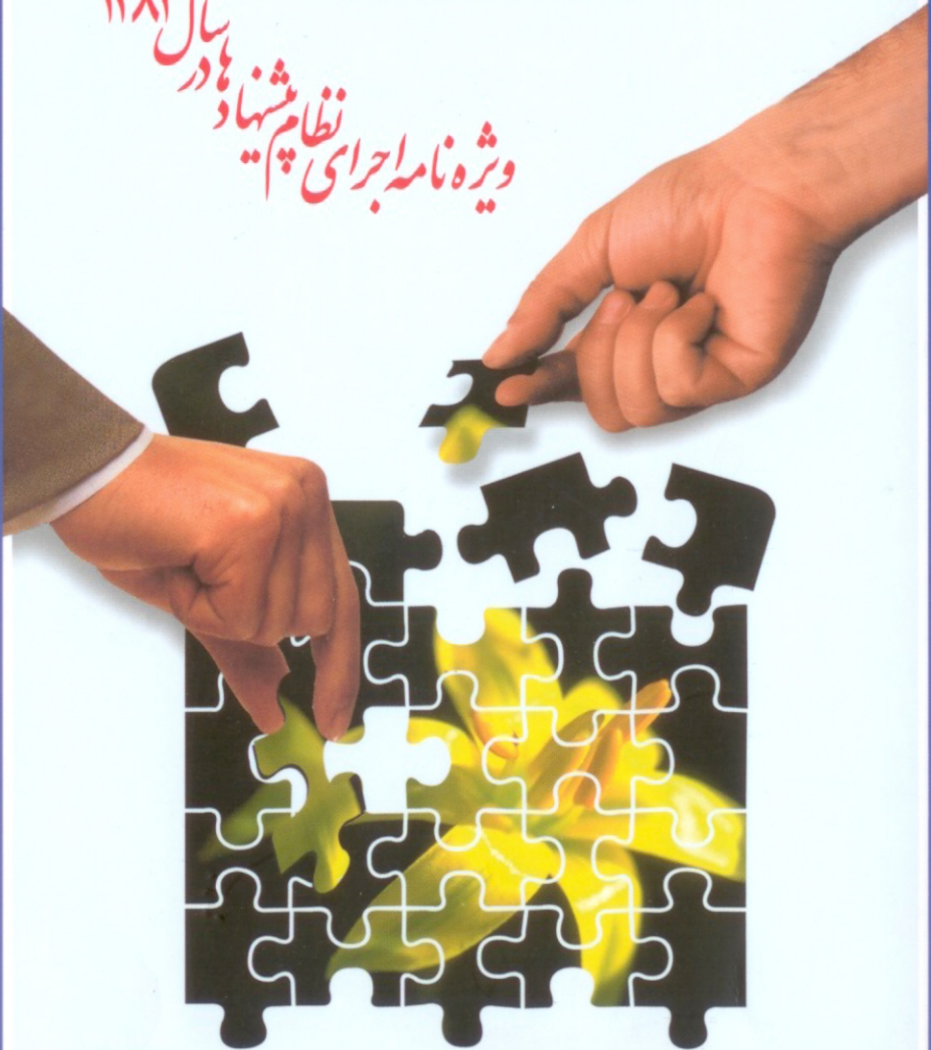


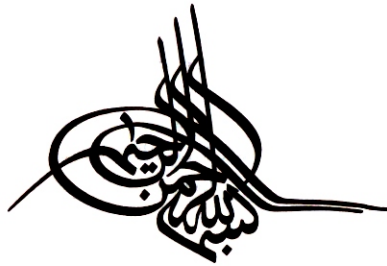


نشریه داخلی کمیسیون بهره‌وری و تمهول اداری

ویژه نامه اجرایی نظام‌شناسی در سال ۱۳۸۲



دبیرخانه نظام پیشنهادها - دانشگاه فردوسی مشهد
سازمان مرکزی اتاق شماره ۴۵۴ - تلفن ۸۴۲۳۱۵۳





فهرست مطالب

۲	پیشگفتار	
	فصل اول	
۴	نظام پیشنهادهای دانشگاه فردوسی مشهد	
۵	مقدمه	
۶	ارزیابی و انتخاب پیشنهادهای برتر	
۷	سیستم خودکار، دبیرخانه نظام پیشنهادها	
۸	جدول مراحل اجرایی نظام پیشنهادها	
	فصل دوم	
۱۱	پیشنادهای برتر دانشگاهیان	
۱۲	پیشنادهای برتر آموزشی	
۱۳	پیشنادهای برتر عمرانی	
۱۵	پیشنادهای برتر اداری و مالی	
۱۶	پیشنادهای برتر پژوهشی	
۱۹	پیشنادهای برتر بهره‌وری و تحول اداری	
۲۰	پیشنادهای برتر موارد خاص	
	فصل سوم	
۲۵	نمودار درصد مشارکت دانشگاهیان	
۲۶	نمودار تعداد پیشنهاد ارایه شده، در جامعه دانشگاهی	
۲۷	نمودار موضوعی تعداد پیشنهاد، در جامعه دانشگاهی	
۲۸	نمودار درصد موضوعی ارایه پیشنهاد، در جامعه دانشگاهی	
	فصل چهارم	
۳۰	پیشنهاد دهندگان برگزیده	
۳۱	عناوین تعدادی از پیشنهادهای برتر	



می‌توانند حداکثر بهره‌برداری ممکن را از پتانسیل‌ها به عمل آورند.
برای استقرار دائمی دبیرخانه نظام پیشنهادها در دانشگاه فردوسی مشهد، بر اساس دستورالعمل‌های دولت محترم و نیز تشویق استادان و کارکنان و دانشجویان ارجمند به ارائه دیدگاه‌هایشان، تاکنون نظام پیشنهادها در دانشگاه در سال‌های ۷۹ و ۸۰ و ۸۲ به اجرا درآمده که از نتایج نسبتاً خوبی برخوردار بوده است.

به ویژه اجرای طرح «پیشنهاد شما برای بهبود دانشگاه» در سال ۸۲ از استقبال خوبی برخوردار گردید و کاملاً با توجه به راهکارهای عملی در این عرصه اجرا شد. به طوری که تجربه‌ها و نتایج حاصل از اجرای این طرح، راه را برای استقرار دائمی دبیرخانه نظام پیشنهادها و مشارکت آحاد مختلف دانشگاهی در دانشگاه فردوسی مشهد فراهم کرده است. پیشنهادات واصله در سال ۱۳۸۲ که از سوی کارشناسان محترم ارائه شده بود، در راستای اعطای امتیازات به آنان در آیین نامه ارتقای آنان موضوع بخشنامه $\frac{۱۴}{۲۳۰}$ سازمان مدیریت و برنامه ریزی کشور نیز مورد استفاده قرار گرفت.

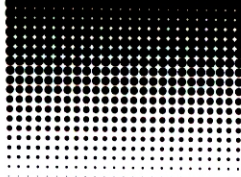
لازم می‌دانم از مساعدت‌ها و حمایت‌های بیدریغ جناب آقای دکتر باقری، رئیس محترم دانشگاه و همه شرکت‌کنندگان در این طرح و تمامی دست‌اندرکاران اجرای طرح و همکارانم در کمیته بهره‌وری و کمیته نظام پیشنهادهای دانشگاه صمیمانه تشکر و قدردانی نمایم.

دکتر مصطفی کاظمی

مسئول کمیته بهره‌وری دانشگاه فردوسی مشهد



فصل اول



نظام پیشنهادی دانشگاه فردوسی مشهد



مقدمه

دانشگاه فردوسی در راستای استفاده بهینه از سرمایه‌های فکری دانشگاهیان، نوعی از مشارکت جامعه دانشگاهی را با اسقرار نظام مدیریت مشارکتی (نظام پیشنهادها) در سال ۷۹ به طور آزمایشی اجرا کرده و از تجربیات به دست آمده از آن، طرح جامعی را برای استقرار این نظام در سال ۸۰ و سال‌های بعد از آن تهیه و پس از بررسی و مطالعه کارشناسی به اجرا در آورده است. در این نظام، که پایه و اساس نظام مدیریت مشارکتی است، با فراهم آوردن شرایطی برای مشارکت هر چه بیشتر دانشگاهیان، افکار و طرح‌های مبتکرانه آنان برای تصمیم‌گیری‌های خرد و کلان در اختیار مسؤولان و برنامه‌ریزان دانشگاه قرار خواهد گرفت.

ارزیابی و انتخاب پیشنهادی برتر دانشگاهیان

کمیته نظام پیشنهادهای دانشگاه، با تعیین موضوع‌های قابل پیشنهاد که با توجه به رسالت و اهداف وجودی دانشگاه و متناسب با واحدهای سازمانی آن طرح‌ریزی شده است، ضمن مسيردهی‌سازنده به پیشنهادهای دانشگاهیان، شرایط انتخاب کارشناسان و صاحب‌نظران بررسی‌کننده پیشنهادها را متناسب با این طبقه‌بندی، بنا نهاده است.

کمیته کارشناسی، که از میان اعضای کمیته نظام پیشنهادهای دانشگاه برگزیده شده، مسؤولیت امتیاز دهی و ارزیابی پیشنهادها را بر مبنای معیارهای مندرج در جدول (۱) به عهده داشته است.



فرم ارزیابی پیشنهادها

جدول شماره (۱)

عمرانی	تحول اداری و بهره‌وری	آموزشی
اداری مالی	پژوهشی	دانشجویی

کاهش هزینه‌ها و افزایش درآمدها

ندارد	۱/۲۵	۳	۲/۵	۶	کاهش هزینه‌ها در کوتاه مدت یا درازمدت برای ارباب رجوع
ندارد	۱/۲۵	۳	۵	۷	کاهش هزینه‌ها در کوتاه مدت یا درازمدت برای دانشگاه
ندارد	۱/۲۵	۳	۵	۷	افزایش درآمدها در کوتاه مدت یا درازمدت برای دانشگاه

سرعت خدمات

ندارد	۱/۲۵	۲/۵	۳/۲۵	۵	در وقت ارباب رجوع
ندارد	۱/۲۵	۲/۵	۳/۲۵	۵	در وقت نیروهای دانشگاهی

ارتقای کیفیت (میزان اثربخشی و کارایی)

ندارد	۰/۵	۱/۲۵	۲	۳	بهبود در نحوه انجام کار
ندارد	۰/۵	۱/۲۵	۲	۳	بهبود در کیفیت منابع ورودی‌ها
ندارد	۱	۲	۳	۴	بهبود در نتیجه فعالیت‌ها

میزان قابلیت اجرا

ندارد	۱	۲	۳	۴	توجه به تأمین منابع مالی برای اجرا
ندارد	۰/۲۵	۰/۵	۱	۱/۵	توجه به تأمین منابع فیزیکی برای اجرا
ندارد	۰/۲۵	۰/۵	۱	۱/۵	توجه به تأمین منابع انسانی برای اجرا
ندارد	۱/۵	۲	۳/۵	۴	دامنه فراگیری پیشنهاد

گزینه‌های پیشنهادی ارزیاب

نام و نام خانوادگی ارزیابان:
تاریخ، امضا:

جمع امتیاز:



سیستم خودکار دبیرخانه نظام پیشنهادها

اهمیت ثبت و نگهداری یکایک پیشنهادهای دانشگاهیان و همچنین امکان تحلیل و ارزیابی علمی پیشنهادها، کمیته بهره‌وری را بر آن داشت تا سیستم اداری دبیرخانه را به صورت خودکار (نرم‌افزاری) طراحی و پیاده‌سازی نماید.

این سیستم که توسط نیروهای دانشگاهی تهیه و ساخته شده است، با یک کاربر، امور تعریف شده در دبیرخانه نظام پیشنهادها را با دقت و سرعت قابل توجه به انجام می‌رساند.

برخی از قابلیت‌های دبیرخانه نظام پیشنهادها عبارتند از:

- ◀ تعریف دوره‌های کاری و متناسب آن گزارش گیری دوره‌ای؛
- ◀ انجام مکاتبات اداری با سرعت و دقت قابل ملاحظه؛
- ◀ ثبت و بایگانی کلیه پیشنهادهای دانشگاهیان با تفکیک موضوع پیشنهاد و مشخصات پیشنهاد دهنده و توانایی تهیه گزارش چاپی از اطلاعات ذخیره شده؛
- ◀ چاپ نامه اداری رسمی جهت اعلام وصول پیشنهاد، به نام پیشنهاددهنده و شامل عناوین پیشنهادی فرد؛
- ◀ تهیه نمودارهای آماری میزان مشارکت دانشگاهیان؛
- ◀ چاپ پیشنهادها به تفکیک موضوع و بدون نام و مشخصات پیشنهاد دهنده و با کدی خاص، ویژه کارشناسان مربوطه؛
- ◀ تهیه نمودارهای آماری پراکندگی نظریات کارشناسان، ویژه دبیر کمیته کارشناسی؛
- ◀ ثبت امتیاز تمامی پیشنهادها و بایگانی آن در پوشه پیشنهاد دهنده پس از تأیید دبیر کمیته کارشناسی؛
- ◀ مرتب نمودن پیشنهادهای هر موضوع به ترتیب امتیاز و امکان انتخاب و چاپ پیشنهادهای برتر.



اسامی اعضای کمیته نظام پیشنهادی دانشگاه در سال ۱۳۸۲

- ۱- آقای دکتر مصطفی کاظمی (مسئول کمیته نظام پیشنهادی دانشگاه)
- ۲- آقای احمد رجیبی باغدار (مسئول دبیرخانه نظام پیشنهادی دانشگاه)

کمیته نظام پیشنهادی در سه گروه به ترتیب ذیل به ارزیابی پیشنهادها رسیدگی نمودند

اسامی همکاران به ترتیب حروف الفبایی

	آقای سعید بهزادینفر کارشناس ارشد معاونت طرح و برنامه
	آقای مهندس محمد ساجدی کارشناس معاونت عمرانی
	آقای رحیم شالیان کارشناس ارشد معاونت آموزشی
	آقای مهندس علی شریف عضو هیأت علمی دانشگاه
پژوهشی- آموزشی	آقای مهندس طالبیان کارشناس ارشد معاونت عمرانی
	آقای مهندس مهدی قندی کارشناس ارشد معاونت پژوهشی
	آقای مهندس لطفی کارشناس معاونت دانشجویی
عمرانی - موارد خاص	آقای مهندس محمد آبدای عضو هیأت علمی دانشگاه
	آقای یعقوب مهارتی کارشناس ارشد دانشکده علوم اداری و اقتصادی



فصل دوم

پیشنهادهای برتر
دانشگاهیان



موضوع: آموزشی

■ ایجاد هماهنگی در برگزاری آزمون ورودی و آموزش‌های دوره‌های دکتری

تشریح وضع موجود:

در حال حاضر هر یک از گروه‌های مجری دوره دکتری در دانشگاه‌ها با هماهنگی و نظارت دانشگاه مربوط به برگزاری آزمون ورودی دکتری و طرح سؤالات آزمون و نیز تصحیح و اعلام نتیجه اقدام می‌کنند.

شرح پیشنهاد و مزایای آن:

پیشنهاد ۱: برای پیش‌گیری از هرگونه تضییع حق و احیاناً محروم ماندن برخی داوطلبان و نیز حفظ ارتقای سطح آموزش‌های دوره‌های دکتری، لازم است به شیوه مناسب ارتباط و هماهنگی میان گروه‌های مجری دوره دکتری در دانشگاه‌های کشور ایجاد شود. برای تحقق این منظور، پیشنهاد می‌شود که در وزارت علوم، تحقیقات و فناوری مرکز هماهنگ کننده همه فعالیت‌های مربوط به دوره‌های دکتری به شیوه‌ای مطلوب انتخاب گردد. در مرکز یاد شده به طور جداگانه هر دسته از گروه‌های دانشگاهی مجری دوره دکتری، شورایی خواهد داشت.

پیشنهاد ۲: برای عقد قرارداد تدریس و راهنمایی پایان‌نامه‌ها با استادان بازنشسته، پیشنهاد می‌شود فقط با آن دسته از استادان قرارداد امضا شود که از لحاظ علمی با دانش روز آشنا و نزدیک هستند.

■ برگزاری کارگاه‌های آموزشی با هدف آشنایی اعضای هیأت علمی با فنون و مهارت‌های شغلی (روش تدریس، پیشرفت و سنجش و اندازه‌گیری)

تشریح وضع موجود:

بعضی از فارغ‌التحصیلان مقاطع کارشناسی ارشد و دکتری، حسب نیاز دانشگاهی و فقط در صورت تأیید صلاحیت عمومی و صلاحیت تخصصی در رشته تحصیلی، به عنوان عضو هیأت علمی در دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی مشغول به کار می‌شوند و عمده وظیفه آنان در حال حاضر تدریس است. سؤال اساسی این است که این افراد قبل از ورود به کلاس چگونه و در چه مکانی فنون و روش‌های کلاس داری و یا به عبارت دیگر انتقال مفاهیم و سنجش پیشرفت را فرا گرفته‌اند؟

پاسخ به این سؤال این است که: تنها دانشجویان دانشگاه تربیت مدرس پس از گذراندن تعدادی واحد درسی در این باره با کلیات این علم آشنا می‌شوند و مابقی فارغ‌التحصیلان دانشگاه‌ها به جز الگو قراردادن دبیران و اساتید خود، هیچ اطلاع دیگری در این زمینه ندارند.



شرح پیشنهاد و مزایای آن:

در این خصوص، این جانب تحقیقی در سال ۱۳۷۱ در سطح دانشگاه فردوسی مشهد با عنوان «بررسی علل افت تحصیلی دانشجویان در درس ریاضی یک» انجام دادم که بر اساس اطلاعات به دست آمده مشخص گردید تنها بین میزان افت تحصیلی دانشجویان و شخص مدرس کلاس ارتباط وجود دارد و فرضیات دیگری از قبیل سهمیه ورودی دانشجویان، ضعف علمی آنان و... رد شد.

نتیجه این گزارش به صورت مستند در اختیار معاونت آموزشی وقت دانشگاه جناب آقای دکتر رحیمیان قرار گرفت و پیشنهاد گردید برای آشنایی اعضای هیأت علمی، بالاخص اعضای تازه استخدام شده کارگاه‌هایی تحت عنوان آشنایی با روش‌های تدریس و آشنایی با روش‌های تحقیق برگزار گردد. این پیشنهاد برای اولین بار در سطح کشور و در دانشگاه فردوسی مشهد برگزار گردید که گواهی مربوط پیوست است.

موضوع: عمرانی

■ ایجاد دریاچه مصنوعی در دانشگاه

تشریح وضع موجود:

همه ساله با شروع فصل بارندگی، مقادیر فراوانی آب از کال (کانال) ضلع جنوبی وارد دانشگاه شده و از ضلع شرقی خارج می‌شود و در دانشگاه استفاده‌ای از این حجم بسیار زیاد آب نمی‌شود.

شرح پیشنهاد و مزایای آن:

پیشنهاد می‌شود که در کنار کانال که از ضلع جنوبی وارد شده و از ضلع شرقی دانشگاه خارج می‌شود و در کنار زمینی که به منظور احداث باغ گیاه‌شناسی پیش‌بینی شده دریاچه‌ای مصنوعی با وسعت حدود ۲ یا ۳ هکتار و عمق ۳ متر خاک برداری و ایجاد شود و کانال مربوطه به سوی دریاچه هدایت گردد، در فصل بارندگی آب به سوی دریاچه هدایت و در صورت پر شدن سرریز آن به مسیر اصلی برگشت داده شود.

از مزایای این طرح ایجاد محیطی بسیار دلپذیر در کنار باغ گیاه‌شناسی، جمع‌آوری مقادیر بسیار زیادی آب برای استفاده در فضای سبز دانشگاه، تلطیف هوای محیط، بالا رفتن سطح آب منابع زیر زمینی منطقه و... خواهد بود.

از آب جمع‌آوری شده می‌توان برای فضای سبز دانشگاه استفاده کرد که موجب کاهش هزینه‌ها می‌شود و در ضمن می‌توان از آب دریاچه برای اموری مانند پرورش ماهی و غیره استفاده کرد و دانشجویان رشته دامپروری نیز در این بخش به کار آموزی بپردازند.

با توجه به نزدیکی این دریاچه به باغ گیاه‌شناسی و دانشکده کشاورزی استفاده‌های گوناگونی را می‌توان از این دریاچه نمود.

■ هماهنگ نمودن میزان اعتبار و تخصیص با روند پیشرفت طرح‌های عمرانی

تشریح وضع موجود:

کندوکاو و بررسی در میزان اعتبار و تخصیص و درصد پیشرفت طرح‌های عمرانی در سنوات گذشته، نشان‌دهنده این موضوع است که هماهنگی بین این سه عامل وجود نداشته، زمانی روند پیشرفت طرح‌های عمرانی بسیار چشمگیر بوده است ولی به علت کمبود اعتبار و تخصیص دستگاه قادر به پرداخت مطالبات پیمانکاران نبوده و زمانی اعتبار و تخصیص شرایط مطلوب را داشته ولی اجرای پروژه‌ها با رکود مواجه گردیده است.

شرح پیشنهاد و مزایای آن:

در سال ۱۳۶۶ با عنایت به مسائلی که عنوان شد، جلسه‌ای با کلیه پیمانکاران پروژه‌های عمرانی دانشگاه سیستان و بلوچستان و کارشناس دفتر طرح و برنامه و مهندسین دفتر فنی دانشگاه مزبور تشکیل گردید. خط مشی و سیاست دانشگاه در مورد تسریع در بهره‌برداری پروژه‌های در دست اجرا، مشکلات موجود پیمانکاران، پرداخت مطالبات پیمانکاران، تهیه مصالح و برنامه زمان‌بندی شده، مطرح و راهکارهای مناسب ارایه شد و سپس با هماهنگی وزارت علوم، تحقیقات و فناوری و سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور و خزانه، میزان نیاز تخصیص در هر ماه و پرداخت مطالبات پیمانکاران انجام گرفت.

گزارش‌های مربوط به وظایف هر قسمت هفتگی تهیه و ارایه می‌شد. اجرای روش برنامه‌ریزی پرت باعث گردید میزان اعتبار، اخذ تخصیص و روند پیشرفت پروژه‌های عمرانی هماهنگ گردد و نقش بسیار بسزایی را در اتمام پروژه‌های عمرانی داشته باشد، به طوری که در بازدیدی که در سال ۱۳۷۰ وزیر وقت (آقای دکتر معین) از پروژه‌های عمرانی دانشگاه سیستان و بلوچستان داشتند موضوع چشمگیر و قابل ملاحظه بود و آقای دکتر معین از پیشرفت پروژه‌ها و اتمام سریع آنها اظهار رضایت نمودند و کلیه افراد دست‌اندرکار مورد تشویق قرار گرفتند. در صورت نیاز مدارک مربوطه موجود می‌باشد.

با عنایت به مزایای روش فوق، برنامه‌ریزی و اجرای این روش می‌تواند قابل پیاده شدن در دانشگاه فردوسی نیز باشد.



جدول مراحل اجرایی نظام پیشنهادها

چکیده‌ای از مراحل اجرا شده در نظام پیشنهادهای دانشگاه فردوسی مشهد در سال ۸۲ که به ترتیب زمان اجرا، فراهم گردیده، در ذیل آمده است.

ردیف	شرح عملیات	مجری
۱	تهیه پیشنویس اجرای نظام پیشنهادها، با توجه به اجرای آزمایشی آن در سال‌های ۷۹ و ۸۰	کمیته نظام پیشنهادها
۲	پیشنهاد همکاران انجام طرح و تعیین ترکیب اعضای دبیرخانه نظام پیشنهادها	کمیته نظام پیشنهادها
۳	طراحی و چاپ پوستر دعوت از دانشگاهیان و فرم دریافت پیشنهاد (اداری دویخش): ۱- سربرگ، به عنوان رسید پیشنهاددهنده و قابل جدا شدن از فرم دریافت پیشنهاد ۲- شرح پیشنهاد، که بر روی هر کدام، شماره فرم درج شده است.	دبیرخانه
۴	دعوت از عموم دانشگاهیان و ارسال پوستر فراخوان و فرم‌های دریافت پیشنهاد به بخش‌های مختلف دانشگاه	دبیرخانه
۵	چاپ و ارسال نامه‌های رسمی جهت دعوت از اعضای محترم هیأت علمی و کارشناسان محترم دانشگاه	سیستم خودکار دبیرخانه
۶	تعیین سه کمیته فرعی از میان اعضای کمیته نظام پیشنهادها (آموزشی، پژوهشی- اداری و مالی، دانشجویی و فرهنگی- بهره‌وری و تحول اداری، عمرانی و موارد خاص) به عنوان موضوع‌های قابل پیشنهاد، با توجه به اهداف وجودی دانشگاه	کمیته نظارت
۷	مشخص نمودن موضوع پیشنهاد، بر روی فرم دستخط (علامت دار کردن پیشنهادهای ارایه شده، برای مشخص نمودن موضوع و بدنه پیشنهاد، به منظور تسهیل و دقت در ثبت پیشنهادها)	دبیرخانه



ردیف	شرح عملیات	مجری
۸	ثبت و بایگانی نرم افزاری پیشنهادها با تفکیک موضوع و با توجه به مشخصات فردی و جایگاه سازمانی پیشنهاد دهنده (۱۴۹) پیشنهاد در هفت موضوع آموزشی (۲۷) پژوهشی (۱۲)، اداری و مالی (۲۶)، دانشجویی و فرهنگی (۲)، بهره‌وری و تحول اداری (۳۶)، عمرانی (۱۰) و موارد خاص (۳۶)	سیستم خودکار دبیرخانه
۹	نظارت بر ورود اطلاعات و اطمینان از دقت و صحت و تطابق متن تایپ شده با متن دستخط پیشنهاد	دبیرخانه
۱۰	تهیه نمودارهای آماری مشارکت دانشگاهیان (اعضای هیأت علمی، کارشناسان، کارکنان و دانشجویان) بر حسب تعداد پیشنهاد و تعداد پیشنهاد دهنده، در تمام و تک تک موضوعها - تعدادی از این نمودارها در فصل سوم، نمودارهای آماری، آمده است.	سیستم خودکار دبیرخانه
۱۱	تشکیل جلسه کمیته پیشنهادهای فرعی ارزیابی پیشنهادها	نظام پیشنهادها
۱۲	چاپ پیشنهادها به تفکیک موضوع و با شماره‌ای خاص (بدون علامت جهت شناسایی نشدن فرد پیشنهاد دهنده) به همراه فرم ثبت امتیاز و آیین‌نامه امتیازدهی، و ارسال آنها برای کارشناسان	سیستم خودکار دبیرخانه
۱۳	ثبت امتیاز پیشنهادها از روی فرمهای ثبت امتیاز کارشناسان	دبیرخانه
۱۴	تأیید و نظارت بر ورود اطلاعات و تطابق فرم دستخط ثبت امتیاز با اطلاعات ذخیره شده در نرم افزار	دبیرخانه
۱۵	تأیید نمرات کارشناسان و ارایه راه حل در مواردی که پراکندگی در امتیازدهی، میان کارشناسان یک موضوع، زیاد است.	دبیر کمیته کارشناسی
۱۶	مرتب کردن پیشنهادها به ترتیب امتیاز و تفکیک موضوعهای قابل پیشنهاد	سیستم خودکار دبیرخانه
۱۷	تعیین پیشنهادهای برتر از نظر امتیاز و تعیین جایزه توسط کمیته نظام پیشنهادها، اعطاء جوایز در جلسه معاونین محترم اداری مالی دانشکده‌ها به پیشنهاد دهندگان	دبیرخانه



موضوع: اداری و مالی

- مستقل نبودن دانشگاه‌ها در امور مالی
- ارائه خدمات آموزشی توسط دانشکده‌ها بدون اشراف بر امور مالی و کسب درآمد از این طریق

شرح پیشنهاد و مزایای آن:

دانشکده‌ها پس از ارائه خدمات بتوانند بر امور مالی اشراف داشته باشند. هر دانشکده ۱۵٪ از سرجمع دریافتی از ارائه خدمات خود را به عنوان بالاسری به دانشگاه بدهد و الباقی خرج خود دانشکده شود.

در این صورت دانشکده‌های علوم انسانی که بیشترین فشار را تحمل می‌کنند از مبالغ دریافتی خود برای ثبت نام شبانه، می‌توانند با ۸۵٪ از آن مبلغ، امور خود را اداره کنند. مزیت این کار، تشویق مدیریت دانشکده و گروه‌های مربوط برای استفاده بهینه از دریافت‌های خود و نیز افزایش توان مدیریت در خرج کرد و برنامه ریزی امور خواهد بود.

■ اشغال پست‌های دو ستاره

تشریح وضع موجود:

در حال حاضر اغلب پست‌های دو ستاره به وسیله اعضای هیأت علمی دانشگاه اشغال شده است. همان گونه که ملاحظه می‌شود متأسفانه اغلب اعضای هیأت علمی در این پست‌ها کارآیی لازم را نداشته و کارها به خوبی انجام نمی‌شود. در شرایط فعلی چون تجربه و اطلاعات تخصصی مدیران این چینی از کارشناسان مربوطه کمتر است این مدیران به ماشین امضا تبدیل شده‌اند. متأسفانه در دانشگاه دید خوبی نسبت به کارشناسان وجود ندارد و فقط اعضای هیأت علمی مد نظر هستند، مدیران بالای دانشگاه باید در جهت اصلاح این مسأله تلاش کنند.

شرح پیشنهاد و مزایای آن:

پیشنهاد می‌شود همان طور که قانون پیش‌بینی کرده در پست‌های دو ستاره، می‌توان هم از اعضای هیأت علمی و هم غیر اعضای هیأت علمی استفاده نمود، از کارشناسان با تجربه و متخصص استفاده شود، کارشناسانی که اگر از بد حادثه در دانشگاه نبودند، هرکدام در سطح یک مدیرکل سازمان‌های دولتی دیگر بودند.



با اجرای این پیشنهاد، ضمن افزایش کارایی و بهره‌وری و رضایت کارکنان و کارشناسان کارها به نحو احسن انجام خواهد شد و در حقیقت مدیریت دانشگاهی مدیریت علمی خواهد بود نه مدیریت هیأت علمی. مدیران دانشگاه نباید صرف اخذ امتیاز برای ارتقا اعضای هیأت علمی را مد نظر قرار دهند، بلکه باید شئون پست را هم در نظر داشته باشند.

موضوع: پژوهشی

■ نظام مدیریت پژوهشی فراگیر از طریق ایجاد هسته‌های پژوهشی دانشگاه

تشریح وضع موجود

- امور پژوهشی در دانشگاه به صورت متمرکز مدیریت می‌شود و مدیریت آن انتصابی است. جای‌نمایندگان منتخب اعضای هیأت علمی در شورای پژوهشی دانشگاه خالی است.
- ارتباطات و ملاحظات در تخصیص طرح‌های پژوهشی سهم بسزایی دارد.
- میزان رضایت و رغبت اعضای هیأت علمی به انجام امور پژوهشی پائین است. یکی از دلایل عمده آن، مکاتبات زائد اداری است.

شرح پیشنهاد و مزایای آن

تعریف هسته پژوهشی

هر هسته پژوهشی از حداقل سه نفر و حداکثر هفت نفر عضو هیأت علمی هم‌دل و موافق با یکدیگر تشکیل می‌شود که در موضوع فعالیت هستند و در چگونگی انجام امور پژوهشی با یکدیگر اتفاق نظر دارند.

مدیریت گروه و اتخاذ تصمیمات

اعضای هسته پژوهشی، از بین خود یک نفر را به عنوان مدیر هسته و یک نفر را به عنوان قائم مقام مدیر هسته پژوهشی انتخاب می‌کنند. هر گونه تصمیمات هسته با رأی اکثریت اعضا لازم‌الاجرا می‌باشد.

دفتر ثبت هسته‌های ایجاد شده

برای ثبت و تغییر مشخصات هسته‌های پژوهشی دانشگاه، دفتری در حوزه معاونت پژوهشی دانشگاه تشکیل می‌شود. اعضای هسته پژوهشی فرم‌های مربوطه را از این حوزه دریافت و پس از تکمیل، آن را به همراه مدارک لازم ارائه می‌دهند. مشخصات اعضای هسته پژوهشی، موضوع فعالیت، مدیران گروه و دیگر مشخصات هسته و تغییرات بعدی در این دفتر ثبت می‌شود و همه اعضای پژوهشی، دفتر را امضا می‌کنند.



گواهی اجازه فعالیت

یک برگ گواهی اجازه فعالیت از سوی رئیس دانشگاه به هسته داده می‌شود. نام اعضای هسته و نام مدیران و موضوع فعالیت هسته در آن قید می‌شود. هر هسته پژوهشی با شماره آن که در دفتر و به ترتیب ثبت شده است، شناخته می‌شود. هسته پژوهشی مجاز می‌شود با آرم دانشگاه و با عنوان هسته پژوهشی و شماره آن با داخل و بیرون از دانشگاه مکاتبه نماید.

آدرس هسته پژوهشی

محل کار مدیر هر هسته در دانشگاه به عنوان آدرس هسته پژوهشی اعلام و ثبت می‌گردد.

بودجه یاسر مایه

هسته پژوهشی نیاز به سرمایه‌گذاری ندارد و از بودجه دولتی نیز استفاده نمی‌کند. هزینه‌های مصرفی آن از طریق درصدی از عواید حاصل از اجرای پروژه‌ها و یا از طریق حق عضویت پرداخت می‌گردد.

وظایف کلی هسته‌ها

- انجام کلیه طرح‌های پژوهشی مورد نیاز صنعت، کشاورزی و خدمات فرهنگی، بهداشتی و اقتصادی؛

- مشارکت در طراحی، ایجاد و توسعه فناوری‌های منطقه‌ای و بومی و پژوهش‌های ملی کشور؛
- همکاری در انتقال دانش و فناوری به داخل کشور و فراهم سازی زمینه‌های لازم برای بومی کردن فناوری‌های انتقال یافته؛

- همکاری در تجاری کردن فناوری‌های حاصل از فعالیت‌های پژوهشی به ویژه توسعه صادرات خدمات فنی و مهندسی؛

- همکاری و مشارکت در برگزاری سمینارها و کنفرانس‌های علمی.

اهداف طرح (پیشنهاد)

- ایجاد زمینه مناسب برای تعامل و همکاری متقابل جامعه و دانشگاه؛
- استفاده از ظرفیت بالقوه و توان علمی کشور در راستای تحقق برنامه‌های توسعه کشور و جنبش نرم‌افزاری؛

- ایجاد انگیزه بیشتر برای انجام امور پژوهشی و فراگیر شدن آن در همه اعضای هیأت علمی؛
- افزایش تحقیقات کاربردی و استفاده از آن در چرخه خدمات و تولید کشور؛
- ایجاد فرصت‌های مساوی و رقابت سالم برای انجام امور پژوهشی و توزیع عادلانه اعتبارات پژوهشی؛

- مشارکت و ایفای نقش بیشتر اعضای هیأت علمی در مدیریت امور پژوهشی دانشگاه؛
- استفاده به جا از تسهیلات و اعتبارات دولتی در زمینه‌های پژوهشی.



■ موضوع: پژوهشی

نظام جامع پژوهشی دانشگاه

تشریح وضع موجود

در حال حاضر پژوهش در دانشگاه به گونه‌ای انجام می‌شود که به نوعی، بی‌هدفی پنهان و مستمر بر آن سایه افکنده است.

شرح پیشنهاد و مزایای آن

چندین پروژه تحقیقاتی همه‌ساله در دانشگاه اجرا می‌شود و هزینه‌های زیادی صرف آنها می‌گردد، بدون این که بتواند به طور مشخص و مستمر عرصه‌های صنعتی، اقتصادی و فرهنگی را متأثر سازد. نتایج چنین پروژه‌هایی صرفاً در قالب گزارش‌های پایان‌نامه‌ها یا حتی مقالات تدوین شده تنها به عنوان اطلاعات کتابخانه‌ای مورد استفاده قرار می‌گیرد.

از سوی دیگر در حوزه پژوهش، خصوصاً پژوهش‌های بنیادی، خلق دانش نو یا تبدیل دانش نو به تکنولوژی کارهای جدی و جهت‌دار، متمایز و روشن و جهت‌دار صورت نگرفته است و طبعاً این امر دانشگاه را از ایفای نقش خود در جهت توسعه دور می‌نماید. برای نیل به اهداف توسعه اقتصادی و اجتماعی، ساماندهی تحقیقات از اصول لاینفک پشتیبانی‌کننده به حساب می‌آید.

توجه به حساسیت شیوه انجام کارها در پژوهش می‌تواند تحقق علمی برنامه‌های مدون شده را تسریع کند و آن را به طریق مطلوب‌تر و با نظارت دقیق به انجام رساند.

در راستای سیاست‌های پژوهشی دانشگاه فردوسی مشهد و با هدف اجرای طرحهای بنیادی، کاربردی و توسعه‌ای در کنار آموزش، حوزه معاونت پژوهشی دانشگاه که مسؤلیت برنامه‌ریزی و هماهنگی امر پژوهش را در دانشکده‌ها و پژوهشکده‌ها و مراکز مختلف دانشگاه برعهده دارد، به منظور حصول به اهداف بایستی برنامه‌ها و روشهای اجرای انجام امور از مرحله ارائه طرحهای پژوهشی تا زمان تسویه حساب ساماندهی نماید.

اهم این ساماندهی به عنوان نظام جامع پژوهشی دانشگاه فردوسی مشهد باید شامل موارد زیر باشد:

- تدوین واژه‌نامه طرحهای پژوهشی:

- سازماندهی مراجع تصویب‌کننده طرح‌ها:

- چگونگی اجرا و کنترل طرح‌ها و انطباق با اولویت‌ها:

- چگونگی انجام بررسی‌های فنی:

- معیارهای ارزیابی طرح‌ها قبل از تصویب:

- معیارهای ارزیابی پس از اجرای طرح‌ها:



- چگونگی تأیید مراحل پیشرفت کارها؛
 - بررسی و بازبینی کلیه فرم‌ها و روش‌های انجام کارها از مرحله تصویب تا تسویه حساب؛
 - فروش نتایج طرح‌ها؛
 - بازبینی و تدوین پرسشنامه طرح‌های پژوهشی؛
 - تدوین پیش‌نویس آیین‌نامه‌های مختلف که پس از تصویب هیأت رئیسه قابل اجرا خواهد بود.
- این جانب حاضر م به عنوان مجری، عهده‌دار اجرای طرح نظام جامع پژوهشی دانشگاه باشم و از همکاری اعضای محترم هیأت علمی با سابقه و صاحب نظر هم سود جویم.

موضوع: بهره‌وری و تحول اداری

■ سنجش عملکرد مدیران غیر آموزشی توسط زيردستان

تشریح وضع موجود

در حال حاضر چنین سیستمی در دانشگاه وجود ندارد و فقط عملکرد مدیران دانشگاه زمانی خاصی توسط دفتر نظارت و ارزشیابی، نظارت و ارزیابی می‌شود.

شرح پیشنهاد و مزایای آن

پیشنهاد می‌شود با طراحی سیستمی، عملکرد مدیران غیر آموزشی طی بازه زمانی خاصی توسط اعضای هیأت علمی و کارشناسان و کارکنان قسمت مربوطه مورد بررسی قرار گیرد. این بحث و بررسی باید خارج از سیستم نظارت و ارزیابی دانشگاه باشد و فقط به منظور میزان صلاحیت مدیران به اطلاع مدیران بالادست برسد. این امر باعث می‌شود تا مدیران دانشگاه از نظر زيردستان نسبت به مدیران میانی با خبر شوند و در ضمن نتایج به دست آمده در انتصاب‌های آینده مفید خواهد بود. در صورت نیاز این جانب آمادگی دارم تا در طراحی سیستم کمک کنم. این سیستم باید کاملاً محرمانه باشد و فقط به اطلاع رده بالاتر مدیر برسد.

■ جابجایی نیروهای اداری (بویژه در پست‌هایی که تخصصی نیست و فرد برای آنها تحصیلات عالی و ویژه لازم ندارد) از پستی به پست دیگر هر چند سال یک بار

تشریح وضع موجود

اغلب مشاهده می‌شود نیروها در سمت خود فسیل می‌شوند و در دفاتر کار خود بخش زیادی از زمان کار را به کارهای فرعی (کار کاذب) و بیکاری می‌گذرانند که این نیز به دلیل تکراری بودن کار و بی‌حوصله شدن نسبت به آن است. علاوه بر این اغلب تدریجاً به دلیل شناخت طولانی افراد از یکدیگر روابط و اباط جای ضوابط را می‌گیرد و این موجب اتلاف وقت، سرمایه و حق کشی می‌شود.



شرح پیشنهاد و مزایای آن

۲۰ سال کار به ۶ دوره ۵ ساله تقسیم شود. سال آخر هر دوره باید هم زمان با کار خود همراه یکی دیگر از کارمندان در سمتی دیگر مشغول به آموزش دیدن شود و پیچ و خمهای کار جدید خود را یاد بگیرد و در خاتمه ۵ سال دو کارمند با یکدیگر تعویض سمت شوند. البته بهتر است تعویض سمت با تشویق حقوقی نیز همراه باشد تا افراد از اینکه به سمت جدید می‌روند استقبال کنند. این عمل منجر به جدید شدن نیروها در هر پست می‌شود که خلاقیت افراد را به کار گرفته و از دلسرد شدن آنها و بی‌حوصلگی ناشی از تکرار پیش‌گیری می‌نماید و سرعت عمل کارها را بیشتر می‌کند. علاوه بر این پس از ۲ الی ۳ دوره سازمان از نظر افراد آموزش دیده در هر پست (مثلاً ۲ یا ۳ پست) بسیار غنی می‌شود و در صورت از کار افتادن و یا به مرخصی رفتن کارمندان، سیستم فلج نخواهد شد.

موضوع: موارد خاص

■ تسهیلات رفاهی (مجمع ساحلی)

تشریح وضع موجود

در حال حاضر و در چند سال اخیر حرکتی انجام پذیرفته و در ایام تابستان با هماهنگی مسئولین دانشگاه و زحمات زیاد دست اندرکاران، عده‌ای از اعضای محترم هیأت علمی و کارکنان دانشگاه به اتفاق خانواده‌هایشان از امکان ساحل زیبای دریای مازندران استفاده می‌کنند که تاکنون سه محل تعویض گردیده و محدودیت‌هایی را به دنبال داشته است.

شرح پیشنهاد و مزایای آن

چنانچه مسئولین دانشگاه صلاح بدانند زمین دانشگاه واقع در شهر انزلی را با توجه به بعد مسافت و زمان که حدود ۲۰ ساعت به وسیله اتوبوس فاصله دارد بفروشند و در نزدیکی دانشگاه بابلسر (خوابگاه نواب صفوی) و یا هر محل دیگر که دانشگاه صلاح بداند زمینی تهیه نمایند و جهت ساخت و ساز آن به صورت برگه‌های شبیه به اوراق قرضه از علاقه‌مندان استفاده نمایند و نحوه بازپرداخت آن برای دانشگاه پس از بهره‌برداری از مجموعه، به این نحو که اولویت استفاده امکانات با مشارکت‌کنندگان و سهامداران است و هزینه‌های استفاده‌کنندگان از اوراق مستهلک گردد.



■ نحوه سرویس دهی مرکز رفاهی دانشگاه

تشریح وضع موجود

یکی از مراکز و امکانات رفاهی دانشگاه که مایه مباهات دانشجویان است، مرکز رفاهی دانشگاه می باشد که در حال حاضر سیستم رزرو آن به دو صورت حضوری و تلفنی صورت می گیرد که این سیستم بسیار قدیمی و سنتی است و امکان سرویس دهی مطلوب را به مشتریان نمی دهد و از مشکلات عدیده این مرکز به شمار می آید.

شرح پیشنهاد و مزایای آن

۱- تهیه، نصب و راه اندازی سیستم رزرو تحت، تقریباً شبیه سیستم موجود اداره تغذیه دانشجویان؛

۲- تهیه کارت های اعتباری به منظور تسهیل در رزرو و خرید؛

۳- استفاده از نیروهای جوان و مجرب که البته و خوشبختانه مدیریت جدید بسیار شایسته و لایق می باشد.

مزایا و محاسن

۱- استفاده آسان و مطلوب برای عموم استفاده کنندگان؛

۲- استفاده یکسان و یکنواخت برای عموم استفاده کنندگان؛

۳- استفاده از نیروی انسانی کمتر؛

۴- به کارگیری شیوه پیشرفته حسابداری.

■ طرح ایجاد مراکز فرهنگی، تفریحی و اجتماعی ویژه بازنشستگان دانشگاه

تشریح وضع موجود

پدیده بازنشستگی در اذهان مردم ما، یک پدیده ناخوشایند، مایوس کننده و آغاز یک دوره سراسر بطالت و حزن انگیز و از سویی دوره رکود و رخوت تلقی می شود، اما در سایر نقاط جهان، یک دوره زیبا، شیرین و دلپذیر به حساب می آید و بازنشستگان در همه دنیا یک ثروت ملی و یک نیروی قابل اعتماد و قابل اعتنا تلقی می شوند که بنا به ضرورت های اجتماعی و فرهنگی، وجودشان به عنوان یک مقوم و حالت بخش در کنار سایر اقشار اجتماعی حیاتی است، اما در جامعه ما آنان بلافاصله پس از پایان خدمت به عنوان عنصری غیر قابل اعتنا تلقی می شوند و در انزوا و گوشه گیری دوران را سپری می نمایند، این واقعه یک گناه فرهنگی و اجتماعی است که باید هر چه سریعتر به آن پرداخته شود.



شرح پیشنهاد و مزایای آن

این طرح (طرح ایجاد مراکز فرهنگی، تفریحی، اجتماعی ویژه بازنشستگان دانشگاه در واقع می‌تواند جایی باشد متشکل از بازنشستگان دانشگاه که به عنوان اعضا و کادر اجرایی آن به ایفای نقش بپردازند و با هدف برنامه ریزی برای گذراندن اوقات کارکنان بازنشسته، دستگاه را به صورت محلی و یا عرصه‌های منطقه‌ای و حتی ملی، مدون و قابل اجرا نمایند. تا زمینه ورود کارکنان بازنشسته دولت و دانشگاه (هیأت علمی و کارمند) که به نوعی از بهترین و ناب‌ترین مشاوران و کارآمدترین اقشار فکری جامعه به لحاظ تجربه و آموخته‌ها، تلقی می‌شوند، به عرصه‌های اجتماعی، فرهنگی، رفاهی، آموزشی، ایرانگردی و جهانگردی، میراث فرهنگی و غیره فراهم کند، از سویی برای بازنشستگان زمینه‌هایی ایجاد می‌نماید تا آنان در ادامه عمر با برکت خویش بتوانند از مواهب الهی، طبیعی و فرصتهایی برای ارائه خلاقیت‌ها، ابتکارات، نوآوریها و عرضه یک نقش مثبت و مطلوب و یک تصویر خوشایند از خویش و آینده بهره‌مند شوند. اگر چه طرح مذکور در نگاه اول بزرگ جلوه می‌نماید، اما دستگاه‌های دولتی از جمله دانشگاه ما می‌تواند با اتخاذ روشهایی و در گستره محدودتر (دستگاه مربوطه) ابتدا به شکل مجتمع بازنشستگان و یا پارک بازنشستگان و با استفاده از امکانات در اختیار، آغازگر حرکت باشند، تا ضمن القای این فکر که بازنشستگان می‌باید از منزلت و الایی در نزد جامعه برخوردار باشند، اولاً به آنان نشاط و سرخوشی هدیه کنند، ثانیاً از قابلیت‌های فراوان این قشر تأثیرگذار در حل مشکلات دستگاه یا استان و کشور در ابعاد مختلف بهره‌مند شوند و احساس ناخوشایندی که اکنون از این پدیده (بازنشستگی) در جامعه ما وجود دارد از بین برود و به بازنشستگان شخصیتی قابل عرضه، و اعتنا و ارزشمند بدهند و زیستن غریبانه و مظلومانه آنان را به یک زندگی با معنی، هدفمند و بالنده تبدیل کنند. به دفاع از موضع بازنشستگان دفاع از خودمان است و تلاش برای ورود آنان به عرصه‌های دیگر کار و تلاش به نوعی، یک حق‌شناسی و مروت است.

■ عنوان: ترکیبی

تشریح وضع موجود

فضای سبز زیبا و چشم انداز موجود در پردیس دانشگاه که تأثیر مستقیم و مثبتی بر بیننده دارد آن گونه که شنیده شده هزینه بالایی را بر دانشگاه تحمیل کرده است. ایجاد، توسعه، آرایش، پیرایش، بسترسازی، آبیاری و مراقبت مداوم این فضا با توجه به امراض و آفات گیاهی هر ساله هزینه سنگینی را می‌طلبد که ادامه این روند برای دانشگاه در نهایت مقدر نخواهد بود.



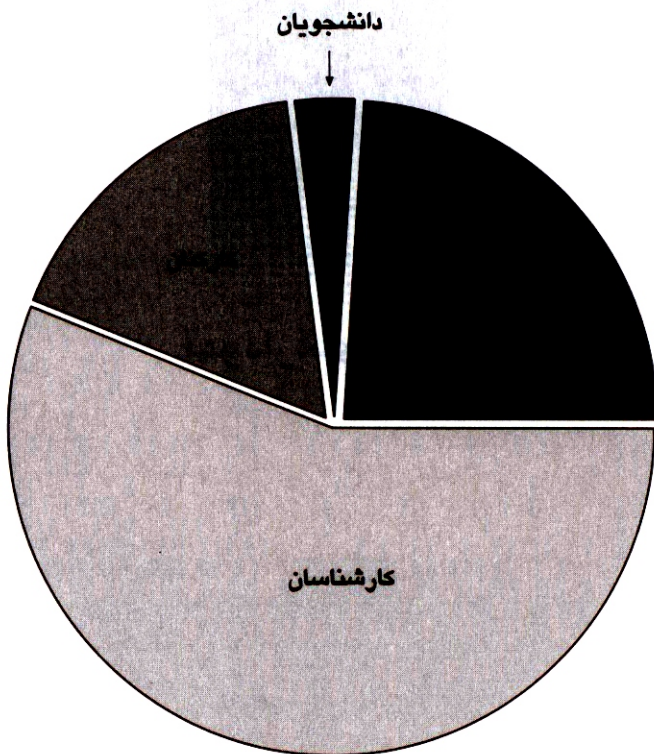
شرح پیشنهاد و مزایای آن

گرچه افراد متخصص تجربی و علمی عملیاتی انجام داده و یا پیشنهادها و طرح‌هایی را به مسوولین فضای سبز ارائه کرده‌اند اما بهره‌گیری از امکانات موجود در دانشگاه به لحاظ علمی و مشکلات آبی با توجه به بحران آب، ضروری به نظر می‌رسد. برای این کار پیشنهاد می‌شود همکاری نزدیکی با گروه باغبانی دانشکده کشاورزی و پژوهشکده علوم گیاهی به عمل آید تا کمیته تخصصی فضای سبز دانشگاه بتواند با پیش بینی مسائل زیست محیطی برنامه‌ریزی و آینده‌نگری علمی تر و ژرفتری را به عمل آورد، بطوری که با کاشت گیاهان مقاوم به خشکی که از محیط طبیعی استان تأمین می‌شود دانشگاه می‌تواند خود الگوی مناسبی برای فضای سبز غیر منطقی و غیر علمی شهری بشود. در این صورت تجارب کسب شده می‌تواند برای دانشگاه درآمدها نیز باشد.



فصل سوم

نمودارهای آماری

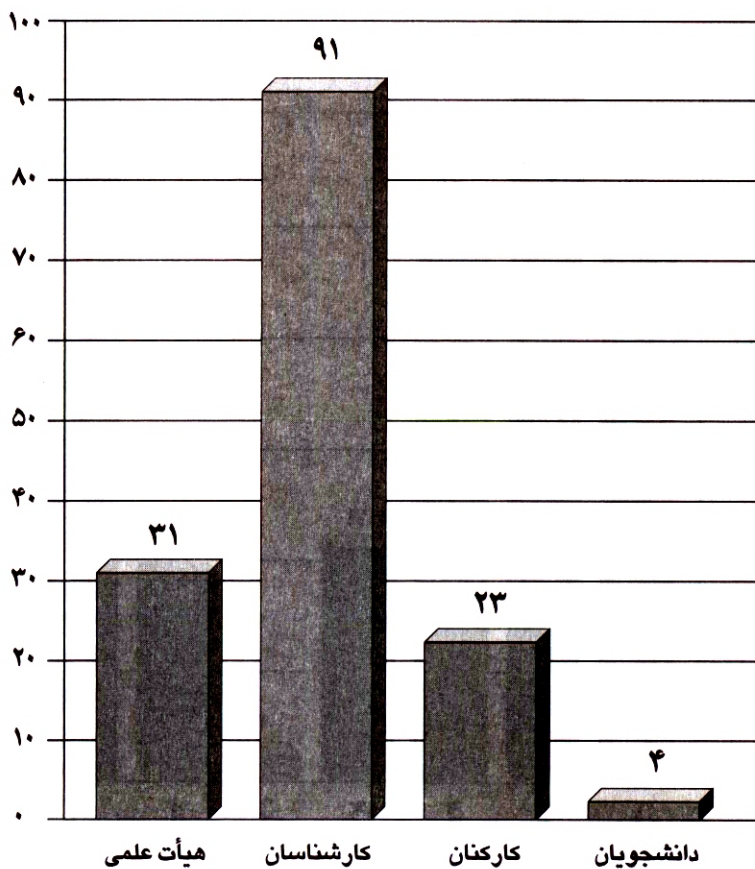


نمودار درصد مشارکت دانشگاهیان

- هیأت علمی ۲۴٪
- کارشناسان ۵۶٪
- کارکنان ۱۷٪
- دانشجویان ۳٪



نمودار تعداد پیشنهادهای ارائه شده در جامعه دانشگاهی



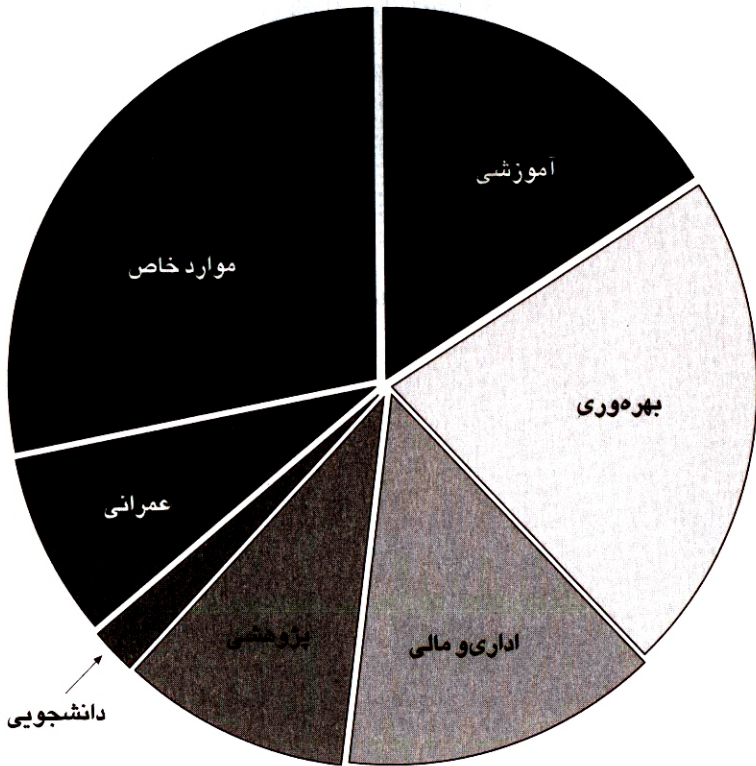


نمودار موضوعی تعداد پیشنهاد در جامعه دانشگاهی





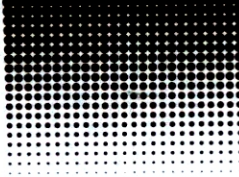
نمودار درصد موضوعی آرایه پیشنهاد در جامعه دانشگاهی



- ۱۶٪ آموزشی
- ۲۲٪ بهره‌وری
- ۱۴٪ اداری و مالی
- ۱۰٪ پژوهشی
- ۲٪ دانشجویی
- ۸٪ عمرانی
- ۲۸٪ موارد خاص



فصل چهارم



پیوست‌ها



پیشنهاد دهندگان برگزیده

اعضای هیأت علمی

جناب آقای دکتر محمدرضا هاشمی	۱۱۵۵	◁	شماره فرم پیشنهاد
جناب آقای دکتر علی مقیمی	۱۰۰۶	◁	شماره فرم پیشنهاد
جناب آقای دکتر مسعود فریدونی	۱۰۳۳	◁	شماره فرم پیشنهاد
فاقد نام پیشنهاد دهنده	۲۹۰۱	◁	شماره فرم پیشنهاد
جناب آقای دکتر محمدرضا سهندی طرقی	۲۰۹۵	◁	شماره فرم پیشنهاد
فاقد نام پیشنهاد دهنده	۱۱۳۳	◁	شماره فرم پیشنهاد
جناب آقای بهروز مهرازم	۳۹۴۸	◁	شماره فرم پیشنهاد
فاقد نام پیشنهاد دهنده	۲۱۶۳	◁	شماره فرم پیشنهاد
جناب آقای محمد علی قره	۱۰۲۹	◁	شماره فرم پیشنهاد

کارشناسان و کارکنان

جناب آقای سید محمد علوی	۳۹۹۴	◁	شماره فرم پیشنهاد
جناب آقای محمد آمار	۱۲۲۸	◁	شماره فرم پیشنهاد
جناب آقای علیرضا صفری	۳۰۰۱	◁	شماره فرم پیشنهاد
فاقد نام پیشنهاد دهنده	۳۶۴۱	◁	شماره فرم پیشنهاد
جناب آقای رحیم شالیان	۲۹۱۷	◁	شماره فرم پیشنهاد
جناب آقای محمد مهدی قندی	۳۹۶۱	◁	شماره فرم پیشنهاد
فاقد نام پیشنهاد دهنده	۳۹۶۳	◁	شماره فرم پیشنهاد
فاقد نام پیشنهاد دهنده	۳۹۶۴	◁	شماره فرم پیشنهاد
جناب آقای جعفر جلیلی رحمتی	۲۹۰۹	◁	شماره فرم پیشنهاد
جناب آقای داوود اسدیان	۲۹۰۶	◁	شماره فرم پیشنهاد
سرکار خانم محبوبه بنی هاشمی	۳۷۷۰	◁	شماره فرم پیشنهاد
جناب آقای محمدرضا جوهرچی	۱۳۴۷	◁	شماره فرم پیشنهاد
فاقد نام پیشنهاد دهنده	۱۵۱۴	◁	شماره فرم پیشنهاد
فاقد نام پیشنهاد دهنده	۱۵۲۳	◁	شماره فرم پیشنهاد
فاقد نام پیشنهاد دهنده	۳۹۶۶	◁	شماره فرم پیشنهاد



ردیف	موضوع	عناوین تعدادی از پیشنهادهای برتر
۱	آموزشی	- ایجاد هماهنگی در برگزاری آزمون ورودی و آموزش‌های دوره‌های دکتری - برگزاری کارگاه‌های آموزشی با هدف آشنایی اعضای هیأت علمی با فنون و مهارت‌های شغلی
۲	پژوهشی	- نظام مدیریت پژوهشی فراگیر از طریق ایجاد هسته‌های پژوهشی دانشگاه - نظام جامع پژوهشی دانشگاه
۳	اداری و مالی	- مستقل نبودن دانشکده‌ها در امور مالی - اشغال پست‌های دو ستاره
۴	بهره‌وری و تحول اداری	- سنجش عملکرد مدیران غیر آموزشی توسط زیردستان - جابه‌جایی نیروهای اداری از پستی به پست دیگر هر چند سال یک بار
۵	عمرانی	- ایجاد دریاچه مصنوعی در دانشگاه - هماهنگ نمودن میزان اعتبار و تخصیص با روند پیشرفت طرح‌های عمرانی
۶	موارد خاص	- نحوه سرویس دهی مرکز رفاهی دانشگاه - طرح ایجاد مراکز فرهنگی، رفاهی، اجتماعی ویژه بازنشستگان