاله، حاصل پیاده سازی نظام پیشنهادات در یکی از دانشکده‌های نوپا و اقماری دانشگاه بوعلی سیناست.

روش انجام کار به این شرح بوده که فراخوان برگزاری از طرق مختلف به اطلاع ذی‌نفعان رسید و کانال‌هایی جهت دریافت الکترونیکی و کاغذی پیشنهادات تعریف شد. که مجموعاً ۱۰۲ پیشنهاد قابل استفاده از دانشجویان و اساتید گردآوری شد و در چهار مقوله دسته‌بندی شدند. از آنجایی که این پیشنهادات می‌توانند برای سایر دانشکده‌هایی که به صورت بافتاری با سازمان محل اجرای این تحقیق مشابه هستند مفید باشد، متن پیشنهادات به صورت کامل منعکس گردید.

در نهایت استنتاجی از کم و کیف پیشنهادهای واصله انجام شد و پیشنهادهایی برای ادامه‌ی پروژه در سازمان محل اجرا و نیز رهیافت‌های سودمندی برای سایر دانشکده‌های نوپای زیر مجموعه‌ی وزارت بهداشت و وزارت علوم که قصد مشابه دارند، ارائه گردید.

کلمات کلیدی: نظام پیشنهادات، تحول سازمانی، مدیریت دانشگاهی، چالش نوآوری

^۱ استادیار دانشگاه بوعلی سینا (نویسنده مسئول) a.h.rahbar@ut.ac.ir

^۲ دانشجوی مقطع کارشناسی مدیریت بازرگانی دانشگاه بوعلی سینا

^۳ کارشناسی مدیریت صنعتی دانشگاه بوعلی سینا

^۴ کارشناسی مدیریت دولتی دانشگاه بوعلی سینا

An approach to the experience of implementing the proposal system in new universities

The employee suggestion system program is a program designed to encourage ideas and suggestions provided by employees. Therefore, this article is the result of the implementation of the suggestions system in one of the new and satellite faculties of Bu-Ali Sina University. The method of doing the work is as follows: the call for holding was informed by different ways to the stakeholders and channels to receive Suggestions are defined. A total of ۱۰۲ usable suggestions from students and professors were collected and categorized into four categories that can be effective for other faculties as well. Finally, a conclusion was made about the quality and quantity of the received proposals, and suggestions for the continuation of the project in the organization of the place of implementation, as well as useful approaches for other fledgling faculties under the Ministry of Health and the Ministry of Science, which have similar intentions, were present

Keyword: Suggestion system, organizational transformation, academic management, innovation challenge

۱- مقدمه و بیان مسئله:

مشکلات موجود در نظام اداری کشور در سالهای اخیر بهره گیری از شیوه‌های مناسب و نوین برای ساماندهی به وضعیت ادارات دولتی و رفع مشکلات آنها را ضروری ساخته است. با وجود تاکیدهای مکرر بر اهمیت تحول اداری و اقدامهای انجام شده برای شناسایی و رفع مشکلات نظام اداری، عملکرد آن مطلوب نیست. در چنین شرایطی نظام پیشنهادها به عنوان روشی در جهت بهبود مستمر، وضعیت و عملکرد ادارات دولتی و جلب رضایت مردم می‌تواند نقش موثری ایفا کند. به همین دلیل دولت جمهوری اسلامی ایران در سال ۱۳۷۷، با توجه به آثار مثبت و سودمندی که این نظام در شمار قابل توجهی از شرکت‌ها و سازمان‌های داخلی و خارجی پدید آورده بود، و نظر به اهمیت و ضرورت نقش مشارکت کارکنان در بالا بردن کارایی و اثربخشی دستگاه‌های دولتی و افزایش رضایت و توان کاری آنان، در نشست مورخ ۱۳۷۷/۵/۲۸ شورای عالی اداری چنین تصویب کرد که نظام پذیرش و بررسی پیشنهادها در کلیه وزارتخانه‌ها، مؤسسات، شرکت‌ها، بانک‌ها و کلیه دستگاه‌ها استقرار یابد. (حسن پور و اسکندری، ۱۳۸۹: ۳۲، به نقل از سلطانی، ۱۳۷۵) در دانشگاه‌ها نیز به عنوان یکی از اجزای سازمان‌های دولتی و نظام اداری کشور استقرار و اجرای سیستم پیشنهادها ضروری می‌باشد. استقرار و اجرای سیستم پیشنهادها در دانشگاه‌ها از این جهت اهمیت بیشتری دارد که دانشگاه‌ها نمایانگر قدرت خلاق برای یافتن راه حل مشکلات هستند. (حمیدی و همکاران، ۱۳۸۸)

از جانب دیگر در سیاست‌های کلی اقتصاد مقاومتی، بر مردمی‌سازی اقتصاد تاکید شده است. رهبر معظم انقلاب در تشریح این مفهوم بیان می‌دارند که مردمی بودن اقتصاد به این معناست که از سرمایه و ایده‌های مردم در امر پیشرفت کشور استفاده شود. (رهبر، ۱۳۹۶) به این ترتیب به نظر می‌رسد حرکت به سمت سیستم‌های مشارکتی، اعم از بانک ایده، نظام پیشنهادها و چالش‌های نوآوری، از مهمترین و در دسترس‌ترین مسیرهای تحقق اقتصاد مقاومتی در دانشگاه باشد. لذا مقاله‌ی پیش رو قصد دارد با رویکردی عمل‌گرایانه به تجربه‌ی اجرای نظام پیشنهادها در یکی از دانشکده‌های نوپا و اقماری دانشگاه بوعلی سینا بپردازد و از این رهگذر بصیرت‌های قابل توجهی برای پیاده سازی آموزه‌ی اسلامی مشورت در دانشگاه‌ها خلق کند.

۲- مبانی نظری پژوهش:

مشارکت از دیرباز با زندگی انسان پیوند داشته و همواره زیر بنای زندگی اجتماعی و تمدن‌های کهن و نوین بشری بوده، مشارکت کلید توسعه انسانی است و از عناصر اصلی توسعه اقتصادی و اجتماعی کشورها محسوب می‌شود. (حسن پور و اسکندری، ۱۳۸۹: ۳۱) دردین مبین اسلام نیز به مشارکت در قالب مشورت و شورا توجه زیادی شده است. در آیاتی از قرآن و نیز احادیث شریف به کرات ضرورت و آداب مشورت مورد توجه قرار گرفته است. که شرحی از آن در (رهبر، ۱۳۹۶) منعکس گردیده است.

نظام پیشنهادها یکی از تکنیک‌های مدیریت مشارکتی است که بر اساس آن کلیه کارکنان می‌توانند پیشنهادها، نظرات و ابتکارات خود را برای رفع مشکلات و نارسایی‌های موجود در روند کارهای سازمان ارائه دهند و بر طبق ضوابط خاصی مورد تشویق قرار گیرند. (حسن پور و اسکندری، ۱۳۸۹: ۳۲، به نقل از فردریک، ۱۹۷۶) نظام پیشنهادها یک نظام مدون برای به کارگیری ایده‌ها و نظرهای کارکنان برای بهبود فعالیت‌های سازمانی است. نظام ارائه پیشنهادها دلیل برخی خصوصیات و مزیت‌های ذاتی آن، در حال حاضر یکی از مناسب‌ترین، مطمئن‌ترین و قابل‌دسترس‌ترین برنامه‌های مشارکت موجود در کشورمان به شمار می‌آید. (جنتی و همکاران، ۱۳۸۵: ۶۰، به نقل از حائری، ۱۳۷۸) آنچه به عنوان فلسفه به کارگیری نظام پیشنهادها مطرح است؛ افزایش توان سازمان در مقابل خواست‌های متغیر مصرف‌کنندگان خدمات یا محصولات آن بنگاه از طریق ارج نهادن به فضایل و توانایی‌های انسان و همسو کردن اهداف کارکنان با اهداف سازمان و نهایتاً "به کارگیری صحیح تجربه، اندیشه، آراء و عقاید آنها در هر رده شغلی و در هر بخش سازمانی است. (صابری‌فر، ۱۳۸۵). استقرار نظام پیشنهادها در هر سازمان نتایج بسیار ارزشمندی را بر جای می‌گذارد که یکی از این نتایج، فراهم سازی شرایط مناسب بروز خلاقیت و در نتیجه پویایی سازمان‌ها است. بر این اساس می‌توان گفت استقرار نظام پیشنهادها علاوه بر استفاده مناسب‌تر از نیروی انسانی به رفع موانع مختلف نیز کمک خواهد کرد. به عبارت دیگر این نظام به عنوان یک نظام برای تسهیل‌کننده جهت تحلیل و مدیریت پیچیدگی‌های حاکم بر سازمان مطرح است. (غلامرضایی و همکاران، ۱۳۹۶: ۹۶)

استقرار و اجرای سیستم نظام پیشنهادها در هر سازمانی متناسب با عوامل تاثیرگذار در آن سازمان متفاوت است و تحقیقات زیادی درباره یافتن الگویی مناسب برای اجرای نظام پیشنهادها در سازمان‌های مختلف صورت گرفته است. در این تحقیق تلاش شده یک الگوی چابک پیاده سازی نظام پیشنهادها با حداقل بروکراسی برای اجرا در دانشکده‌های کوچک پیشنهاد شود.

تاکنون مقالات متعددی پیرامون نظام پیشنهادها به زیور طبع اراسته گردیده است اما از بین آنها تعداد بسیار کمی مرتبط با اجرای این نظام در محیط دانشگاه است؛

رهیافتی بر تجربه پیاده سازی سیستم نظام پیشنهادها در دانشکده‌های نوپا ۱۵۳ □

خوراکیان و همکاران (۱۳۹۳) در تحقیقی با عنوان بررسی نقش تعدیل گر سلامت و رفاه روانی کارکنان در بروز رفتار خلاقانه و نوآورانه از طریق نظام پیشنهادات می کوشند به بررسی ارتباط میان سلامت رفاهی و روانی کارکنان دانشگاه فردوسی مشهد در بروز رفتار خلاقانه از طریق نظام پیشنهادها بپردازند. مهم‌ترین دستاورد این تحقیق آن است که نشان داده است از رهگذر بهبود سلامت روانی کارکنان می‌توان تا حدود ده درصد کارایی نظام پیشنهادها دانشگاه فردوسی را فزونی بخشید. حشمتی، خوراکیان و همکاران (۱۳۹۳) در مقاله‌ای دیگر با تأکید بر آموزه‌های قرآن و نهج‌البلاغه، به بررسی و شناخت مؤلفه‌های تأثیرگذار بر بهبود مدیریت مشارکتی از طریق نظام پیشنهادها و عدالت‌محوری در دانشگاه اسلامی پرداخته‌اند و در نهایت نشان داده‌اند که عدالت مرادده‌ای و ارزش نظام پیشنهادها، تأثیر عدالت توزیعی بر انگیزه برای ارائه پیشنهاد را به طور بخشی و تأثیر عدالت رویه‌ای بر انگیزه را به طور کامل میانجی‌گری می‌کند.

اژدری و همکاران (۱۳۹۳) طی تحقیق مبادرت به بررسی رابطه بین حمایت سازمانی و آمادگی استقرار نظام پیشنهادها در بین کارکنان دانشگاه اصفهان بر اساس مدل معادلات ساختاری نمودند و در نهایت آشکار شد ضریب اثر متغیر حمایت سازمانی بر آمادگی برای استقرار نظام پیشنهادها معنادار بوده است.

آصف‌زاده و همکاران (۱۳۹۲) طی مطالعه‌ای بر روی واحدهای موفق و ناموفق دانشگاه علوم پزشکی قزوین در اجرای نظام پیشنهادها، نشان دادند که عوامل رفتاری همچون وجود عدالت در اهدای پاداش، احساس وفاداری کارکنان به سازمان، تعهد و باور مدیران به نظام پیشنهادها و وجود بازخورد پس از ارائه پیشنهادها، به طور معنی داری با اجرای نظام پیشنهادها در حوزه‌های موفق ارتباط داشت. در زمینه عوامل ساختاری، کاهش رسمیت در سازمان و انعطاف پذیری سازمان با اجرای نظام پیشنهادها در حوزه‌های موفق ارتباط معنی داری داشت. بین وجود سلسله مراتب سازمانی و تمرکز سازمانی با اجرای نظام پیشنهادها در گروه موفق و غیرموفق رابطه معنی داری وجود نداشت. همچنین آنها نشان دادند عوامل رفتاری نسبت به عوامل ساختاری بر اجرای نظام پیشنهادها تأثیر بیش‌تری دارد.

هادی و همکاران (۱۳۹۱) پس از ارزیابی عملکرد نظام پیشنهادات دانشگاه علوم پزشکی اصفهان با مدل محقق ساخته نشان دادند که سطح رضایت از این سامانه در حد متوسط قرار دارد.

۱۵۴ □ فصلنامه علمی - پژوهشی تحقیقات مدیریت آموزشی - سال چهاردهم، شماره دوم، زمستان ۱۴۰۱

الوانی و همکاران (۱۳۸۸) در مقاله ای با عنوان مطالعه تطبیقی الگوهای نظام پیشنهادات و ارائه الگوی مناسب جهت برقراری در دانشگاه آزاد اسلامی واحد قزوین، به دنبال یافتن واریه الگویی مناسب برای اجرای نظام پیشنهادها در دانشگاه آزاد اسلامی واحد قزوین می‌باشند که در نهایت به این نتایج دست می‌یابند که جهت اجرای نظام پیشنهادها پرداخت به موقع پاداش و متناسب بودن میزان آن بانوع پیشنهاد نقش موثری در موفقیت نظام پیشنهادها دارد. و در آخر، فرآیند متناسب با بافتار دانشگاه پیشنهاد و آیین نامه نظام پیشنهادات دانشگاه آزاد اسلامی قزوین تدوین گردیده است. جنتی و همکاران (۱۳۸۵) پس از یکسال اجرای آزمایشی نظام پیشنهادات در دانشگاه علوم پزشکی تبریز مبادرت به سنجش عملکرد این نظام نمودند. نتایج نشان داد که سطح استقبال از این نظام ضعیف بوده است همچنین اطلاعات به دست آمده از پرسشنامه‌های نظر سنجی از مدیران و کارشناسان نشان می‌دهد که پیشنهادهای واصله در بهبود روش‌های انجام کار و همچنین بهبود روابط و مناسبات سازمانی و انسانی تاثیرگذار نبوده است.

بغیر از مطبوعات در مجلات علمی، تجربیات برخی از دانشگاه‌های کشور در پیاده سازی نظام پیشنهادها از طریق وبسایت آن‌ها در دسترس است که به اختصار مورد اشاره قرار می‌گیرد؛ اولین بار آیین نامه نظام پیشنهادها دانشگاه علوم پزشکی تهران در تاریخ ۱۳۸۵/۸/۱۲ تدوین شد. سپس در سال ۱۳۹۱ به همت کمیسیون تحول اداری (مدیریت تحول، نوسازی و مطالعات کاربردی) آیین نامه مورد بازبینی نهایی قرار گرفت و نسخه ویرایش شده به صورت بومی شده تدوین و به مرحله اجرا درآمد. در سال ۱۳۹۱ تعداد پیشنهادهای دریافتی ۱۹۲ مورد بوده است که با شیبی ملایم و با بهبود مستمر به تعداد ۲۸۸ پیشنهاد در سال ۱۳۹۷ رسیده است و حاکی از حفظ و بهبود اعتماد کارکن به این سیستم است. در تاریخ ۱۳۹۷/۳/۲۳ طراحی، راهبری و استقرار مدل‌های مدیریتی پشتیبان مانند نظام پیشنهادها به عهده کمیته ساختار و فناوری های مدیریتی دانشگاه علوم پزشکی قرار گرفت و مجددا دستورالعمل‌های قبلی را بررسی و در راستای انطباق کامل با اسناد بالا دستی بازنگری گردید و بناست در سال جدید با نظامی نوین به عرصه‌ی اجرا نهاده شود.

نظام پیشنهادها دانشگاه فردوسی مشهد ابتدا در سال ۱۳۷۹ به صورت آزمایشی در این دانشگاه مستقر و اجرا گردید. از سال ۱۳۸۰ تا ۱۳۸۵ نظام پیشنهادها در این دانشگاه به صورت دستی و کاغذی زیر نظر کمیته بهره وری دانشگاه اجرا می‌پذیرفت. در اواخر سال ۱۳۸۹ آیین نامه نظام پیشنهادها دانشگاه مورد بازمهندسی مجدد قرار گرفت و کمیته های تخصصی ایجاد پروژه استقرار نظام پیشنهادها دانشجویی نیز در این سال در دانشگاه انجام پذیرفت. در سال ۱۳۹۱ تعداد ۱۱۹۰ پیشنهاد توسط اعضاء هیئت علمی، کارکنان و دانشجویان این دانشگاه به کمیته ارزیابی پیشنهادات این دانشگاه ارسال شد،

رهیافتی بر تجربه پیاده سازی سیستم نظام پیشنهادها در دانشکده‌های نوپا ۱۵۵ □

که در میان آن‌ها ۲۰ پیشنهاد مورد اجرا قرار گرفت. در سال ۱۳۹۳ حدود ۳۰۰۰ پیشنهاد به کمیته ارزیابی پیشنهادها واصل گردیده است که بیانگر روند روبه‌رشد این دانشگاه در این عرصه است و به جرأت می‌توان آن را یک نمونه‌ی موفق دانشگاهی دانست. بررسی محققین حاکی از آن است که نظام پیشنهادهای این دانشگاه همچنان بر روی سامانه صدف فعال است ولی اعداد و ارقام بیشتری در اختیار محققین قرار نگرفت.

سیستم نظام پذیرش و بررسی پیشنهادها در دانشگاه الزهراء باهدف ایجاد روحیه فردی و گروهی، ایجاد خلاقیت، پویایی و تشریک مساعی درجهت بهبود فرآیندهای کاری و خدمات سازمانی و بهبود جریان ارتباطات انسانی در تاریخ ۹۴/۱۱/۱۱ بازطراحی گردید و فعالیت خود را مجدداً در سال ۱۳۹۵ آغاز نموده است. در سال ۱۳۹۷ (تا پایان بهمن ماه) از میان پیشنهادهای دریافتی تعداد ۱۶ پیشنهاد مورد پذیرش کمیته نظام پیشنهادها قرار گرفته است، قابل ذکر است که نظام پیشنهادها در این دانشگاه مخصوص کارکنان آن می‌باشد و دانشجویان دسترسی به ثبت پیشنهاد در سامانه نظام پیشنهادها این دانشگاه ندارند.

در مجموع جستجو میان تجارب ایرانی نظام پیشنهادها در دانشگاه، آشکار ساخت که این موضوع تاکنون چندان مورد توجه قرار نگرفته است و اطلاعات در دسترس برای آن به اندازه‌ی کافی روشن و قابل اتکا نیست. حشمتی و همکارانش (۱۳۹۳) نیز پیشتر به این موضوع اذعان داشته‌اند.

۳- معرفی سازمان محل اجرای طرح:

دانشکده مدیریت و حسابداری یکی از دانشکده‌های اقماری دانشگاه بوعلی سینا می‌باشد که در آغاز سال تحصیلی ۹۱-۱۳۹۰ افتتاح گردید. این دانشکده مجوز اخذ دانشجوی در چهار گرایش حسابداری، مدیریت دولتی، مدیریت صنعتی و مدیریت بازرگانی را دارد و در سال تحصیلی ۹۸-۹۷ حدود ۴۰۰ دانشجوی پسر در آن اشتغال به تحصیل داشته‌اند. این دانشکده صرفاً از دانشجویان ذکور پذیرش می‌نماید. محل استقرار این دانشکده در شهرستان رزن می‌باشد و حدود یکصد کیلومتر با پردیس مرکزی دانشگاه بوعلی سینا فاصله دارد. این شهرستان با وجود مردم فهیم و صمیمی در تقسیم‌بندی وزارت کشور به عنوان منطقه‌ی محروم شناخته شده است و از نظر امکانات شهری و تفریحی فقیر می‌باشد. در ساختمان اصلی دانشکده، کلاس‌های درس، اتاق‌های اداری، سایت کامپیوتری، سالن مطالعه و سالن اجتماعات قرار دارد. خوابگاه و سالن غذا خوری دانشکده به صورت استیجاری و توسط پیمانکار در اختیار دانشکده قرار گرفته است و در فاصله‌ی پانصدمتری ساختمان دانشکده قرار دارد. در طی سال‌های گذشته به کرات شاهد افتخار آفرینی فارغ التحصیلان دانشکده در

آزمون کارشناسی ارشد بوده‌ایم به نحوی که در دو سال متوالی رتبه‌ی نخست گرایش بازرگانی از این دانشکده بوده است.

۴- روش بررسی:

هدف از انجام این پژوهش گردآوری، دسته بندی و تنقیح پیشنهادهای تحولساز ذی‌نفعان دانشکده در جهت ارتقای عملکرد آن می‌باشد. به این نکته باید توجه داشت که تجویزها (پیشنهادها) از سنخ معرفت نیستند بلکه از سنخ فناوری نرم هستند (پیت^۱، ۲۰۰۰، صص ۹-۱۱). لذا سخن گفتن از روش تحقیق در این مقاله دقیق نیست. فراگرد انجام کار بدین صورت بوده است که پس از جلب رضایت و تعهد مدیریت ارشد، از دی ماه سال ۹۷ اطلاع رسانی گسترده و مکرر از طریق نصب پوستر و کانال دانشکده در فضای اجتماعی صورت پذیرفت و از اساتید خواسته شد که در کلاس درس، دانشجویان را به مشارکت در این مهم فرا بخوانند. در پوستر تصریح شده بود که از بهترین پیشنهادها در حضور ریاست دانشکده تقدیر خواهد شد. تفاوت ظریفی در فرآیند دانشکده با فرآیند مرسوم نظام پیشنهادات وجود داشت که از همان ابتدا در تبلیغات به اطلاع جامعه‌ی هدف رسانده شد. این تفاوت آن بود که در فرآیند مرسوم، ابتدا اثرگذاری هر پیشنهاد سنجیده می‌شود و سپس متناسب با آن پاداشی برای صاحب پیشنهاد در نظر گرفته می‌شود ولی در فرآیند دانشکده صرفاً به پیشنهادات برگزیده جوایزی اهدا گشت. این تفاوت، فرآیند دانشکده را به چالش‌های نوآوری^۲ نزدیک ساخت. این تغییر جزئی، به میزان قابل توجهی از حجم بروکراسی (ضوابط و آئین‌نامه‌های نظام پیشنهادات) و پیچیدگی فرآیند می‌کاهد^۳. علاوه بر دانشجویان، جامعه‌ی اساتید و جامعه‌ی کارمندان نیز مخاطب این طرح هستند. با توجه به در دسترس بودن لیست ایمیل اساتید، ظرف سه مرحله توسط یکی از اعضای هیئت علمی و نیز معاونت آموزشی دانشکده برای اساتید فراخوان ارسال شد و از آن‌ها در خواست شد با توجه به سابقه‌ی ارزشمندی که در نظام آموزش عالی دارند، پیشنهادات خود برای ارتقاء دانشکده را ارسال کنند ولی متأسفانه این فرآیند به نتیجه‌ی خاصی منجر نشد لذا یکی از اعضای تیم تحقیق با هماهنگی قبلی به اساتید منتخب (اعم از مدعو و عضو هیئت علمی) مراجعه کرد و در قالب مصاحبه، ایده‌های آنها برای تحول دانشکده را جویا شد و در جمع پیشنهادات وارد نمود. کارمندان نیز وضعیت مشابهی داشتند و با تک تک کارمندان دانشکده مصاحبه صورت گرفت و پیشنهادهای آنها استخراج

^۱ Pitt

^۲ innovation challenge

^۳ ضمناً بعضی از اساتید درگیر در فرآیند نظام پیشنهادهای، برای دانشجویان ارائه دهنده‌ی پیشنهاد مختصر نمره‌ی مثبتی لحاظ نمودند.

رهیافتی بر تجربه پیاده سازی سیستم نظام پیشنهادها در دانشکده‌های نوپا ۱۵۷ □

شد. ظرف ۴ ماه حدود ۱۵۰ پیشنهاد از ذی‌نفعان دانشکده دریافت شد. حدود ثُلث این پیشنهادها به وضوح نشدنی و یا تکراری بودند. ۱۰۲ پیشنهاد در چهار مقوله‌ی فرهنگی، دانشجویی-رفاهی، علمی-آموزشی و اداری دسته‌بندی شد. حدود ۱۰ پیشنهاد از طرف اساتید و به همین تعداد از طرف کارمندان ارائه گردید و الباقی از جانب دانشجویان بوده است.

۵- یافته‌ها:

پس از گردآوری، پیشنهادها تنقیح و گروه‌بندی شدند. که ما حاصل در جدول زیر منعکس گردیده است. در ستون ملاحظات، بعضاً اظهارات دانشجویی پیشنهاددهنده از زبان خود او نقل شده است.

ملاحظات:	عناوین پیشنهادها:	
بدیهی است که امکانات دانشکده اجازه‌ی برگزاری رویدادهای فرهنگی متنوع در طول سال تحصیلی را نمی‌دهد ولی از طرف دیگر در پردیس مرکزی دانشگاه و در سطح استان همدان مسابقات کتابخوانی و رویدادهای فرهنگی-هنری متعددی برگزار می‌شود که با اطلاع رسانی به موقع بین دانشجویان و بعضاً تخصیص سرویس ایاب و ذهاب، با کمترین هزینه می‌توان از آن بهره برد.	پیرامون رویدادها و مسابقات فرهنگی دانشگاهی و استانی به موقع و به صورت مؤثر اطلاع رسانی شود.	فرهنگی
	نماز جماعت مغرب و عشا در روزهای تعطیل در خوابگاه برگزار شود.	
	نماز جماعت ظهر در روزهای کاری با حضور اساتید و دانشجویان در دانشکده برگزار گردد.	
	در انتهای برنامه‌های هیئت و نیز روزهای تعطیل ماه رمضان با مشارکت مالی دانشجویان و نهادهای بیرون از دانشگاه اطعام ساده صورت پذیرد.	
هم‌اکنون به صورت متوسط یک جلسه‌ی پرسش و پاسخ در طول هر ترم برگزار می‌گردد که پیشنهاد شده افزایش یابد و مسئولین متنوع‌تر در معرض پاسخ قرار گیرند.	تعداد جلسات پرسش و پاسخ دانشجویی در طول ترم افزایش یابد و مسئولین پاسخگوی دانشجویان باشند.	
هم‌اکنون پیگیری برنامه‌های فرهنگی توسط تشکل‌های دانشجویی بی‌نظم است. لازم است در ابتدای هر ترم طی جلساتی با تشکل‌های مختلف نوع و زمانبندی برنامه‌های فرهنگی مصوب شود و مجوزها صادر شود تا از همان زمان پیگیری‌ها به منظور پیشبرد مناسب برنامه‌ها صورت پذیرد و از تداخل احتمالی برنامه‌ها پیشگیری شود. ضمناً این موضوع به بودجه بندی بهتر اعتبارات فرهنگی کمک می‌کند.	برای فعالیت‌های فرهنگی در هر نیمسال تحصیلی، در همان ماه اول تقویم فرهنگی ایجاد شود.	
در این برنامه که در طول هر سال برای هر قومیت یکبار برگزار می‌شود، دانشجویان با خوراکی‌های محلی مهمان آن قومیت می‌شوند و با فرهنگ آن قومیت آشنا می‌شوند. به این ترتیب همبستگی اقوام فزونی می‌یابد و زمین نزاع و اختلافات کاهش می‌یابد.	برنامه‌ی شب قومیت‌ها در خوابگاه برگزار شود	
به عنوان مثال از ظرفیت حوزه علمیه و امام جمعه شهرستان بیشتر استفاده شود.	از ظرفیت فرهنگی شهرستان محل استقرار دانشکده و خیرین در جهت پیشبرد اهداف فرهنگی دانشکده استفاده شود.	
این فعالیت به افزایش سرمایه‌ی اجتماعی دانشکده کمک می‌کند.	از شخصیت‌های برجسته‌ی فکری و فرهنگی استان برای حضور و سخنرانی در دانشکده دعوت به عمل آید و حضور علاقمندان شهرستان هم در مراسم آزاد باشد.	
این موضوع به کرات مورد تأکید مقام معظم رهبری قرار گرفته است و به سلامت عقیدتی و نشاط روحی دانشجویان کمک می‌کند.	کرسی‌های آزاد اندیشی در دانشکده برگزار گردد.	

۱۵۸ فصلنامه علمی - پژوهشی تحقیقات مدیریت آموزشی - سال چهاردهم، شماره دوم، زمستان ۱۴۰۱

<p>در کنار حلقه‌ی معرفت، حلقه‌های مشاوره با موضوع اعتیاد و دخانیات در خوابگاه برگزار شود.</p>	<p>هم اکنون هفته‌ای یک روز، مشاور از پردیس مرکزی دانشگاه، به دانشکده می‌آید و به مدت سه ساعت در دانشکده مستقر می‌شود. با این شرایط کنونی امکان استفاده‌ی دانشجویان آسیب پذیر از ایشان فراهم نیست.</p>
<p>روانشناس بومی چند روز در هفته در خوابگاه مستقر شود.</p>	<p>رویکرد دانشکده به برنامه‌های فرهنگی از حالت کمی و گزارش‌دهی به حالت کیفی تغییر یابد.</p>
<p>فرصت‌های کار دانشجویی در سطح شهر از طریق تشکل‌های دانشجویی (به صورت غیر رسمی) اطلاع رسانی شود.</p>	<p>بعضی از دانشجویان با انجام کارهای پاره وقت گذران زندگی می‌کنند و فقدان آن می‌تواند بر آرامش روانی این دسته از دانشجویان اثر گذارد</p>
<p>به اساتید محترم خانم در جهت رعایت بیشتر شئونات در دانشکده تذکر داده شود.</p>	<p>عطف به تک جنسیتی بودن دانشکده، بعضاً مشاهده می‌شود که اساتید خانم با دانشجویان احساس راحتی می‌کنند و در شوخی افراط می‌کنند و حتی دانشجویان را با اسم کوچک صدا می‌زنند که بایستی اصلاح شود.</p>
<p>دوره‌های مهارتی، هنری و نرم افزاری با اتکا به ظرفیت خود دانشجویان تشکیل شود.</p>	<p>در دانشکده، دانشجویانی هستند که در حوزه‌های مختلف صاحب مهارت می‌باشند و می‌توانند با بهای حداقلی این مهارت‌ها را به دیگران منتقل کنند. صرفاً کفایت امکان تبلیغات مناسب فراهم شود.</p>
<p>محتوای مشاوره‌ای-فرهنگی متناسب در فضای سالن غذاخوری، خوابگاه، دانشکده نصب به صورت منظم تعویض شود.</p>	<p>پوسترهای متنوعی توسط وزارتخانه چاپ و بین دانشگاه‌ها توزیع می‌شود که لازم است در زمانهای توزیع هوشیار باشیم و دریافت شود.</p>
<p>تغییر کاربری پارک مجاور خوابگاه به نحوی که دانشجویان بتوانند از آن بهره ببرند.</p>	<p>متأسفانه خوابگاه دانشکده از فضای سبز محروم است. پارکی در نزدیکی خوابگاه قرار دارد که با دخالت برخی نهادها صرفاً به بانوان اختصاص یافته است بنابراین دانشجویان که مهمانان شهر هستند از دسترسی به فضای سبز به کلی محروم شده‌اند و لازم است که در این مهم تجدید نظر شود. حتی می‌توان امکان دسترسی آقایان از هشت شب تا هشت صبح به پارک را فراهم کرد.</p>
<p>گردشگری درون استانی تقویت شود.</p>	<p>در سالهای اخیر به دلیل مشکلات مالی دانشگاه، اردوهای دانشجویی با رکود نسبی مواجه شده است. استان همدان یک استان توریستی است و با نگاه به ظرفیتهای درون استانی می‌توان مجدداً اردوها را رونق داد.</p>
<p>دانشجوی بومی و غیر بومی با توجه به فاصله‌ی محل سکونت تعیین شود.</p>	<p>هم اکنون ملاک بومی و غیر بومی بودن، سکونت در استان همدان است. با این ترتیب دانشجویی از شهرستان ابگرم قزوین با شصت کیلومتر فاصله نسبت به خوابگاه غیربومی محسوب می‌شود ولی دانشجویی از شهرستان نهاوند با حدود دویست کیلومتر فاصله از خوابگاه بومی محسوب می‌شود.</p>
<p>اینترنت خوابگاه تقویت شود و سیستم هات اسپات برای مدیریت استفاده‌ی دانشجویان از اینترنت مستقر شود.</p>	<p>هم اکنون سیستم اینترنت خوابگاه بسیار ضعیف است و دانشجویان از امکانات برابر با سایر دانشجویان دانشگاه برخوردار نیستند. می‌توان تجهیزات اینترنت خوابگاه را تقویت کرد ولی با استقرار سیستم مدیریت دسترسی، دانشجویان پر مصرف را ملزم کرد که هزینه‌ی اضافه مصرف را خودشان بپردازند.</p>
<p>غذای خوابگاه را می‌توان با اخذ اضافه هزینه از دانشجویان متقاضی متنوع کرد.</p>	<p>هم اکنون در هر وعده‌ی غذایی یک نوع غذا در غذاخوری سرو می‌شود. می‌توان این امکان را پدید آورد که مثلاً در وعده‌ی شام پیتزا هم در منو وجود داشته باشد و هر دانشجویی که آن را رزرو کرد، مقداری از بهای خوراک از محل یارانه‌ی تحصیلی و الباقی توسط شخص دانشجو پرداخت گردد.</p>
<p>دیوار اتاق تلویزیون عایق صوتی شود و یا محل آن تعویض گردد.</p>	<p>متأسفانه به دلیل محدودیت فضای خوابگاه، اتاق تلویزیون در کنار اتاق مطالعه قرار گرفته است و این موضوع باعث تشواهی بین کاربران این دو اتاق می‌گردد.</p>
<p>برای ایاب و ذهاب دانشجویان در ساعات پُرمتقاضی به استخر، سرویس در نظر گرفته شود.</p>	<p>هم اکنون بلیط استخر برای دانشجویان نیم بهاست ولی به دلیل بُعد مسافت دانشجویان چندان استقبال نمی‌کنند.</p>

رهیافتی بر تجربه پیاده سازی سیستم نظام پیشنهادها در دانشکده‌های نوپا ۱۵۹ □

<p>برای پیشبرد امور ورزشی صرفاً به پول نیاز نیست. با برنامه‌ریزی مناسب می‌توان از امکانات موجود هم حداکثر استفاده را کرد.</p>	<p>نگاه دانشکده به ورزش از وضعیت حاشیه‌ای کنونی به یک اولویت تغییر یابد. برای این منظور مسئول مستقیمی از پرسنل قرار داده شود و مستمراً از او در ابعاد کمی و کیفی گزارش‌گیری شود.</p>
<p>ورزش بزرگترین دشمن دخانیات است. با برگزاری مسابقات ورزشی هوازی و اختصاص جوایز ارزنده می‌توان اقبال دانشجویان به دخانیات را محدود کرد</p>	<p>در هر نیمسال تحصیلی، مسابقات ورزشی (اعم از ورزش‌های هوازی، شطرنج و...) با جوایز ارزنده توسط دانشکده برگزار شود.</p>
<p>این موس پدها با داشتن بالشتک و برجستگی خاص باعث جلوگیری از انحراف مچ دست شده و در نتیجه فشار کمی به "عصب میدان" وارد خواهد شد. در این حالت می‌توان زمان‌های طولانی‌تری را با رایانه بدون این که مچ دست خسته نشود، کار کرد.</p>	<p>در خوابگاه و حیاط دانشکده وسایل ساده‌ی بازی (همچون میز پینگ پنگ، فوتبال دستی و...) مستقر شود.</p>
<p>شستشوی لباس فرصت زیادی از دانشجویان می‌گیرد که این زمان می‌تواند صرف مطالعه شود. می‌توان از محل جرائم متعلقه به پیمانکاران برای خرید ماشین لباسشویی استفاده کرد.</p>	<p>در سایت کامپیوتری دانشگاه از موس پدهای طبی (ارگونومیک) استفاده شود.</p>
<p>متاسفانه کامپیوترهای سایت دانشکده اغلب بلا استفاده‌اند. می‌توان با انتقال تعدادی از کامپیوترها به خوابگاه و تخصیص کار دانشجویی برای یکی از دانشجویان امکان استفاده‌ی بهتر از کامپیوترها را فراهم کرد.</p>	<p>ماشین لباسشویی در خوابگاه با اخذ هزینه‌ی متعارف قرار داده شود.</p>
<p>امکانات ساده‌ای همچون تخته وایت برد و... در خوابگاه فراهم شود و این امکان فراهم شود که دانشجویانی که در عرصه‌های هنری، زبان خارجی و... توانایی دارند بتوانند در خوابگاه کلاس برگزار کنند و از دانشجویان شهریه‌ی مختصری دریافت نمایند</p>	<p>سالن مطالعه خوابگاه با میز و صندلی‌های جدید و موقت یک دست تجهیز شود</p>
<p>سابقه‌ی برگزاری دوره‌ی ICDL از این طریق وجود دارد و دانشکده از برگزاری دوره حمایت مالی نموده است.</p>	<p>موقت‌ها و فرش‌های خوابگاه حداقل یکبار در هر ترم شسته شود</p>
<p>هم اکنون کتابخانه در زیرزمین منزوی شده است. اگر کتابخانه به مجاورت محل تجمع دانشجویان انتقال یابد، استفاده از آن بیشتر خواهد شد.</p>	<p>درون خوابگاه، سایت کامپیوتری ایجاد شود.</p>
<p>به این منظور می‌توان کانالی در شبکه‌های اجتماعی ایجاد کرد تا افراد عرضه‌کننده و تقاضای کتب دست دوم به هم مرتبط شوند.</p>	<p>امکانات اولیه‌ی تشکیل کلاس‌های فوق برنامه و رفع اشکال در خوابگاه فراهم شود.</p>
<p>دانشجویانی که با استعمال دخانیات و... آسایش دیگران را مختل می‌کنند با ید به نحو مقتضی تنبیه شوند تا رفتارهای ناهنجار گسترش نیابد.</p>	<p>با سازمان فنی و حرفه‌ای استان، تفاهم‌نامه‌ای جهت تشکیل دوره‌های مهارتی برای دانشجویان در دانشکده منعقد شود.</p>
<p>دانشجویان مغبون به تنهایی توانایی پیگیری شکایت را ندارند و با توجه به تکرار موضوع لازم است که دانشکده مداخله کند.</p>	<p>کتابخانه به طبقه سوم دانشکده (کنار لابی) منتقل شود.</p>
<p>در طول سال تحصیلی چندین تن زباله در خوابگاه تولید می‌شود که از محل تفکیک و فروش آنها می‌توان عایدی مناسبی را داشت و آن را در برنامه‌های تفریحی- دانشجویی هزینه نمود.</p>	<p>جهت استفاده‌ی بهینه از منابع، چرخه‌ی کتاب در دانشکده ایجاد شود.</p>
<p>در راهروهای خوابگاه، سطل‌های تفکیک زباله خشک مستقر شود و فرهنگ‌سازی متناسب انجام گردد.</p>	<p>کتاب‌های زائد کتابخانه فروخته شود و در عوض کتبی که توسط اساتید دانشکده به عنوان منبع معرفی می‌شود از دانشجویان به صورت دست دوم خریداری شود در کتابخانه به تعداد کافی قرار گیرد.</p>

تجربه

۱۶۰ فصلنامه علمی - پژوهشی تحقیقات مدیریت آموزشی - سال چهاردهم، شماره دوم، زمستان ۱۴۰۱

به کرات دیده شده است که در سالن غذاخوری دانشکده به دلیل کم اشتها ی غذا امکان نیم پرس کردن غذا هنگام رزرو فراهم شود.	دور ریخته می شود و به این ترتیب می توان از اسراف جلوگیری کرد
امکان اختصاص غذای روزانه به دانشجویان خوش اشتها یا نیازمندان توسط سایر دانشجویان فراهم شود	مثلاً می توان میز مجزایی در سلف در نظر گرفت که افراد قبل از شروع به خوردن غذا، خوراک مازاد بر اشتهاشان را در آن بریزند و افرادی که به دلیل رژیم ورزشی، غذای معمول سیرشان نمی کند، بتوانند از آن ظرف برداشت کنند و در نهایت غذای باقی مانده به مستمندان تحویل داده شود.
لازم است به صورت روزانه ولی سرزده مسئولین به خوابگاه سر بزنند تا متخلفین احساس نا امنی کنند	
مسئولین نظارت بر خوابگاه نباید ارتباط صمیمانه با متخلفین برقرار کنند.	بعضاً صمیمیتی بین افراد سیگاری با کارکنان هست و به شوخی می گفتند مثلاً آقای X کی میرید میخوایم سیگار بکشیم. به این ترتیب حق سایر دانشجویان تضییع می شود.
دانشجویان جدیدالورود در طبقه ی مجزایی از خوابگاه اسکان یابند.	دانشجویان ورودی در مقابل آسیب های اجتماعی آسیب پذیرند و مناسب است تدابیری اندیشیده شود که در نیمسال ابتدایی تحت تأثیر استعمال کنندگان دخانیات قرار نگیرند.
مرجعیت گروه های سیگاری در خوابگاه باید شکسته شود.	بعضاً افراد سیگاری گروه بزرگی را در خوابگاه تشکیل می دهند که بخاطر صمیمیت و مرامی که دارند بقیه افراد غیر سیگاری دوست دارند مورد پذیرش این گروه واقع بشوند و از حمایت این گروه برخوردار شوند لذا رفته رفته تعداد این گروه زیادتیر می شوند و بهترین کار این است این گروه پراکنده شود و از گسترش جلو گیری کرد.
اصرار برخی دانشجویان به رفتارهای ناهنجار به اطلاع خانواده شان رسانده شود.	این راهکار می تواند به تعدیل رفتار آنها کمک کند. انجام هماهنگی با کمیته انضباطی دانشگاه لازم است.
تنوع غذایی بوفه ی داخل دانشکده افزایش یابد	
سالن غذاخوری در ایام تعطیل با نرخ آزاد غذا عرضه نماید و تعطیل نباشد.	برای این منظور می توان با پیمانکاری جدید قرارداد بست.
امکان رزرو غذا در پردیس مرکزی برای دانشجویان دانشکده به تعداد محدودی در طول ترم.	به این ترتیب دانشجویانی که جهت امور مختلف ناگزیر از مراجعه به پردیس مرکزی هستند، از ناهار محروم نمی شوند.
صندوق قرض الحسنه دانشجویی با الگوگیری از صندوق های خانوادگی توسط خود دانشجویان در خوابگاه ایجاد شود.	برای این کار نیاز به مشارکت دولتی نیست ولی اساتید و خیرین می توانند مشارکت کنند.
عقد تفاهم نامه با یکی از مراکز درمانی شهرستان به منظور ارائه ی خدمات ارزاتر به دانشجویان	
نقشه ی امکانات شهرستان (اعم از مراکز درمانی، ورزشی، سینما، مرکز خرید و...) در اختیار دانشجویان جدیدالورود قرار گیرد.	به این ترتیب از امکانات کم موجود، حداکثر استفاده خواهد شد.
از دانشجویان برتر سال آخر به عنوان هادی دانشجویان جدیدالورود استفاده شود. (منتورینگ)	این فعالیت در چارچوب انجمن علمی و به صورت داوطلبانه انجام خواهد شد و در نهایت از هادیان برتر تقدیر خواهد شد.
با یکی از واحدهای تکثیر شهرستان قراردادی منعقد شود تا درون دانشکده مستقر شود.	هم اکنون در صورت نیاز به کپی از یک جزوه دانشجو می باید به بیرون از دانشکده مراجعه کند
برنامه های استقرار روزانه در خوابگاه با اخذ هزینه تعریف شود.	گاهی اوقات افرادی از دانشجویان در شرف فارغ التحصیل یا دانشجویان بومی مایلند به صورت روزانه در خوابگاه اسکان داده شوند یا دانشجویی مایل است که مهمانی داشته باشد که مناسب است با تعریف هزینه ی مناسب این اقدام صورت پذیرد.
ارتباط دانشکده با خانواده ی دانشجویان بخصوص خانواده ی دانشجویان بومی تقویت شود.	به همین منظور می توان در مهر هر سال با خانواده ی نودانشجویان جلسه ای برگزار کرد و ایشان را با فرصت ها و تهدیدهای زندگی دانشجویی آشنا نمود. همچنین می توان سازوکاری همانند انجمن اولیا و مربیان مستقر نمود.

رهیافتی بر تجربه پیاده سازی سیستم نظام پیشنهادها در دانشکده‌های نوپا ۱۶۱ □

این کار هزینه‌ی چندانی ندارد.	از اساتید با چای و دمنوش های ایرانی پذیرایی شود
آب شهرستانی میزبانی دانشکده کیفیت مناسبی ندارد و اساتید هیئت علمی که بناست سالها در این شهرستان خدمت کنند، با مشکلات کلیه و... مواجه خواهند شد. استقرار سیستم‌های تصفیه آب خانگی هزینه‌ی چندانی ندارد.	سیستم تصفیه آب خانگی برای اساتید در دانشکده مستقر شود.
	دروس احکام کسب‌وکار و اخلاق حرفه‌ای در یکدیگر ادغام گردد و تحت عنوان یک درس ۳ واحدی ارائه گردد.
	دروس آموزش مهارت‌های حرفه‌ای و برنامه ریزی پیشرفت و عدالت از اصلی به اختیاری تبدیل شود.
این درس هم‌اکنون برای دانشجویان بازرگانی ارائه می‌گردد.	درس مدیریت استراتژیک در جمع دروس اختیاری گرایش مدیریت صنعتی وارد شود.
گرایشی به همین عنوان در مقطع کارشناسی ارشد مدیریت صنعتی وجود دارد.	درس مدیریت زنجیره تأمین در جمع دروس اختیاری وارد شود.
سرفصل این درس ارتباطی با تحقیق در عملیات ندارد.	درس تحقیق در عملیات ۲، به عنوان پیش نیاز درس کارسنجی و روش سنجی در نظر گرفته نشود.
این درس هم اکنون به صورت سه واحدی ارائه می‌گردد	درس زبان انگلیسی به صورت درس یک واحدی از ترم دوم به دانشجویان ارائه شود
هم اکنون الزامی برای آموزش نرم افزار در درس تحقیق در عملیات وجود ندارد	آموزش نرم افزار لینگو یا گمز به سرفصل درس تحقیق عملیات دانشجویان مدیریت صنعتی اضافه شود
آمار ۱، آمار توصیفی و آمار ۲، آمار استنباطی است و درک و فهم هر دو درس برای فهم درس روش تحقیق پیش نیاز و ضروری می‌باشد. در حال حاضر صرفاً آمار ۱ پیش نیاز درس روش تحقیق است.	درس آمار و کاربرد آن در مدیریت ۲ نیز به عنوان پیش‌نیاز درس روش تحقیق نظر گرفته شود.
درس مدیریت تولید به برخی مفاهیم پایه‌ای آماری نیاز دارد که در آمار ۱ تدریس می‌شود.	برای درس مدیریت تولید و عملیات می‌توان علاوه بر درس تحقیق در عملیات ۱، درس آمار و کاربرد آن در مدیریت ۱ را نیز به عنوان پیش‌نیاز در نظر گرفت.
این درس هم اکنون الزاماً در دو نیمسال آخر ارائه می‌شود و به این ترتیب دانشجویان مستعد فرصت استفاده از تابستان نیمسال ششم برای انجام درس پروژه و کارآموزی را از دست می‌دهند و ناگزیر می‌شوند در نیمسال هفتم و حین حضور در دانشکده برای کلاسهای رسمی درسی، کارآموزی شان را بگذرانند که طبیعتاً این امر به کاهش کیفیت پروژه منجر می‌شود	اجازه‌ی اخذ درس پروژه از ترم ششم به بعد برای دانشجویانی که وضعیت تحصیلی مناسبی دارند.
درس پروژه و کارآموزی نقش قابل توجهی در مهارت افزایی دانشجویان دارد و با سوق دادن دانشجویان به سمت واحدهای صنعتی و خدماتی، اشتغال آینده‌ی ایشان را تسهیل می‌کند همچنین وجود این درس به دانشکده امکان می‌دهد که از نیروی ارزان قیمت دانشجویان در جهت تعریف پروژه‌های مشترک با بخش خصوصی و دستگاه‌های دولتی استفاده کند. این درس در حال حاضر در سرفصل کارشناسی مدیریت صنعتی وجود دارد ولی در سرفصل کارشناسی مدیریت دولتی و بازرگانی موجود نیست.	درس پروژه و کارآموزی به صورت اختیاری برای دانشجویان مدیریت بازرگانی و مدیریت دولتی اضافه شود
رشته‌ی مدیریت صنعتی در مقاطع ارشد و دکتری دارای گرایشهای سنتی همچون تحقیق در عملیات، مدیریت تولید و عملیات و امثال ذلک می‌باشد که دروس مربوط به این گرایش‌ها عمیقاً در سرفصل دوره‌ی کارشناسی این رشته موجود است. در ده سال اخیر گرایش جدیدی از مدیریت صنعتی تحت عنوان مدیریت تکنولوژی در دانشگاه‌های معتبر تهران آغاز به فعالیت نموده است که جای آن در سرفصلهای	درس اختیاری دو واحدی به سرفصل کارشناسی مدیریت صنعتی با عنوان مدیریت فناوری و نوآوری اضافه شود

آموزشی

۱۶۲ فصلنامه علمی - پژوهشی تحقیقات مدیریت آموزشی - سال چهاردهم، شماره دوم، زمستان ۱۴۰۱

دوره‌ی کارشناسی خالی است.	
کشور ایران، کشوری در حال توسعه است و سالیانه شاهد تعریف هزاران میلیارد تومان پروژه در حوزه‌های نفت، گاز، معادن، صنایع سنگین، ساختمان سازی در کشور هستیم. مدیریت مؤثر این پروژه‌ها نیازمند آشنایی با استانداردها و تسلط بر نرم افزارهای مدیریت پروژه است. بر مبنای بررسی‌های انجام شده این درس‌ها با نیازهای بازار کار تطابق کامل دارند ورود فارغ التحصیلان کارشناسی مدیریت صنعتی به بازار کار را تسهیل می‌نمایند.	یک درس سه واحدی اختیاری با مضمون آشنایی با استاندارد PMBOK و نرم افزارهای مدیریت پروژه به سرفصل کارشناسی مدیریت صنعتی اضافه شود
خوشبختانه کیفیت تدریس یکی از نقاط قوت این دانشکده به حساب می‌آید ولی متأسفانه معدودی از اساتید از بار علمی خوبی برخوردار نبوده و با معرفی جزوات ساده بار علمی دانشجویان را پایین آورده و در بعضی موارد تمام زمان کلاس با ارائه دانشجویان گرفته می‌شود و در عمل استاد از انجام وظیفه‌اش که تدریس خوب است طفره رفته می‌رود که بایستی مورد رسیدگی قرار گیرد.	معاونت محترم آموزشی در پایان هر نیم‌سال، اساتیدی که پایین‌ترین ارزیابی را از منظر دانشجویان داشته‌اند مشخص کند و با تعدادی از دانشجویان آن درس حضوراً گفتگو کرده و اگر دلایلی برای نمره‌ی پایین قانع کننده بود، آن اساتید از چرخه آموزش حذف شوند
متأسفانه برخی از اساتید دانشکده در آموزش زیاده روی می‌کنند و از دانشجویان انتظار دارند تا همانند دانشجوی دانشگاه تهران یا صنعتی شریف باشد در حالی که امکانات دانشکده مدیریت دانشگاه تهران با امکانات دانشکده ما اصلاً قابل مقایسه نیست. پس نباید انتظار غیر واقعی از دانشجویان داشت. این انتظار غیر واقعی و فشار باعث می‌شود دانشجویان در شبهای امتحان برای پرهیز از خواب به رفتارهای غلط متوسل شوند.	بازداشتن برخی از اساتید از اعمال فشار تحصیلی بیش از حد به دانشجویان
هم اکنون کلاس‌های دانشگاه‌های معتبر تهران به صورت آفلاین و هفتگی در برخی درس‌های خاص در دانشکده پخش می‌شود که پیشنهاد می‌شود گسترش یابد.	استفاده بیشتر از فیلم‌های آموزشی (کلاس‌های آفلاین دانشگاه‌های مشهور)
این نسبت هم اکنون حدود یک چهارم مقدار استاندارد است.	نسبت هیئت علمی به دانشجو در دانشکده بهبود یابد.
هم اکنون متجاوز از پنجاه درصد هزینه‌های دانشکده را هزینه‌ی تغذیه و اسکان دانشجویان تشکیل می‌دهد که با جذب دانشجوی شبانه این بار بسیار سبک‌تر خواهد شد و باعث می‌شود امکانات کیفی‌تر برای دانشجویان مستعد فراهم شود. ضمناً جذب دانشجوی شبانه به بومی‌گزینی بیشتر منجر می‌شود و این باعث می‌شود که نوجوانان جدیدالورود همچنان چتر حمایت خانواده را بر سر داشته باشند و این خود به بهبود کیفیت زیست دانشجویی منجر می‌گردد.	دانشجوی شبانه (در کنار دانشجوی روزانه) جذب شود.
	هیئت رئیسه‌ی دانشگاه در هر سال تحصیلی یکبار با اعضای هیئت علمی دانشکده‌های اقماری دیدار مجزا داشته باشد.
	پیرامون کتاب‌ها و مقالات جدید التالیف اساتید دانشکده در کانال رسمی دانشکده اطلاع رسانی شود.
	تابلوهای مشاهیر داخلی و خارجی گرایش‌های مختلف رشته‌ی مدیریت در راهروهای دانشکده نصب شود.
	اساتید راهنمای هر گرایش، به غیر از جلسات مشاوره‌ی فردی، در طول هر ترم یکبار با دانشجویان تحت راهنمایی جلسه بگذارند و پیرامون مسائل درسی و آینده‌ی شغلی با آنها گفتگو کنند.
این گرایش نیازمند به پایه‌ی ریاضی قوی است. برای این منظور باید با سازمان سنجش رایزنی کرد.	در رشته‌ی مدیریت صنعتی از گرایش علوم انسانی پذیرش نشود.
با آنکه وضعیت اشتغال در کشور ما خوب نیست اما به هر حال هنوز فرصت‌های زیادی برای فارغ التحصیلان توانمند وجود دارد که در صورت اطلاع رسانی به موقع	یکی از دانشجویان مسئول گردآوری اطلاعیه‌های امریه، کارآموزی و اشتغال مرتبط با رشته‌های موجود در دانشکده و انتشار آنها در کانال دانشکده به

رهیافتی بر تجربه پیاده سازی سیستم نظام پیشنهادها در دانشکده‌های نوپا ۱۶۳ □

<p>می‌تواند مورد بهره‌برداری قرار گیرد. گذشته از آن گردآوری و درج این اطلاعیه‌ها در کانال دانشکده، موجب می‌شود سایر دانشجویان دریابند که برای تسهیل در اشتغال بایستی چه شرایطی را احراز کنند و خود را برای آن زمان آماده کنند. در آخر متذکر می‌شود که انجام این کار روحیه و امید دانشجویان به اشتغال را افزایش می‌دهد و موجب عملکرد تحصیلی بهتر ایشان می‌گردد.</p>	<p>صورت هفتگی شود.</p>
<p>در استان همدان واحدهای صنعتی و خدماتی سرامدی وجود دارد که می‌توان با کمترین هزینه از آن‌ها بازدید کرد.</p>	<p>بازدیدهای صنعتی جهت بهبود کیفیت آموزش افزایش یابد.</p>
	<p>استفاده از پروژه‌های کارآموزی و نیروی کار دانشجویی در پروژه‌های واقعی</p>
	<p>وضعیت فارغ التحصیلان از نظر اشتغال مورد پایش قرار گیرد و از نتایج اش در جهت تحول نظام آموزشی دانشکده استفاده شود.</p>
<p>بسیاری از فارغ التحصیلان دانشکده در امر اشتغال و ادامه‌ی تحصیل موفق هستند و می‌توان از ظرفیت آنها برای پیشبرد اهداف دانشکده و هدایت دانشجویان استفاده کرد.</p>	<p>انجمن فارغ التحصیلان دانشکده فعال شود</p>
<p>به این ترتیب سرمایه‌ی اجتماعی دانشکده در محیط پیرامونی مستقیمش افزایش می‌یابد و جذب دانشجو از شهرستان محل استقرار فزونی می‌یابد و هزینه‌ی خوابگاه و تغذیه‌ی دانشکده کاهش می‌یابد.</p>	<p>از دبیرستانهای خوب شهرستان رزن برای بازدید دانش آموزانشان از دانشکده دعوت شود و اخبار موفقیت دانشکده در رسانه‌های شهرستان منعکس شود</p>
<p>این موضوع باعث می‌شود که انتظارات دانشجویان از کارمندان واقعی گردد و اختلافات کاهش یابد.</p>	<p>شرح شغل و وظایف تک تک کارمندان دانشکده تدوین شود و روی سایت قرار گیرد.</p>
<p>به این ترتیب از سردرگمی دانشجویان و خطاهای اداری کاسته می‌شود و کارمندان زمان کمتری را صرف پاسخگویی به دانشجویان می‌کنند.</p>	<p>فرآیندهای اداری و آموزشی دانشکده مصور شود و بر روی سایت قرار گیرد.</p>
<p>در این رویکرد به دانشجویان، هم تراز آن و مدیر مستقیم هر کارمند اجازه داده می‌شود که از طریق الکترونیکی به عملکرد او نمره دهند و میانگین این نمرات منبای سنجش عملکرد افراد است. توجه به برآیند نظرات دانشجویان در ارزیابی عملکرد اساتید مورد توجه قرار می‌گیرد ولی متأسفانه در ارزیابی عملکرد کارکنان به آن توجه نمی‌شود. می‌توان در قدم‌های اول با پرسشنامه‌های دستی شروع کرد و بعد سیستم کامپیوتری متناظر را تعریف نمود.</p>	<p>رویکرد ارزیابی عملکرد ۳۶۰ درجه‌ای از کارکنان در دانشکده حاکم گردد و پاداش‌ها و اضافه‌کاری بر همین مبنا تعلق بگیرد.</p>
<p>بعد فاصله‌ی دانشکده با پردیس مرکزی باعث می‌شود که دسترسی کارکنان به دوره‌های آموزشی مرتبط با ایشان کاهش یابد و باعث کاهش کیفیت عملکرد آنان می‌شود. ضمناً کارمندان نیز از امتیاز حضور در دوره‌های آموزشی جهت ارتقا محروم می‌شوند.</p>	<p>تدوین محتوای الکترونیکی برای آموزش کارمندانی که در پردیس مرکزی حضور ندارند.</p>
<p>تکلم کارمندان به سایر زبان‌ها در حضور دانشجو باعث ایجاد حس ناخوشایندی در وی می‌شود. گویی موضوعی هست که باید از دانشجو مخفی بماند.</p>	<p>کارمندان و کادر دانشکده در حضور دانشجو با یکدیگر فارسی صحبت کنند.</p>
<p>با توجه به نسبت پایین کارمند به دانشجو در دانشکده، پیشنهاد می‌شود جهت جلوگیری از تعویق و تطویل امور از دانشجویان مورد اعتماد تحت عنوان کار دانشجویی در فعالیتهای مختلف دانشکده استفاده شود. ضمناً از این طریق به معیشت دانشجویان نیازمند هم کمک می‌شود.</p>	<p>از نیروی کار دانشجویی در پیشبرد امور دانشکده استفاده شود.</p>
<p>از آنجایی که تعداد کارمندان دوائر مختلف دانشکده کم است، هرگاه مثلاً کارشناس آموزش به مرخصی یا مأموریت برود امور دانشجویان معطل می‌ماند و لازم است برخی دیگر از کارمندان واجد شرایط دانشکده نیز به فعالیت‌های وی آشنا باشند تا در زمان‌های پُر تراکم و... از کمکشان استفاده شود.</p>	<p>کارمندان دانشکده گردش شغلی داشته باشند.</p>
	<p>برای دانشکده منشور اخلاقی تنظیم و در اختیار دانشجویان و پرسنل قرار</p>

اداری

	گیرد.
<p>بعضی از موارد هست که دانشجویان نمی‌توانند به صورت حضوری یا الکترونیکی با ریاست دانشکده در میان بگذارند و می‌توان برای این مهم از چنین صندوقی بهره گرفت.</p>	<p>صندوق شکایات و پیشنهادهای در راهرو دانشکده نصب شود.</p>
	<p>در تهیه ملزومات اداری و آموزشی تلاش شود که حداقل مقدور از تولیدات ملی استفاده شود.</p>
	<p>با برقراری ارتباطات مناسب، زمینه‌ی اجاره دادن امکانات دانشکده (همچون سالن‌ها و کلاس‌ها) در مواقع بیکاری فراهم شود.</p>
	<p>یک پژوهش جامع پیرامون عوارض ایجاد دانشکده‌های اقماری تحت نظارت مراکز معتبری همچون مرکز پژوهش‌های مجلس صورت پذیرد و حاصل جهت اقدام مقتضی به مقام وزارت و دستگاه‌های تصمیم ساز ارجاع شود.</p>

۶- نتایج:

برگزاری نظام پیشنهادهای در دانشکده‌ی نسبتاً تازه تأسیس مدیریت با خصوصیات بافتاری پیش گفته، علاوه بر استحصال پیشنهادهای تحولساز که در بخش قبل مورد اشاره قرار گرفت، نکاتی را از نظر فرآیندی آشکار ساخت؛ به طورمتوسط به ازای هر چهار عضو از جامعه‌ی ذی‌نفعان، یک پیشنهاد قابل اعتنا واصل گردید. جامعه‌ی دانشجویان (با توجه به تعداد بالایی که دارند) مهم‌ترین منبع برای تولید ایده‌های تحولی هستند. این گروه با سطح کمی از انگیزانندها برای شرکت در نظام پیشنهادهای برانگیخته می‌شوند و بعضاً پیشنهادهای خوبی ارائه می‌دهند ولی به هر حال نسبت بالایی از پیشنهادهای آنان خام و مبتدی به نظر می‌رسد و لذا نرخ ریزش آن‌ها در غربال اولیه بسیار بالاست. بررسی تجربه‌ی سایر دانشگاه‌ها نشان می‌دهد که ایشان تمرکز کافی بر این منبع ارزشمند نداشته‌اند. انگیزش اساتید و کارمندان برای شرکت در نظام پیشنهادهای متفاوت از دانشجویان است و جهت انگیزش ایشان لازم است که امتیازهای متناسبی برای این مهم در فرآیند ارتقاءشان لحاظ گردد. هم‌اکنون چنین امتیازهایی در فرم‌های ارزیابی عملکرد کارکنان دانشگاه وجود دارد ولی به دلیل مستقر نبودن نظام دائمی پیشنهادهای، ارتباطی بین نظام ارزیابی عملکرد با نظام پیشنهادهای برقرار نشده‌است. کارمندان عموماً سوابقی از پیشنهادهای خوبشان دارند که ابراز شده ولی به دلایل گوناگون عملیاتی نگردیده است و این موضوع خود به عنوان یک گره ذهنی مانع از مشارکت فعال آن‌ها در ادوار بعدی نظام پیشنهادهای می‌شود. در مورد اساتید نیز وضعیت مشابهی وجود دارد. در وضعیت کنونی، کیفیت و کمیت پیشنهادهای تحولساز اساتید، اثر جدی در ارتقا یا ترفیع ایشان ندارد. برانگیزانندهای مالی در آن حدی که روی دانشجویان و حتی کارمندان مؤثر است، بر اعضای هیئت علمی مؤثر نمی‌باشد. ایشان از طریق مشاهده‌ی نتایج اجرای پیشنهادهای و استقرار مدیریت مشارکتی بیشتر برانگیخته

رهیافتی بر تجربه پیاده سازی سیستم نظام پیشنهادها در دانشکده‌های نوپا ۱۶۵ □

می‌شوند. مجموع این عوامل باعث شد که در گام نخست اساتید و کارمندان رغبت جدی به مشارکت در نظام پیشنهادها نداشته باشند و در پاسخ دعوتنامه‌ی ارسالی برای آن‌ها، هیچ پیشنهادی دریافت نشد. در سایر دانشگاه‌هایی که تجربه‌ی آنها در اختیار ما قرار داشته، به خوبی بین نظام پیشنهادها با سایر نظام‌های مدیریتی دانشگاه ارتباط برقرار شده و همین موضوع باعث مشارکت گسترده‌تر کارمندان در آن دانشگاه‌ها گردیده است. با توجه به عدم دریافت پیشنهاد از اساتید و کارمندان در گام نخست، یکی از اعضای تیم مأموریت یافت که با اخذ وقت قبلی با کلیه‌ی کارمندان و برخی از اساتید مصاحبه کند و پیشنهادهای ایشان را دریافت نماید که خوشبختانه این راهکار تا حدی مؤثر افتاد و نزدیک به ۲۰ پیشنهاد مؤثر از ایشان دریافت گردید. پیشنهادهای دریافت شده از این گروه به وضوح کیفیت بهتری نسبت به پیشنهادهای واسله از دانشجویان داشت البته گستردگی و تنوع پیشنهادهای دانشجویان بیشتر بود و حوزه‌های متنوع‌تری را شامل می‌شد. با مرور مجموع پیشنهادها واصل شده، روشن می‌شود که بسیاری از این پیشنهادها قبلاً در سایر مراکز آموزش عالی پیاده شده است مزیت پیاده سازی این نظام در دانشکده این است که چشم انداز گسترده‌ای از کارهای ساده و کم هزینه در حوزه‌های مختلف که می‌تواند فضای زیست دانشکده را ارتقا دهد فرا روی قرار می‌دهد اما از آن نباید انتظار داشت که تحلیلهای عمیقی پیرامون معضلات دانشگاهی و راه‌حل‌های آن ارائه نماید. درست است که بسیاری از آموزه‌های سلامت را می‌توان طی مشورت با طیب دریافت نمود اما نباید غافل شد که تشخیص برخی بیماری‌ها و تجویز دارو نیازمند مراجعه به آزمایشگاه تشخیص طبی و رادیولوژیست. به هر حال همین راهکارهای ساده می‌تواند نقش بسزایی در بهینه سازی دانشکده در حوزه‌های مختلف بازی کند.

۷- پیشنهادها:

نظام پیشنهادها یک چرخه‌ی کامل است که در صورت استقرار، مسیر تک تک پیشنهادهای مصوب را تا اجرای کامل دنبال می‌کند و بازخور می‌گیرد. گام نخست در جهت اجرا، رتبه بندی پیشنهادات واسله است. به این منظور می‌توان به هر پیشنهاد دو نمره بین صفر و ده داد. نمره‌ی نخست بیانگر درجه تأثیرگذاری پیشنهاد در بهبود امور دانشکده است و نمره‌ی دوم بیانگر درجه‌ی عملی بودن آن پیشنهاد (از نظر هزینه و...) می‌باشد. حاصل ضرب این دو نمره، حاکی از درجه‌ی مطلوبیت آن پیشنهاد می‌باشد. به این ترتیب اگر پیشنهادی تأثیرگذار ولی از نظر هزینه غیر عملی باشد، در بخش نخست نمره‌ی ده و در بخش دوم نمره‌ی صفر می‌گیرد و در نهایت درجه‌ی مطلوبیت آن صفر خواهد شود. برخی از پیشنهادها نیازمند هماهنگی و مکاتبه با مراجع برون دانشگاهی است.

۱۶۶ □ فصلنامه علمی - پژوهشی تحقیقات مدیریت آموزشی - سال چهاردهم، شماره دوم، زمستان ۱۴۰۱

مثلاً پیرامون تغییرات سرفصل مصوب آموزشی، پیشنهادهای ارزنده‌ای دریافت شد که برای آموزش کل دانشگاه بوعلی سینا ارسال گردید تا در اختیار شورای بازنگری قرار گیرد. در فاز بعد باید پیشنهادها اولویت دار را در دستور کار هیئت رئیسه‌ی دانشکده قرار داد و مصوبات را به مجریان ابلاغ نمود و سپس از نتایج بازخور گرفت. نکته‌ی بسیار مهم آن است که باید به صورت سالیانه نتایج اجرای پیشنهادها برآمده از نظام، به اطلاع ذی‌نفعان برسد تا دریابند که نظرات آنها تا چه میزان نافذ بوده است. همانگونه که در (آصف‌زاده و همکاران، ۱۳۹۲) و (اکبری، ۱۳۹۵)، این موضوع می‌تواند فواید فرآیندی فراوانی به ارمغان آورد و بسیاری از فاکتورهای سازمانی (همچون اعتماد و...) را بهبود بخشد. در ادوار بعد می‌توان دایره‌ی ذی‌نفعان مشارکت کننده را گسترده‌تر دید و پیمانکاران دانشکده، فارغ‌التحصیلان و... را نیز به نظام پیشنهادها دعوت کرد و حتی از تکنیک مصاحبه برای گردآوری نظرات آنها بهره برد.

رایزنی با هیئت ممیزه برای درج امتیاز مناسب برای مشارکت اساتید در نظام پیشنهادها و بانک ایده‌های دانشگاهی در ارتقا و گرت و نیز رایزنی با معاون پشتیبانی و توسعه مدیریت دانشگاه بوعلی سینا جهت برقراری ارتباط بین نظام پیشنهادها با نظام‌های ارزیابی عملکرد از دیگر تجویزهای این مقاله است. این پیشنهاد سازگار با توصیه‌های بوئیچ و سونتگ^۱ (۲۰۱۰) می‌باشد.

۸- منابع:

۱. اژدری، زمان و جمشیدیان، عبدالرسول و سیادت، سیدعلی و جلالی‌نژاد، راضیه و یارمحمدزاده، پیمان. (۱۳۹۳). «رابطه بین حمایت سازمانی و آمادگی استقرار نظام پیشنهادها در بین کارکنان». *پژوهش‌های علوم شناختی و رفتاری*. ۱۹ (۱): ۱۳-۲۴.
۲. اکبری‌نسب، سیدیوسف و نورالدینی، پیمان و مرادی‌پور، محمود. (۱۳۹۵). «ارزیابی عملکرد نظام پیشنهادها در شهرداری قم». *اولین کنفرانس ملی علوم مدیریت نوین و برنامه‌ریزی پایدار ایران، تهران*.
۳. آصف‌زاده، سعید و علیجان‌زاده، مهران و شیرعلی، محمد حسین و داناصف‌هانی، زهره. (۱۳۹۳). «عوامل مؤثر بر اجرای نظام پیشنهادها در دانشگاه علوم پزشکی قزوین». *مجله علمی دانشگاه علوم پزشکی قزوین*. ۱۸ (۵): ۳۷-۴۲.
۴. جنتی، علی و مدیرشها، امیرخسرو و سیدموسوی، میرسجاد و سیاهی شادباد، محمدرضا و وحیدی، رضاقلی. (۱۳۸۵). «بررسی مقبولیت و تأثیر اجرای نظام پیشنهادها در دانشگاه علوم پزشکی تبریز». *فصلنامه مدیریت سلامت*. ۲۳ (۹): ۵۹-۶۴.
۵. حائری، امید. (۱۳۷۸). «طراحی سیستم پیشنهادات داخلی». مرکز اطلاعات و مدارک علمی ایران.

^۱ Buech and Sonntag

رهیافتی بر تجربه پیاده سازی سیستم نظام پیشنهادها در دانشکده‌های نوپا ۱۶۷ □

۶. حسن پور، اکبر و اسکندری، محمود. (۱۳۸۹). «بررسی موانع اجرا نظام پیشنهادها در سازمان های دولتی از نظر کارکنان». *مجله مدیریت توسعه و تحول*. ۳۱-۳۸.
۷. حشمتی، محمدرسول و خوراکیان، علیرضا و مهارتی، یعقوب. (۱۳۹۳). «بهبود مدیریت مشارکتی در دانشگاه از طریق نظام پیشنهادها و عدالت‌محوری با در نظر گرفتن جایگاه مدیریت مشارکتی و عدالت در آموزه‌های اسلامی». *مدیریت در دانشگاه اسلامی*، ۳(۷)، ۷۱-۹۴.
۸. حمیدی، ناصر و الوانی، مهدی و جباری، فهیمه. (۱۳۸۹). «مطالعه تطبیقی الگوهای نظام پیشنهادها و ارائه الگوی مناسب جهت برقراری در دانشگاه آزاد اسلامی واحد قزوین». *فصلنامه مدیریت*، ۷(۲۰)، ۷۶-۹۳.
۹. خوراکیان، علیرضا و مهارتی، یعقوب و حشمتی، محمد رسول. (۱۳۹۳). «بررسی نقش تعدیل‌گر سلامت و رفاه روانی کارکنان در بروز رفتار خلاقانه و نوآورانه از طریق نظام پیشنهادات»، *ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی*، ۴(۱)، ۱-۲۷.
۱۰. رهبر، امیرحسین. (۱۳۹۶). «طراحی یک مدل سطح صنعت در فضای اقتصاد مقاومتی مورد کاوی صنایع پتروشیمی و منتخبی از پایین دست آن». رساله دکتری تحت راهنمایی فرهاد رهبر و امیر علی سیف الدین، دانشکده مدیریت دانشگاه تهران.
۱۱. سجادی، حانیه سادات و برات‌پور، سارا و هادی، محمد. (۱۳۹۰). «ارزیابی عملکرد نظام پذیرش و بررسی پیشنهادها با استفاده از مدل سیپ». *نشریه طب و تزکیه*. شماره ۱-۲. بهار و تابستان ۱۳۹۰.
۱۲. سلطانی، ایرج. (۱۳۷۵). «سبک مدیریت بر مبنای کرامت انسانی و بهره‌وری». *مجموعه مقالات سمینار شیوه‌های عملی ارتقای بهره‌وری نیروی انسانی تهران*. مرکز آموزش مدیریت دولتی.
۱۳. صابری‌فر، رستم و عسگری، مریم. (۱۳۸۵). «موانع تحقق مدیریت مشارکتی»، *نشریه مدیریت*، شماره ۱۱۱ و ۱۱۲.
۱۴. غلامرضایی، داوود و کرم‌زاده، نگار و کیایی، بتول. (۱۳۹۶). «بررسی تأثیر نظام پیشنهادات بر فرهنگ خلاقیت در سازمان». *فصلنامه علمی - پژوهشی تحقیقات مدیریت آموزشی*. سال هشتم. شماره سوم. بهار ۱۳۹۶.

۱۵. Veronika I.D. Buech Alexandra Michel Karlheinz Sonntag, (۲۰۱۰), "Suggestion systems in organizations: what motivates employees to submit suggestions?", *European Journal of Innovation Management*, Vol. ۱۳ Iss ۴ pp. ۵۰۷ - ۵۲۵

۱۶. Pitt, J. ۲۰۰۸. «Thinking About Technology». New York: Seven Bridges Press.

۱۶۸ □ فصلنامه علمی - پژوهشی تحقیقات مدیریت آموزشی - سال چهاردهم، شماره دوم، زمستان ۱۴۰۱