

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



وزارت علوم، تحقیقات و فناوری  
مرکز تحقیقات سیاست علمی کشور

## طرح پژوهشی

تحلیلی آسیب شناسانه از ترجمان اسناد فرادستی ایران در سه حوزه  
جذب، ارتقاء و جبران خدمات اعضای هیئت علمی

مجری:

سحر کوثری

تابستان ۱۴۰۱

طرح پژوهشی «تحلیلی آسیب‌شناسانه از ترجمان اسناد فرادستی ایران در سه حوزه جذب، ارتقاء و جبران خدمات اعضای هیئت‌علمی»، پیرو قرارداد شماره ۱۰۴/ص/۱۴۰۱ مورخ ۱۴۰۱/۰۱/۱۵ میان مرکز تحقیقات سیاست علمی کشور (کارفرما) و دکتر سحر کوثری (مجری) اجرا شده است. گزارش حاضر جلد نهایی از مستندات این طرح است.

مجری طرح: دکتر خسرو پیری

نشانی: تهران، خیابان ملاصدرا، خیابان شیرازی جنوبی، خیابان استاد قانعی راد (سهیل سابق) پلاک ۹ مرکز تحقیقات سیاست علمی کشور

صندوق پستی: ۱۳۱۴۵-۵۵۴

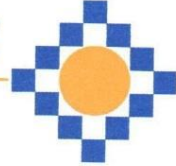
تلفن: ۰۲۱-۸۸۰۳۶۱۴۴

دورنگار: ۰۲۱-۸۸۰۶۱۷۴۷

وب گاه: [www.nrisp.ac.ir](http://www.nrisp.ac.ir)

صحت مندرجات این گزارش برعهده مدیر طرح پژوهشی است.

بهره برداری از محتوای گزارش، با ذکر منبع مجاز است.



تاریخ:  
شماره:  
پیوست:

### فرم اختتام طرح پژوهشی

عنوان: ارائه چارچوب تحول مدیریت نیروی انسانی برای انواع مؤسسات پژوهشی در سه حوزه جذب، ارتقاء و جبران خدمات اعضای هیأت علمی، همسو با چارچوب مأموریت‌گرایی	
مجری پروژه: سرکار خانم دکتر سحر کوثری	
همکاران اصلی: جناب آقای دکتر محسن نظرزاده زارع	
شماره قرارداد و تاریخ: ۱۴۰۱/۰۱/۱۵ - ۱۴۰۱/۰۱/۱۵	طرف قرارداد: سرکار خانم دکتر سحر کوثری
تاریخ پایان قرارداد: ۱۴۰۱/۰۵/۱۵	تاریخ تحویل گزارش نهایی: ۱۴۰۱/۰۵/۱۴
گزارش نهایی طرح از لحاظ محتوای علمی مورد تأیید اینجانب شهره نصری می‌باشد.	
ناظر طرح	نام و نام خانوادگی: شهره نصری تاریخ و امضاء:  ۱۴۰۱/۰۱/۲۶
کتابخانه	گزارش نهایی طرح از لحاظ انطباق با شیوه نامه نگارش مورد تأیید می‌باشد. مسئول کتابخانه: تاریخ و امضاء: ۱۴۰۲/۰۱/۲۷
شورای مرکز	گزارش نهایی طرح در جلسه شماره ۱۳۲ مورخ ۱۴۰۱/۱۲/۲۲ شورای مرکز بررسی و خاتمه آن مورد تأیید قرار گرفت. معاون پژوهشی/ادبیر شورای مرکز: تاریخ و امضاء:  ۱۴۰۱/۱۲/۲۲

## مدیر طرح پژوهشی

دکتر سحر کوثری؛ استادیار گروه سیاست علم و فناوری؛ مرکز تحقیقات سیاست علمی کشور

## همکاران اصلی

محسن نظرزاده زارع؛ استادیار گروه علوم تربیتی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه ملایر

## خلاصه برای مدیران

نیروی انسانی هسته اصلی مؤسسه‌های پژوهشی را تشکیل می‌دهد؛ لذا سازوکارهای لازم برای جذب، نگهداری و ارتقاء آنها در این مؤسسات بسیار ضروری است. جهت‌گیری‌های جذب، ارتقاء و جبران خدمت انواع پژوهشگران و به طور خاص پژوهشگران تمام‌وقت (اعضای هیئت‌علمی) بایستی بر اساس انواع مؤسسات پژوهشی و مأموریت‌های تعیین شده برای آنها در نظر گرفته شود. با این حال این مهم سازوکارهای مأموریت‌محور مدیریت نیروی انسانی در مؤسسه‌های پژوهشی چه در سطح کلان (نظیر وزارت عتف و شورای عالی انقلاب فرهنگی) و چه در سطح مؤسسه کمتر مورد توجه بوده است و لذا به مانعی برای تحقق مأموریت‌گرایی مؤسسه‌های پژوهشی تبدیل شده است.

به این منظور با این فرض که برخی موانع مأموریت‌گرایی مؤسسه‌های پژوهشی به ویژه در حوزه نیروی انسانی ریشه در اسناد بالادستی دارد، به آسیب‌شناسی اسناد بالادستی<sup>1</sup> در سه حوزه جذب، ارتقاء و جبران خدمات پرداخته شد. به طور خلاصه برخی از مهم‌ترین چالش‌های اسناد در حوزه جذب ناظر بر موارد ذیل بوده‌اند:

---

نظیر اسناد ذیل:<sup>1</sup>

- آیین‌نامه استخدامی اعضای هیئت‌علمی آموزشی و پژوهشی
- قانون برنامه پنج‌ساله ششم توسعه
- آیین‌نامه ارتقاء مرتبه اعضای هیئت‌علمی آموزشی و پژوهشی
- آیین‌نامه استخدامی اعضای هیئت‌علمی آموزشی و پژوهشی
- شیوه‌نامه اجرایی آیین‌نامه ارتقاء مرتبه اعضای هیئت‌علمی آموزشی و پژوهشی
- آیین‌نامه تشکیل هیئت عالی جذب اعضای هیئت‌علمی دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی

- عدم بیان ملاک‌ها و معیارهای شایستگی ویژه متقاضیان جذب در هریک از انواع مؤسسه‌های پژوهشی متناسب با مأموریت آنها؛
- قرار ندادن امتیاز جبرانی برای متقاضیان جذب انواع مؤسسه‌های پژوهشی با امتیازی بالاتر از سقف تعیین شده برای جبران کسری امتیاز در سایر شاخص‌ها؛
- در نظر گرفتن امتیازات یکسان برای اختراعات، نوآوری‌ها و سایر دستاوردهای برجسته متقاضیان جذب؛
- مشخص نکردن نسبتی برای تعداد هیئت علمی پیمانی متقاضی جذب به کل هیئت علمی تمام وقت در مؤسسه‌های پژوهشی؛

برخی از مهم‌ترین چالش‌های اسناد در حوزه ارتقاء به طور خلاصه ناظر بر موارد ذیل بوده‌اند:

- یکسان در نظر گرفته شدن الزامات مرتبط با تبدیل وضعیت اعضای هیئت علمی بدون توجه به تفاوت در مأموریت‌های انواع مؤسسه‌های پژوهشی؛
- عدم توجه در به کارگیری اعضای پژوهشی تمام وقت به شیوه نیمه‌حضوری در مؤسسه‌های پژوهشی با توجه به مأموریت آنها؛
- ابهام در محاسبه امتیاز فرهنگی و امتیاز پژوهشی برای اعضای پژوهشی شاغل در مؤسسه‌های با مأموریت و رویکرد اسلامی مانند پژوهشگاه حوزه و دانشگاه و پژوهشگاه حکمت و فلسفه؛
- عدم در نظر گرفتن امتیاز ویژه برای انتشار مقالاتی با موضوعات میان‌رشته‌ای و فرارشته‌ای همسو با مأموریت مؤسسه‌های پژوهشی؛
- عدم در نظر گرفتن امتیازهای ویژه برای چاپ مقالات با نمایه جی سی آر، اسکوپوس و آی اس آی، برای اعضای پژوهشی حوزه‌های علوم انسانی، رفتاری و حوزوی شاغل در مؤسسات علمی- بنیادی و سیاست پژوه؛
- فقدان شاخص‌های مرتبط با ارزیابی کیفیت انتشارات (به عنوان مثال مقالات پراستناد و یا مقالات مروری منتشر شده در مجلات معتبر) و تمرکز بر ارزیابی کمی؛
- عدم اختصاص امتیاز، امتیاز ویژه یا وزن بیشتر به برخی از برون‌دادهای اصلی مؤسسه‌های پژوهشی همسو با مأموریت‌های مؤسسه (نظیر گزارش‌های سیاستی، حضور در رسانه، ارائه



مشاوره به نهادهای سیاست‌گذار، اجرایی و یا صنعتی، برگزاری نشست یا میزهای تخصصی، و ...؛

- عدم در نظر گرفتن امتیازهای تبدیل وضعیت مربیان و استادیاران پژوهشی بر اساس مأموریت هریک از انواع مؤسسه‌های پژوهشی؛
- عدم در نظر گرفتن تفاوت رشته‌ای در محاسبه درصد امتیازهای مورد نیاز برای تبدیل وضعیت اعضای هیئت علمی پژوهشی.

مهم‌ترین چالش‌های اسناد در حوزه جبران خدمات به طور خلاصه ناظر بر موارد ذیل بوده‌اند:

- عدم در نظر گرفتن تفاوت در ساعات حضور اعضای پژوهشی با آموزشی با توجه به مأموریت و کارکرد هریک از انواع مؤسسه‌های پژوهشی؛
- اشاره صرف به وظایف اعضای پژوهشی در قالب شناسایی مسائل و چالش‌ها بدون در نظر گرفتن مأموریت و کارکرد هریک از انواع مؤسسه‌های پژوهشی؛
- عدم در نظر گرفتن فوق‌العاده ویژه‌ای تحت عنوان فوق‌العاده دستاوردهای برجسته پژوهشی مطابق با ضوابط موظفی اعضای هیئت علمی در هریک از انواع مؤسسه‌های پژوهشی همسو با مأموریت مؤسسه؛
- عدم توجه به دستاوردهای برجسته اعضای پژوهشی نظیر طرح‌های ملی اثرگذار، اختراعات و یا حل یک مسئله یا چالش ملی در قالب اعطای پایه‌های تشویقی.

در ادامه ضمن اشاره به الگوی مفهومی مشترک حاکم بر انواع مؤسسه‌های پژوهشی دولتی (مورد اشاره در چارچوب تعیین مأموریت)، الزامات مرتبط برای هریک از انواع مذکور، در الگوهای مجزایی ارائه شد. در نهایت چهار سناریو به شرح ذیل برای برون‌رفت از وضعیت فعلی مدیریت نیروی انسانی با تمرکز بر اعضای هیئت علمی ارائه شد:

در سناریوی اول، با رویکردی حداقلی، استفاده از ظرفیت آیین‌نامه‌های فعلی متناسب با مأموریت هریک از انواع مؤسسه‌های پژوهشی در سه حوزه جذب، ارتقاء و جبران خدمات پیشنهاد شده است؛ مهم‌ترین ملاحظات مورد اشاره به شرح ذیل ارائه شدند:

- در حوزه جذب، مطابق با مصوبه «اهداف، وظایف و ترکیب هیئت‌های مرکزی و اجرایی جذب هیئت علمی دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی و پژوهشی» هیئت عالی جذب، پیشنهاداتی برای مدنظر قرار گرفتن توسط کمیته علمی جذب در خصوص فرم‌های ارزیابی

متقاضیان جذب مبنی بر توجه به مأموریت‌های مؤسسه و درک و شناخت درستی از آن توسط متقاضی جذب، ارائه شد؛

- در حوزه ارتقاء، برای استفاده از ظرفیت ماده ۵ آئین‌نامه ارتقاء اعضای هیئت‌علمی در مؤسسه‌های دارای هیئت ممیزه مستقل و معین، پیشنهادهایی برای تنظیم قوانین و مقررات مرتبط با مأموریت‌های مؤسسه ارائه شده است. علاوه بر این، مطابق با بند ج ماده ۱۲ قانون حداکثر استفاده از توان تولیدی و خدماتی کشور و حمایت از کالای ایرانی، امتیاز طرح، مقالات و پایان‌نامه‌های منتج به حل مسئله، قابلیت جایگزینی با امتیاز فعالیت‌های پژوهشی و فناوری مندرج در جداول شماره (۶) آیین‌نامه جاری ارتقای مرتبه اعضای هیئت‌علمی و جداول مشابه در آیین‌نامه‌های بعدی تا سقف امتیازات مکتسبه را خواهد داشت. نهایتاً مطابق با بند الف ماده ۷ قانون تشکیل هیئت‌های امناء دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی و پژوهشی، مؤسسه‌های پژوهشی می‌توانند برای تحقق مأموریت‌گرایی خود، شیوه‌نامه‌های ترفیع و موظفی را با تأیید هیئت‌امنای ذی‌ربط اصلاح شود؛

- در حوزه جبران خدمات، پتانسیل‌های ماده ۱۲۲ آیین‌نامه استخدامی اعضای هیئت‌علمی دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی، پژوهشی و فناوری، بند ی/ل ماده ۷ قانون تشکیل هیئت‌های امناء دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی و پژوهشی، و بند ۲-۱ ماده ۲ و ماده ۴ آیین‌نامه پژوهانه اعضای هیئت‌علمی دانشگاه‌ها، مؤسسات و آموزش عالی مورد اشاره قرار گرفت.

در سناریوی دوم، با رویکردی واقع‌بینانه، اصلاح آیین‌نامه‌های فعلی متناسب با مأموریت هر یک از انواع مؤسسه‌های پژوهشی در سه حوزه جذب، ارتقاء و جبران خدمات پیشنهاد شده است؛ مهم‌ترین ملاحظات مورد اشاره به شرح ذیل ارائه شدند:

- در حوزه جذب، مطابق با مصوبه «اهداف، وظایف و ترکیب هیئت‌های مرکزی و اجرایی جذب هیئت‌علمی دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی و پژوهشی» هیئت عالی جذب، تنظیم فرم‌های ارزیابی برای هر یک از انواع مؤسسه‌های پژوهشی متناسب با مأموریت‌شان جهت ارائه به هیئت مرکزی به‌منظور بررسی و تصویب در مراجع ذی‌ربط پیشنهاد شده است؛

- در حوزه ارتقاء، راهکارها و پیشنهادهایی برای اصلاح جدول امتیازات «اصول حاکم بر آیین‌نامه ارتقای اعضای هیئت‌علمی دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی، پژوهشی و فناوری» مصوب شورای عالی انقلاب فرهنگی متناسب با مأموریت مؤسسه که ممکن است هیچ حداقل امتیازی (مورد تأکید در اصول حاکم) برای هیچ بندی لحاظ نشود، ارائه شده است. متقابلاً ابزار امتیاز جبرانی، ابزار امتیاز وتویی، ابزار امتیاز ترکیبی، ابزار سقف امتیاز، ابزار امتیاز ویژه جهت اصلاح آیین‌نامه پیشنهاد شده است؛

- در حوزه جبران خدمات، برای ماده ۱۲۲ آیین‌نامه استخدامی اعضای هیئت‌علمی دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی، پژوهشی و فناوری، تنظیم مفاد جبران خدمات برای هر طبقه از مؤسسه‌های پژوهشی اعم از پایه استحقاقی و تشویقی (ماده ۵۲، ماده ۵۳) و اصلاح ضریب پایه حقوق و فوق‌العاده‌های حقوق (ماده ۲۹، ماده ۳۰) متناسب با مأموریت هریک از انواع مؤسسه‌های پژوهشی پیشنهاد شده است.

در سناریوی سوم، با رویکردی ایده‌آل‌گرا، تنظیم آیین‌نامه‌هایی مجزا متناسب با مأموریت هریک از انواع مؤسسه‌های پژوهشی در سه حوزه جذب، ارتقاء و جبران خدمات پیشنهاد شده است؛ مهم‌ترین ملاحظات مورد اشاره به شرح ذیل ارائه شدند:

- در حوزه جذب، با تأکید بر لزوم اصلاح بند ۳ ماده ۳ آیین‌نامه «تشکیل هیئت عالی جذب اعضای هیئت‌علمی دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی کشور»، تعیین ضوابط مربوط به ارزیابی متقاضیان جذب هیئت‌علمی به صورت مستقل و متناسب با مأموریت انواع مؤسسه‌های پژوهشی پیشنهاد شد. علاوه بر این تکمیل اختیارات هیئت‌های امنای به لحاظ استقلال مالی اداری و استخدامی ذیل ماده (۱) قانون احکام دائمی برنامه‌های توسعه کشور پیشنهاد شد؛

- در حوزه ارتقاء، پیشنهاد شد که شورای عالی انقلاب فرهنگی با تأکید بر مأموریت‌گرایی انواع مؤسسه‌های پژوهشی، ضمن اصلاح «اصول حاکم بر ارتقای اعضای هیئت‌علمی» در سطح کلان نظام آموزش عالی و همچنین «قانون تشکیل هیئت‌های امنای دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی و پژوهشی» و اضافه کردن «تعیین ضوابط مربوط به ارزیابی خبره-محور اعضای هیئت‌علمی به منظور ارتقای آنان به مرتبه‌های علمی بالاتر» به وظایف هیئت‌امنا، اختیار تدوین و تصویب آیین‌نامه را به مؤسسه‌های پژوهشی واگذار کند؛

- در حوزه جبران خدمات، پیشنهاد تبدیل شدن مؤسسه‌های پژوهشی از مراکز دولتی به مؤسسه عمومی مستقل<sup>۲</sup> در قانون مدیریت خدمات کشوری و همچنین استقلال مؤسسات پژوهشی در امور مالی، اداری و استخدامی در احکام پیشنهادی برنامه هفتم توسعه پیشنهاد شد. بر این اساس این مؤسسه‌ها قادر خواهند بود در مسائل مرتبط با مأموریت‌هایشان از استقلال لازم برخوردار باشند.

در سناریوی چهارم، با رویکردی آینده‌نگرانه و با تأکید بر اینکه اساساً ماهیت و فعالیت‌های حکمرانی و مدیریت مؤسسات‌های پژوهشی با ظهور پدیده متاورس شکل دیگری به خود خواهد گرفت، توجه آینده‌نگرانه به تغییر در فلسفه وجودی مؤسسات‌های و حکمرانی آنها پیشنهاد شد.

---

<sup>۲</sup> مؤسسه عمومی مستقل به سازمان‌هایی اطلاق می‌شود که دارای شخصیت حقوقی جدا از دولت‌اند و به صورت یک واحد سازمانی مستقل، خدمت عمومی معینی را زیر نظر خود اداره می‌کنند.

## چکیده:

مأموریت و کارکردهای هریک از مؤسسات پژوهشی متفاوت است و یکی از چالش‌هایی که مؤسسات پژوهشی با آن مواجه هستند، یکسان بودن فرایند جذب، ارتقا و جبران خدمات اعضای هیئت علمی آن‌ها بدون توجه به مأموریت هریک از مراکز است؛ بنابراین وجود یک استاندارد مشترک برای ارزیابی همه اعضای هیئت علمی دور از واقعیت است و می‌تواند باعث کاهش کیفیت دستاوردهای مؤسسات شود. براین اساس، هدف پژوهش حاضر تدوین الگویی برای جذب، ارتقا و جبران خدمت اعضای هیئت علمی متناسب با چارچوب مأموریت‌گرایی هر یک از مؤسسات پژوهشی بود. برای دستیابی به این هدف، از روش پژوهش پیمایش کیفی از نوع قیاسی استفاده شد. جامعه پژوهش شامل همه اعضای هیئت علمی شاغل در مؤسسات پژوهشی کشور بودند که از میان آن‌ها تعداد ۵۰ نفر به عنوان نمونه انتخاب شد. ابزار مورد استفاده در این پژوهش پرسشنامه باز پاسخ بود و برای تجزیه و تحلیل داده‌ها نیز از روش تحلیل محتوای قیاسی استفاده شد. برای اعتباریابی الگوهای بدست آمده از روش گروه کانونی استفاده شد و به همین منظور تعداد ۱۱ نفر از خبرگان و متخصصین حوزه‌های جذب و ارتقاء در هریک از مؤسسات پنجگانه به‌عنوان مشارکت‌کننده در گروه کانونی انتخاب شدند. یافته‌های پژوهش نشان داد که برخی از شاخص‌ها و مؤلفه‌های احصاء شده در هریک از الگوهای پنجگانه مشترک هستند و براین اساس، الگوی مفهومی مشترکی برای همه مؤسسات بدست آمد، علاوه بر این، برای هریک از مراکز پنجگانه نیز الگویی متناسب با ویژگی‌ها و مأموریت آن مرکز بدست آمد. در نهایت براساس یافته‌ها نیز چهار سناریو برای تحقق مأموریت‌گرایی در مؤسسات پژوهشی ارائه شد.

**کلیدواژه‌ها:** طراحی الگو، جذب، ارتقا، جبران خدمت، مؤسسات پژوهشی، رویکرد سناریویی.

## فهرست مطالب

فصل اول: مطالعه تطبیقی معیارهای جذب و ارتقاء و جبران خدمت اعضای هیئت علمی در مؤسسات پژوهشی همسو با چارچوب مأموریت‌گرایی .....	۱
۱-۱- مقدمه .....	۲
۲-۱- روش‌شناسی پژوهش .....	۸
۳-۱- یافته‌های پژوهش .....	۱۰
۱-۳-۱- انواع کارکنان در مؤسسات پژوهشی .....	۱۱
۲-۳-۱- مؤسسات پژوهشی علم محور .....	۱۵
۱-۲-۳-۱- جامعه ماکس پلانک .....	۱۵
۲-۲-۳-۱- مرکز پژوهشی زیست محیطی هلمهولتز .....	۲۲
۳-۳-۱- مؤسسات پژوهشی فناوری محور .....	۲۶
۱-۳-۳-۱- آژانس پروژه‌های پژوهشی پیشرفته دفاعی (دارپا) .....	۲۶
۲-۳-۳-۱- مؤسسه پیترو دوهرتی .....	۲۹
۴-۳-۱- مؤسسات پژوهشی مسئله یا جامعه محور .....	۳۰
۱-۴-۳-۱- مؤسسه پژوهشی زلزله .....	۳۱
۲-۴-۳-۱- مؤسسه پژوهشی پیشگیری از بلایا .....	۳۲
۵-۳-۱- مراکز سیاست پژوه و اتاق فکر .....	۳۳
۱-۵-۳-۱- مؤسسه ارزیابی و برنامه‌ریزی علم و فناوری کره .....	۳۳
۲-۵-۳-۱- مؤسسه ملی سیاستگذاری علم و فناوری .....	۳۵
۶-۳-۱- مؤسسات پژوهش و فناوری .....	۳۷
۱-۶-۳-۱- سازمان تحقیقات علمی کاربردی هلند .....	۳۷
۲-۶-۳-۱- مؤسسه فراونهوفر .....	۴۰

۴۲.....	۱-۴- جمع بندی
۵۱.....	۱-۵- منابع
	فصل دوم: تحلیلی آسیب شناسانه از ترجمان اسناد فرادستی ایران در سه حوزه جذب، ارتقاء و جبران خدمات اعضای هیئت علمی پژوهشی همسو با چارچوب مأموریت گرایی
۵۳.....	
۵۴.....	۲-۱- مقدمه
۵۹.....	۲-۲- روش شناسی پژوهش
۶۰.....	۲-۳- یافته های پژوهش
۷۱.....	۲-۴- بحث و نتیجه گیری
۷۲.....	۲-۴-۱- پیشنهادهای سیاستی در زمینه نظام جذب و استخدام اعضای هیئت علمی پژوهشی
۷۳.....	۲-۴-۲- پیشنهادهای سیاستی در زمینه نظام ارتقاء اعضای هیئت علمی پژوهشی
۷۴.....	۲-۴-۳- پیشنهادهای سیاستی در زمینه نظام جبران خدمات اعضای هیئت علمی پژوهشی
۷۵.....	۲-۵- منابع
	فصل سوم: طراحی الگوی جذب، ارتقاء و جبران خدمت اعضای هیئت علمی مؤسسات پژوهشی بر اساس چارچوب مأموریت گرایی
۷۷.....	
۷۸.....	۳-۱- مقدمه
۷۹.....	۳-۲- روش شناسی پژوهش
۸۶.....	۳-۳- یافته های پژوهش
	۳-۴- جمع بندی الگوهای به دست آمده و ارائه الگوی مفهومی مشترک برای همه مؤسسات پژوهشی
۱۸۷.....	
۱۹۱.....	۳-۵- منابع
	فصل چهارم: اعتباریابی الگوی جذب، ارتقاء و جبران خدمات اعضای هیئت علمی در مؤسسات پژوهشی بر اساس مأموریت گرایی و ارائه توصیه های سیاستی و پیشنهادهای عملیاتی برای اصلاح اسناد و آئین نامه های مربوطه با اخذ نظرات ذی نفعان
۱۹۲.....	
۱۹۳.....	۴-۱- مقدمه
۱۹۴.....	۴-۲- روش شناسی پژوهش
۱۹۸.....	۴-۳- یافته های فاز چهارم طرح

- ۴-۴- بحث و نتیجه‌گیری ..... ۲۱۰
- ۴-۵- ارائه توصیه‌های سیاستی و پیشنهادهای عملیاتی برای اصلاح اسناد و آئین‌نامه‌های  
مربوطه ..... ۲۱۷
- ۴-۶- منابع ..... ۲۱۷



## فهرست جداول

جدول ۱-۱- مؤسسات خارجی منتخب و عناوین به کار رفته در هر مؤسسه برای کارکنان پژوهشی	۱۳
جدول ۱-۲- خلاصه موارد مربوط به جذب و ارتقاء نیروی انسانی در مؤسسه ماکس پلانک ...	۲۱
جدول ۱-۳- دپارتمان بیو انرژی از واحد پژوهشی محیط زیست و جامعه در هلمهولتز .....	۲۳
جدول ۱-۴- دپارتمان شیمی تجزیه از واحد پژوهشی مواد شیمیایی در محیط زیست در هلمهولتز	۲۴
جدول ۱-۵- خلاصه موارد مربوط به جذب و ارتقاء نیروی انسانی در مؤسسه هلمهولتز .....	۲۵
جدول ۱-۶- خلاصه موارد مربوط به جذب و ارتقاء نیروی انسانی در مؤسسه دارپا .....	۲۹
جدول ۱-۷- خلاصه موارد مربوط به جذب و ارتقاء نیروی انسانی در مؤسسه پیتر دوهرتی .....	۳۰
جدول ۱-۸- خلاصه موارد مربوط به جذب و ارتقاء نیروی انسانی در مؤسسه پژوهشی زلزله ..	۳۱
جدول ۱-۹- خلاصه موارد مربوط به جذب و ارتقاء نیروی انسانی در مؤسسه پژوهشی پیشگیری	از بلایا.....
جدول ۱-۱۰- خلاصه موارد مربوط به جذب و ارتقاء نیروی انسانی در مؤسسه ارزیابی و برنامه-	ریزی علم و فناوری کره.....
جدول ۱-۱۱- خلاصه موارد مربوط به جذب و ارتقاء نیروی انسانی در مؤسسه سیاستگذاری علم	و فناوری .....
جدول ۱-۱۲- خلاصه موارد مربوط به جذب و ارتقاء نیروی انسانی در مؤسسه سازمان تحقیقات	کاربردی هلند.....
جدول ۱-۱۳- خلاصه موارد مربوط به جذب و ارتقاء نیروی انسانی در مؤسسه فراونهورفر.....	۴۲
جدول ۱-۱۴- خلاصه نتایج بررسی تطبیقی مؤسسات پژوهشی منتخب در خصوص جذب و ارتقاء	و جبران خدمت نیروی انسانی پژوهشی.....
۴۴	

جدول ۱-۲- اسناد فرادستی مورد بررسی در حوزه ۶-های جذب، ارتقاء و جبران خدمت.....	۶۰
جدول ۲-۲- چالش‌های نظام جذب، ارتقاء و جبران خدمات اعضای هیئت علمی پژوهشی در اسناد فرادستی .....	۶۰
جدول ۱-۳- مشخصات مشارکت‌کنندگان در پژوهش .....	۸۰
جدول ۲-۳- سؤال‌های پرسشنامه باز پاسخ .....	۸۵
جدول ۳-۳- مفاهیم استخراج یافته در تحلیل محتوای پاسخ مشارکت‌کنندگان.....	۸۷
جدول ۴-۳- کدهای باز، مقوله‌های فرعی و اصلی مربوط به الگوی جذب، ارتقاء و جبران خدمات اعضای هیئت علمی در مؤسسات پژوهشی علمی- بنیادی.....	۱۰۲
جدول ۵-۳- مفاهیم استخراج یافته در تحلیل محتوای پاسخ مشارکت‌کنندگان.....	۱۰۴
جدول ۶-۳- کدهای باز، مقوله‌های فرعی و اصلی مربوط به الگوی جذب، ارتقاء و جبران خدمات اعضای هیئت علمی در مؤسسات پژوهشی فناورانه و صنعتی.....	۱۲۱
جدول ۷-۳- مفاهیم استخراج یافته در تحلیل محتوای پاسخ مشارکت‌کنندگان.....	۱۲۴
جدول ۸-۳- کدهای باز، مقوله‌های فرعی و اصلی مربوط به الگوی جذب، ارتقاء و جبران خدمات اعضای هیئت علمی در مؤسسات پژوهشی مسئله محور.....	۱۳۹
جدول ۹-۳- مفاهیم استخراج یافته در تحلیل محتوای پاسخ مشارکت‌کنندگان.....	۱۴۲
جدول ۱۰-۳- کدهای باز، مقوله‌های فرعی و اصلی مربوط به الگوی جذب، ارتقاء و جبران خدمات اعضای هیئت علمی در مؤسسات پژوهش و فناوری.....	۱۶۲
جدول ۱۱-۳- مفاهیم استخراج یافته در تحلیل محتوای پاسخ مشارکت‌کنندگان.....	۱۶۶
جدول ۱۲-۳- کدهای باز، مقوله‌های فرعی و اصلی مربوط به الگوی جذب، ارتقاء و جبران خدمات اعضای هیئت علمی در مراکز سیاست پژوه و اتاق‌های فکر.....	۱۸۵
جدول ۱-۴- مشخصات مشارکت‌کنندگان در جلسه گروه کانونی.....	۱۹۵
جدول ۲-۴- پرسشنامه اعتباریابی الگوی مؤسسات سیاست پژوه و اتاق‌های فکر در جلسه کانونی .....	۱۹۶
جدول ۳-۴- مقایسه تقسیم‌بندی پنج‌گانه و دو‌گانه.....	۲۱۲
جدول ۴-۴- روایت سیستماتیک سناریوی یک.....	۲۱۹
جدول ۵-۴- روایت سیستماتیک سناریوی دو.....	۲۲۳
جدول ۶-۴- روایت سیستماتیک سناریوی سه.....	۲۲۵
جدول ۷-۴- مقایسه سناریوها.....	۲۲۹

## فهرست اشکال

- شکل ۱-۱- دسته بندی انواع پژوهش ..... ۴
- شکل ۱-۲- چهارگانه پاستور ..... ۵
- شکل ۱-۳- مکعب پاستور در مورد فعالیت های پژوهشی پژوهشگران ..... ۶
- شکل ۱-۴- چارچوب تعیین مأموریت مؤسسات پژوهشی و جایابی برخی مؤسسات پژوهشی در آن ..... ۷
- شکل ۱-۵- چارت سازمانی در مؤسسه ماکس پلانک ..... ۲۰
- شکل ۱-۶- چارت سازمانی مؤسسه هلمهولتز ..... ۲۳
- شکل ۱-۷- چارت سازمانی مؤسسه ارزیابی و برنامه ریزی علم و فناوری کره ..... ۳۴
- شکل ۱-۸- چارت سازمانی در مؤسسه سیاستگذاری علم و فناوری ..... ۳۶
- شکل ۱-۹- چارت سازمانی سازمان تحقیقات کاربردی هلند ..... ۳۹
- شکل ۳-۱- الگوی مفهومی مشترک مؤسسات پژوهشی براساس چارچوب مأموریت گرایی ..... ۱۹۰
- شکل ۴-۱- الگوی مفهومی مشترک مؤسسات پژوهشی (برگرفته از فاز سوم پژوهش) ..... ۱۹۶
- شکل ۴-۲- الگوی اعتباریابی شده مؤسسات پژوهشی علمی - بنیادی ..... ۲۰۱
- شکل ۴-۳- الگوی اعتباریابی شده مؤسسات پژوهشی فناورانه و صنعتی ..... ۲۰۳
- شکل ۴-۴- الگوی اعتباریابی شده مؤسسات مسئله محور ..... ۲۰۶
- شکل ۴-۵- الگوی اعتباریابی شده مؤسسات پژوهش و فناوری ..... ۲۰۸
- شکل ۴-۶- الگوی اعتباریابی شده مراکز سیاست پژوه و اتاق های فکر ..... ۲۱۰

## **فصل اول:**

**مطالعه تطبیقی معیارهای جذب و ارتقاء و جبران خدمت اعضای هیئت  
علمی در مؤسسات پژوهشی همسو با چارچوب مأموریت‌گرایی**

## ۱-۱- مقدمه

مؤسسات پژوهشی نیز از ارکان اصلی نظام ملی نوآوری و جزو بازیگران بی‌بدیل توسعه اقتصادی محسوب می‌شوند (فرتاش و خیاطیان، ۱۳۹۸). این مؤسسات به عنوان یک زیر سیستم خلق‌کننده دانش، نقش مهمی در جهت‌دهی و تسهیل مسیر کشور در راستای نیل به اقتصاد دانش بنیان دارند. به طوری که ضعف در این زیر سیستم به دلیل کارکرد کلیدی آن در نظام نوآوری، منجر به ناکارآمدی کلیت نظام خواهد شد. (Mreno & Silva, ۲۰۱۹) عموماً مؤسسات پژوهشی به عنوان بازیگرانی تعریف می‌شوند که به توسعه فناوری از طریق پر کردن شکاف بین پژوهش‌های بنیادین و توسعه ای کمک می‌کنند تا از دره مرگ نجات یابند. (Intarakumerd and got o, ۲۰۱۸)

از سویی، اهمیت مأموریت‌گرایی، محدود به دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی نیست و بر اساس تأکید نقشه جامع علمی کشور، مؤسسات پژوهشی نیز مستثنی نیستند. به عبارت دیگر، مؤسسات پژوهشی نیز در کنار دانشگاه‌ها و مکمل آن‌ها، نقش مهمی در توسعه علم و فناوری دارند. با این حال شواهد موجود نشان می‌دهد که شکل‌گیری این مؤسسات در کشورهای در حال توسعه تأثیر چندانی بر نرخ نوآوری و توسعه اقتصادی این کشورها نداشته‌است. بررسی‌های میدانی نظیر مصاحبه با صاحب‌نظران و رؤسای مؤسسات پژوهشی حاکی از آن است که یکی از دلایل محوری که به کمرنگ شدن نقش و کارکرد کلیدی این مؤسسات منجر شده، ابهامات هویتی پیرامون مأموریت‌ها و وظایف هر یک از این مؤسسات و متعاقباً فقدان جایگاه مناسب در نظام نوآوری است. علاوه بر این مسائل مختلفی نظیر موانع ساختاری، حقوقی، قانونی و زیر ساختی، مانع تحقق کارکردهای مورد انتظار از مؤسسات پژوهشی در ایران شده‌است. یکی از موانع قانونی مهم مربوط به آئین نامه ارتقاء اعضای هیئت علمی، این است که تفاوت چندانی میان نحوه ارزیابی و ارتقاء اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها و مؤسسات پژوهشی در نظر گرفته نشده‌است (ردایی و همکاران، ۱۴۰۰).

در نظام ارتقاء مرتبه کنونی، نهادهایی مانند وزارت‌های علوم، تحقیقات و فناوری و بهداشت، درمان و آموزش پزشکی به عنوان پیشنهاد دهندگان آئین‌نامه ارتقاء که مهم‌ترین عنصر نظام ارتقاءست، شناخته می‌شوند و شورای عالی انقلاب فرهنگی نهادی است که مسئولیت تصویب آن

فصل اول: مطالعه تطبیقی معیارهای جذب و ارتقاء و جبران خدمت اعضای هیئت علمی در مؤسسات پژوهشی همسو با چارچوب مأموریت‌گرایی

را بر عهده دارد. در دهه‌های اخیر سیاستگذاران و برنامه‌ریزان نظام آموزش عالی با علم به اهمیت جهت‌دهی به فعالیت‌های اعضای هیئت علمی در راستای دستیابی به اهداف در نظر گرفته شده برای نظام آموزش عالی به دفعات اقدام به بازنگری آیین‌نامه ارتقاء کرده‌اند که برخی از تغییرات آن به میزان قابل توجهی عملکرد اعضای هیئت علمی را تحت تأثیر قرار داده است. یکی از مهمترین پیامدهای این تغییرات توجه بیش از حد اعضای هیئت علمی و پژوهشگران به انتشار مقالات علمی بوده است که موجب شده تمرکز آنان به جای اولویت‌ها و حل مسائل کشور بر انتشار مقاله باشد. همچنین یکسان بودن آیین‌نامه ارتقاء برای دانشگاه‌ها و مؤسسات پژوهشی با مأموریت‌های متفاوت - با تفاوت اندکی در امتیاز مواد پژوهشی و آموزشی - موجب شده است که با وجود تغییرات به وجود آمده، طی دوره‌های اخیر، همچنان آیین‌نامه ارتقاء کارآمدی کافی نداشته باشد؛ که همانا شاهد آن، حل نشدن بسیاری از مسائل در حوزه‌های مختلف اقتصادی اجتماعی، صنعت، کشاورزی و ... است. همچنین کم‌توجهی به اولویت‌ها و رفع نیازهایی است که با عملکرد دانشگاه‌ها و اعضای هیئت علمی ارتباط دارد (مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی، ۱۴۰۰).

همچنین ساختار معیوب منابع انسانی و ابهامات موجود پیرامون جذب نیروی انسانی و پژوهشگر در آن‌ها نیز یکی از موانع زیرساختی عدم تحقق کارکردهای مورد انتظار از این مؤسسات است. کارایی و موفقیت هر سازمانی به نیروی انسانی آن وابسته است، چنانچه سازمانی برای مسئولیت‌ها و وظایفی که برای آن تأسیس شده است نیروی لازم کیفی را نداشته باشد و یا از نیروی کمی بدون انگیزه استفاده کند، به طور جدی با مشکل مواجه خواهد شد. در حوزه آموزش عالی نیز، جذب و به‌کارگیری نیروی متخصص و شایسته، حفظ و نگهداری و ارتقاء زندگی حرفه‌ای اعضای هیئت علمی از عوامل تأثیرگذار بر کارایی و اثر بخشی آموزش عالی محسوب می‌شود و بر نحوه تدریس، آموزش و پژوهش این اعضا تأثیر خواهد داشت.

هر کشوری که برای بسط فرایند توسعه تلاش می‌کند باید به طور جدی به توانمندی علمی و ارتقاء سطح دانش، مهارت و نگرش اعضای هیئت علمی به عنوان زیر بنای فرایند فرایند توسعه پردازد (قورچیان و اسلام پناه، ۱۳۸۷). از این رو سیاست‌های مربوط به انتصاب و ترفیع تأثیر آشکاری بر کیفیت این مؤسسات خواهند داشت. با توجه به این که مأموریت‌ها و کارکردهای هر یک از این مؤسسات پژوهشی با دانشگاه‌ها متفاوت است و یکی از چالش‌هایی که مؤسسات پژوهشی با آن مواجه‌اند، یکسان بودن فرایند فرایند جذب و ارتقاء اعضای هیئت علمی آن‌ها بدون توجه به ماهیت و کارکردهای هر یک از مراکز است، بنابراین وجود یک استاندارد مشترک برای ارزیابی همه اعضای هیئت علمی دور از واقعیت است و می‌تواند باعث کاهش کیفیت مؤسسات پژوهشی شود. بر این

فصل اول: مطالعه تطبیقی معیارهای جذب و ارتقاء و جبران خدمت اعضای هیئت علمی در مؤسسات پژوهشی همسو با چارچوب مأموریت‌گرایی

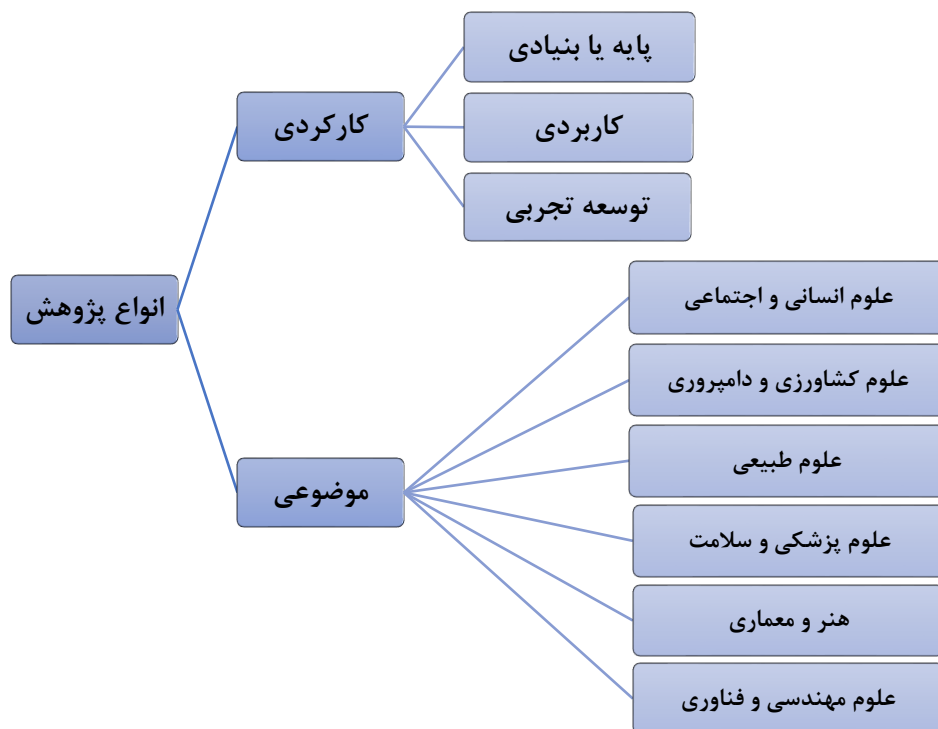
اساس تدوین الگویی برای جذب و ارتقاء متناسب با رویکرد مأموریتی و هدف هر یک از مراکز و مؤسسات پژوهشی بیش از پیش احساس می‌شود.

بنابراین با توجه به اهمیت نقش مؤسسات پژوهشی در نظام ملی نوآوری و با توجه به اینکه این مؤسسات پژوهشی در کشور نتوانسته‌اند تا کنون کارکردهای مورد انتظار را داشته باشند، با تمرکز به دو مانع قانونی و زیرساختی که پیش از این در متن به آن‌ها اشاره شده است، تلاش می‌شود تا به این سؤال پاسخ داده شود که نظام جذب و ارتقاء و جبران خدمت در مؤسسات پژوهشی مشهور در دنیا چگونه است و چه دلالت‌هایی می‌توان از آن‌ها برای بهبود نظام جذب و ارتقاء در کشور به دست آورد؟

پاسخ به این سؤال با تمرکز بر تصریح گونه‌شناسی مأموریت‌های مؤسسات پژوهشی با استفاده از روش مطالعه تطبیقی صورت خواهد گرفت. در ادامه در بخش مبانی نظری به تشریح دسته‌بندی مؤسسات پژوهشی از نظر نوع مأموریت خواهیم پرداخت.

#### مبانی نظری

دربرسی ادبیات انواع پژوهش ذیل، دو دسته اصلی «موضوع» و «کارکرد» مورد توجه قرار گرفته- است. از منظر موضوعی، پژوهش، «مجموعه دانش بشری» شامل دانش‌های مرتبط با انسان، جامعه و فرهنگ است و از منظر کارکردی، پژوهش به سه گروه پایه، کاربردی و توسعه‌ای تقسیم می‌شود (OECD, 2015) در شکل ۱-۱ دسته‌بندی انواع پژوهش نشان داده شده است.



شکل ۱-۱- دسته بندی انواع پژوهش

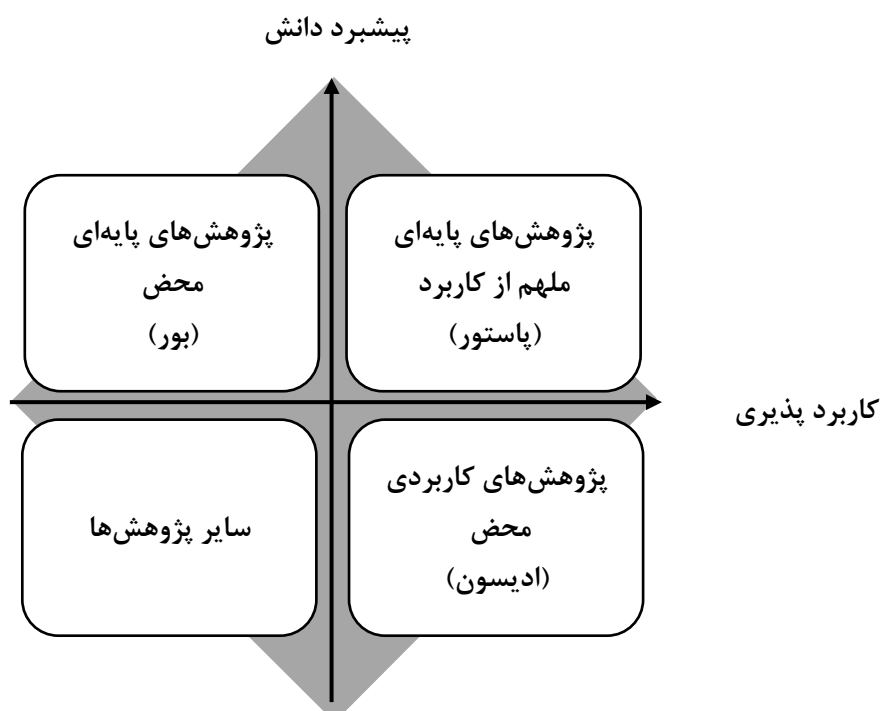
فصل اول: مطالعه تطبیقی معیارهای جذب و ارتقاء و جبران خدمت اعضای هیئت علمی در مؤسسات پژوهشی همسو با چارچوب مأموریت‌گرایی

پژوهش پایه یا بنیادی: فعالیتی نظری یا تجربی برای کسب دانش جدید درباره بنیان پدیده‌ها و واقعیت‌های قابل مشاهده انجام می‌شود. بدون آن‌که در ابتدا کاربرد خاصی از آن مدنظر باشد. پژوهش‌های بنیادی، خود به سه دسته اصلی پایه‌ای، پایه‌ای محض و پایه‌ای جهت‌دار تقسیم می‌شوند.

پژوهش‌های کاربردی: مطالعه‌ای که با هدف کسب دانش جدید انجام می‌شود اما از ابتدا هدف و مقصود عملیاتی و کاربردی مشخصی دارد.

پژوهش‌های توسعه تجربی: فعالیتی نظام‌مند که با بهره‌گیری از دانش کسب شده از سایر پژوهش‌ها یا تجارب عملی به تولید و بهبود محصولات و فرایندها می‌پردازد.

در طبقه‌بندی دیگری استوکس<sup>۳</sup> چهارگانه پاستور را بر مبنای دو بعد «کاربردی بودن» و «پایه‌ای بودن» شناسایی کرده است. چارچوب کلی چهارگانه پاستور در شکل ۱-۲ نشان داده شده است.



شکل ۱-۲- چهارگانه پاستور (ردایی و همکاران، ۱۴۰۰)

تییسن<sup>۴</sup> با هدف بهبود چهارگانه پاستور، مکعب پاستور را جهت ارائه یک دسته‌بندی و نوع شناسی جدید و تکمیلی از پژوهشگران معرفی کرد.

<sup>3</sup> (Stokes, 1997)

<sup>4</sup> (Tijssen, 2018)

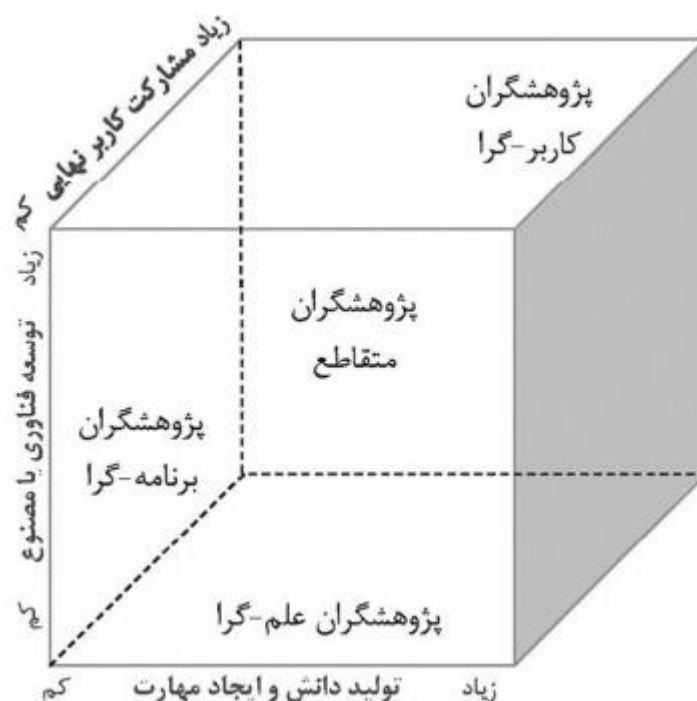


فصل اول: مطالعه تطبیقی معیارهای جذب و ارتقاء و جبران خدمت اعضای هیئت علمی در مؤسسات پژوهشی همسو با چارچوب مأموریت‌گرایی

شکل ۱-۳ مکعب پاستور را بر اساس :

- تولید دانش و ایجاد مهارت (پژوهش علمی)
  - توسعه فناوری و تولید مصنوعات (مهندسی و فناوری)
  - مشارکت کاربر نهایی (تجاری سازی، کارافرینی و نوآوری)
- نشان می‌دهد.

بر اساس مکعب پاستور پژوهشگران در حالت کلی، به سه دسته علم‌گرا، برنامه‌گرا، و کاربر‌گرا تقسیم می‌شوند.



شکل ۱-۳- مکعب پاستور در مورد فعالیت‌های پژوهشی پژوهشگران (ردایی و همکاران، ۱۴۰۰)

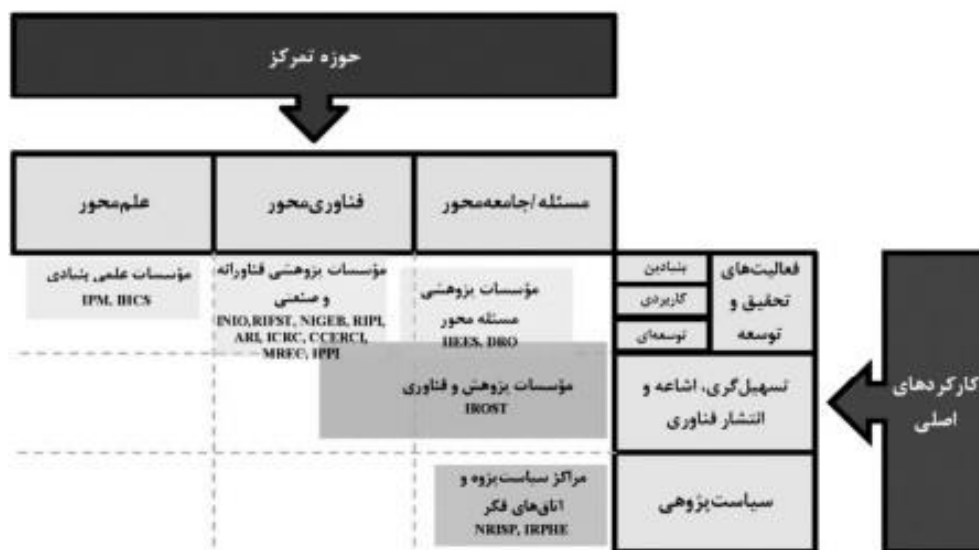
گستره حوزه تمرکز مؤسسات پژوهشی بر اساس پژوهش‌های صورت گرفته و با الهام از مکعب پاستور را می‌توان در سه دسته اصلی علم محور، فناوری محور و مسئله یا جامعه محور تقسیم کرد. همچنین با توجه به این که تحقق مؤثر کارکردهای اصلی مؤسسات پژوهشی در نظام ملی نوآوری یک از حلقه‌های کلیدی و مؤثر در رشد اقتصادی کشورهاست، تعیین جایگاه کارکردی مؤسسه‌های پژوهشی در نظام ملی نوآوری مبنای نظری دیگری برای تدقیق مأموریت‌های آن‌ها به دست می‌دهد که ردایی و همکاران بر اساس بررسی مبانی نظری و مطالعات داخلی و خارجی و همچنین بررسی

فصل اول: مطالعه تطبیقی معیارهای جذب و ارتقاء و جبران خدمت اعضای هیئت علمی در مؤسسات پژوهشی همسو با چارچوب مأموریت‌گرایی

تطبیقی برخی نمونه‌های خارجی، کارکردهای مؤسسات پژوهشی را در سه دسته استخراج نموده اند.

از تقاطع سه دسته کارکرد و حوزه‌های تمرکز اصلی مؤسسات پژوهشی، چارچوبی برای تعیین مأموریت مؤسسات پژوهشی توسط ردایی و همکاران ایجاد شده است. همان‌طور که در شکل ۱-۴ مشاهده می‌شود انواع مختلف مؤسسات پژوهشی بر اساس دو بعد کارکرد و حوزه تمرکز، در پنج-گونه قرار می‌گیرند.

با توجه به این‌که دسته‌بندی‌هایی که در حال حاضر از مؤسسات پژوهشی وجود دارد، در راستای مأموریت‌گرایی نبوده‌اند و اهداف متفاوتی را (عمدتاً تأمین مالی و ساختاری) دنبال می‌کردند. لذا نظر به اهمیت نقش مؤسسات پژوهشی در نظام ملی نوآوری و همچنین تأکید نقشه جامع علمی کشور بر دسته‌بندی، تعیین جایگاه تشکیلاتی و شفاف نمودن مأموریت‌های این مؤسسات چارچوب ذیل در این مطالعه مورد استفاده قرار می‌گیرد.



شکل ۱-۴- چارچوب تعیین مأموریت مؤسسات پژوهشی و جایابی برخی مؤسسات پژوهشی در آن (ردایی و همکاران، ۱۴۰۰)

۱. مؤسسات پژوهشی فناورانه و صنعتی: که با هدف توسعه یک فناوری به خصوص (مانند زیست فناوری، نانوفناوری و ...) و یا توسعه یک صنعت به خصوص (مانند نفت، پلیمر، رنگ، فناوری اطلاعات و ...) ایجاد می‌شوند.
۲. مؤسسات علمی و بنیادی: که تمرکز فعالیت‌هایشان بر توسعه محض علوم است (نظیر علوم پایه و علوم انسانی)

فصل اول: مطالعه تطبیقی معیارهای جذب و ارتقاء و جبران خدمت اعضای هیئت علمی در مؤسسات پژوهشی همسو با چارچوب مأموریت‌گرایی

۳. مؤسسات پژوهش و فناوری: که عموماً نقش تسهیل‌کنندگی در راستای ثمربخش کردن تلاش‌های شرکت‌های فناور به سمت نوآوری را ایفا می‌کنند و تمرکز عمده آن‌ها بر پژوهش‌های توسعه‌ای در همکاری با صنایع کوچک و بزرگ است.
۴. مراکز سیاست پژوه و اتاق‌های فکر: که در زمینه موضوعات مختلف نظیر سیاست زیست‌محیطی، نظامی، اجتماعی؛ فناوری و فرهنگ به پژوهش و سیاست پژوهی می‌پردازند و عموماً به دلیل نیاز دولتی حول موضوعات سیاستی شکل می‌گیرند.
۵. مؤسسات پژوهشی مسئله‌محور: که با هدف حل یک مسئله کلان فنی اجتماعی (مانند زلزله، خشکسالی و ...) ایجاد می‌شوند (ردایی و همکاران، ۱۴۰۰).

## ۱-۲- روش‌شناسی پژوهش

در این پژوهش تلاش می‌شود با استفاده از روش مطالعه تطبیقی نظام جذب و ارتقاء اعضای هیئت علمی در مؤسسات پژوهشی موفق و مشهور جهانی، دلالت‌ها یا الگویی را با در نظر گرفتن تفاوت‌ها و شباهت‌ها با مؤسسات پژوهشی داخلی استخراج نمود .

مطالعه تطبیقی، دو یا چند شی یا ایده را تجزیه و تحلیل و مقایسه می‌کند و با تمرکز بر شباهت‌ها و تفاوت‌ها نقش اساسی در شکل‌گیری مفاهیم ایفا می‌کند. مطالعه تطبیقی نشان می‌دهد که چه رابطه‌ای بین دو موضوع وجود دارد. آیا این دو موضوع متضاد هستند، یا در امتداد یکدیگرند؟ (Bukhari, ۲۰۱۱) در مطالعه تطبیقی، نظریه موجود به ندرت در آغاز صورتی تدوین شده دارد و فرضیه‌ها صراحت و روشنی لازم را ندارند؛ هدف نظری اولیه پژوهش تطبیقی آزمون نظریه نیست، بلکه مفاهیم مربوط به نظریه شکل می‌گیرند، اصلاح و پالایش می‌شوند و به بسط نظریه کمک می‌کنند. پژوهشگران تطبیقی پیکربندی ویژگی‌ها را بررسی می‌کنند تا جنبه‌های گوناگونی را تأیید کنند که در هر مورد با یکدیگر همراه می‌شوند (کوثری و علیزاده، ۱۴۰۰). در مطالعه تطبیقی، نمونه‌ها یا مواردی مورد مطالعه قرار می‌گیرند که از جهاتی به هم شباهت دارند؛ اما از برخی جنبه‌ها با هم تفاوت دارند. این تفاوت‌ها به کانون بررسی تبدیل می‌شوند. هدف این است که فهمیده شود چرا موارد متفاوت‌اند؛ تا ساختار زیربنایی کلی‌ای که چنین تنوعی را ایجاد می‌کند، آشکار شود .

پژوهش‌های تطبیقی از نظر تعداد کشورهای مورد بررسی، راهبرد، روش‌شناسی و تئوری قابل طبقه‌بندی‌اند. به لحاظ تئوری پایه پژوهش‌های تطبیقی به سه دسته (تفسیری، پوزیتیویستی و پسا پوزیتیویستی)، از نظر روش‌شناسی به سه دسته (کیفی، کمی و آمیخته)، از نظر نوع راهبرد پژوهش

فصل اول: مطالعه تطبیقی معیارهای جذب و ارتقاء و جبران خدمت اعضای هیئت علمی در مؤسسات پژوهشی همسو با چارچوب مأموریت‌گرایی

(مورد محور یا متغیر محور) و به لحاظ تعداد کشور نیز (زیاد، کم و یک کشور) قابل تقسیم- اند (کوثری و علیزاده، ۱۴۰۰).

این پژوهش از نوع مطالعات تطبیقی است که با رویکردی تفسیری مبتنی بر روش‌های کیفی و به صورت مورد محور و انتخاب تعداد محدودی کشور/ مؤسسه انتخاب شده است. واحد تحلیل پژوهش، ساختار جذب و ارتقاء و جبران خدمت اعضای هیئت علمی در مؤسسات پژوهشی ایران در مقایسه با نمونه‌های مؤسسات پژوهشی مشهور خارجی است.

در این مطالعه، مؤسسات پژوهشی خارجی با توجه به میزان شهرت جهانی هر یک از مؤسسات در هر گونه از مأموریت‌های مؤسسات پژوهشی انتخاب شدند. هر کدام از این مؤسسات از منظر ساختار جذب و ارتقاء و جبران خدمت اعضای پژوهشی، ساختار نیروی انسانی، ساختار سازمانی، نحوه تأمین مالی مورد بررسی قرار گرفتند. شواهد از منابع متعددی جمع‌آوری شده است. با بهره-گیری از روش مطالعه کتابخانه‌ای، گزارش، مقالات و پایان‌نامه‌های موجود، مصاحبه با افراد مطلع به این حوزه، جستجو در وبگاه‌های رسمی هر یک از مؤسسات منتخب و ارسال ایمیل به آن‌ها، تلاش شد تا از مراجع مختلفی به بررسی موضوع وضعیت جذب و ارتقاء و جبران خدمت اعضای هیئت علمی در مؤسسات پژوهشی پرداخته شود. سپس اطلاعات تفصیلی آن‌ها با توجه به معیار-های ذکر شده جمع‌آوری و خلاصه شد.

با مطالعه و بررسی ساختار مؤسسات پژوهشی در جهان، همان‌طور که در مقدمه طرح شد، که بخشی جدایی ناپذیر از سیستم ملی نوآوری‌اندو نقش‌مهمی در کارکرد بهینه این سیستم دارند می-توان خط مشی جدیدی را در زمینه ساختار مؤسسات پژوهشی در کشور اتخاذ نمود.

استفاده از تجارب موفق مؤسسات پژوهشی برتر دنیا با علم به اینکه کشورهای مؤسسات منتخب تفاوت‌های بسیاری از منظر ساختاری با کشور ایران دارند، می‌تواند درس آموخته‌های ارزشمند چشم اندازهایی جدیدی را پیش روی سیاست‌گذاران بگشاید.

در این بخش، سعی شده است برای هر پنج گونه مؤسسات پژوهشی مأموریت‌گرا که در بخش مقدمه به آن‌ها پرداخته شد، دو نمونه مشابه از میان برترین مؤسسات پژوهشی دنیا مورد بررسی قرار گیرد.

ده مؤسسه پژوهشی منتخب به شرح زیر است:

**مؤسسات پژوهشی علم محور**

• مؤسسه ماکس پلانک آلمان<sup>۵</sup>

<sup>5</sup> Max-Planck-Gesellschaft- MPG

فصل اول: مطالعه تطبیقی معیارهای جذب و ارتقاء و جبران خدمت اعضای هیئت علمی در مؤسسات پژوهشی همسو با چارچوب مأموریت‌گرایی

• مؤسسه هلمهولتز آلمان<sup>6</sup>

**مؤسسات پژوهشی فناوری محور**

• مؤسسه دارپا ایالات متحده آمریکا<sup>7</sup>

• مؤسسه پیتر دوهرتی استرالیا<sup>8</sup>

**مؤسسات پژوهشی مسئله یا جامعه محور**

• مؤسسه پژوهشی زلزله ژاپن<sup>9</sup>

• مؤسسه پژوهشی پیشگیری از بلایا ژاپن<sup>10</sup>

**مراکز سیاست پژوه و اتاق فکر**

• مؤسسه ملی سیاست علم و فناوری ژاپن<sup>11</sup>

• مؤسسه علم و تکنولوژی، ارزیابی و برنامه‌ریزی کره جنوبی<sup>12</sup>

**مؤسسات پژوهش و فناوری RTO**

• سازمان تحقیقات علمی کاربردی هلند<sup>13</sup>

• مؤسسه فراونهوفر آلمان<sup>14</sup>

### ۱-۳- یافته های پژوهش

در این بخش ابتدا توضیحی کوتاه در مورد کارکنان پژوهشی بر اساس آنچه که در دستنامه فراسکاتی آمده است، ارائه می‌شود. سپس عناوین مورد استفاده در هر یک از مؤسسات پژوهشی مذکور برای کارکنان پژوهشی در یک جدول ارائه می‌شود. در ادامه هر یک از مؤسسات را از منظر نحوه تأمین مالی، فرایند جذب، نوع استخدام، و عناوین شغلی مورد بررسی قرار داده می‌شود. در آخر جمع بندی و تحلیل ارائه خواهد شد .

<sup>6</sup> Helmholtz Centre for Environmental Research - UFZ <https://www.ufz.de/>

<sup>7</sup> Defense Advanced Research Projects Agency- DARPA <https://www.darpa.mil/>

<sup>8</sup> The Peter Doherty Institute <https://www.doherty.edu.au/>

<sup>9</sup> Earthquake Research Institute ERI- <https://www.eri.u-tokyo.ac.jp>

<sup>10</sup> Disaster Prevention Research Institute DPRI- <https://www.dpri.kyoto-u.ac.jp/en/>

<sup>11</sup> National Institute of Science and Technology Policy- NISTEP <https://www.nistep.go.jp/>

<sup>12</sup> Korea Institute of Science & Technology Evaluation and Planning(KISTEP) <https://www.kistep.re.kr/>

<sup>13</sup> Netherlands Organisation for Applied Scientific Research <https://www.tno.nl/en/>

<sup>14</sup> Fraunhofer-Gesellschaft <https://www.fraunhofer.de/en/>

فصل اول: مطالعه تطبیقی معیارهای جذب و ارتقاء و جبران خدمت اعضای هیئت علمی در مؤسسات پژوهشی همسو با چارچوب مأموریت‌گرایی

بررسی مؤسسات پژوهشی منتخب نشان داد که اولاً، این مؤسسات تفاوت بسیاری حتی در زمینه عناوین به کار رفته برای کارکنان پژوهشی شاغل با مؤسسات پژوهشی داخل کشور دارند. ثانیاً، بر خلاف مؤسسات پژوهشی داخلی، در وبگاه هیچ‌یک از مؤسسات پژوهشی مورد بررسی، سند و آئین‌نامه‌ای مدون و مشخص در خصوص فرایندفرایند جذب و ارتقاء اعضای هیئت علمی پژوهشی، یافت نشد. در اینجا لازم است ابتدا تعریفی از کارکنان پژوهشی ارائه دهیم.

### ۱-۳-۱- انواع کارکنان در مؤسسات پژوهشی

هسته اصلی مؤسسات پژوهشی، کارکنان و منابع انسانی آن است. برای این کارکنان دسته بندی‌هایی در ادبیات مطرح شده است.

براساس دستنامه فراسکاتی OECD؛ کارکنان پژوهش و توسعه به طور گسترده، شامل کلیه افرادی است که در یک واحد پژوهش و توسعه کار می‌کنند و در تحقیق و توسعه نقش دارند- خواه واحد مربوطه آن‌ها را استخدام کرده باشد یا مشارکت کننده بیرونی باشند (مانند مدیران پژوهشی، پژوهشگران نظیر پسا دکتری، دانشجویان دکتری، سرپرستان، تکنسین‌ها و کارکنان اداری). براساس دستنامه فراسکاتی هر فردی که یک یا چند کار از این قبیل را انجام می‌دهد، در فعالیت‌های تحقیق و توسعه درون واحد تحقیق و توسعه مشارکت دارد و باید در مجموع کارکنان تحقیق و توسعه، در نظر گرفته شود:

- انجام کارهای علمی و فنی برای یک پروژه تحقیق و توسعه (راه اندازی و انجام آزمایش‌ها یا بررسی‌ها، ساخت نمونه‌های اولیه و غیره)؛
  - برنامه‌ریزی و مدیریت پروژه‌های تحقیق و توسعه؛
  - تهیه گزارش‌های موقت و نهایی برای پروژه‌های تحقیق و توسعه؛
  - ارائه خدمات داخلی برای پروژه‌های تحقیق و توسعه (مثلاً محاسبات اختصاصی یا کار کتابخانه و اسناد)؛
  - پشتیبانی برای اداره جنبه‌های مالی و پرسنلی پروژه‌های تحقیق و توسعه.
- افرادی که در پژوهش و توسعه مشارکت می‌کنند شامل پژوهشگران آموزش دیده، تکنسین‌هایی با سطوح بالای تجربه فنی و آموزشی و سایر کارکنان پشتیبانی‌اند که مستقیماً در اجرای پروژه‌ها و فعالیت‌های تحقیق و توسعه در واحدهای تحقیق و توسعه مشارکت دارند.

فصل اول: مطالعه تطبیقی معیارهای جذب و ارتقاء و جبران خدمت اعضای هیئت علمی در مؤسسات پژوهشی همسو با چارچوب مأموریت‌گرایی

**پژوهشگران:** متخصصانی که درگیر فهم یا خلق دانش جدیدند. پژوهشگران نقش اساسی در اجرای یک پروژه یا فعالیت تحقیق و توسعه دارند. آن‌ها ممکن است به طور کامل یا جزئی در انواع مختلف فعالیت‌ها (مانند پژوهش‌های پایه یا کاربردی، توسعه تجربی، عملیات تجهیزات پژوهشی، مدیریت پروژه و غیره) در هر بخش از اقتصاد شرکت داشته باشند.

-مدیران<sup>۱۵</sup> و سرپرستان<sup>۱۶</sup> که در برنامه‌ریزی و مدیریت جنبه‌های علمی و فنی کار یک پژوهشگر فعالیت می‌کنند، نیز به عنوان "پژوهشگران" طبقه‌بندی می‌شوند. موقعیت آن‌ها در واحد معمولاً برابر یا برتر از افرادی است که مستقیماً به عنوان پژوهشگر استخدام می‌شوند. آنها گاهی اوقات پژوهشگر پاره وقت‌اند.

-همچنین دانشجویان دکترا درگیر در تحقیق و توسعه باید به عنوان «پژوهشگر» تلقی شوند. وظایفی که توسط پژوهشگران پروژه‌های پژوهش و توسعه اجرا می‌شود، معمولاً شامل موارد زیر است:

- انجام پژوهش، آزمایش و تجزیه و تحلیل؛
- توسعه مفاهیم، نظریه‌ها، مدل‌ها، تکنیک‌های ابزار دقیق، نرم افزار و روش‌های عملیاتی؛
- جمع آوری، پردازش، ارزیابی، تجزیه و تحلیل و تفسیر داده‌های پژوهش؛
- ارزیابی نتایج پژوهش‌ها و آزمایش‌ها و نتیجه‌گیری با استفاده از تکنیک‌ها و مدل‌های مختلف؛
- به‌کارگیری اصول، تکنیک‌ها و فرایندهای فرایندها برای توسعه یا بهبود کاربردهای عملی؛
- مشاوره در زمینه طراحی، برنامه‌ریزی و سازماندهی آزمایش، ساخت، نصب و نگهداری سازه‌ها، ماشین‌آلات، سیستم‌ها و اجزای آن‌ها؛
- ارائه مشاوره و پشتیبانی به دولت‌ها، سازمان‌ها و کسب و کارها در مورد استفاده از نتایج پژوهش‌ها؛
- برنامه‌ریزی، هدایت و هماهنگی فعالیت‌های تحقیق و توسعه مؤسساتی که خدمات مرتبط به سایر سازمان‌ها ارائه می‌کنند؛
- تهیه مقالات و گزارش‌های علمی.

**تکنسین‌ها:** کارکنانی اد که وظایف اصلی آن‌ها مستلزم دانش و تجربه فنی در یک یا چند حوزه مهندسی، علوم فیزیکی و زیستی، علوم اجتماعی، علوم انسانی و هنر است. آن‌ها با انجام کارهای

<sup>15</sup> Managers

<sup>16</sup> Administrators

فصل اول: مطالعه تطبیقی معیارهای جذب و ارتقاء و جبران خدمت اعضای هیئت علمی در مؤسسات پژوهشی همسو با چارچوب مأموریت‌گرایی

علمی و فنی شامل به‌کارگیری مفاهیم و روش‌های عملیاتی و استفاده از تجهیزات پژوهشی که معمولاً تحت نظارت پژوهشگران انجام می‌شود، در تحقیق و توسعه مشارکت می‌کنند. کارکنان پشتیبانی: شامل صنعتگران ماهر و غیر ماهر و کارمندان اداری، دبیرخانه، کارکنان اداری و دفتری که در پروژه‌های تحقیق و توسعه مشارکت دارند و یا مستقیماً با چنین پروژه‌هایی در ارتباط هستند.

اما در جستجوی اولیه برای یافتن اعضای هیئت علمی و یا عناوین به کار رفته برای این اعضا در هر یک از این مؤسسات-می‌توان نتیجه گرفت (جدول ۱-۱) که لزوماً از عناوین ثابتی چون عضو هیئت علمی، استادیار، دانشیار و استاد و استاد تمام استفاده نمی‌شود، و هر مؤسسه به فراخور مأموریت و اهداف خود به نوعی منحصر به فرد به استخدام و یا همکاری با پژوهشگران می‌پردازد. در حالی که در مؤسسات پژوهشی داخلی همانند دانشگاه‌ها، عضو هیئت علمی وجود دارد و روند جذب و ارتقاء در این دو، به یک شکل است (با تفاوت اندکی در آئین‌نامه ارتقاء که امتیاز ماده آموزشی نسبت به ماده پژوهشی در دانشگاه بیشتر از مؤسسات پژوهشی است و بالعکس).

جدول ۱-۱: مؤسسات خارجی منتخب و عناوین به کار رفته در هر مؤسسه برای کارکنان پژوهشی

عنوان استفاده شده برای اعضای پژوهشی	مؤسسات خارجی معادل در هر گونه	حوزه‌های تمرکز مؤسسات
Supporting Members Honorary Members Ex-Officio Members Scientific Members Research Group Leader	Max Planck Institutes	مؤسسات علم محور
Scientific staff Academic Staff Group Leader Postdoctoral Researcher Research associate Research associate Guest Scientists Student Assistant Postdoctoral researcher Researcher PhD Student	Helmholtz (UFZ)	
Program Manager Office Manager Director	DARPA	مؤسسات فناوری محور
Social Researcher   Project Manager Senior Medical Scientist Program Manager - Viral Hepatitis Epidemiology Director of VIDRL, Professor of Public Health Microbiology Honorary Postdoctoral Researcher Head of Teaching and Learning	The Peter Doherty Institute	



فصل اول: مطالعه تطبیقی معیارهای جذب و ارتقاء و جبران خدمت اعضای هیئت علمی در مؤسسات پژوهشی همسو با چارچوب مأموریت‌گرایی

<p>Senior Scientist Research Fellow PhD Scholar Postdoctoral researcher Senior Research Officer Research Coordinator Senior Medical Scientist and Educator Senior Research Fellow Post-doctoral Research Fellow Senior Research Scientist Research Officer</p>		
<p>Professor</p>		
<p>Professor/Head of Division Associate Professor Assistant Professor Project Researcher Guest Researcher</p>	ERI	
<p>Professor Associate Professor Assistant Professor Research Associate Professor Research Assistant Professor Researcher Research assistant Lecturer Part-time Researcher Program-Specific Researcher Program-Specific Assistant Fellowships for Research in Japan JSPS Postdoctoral Specially-Appointed Professor Graduate students Visiting scholars</p>	DPRI	مؤسسات مسئله یا جامعه محور
<p>Researcher</p>	NISTEP	مراکز سیاست پژوه و اتاق فکر
<p>Senior research fellow Associate research fellow Research fellow</p>	KISTEP	
<p>Applied Research Professors Principal Scientist Internship   Research internship (developmental) Lead Scientist Medior Scientist Junior Scientist Senior Research Scientist Junior Researcher Business Developer Team Leader Programme Director Research Manager Networks Market Director</p>	TNO	مؤسسات پژوهش و فناوری RTO
<p>Project Leader Project Manager Project Coordinator Researcher Visiting researcher Assistant Deputy Head of the Competence Center Emerging Technologies</p>	Fraunhofer- Gesellschaft	

فصل اول: مطالعه تطبیقی معیارهای جذب و ارتقاء و جبران خدمت اعضای هیئت علمی در مؤسسات پژوهشی همسو با چارچوب مأموریت‌گرایی

در ادامه به صورت مجزا به شرح یافته‌ها در خصوص هر یک از مؤسسات منتخب در این زمینه پرداخته شده است.

### ۱-۳-۲- مؤسسات پژوهشی علم محور

دو مؤسسه پژوهشی «جامعه ماکس پلانک» و «مرکز پژوهش‌های زیست محیطی هلم هولتز» به عنوان مؤسساتی که تمرکز فعالیت‌هایشان بر توسعه محض علوم است، انتخاب شدند.

#### ۱-۳-۲-۱- جامعه ماکس پلانک

۱. جامعه ماکس پلانک تعدادی مؤسسات پژوهشی را در آلمان و همچنین خارج از کشور اداره می‌کند.

۲. سنای ماکس پلانک نهاد مرکزی تصمیم‌گیری و نظارت بر جامعه ماکس پلانک است. سناتورها به طور رسمی شامل رئیس ماکس پلانک، رئیس شورای علمی، رئیس هر یک از سه بخش، دبیرکل، سه نفر از اعضای هیئت علمی به انتخاب هر بخش، رئیس شورای کار عمومی و همچنین پنج وزیر یا زیرمجموعه منشیانی که به نمایندگی از دولت فدرال و ایالت‌ها هستند. اعضای افتخاری و سناتورهای افتخاری نیز اعضای سنا بوده و دارای ظرفیت مشاوره‌اند. میهمانان دائمی شامل رؤسای سازمان‌های تحقیقاتی بزرگ آلمان بوده و به جلسات دعوت می‌شوند.

۳. انجمن ماکس پلانک به سه بخش تقسیم می‌شود: بخش زیست‌شناسی و پزشکی، بخش شیمی، فیزیک و فناوری و بخش علوم انسانی.

۴. مؤسسات ماکس پلانک در انتخاب و انجام فعالیت‌های پژوهشی خود مستقل‌اند. برای این منظور، بودجه‌های مدیریت شده داخلی خود را دارند. جامعه ماکس پلانک عمدتاً از بودجه عمومی دولت فدرال و ایالت‌های فدرال تأمین می‌شود. دولت‌های فدرال و ایالتی به طور مشترک یارانه‌هایی را برای بودجه جامعه ماکس پلانک ارائه می‌کنند.

۵. کیفیت پژوهش‌های انجام شده در مؤسسات باید با معیارهای برتری جامعه ماکس پلانک مطابقت داشته باشد.

فصل اول: مطالعه تطبیقی معیارهای جذب و ارتقاء و جبران خدمت اعضای هیئت علمی در مؤسسات پژوهشی همسو با چارچوب مأموریت‌گرایی

۶. پیوستن کارکنان پژوهشی به ماکس پلانک و استخدام آن‌ها به صورت قراردادی بوده و هر ساله، دانشجویان دکتری، پسادکتری، پژوهشگران و دانشمندان میهمان از سراسر جهان برای جذب در یکی از مؤسسات ماکس پلانک کاندید می‌شوند، در حالی که کارکنان پژوهشی پیشین ماکس پلانک را ترک می‌کنند تا در عرصه بین‌المللی جایگاهی کسب کنند.

۷. گروه‌های پژوهشی ماکس پلانک سنگ بنای حمایت از دانشمندان جوان می‌باشند، زیرا این فرصت را برای پژوهشگران برجسته فراهم می‌کنند تا مهارت‌های خود را توسعه دهند و مسئولیت رهبری را بر عهده بگیرند.

۸. دو نوع گروه پژوهشی در ماکس پلانک وجود دارد: گروه‌های ویژه مؤسسه و گروه‌های موضوعی باز. اگر مؤسسات ماکس پلانک بودجه لازم را داشته باشند، می‌توانند نوع اول را ارائه دهند. این گروه‌های پژوهشی ماکس پلانک معمولاً از نظر موضوعی به مؤسسه مربوطه، مرتبط می‌شوند. علاوه بر این، انجمن ماکس پلانک برای گروه‌های پژوهشی با موضوع باز بودجه می‌دهد. انتصاب همه رهبران یا مدیران گروه پژوهشی ماکس پلانک وابسته به یک روش انتخاب دقیق است، که به طور مرکزی هماهنگ می‌شود.

۹. انتصاب اساتید دانشگاه به عنوان یاران ماکس پلانک محدود به یک دوره پنج ساله است و همچنین مستلزم نظارت یک گروه کاری کوچک در مؤسسه ماکس پلانک است.

۱۰. پست‌های رهبری یا مدیریتی گروه پژوهشی ماکس پلانک معمولاً به یک دوره پنج ساله محدود می‌شود، اگرچه اغلب گزینه‌ای برای تمدید این دوره وجود دارد. فرصت شغلی دائمی را تنها می‌توان در موارد خاص ارائه کرد. با این حال، اغلب زمانی که دوره مدیریت آن‌ها به پایان می‌رسد، اکثریت قریب به اتفاق دانشمندان به سمت استادی در یک دانشگاه آلمانی یا بین‌المللی پذیرفته شده‌اند. بسیاری از رهبران گروه‌های پژوهشی نیز متعاقباً به عنوان مدیران مؤسسه ماکس پلانک منصوب می‌شوند.

۱۱. گروه‌های پژوهشی ماکس پلانک به پژوهشگران اولیه شغلی که دارای مدرک دکتر هستند، فرصتی عالی برای واجد شرایط شدن برای شغل بعدی در سطحی بالاتر را ارائه می‌دهند. رهبران این گروه‌ها توسط رئیس انجمن ماکس پلانک منصوب می‌شوند و - مشابه مدیران مؤسسه‌های ماکس پلانک - از موقعیت مستقلی در مؤسسه برخوردارند.

فصل اول: مطالعه تطبیقی معیارهای جذب و ارتقاء و جبران خدمت اعضای هیئت علمی در مؤسسات پژوهشی همسو با چارچوب مأموریت‌گرایی

۱۲. انجمن ماکس پلانک مرتباً برای رهبری گروه‌های تحقیقاتی ماکس پلانک<sup>۱۷</sup> درخواست می‌کند. این برنامه مخصوصاً برای متقاضیان جوان، که قبلاً یک یا دو موقعیت پسا دکتری داشته‌اند و اکنون می‌خواهند سرپرست یک گروه باشند و به طور مستقل روی ایده‌های تحقیقاتی خود کار کنند، مناسب است. این پست‌ها از طریق فراخوان در بورس مشاغل انجمن ماکس پلانک، وب سایت‌های مؤسسه و روزنامه‌ها و مجلات علمی آگهی می‌شوند و اولویت با دانشمندان جوانی است که ایده‌های نوآورانه با پتانسیل توسعه دارند.

۱۳. رهبران گروه می‌توانند از زیرساخت‌ها و مدیریت مؤسسه ماکس پلانک استفاده کنند، اما همچنین دارای بودجه شخصی برای پرسنل، تجهیزات و هزینه‌های جاری می‌باشند که آن‌ها را قادر می‌سازد به طور مستقل در پروژه پژوهشی خود شرکت کنند، بنابراین پایه‌های یک حرفه موفق را پی‌ریزی می‌کنند.

۱۴. مدرک استادی برای رهبری گروه‌های تحقیقاتی ماکس پلانک ضروری نیست. رهبران گروه پژوهشی ماکس پلانک اغلب واجد شرایط منصب استادی در دانشگاه هستند. خود انجمن ماکس پلانک حق اعطای چنین مدارکی را ندارد.

۱۵. مؤسسه‌های ماکس پلانک در مورد انتصاب برای رهبران گروه‌های پژوهشی تصمیم‌گیری می‌کنند: این مؤسسات برای انتصاب در این موقعیت‌ها - گاه‌ها در سطح بین‌المللی - با استفاده از روش‌های خاص خود و تعیین یک زمینه پژوهشی درخواست می‌کنند. هیچ مهلت درخواست یکسانی برای این موقعیت‌ها اعمال نمی‌شود. بودجه و منابع مالی پرسنل بسته به مؤسسه ماکس پلانک متفاوت است.

۱۶. هر کدام از بخش‌ها در ماکس پلانک دارای کمیته انتخاب خاص خود است که از مدیران ماکس پلانک و کارشناسان خارجی و عموماً بین‌المللی تشکیل شده‌است. کمیته به ریاست نایب رئیس بخش می‌باشد. این نهاد هم مسئولیت انتخاب اولیه متقاضیان برای رهبری گروه‌های پژوهشی و هم مسئولیت تصمیم‌گیری نهایی که پس از سمپوزیوم گرینشی که در آن متقاضیان فهرست نهایی شرکت می‌کنند را به عهده دارد. نامزدها پس از اتمام موفقیت آمیز مراحل درخواست، توسط مدیر عامل منصوب می‌شوند. آن‌ها معمولاً یک قرارداد کار با مدت معین بر اساس قرارداد دستمزد جمعی دریافت می‌کنند.

---

<sup>17</sup> Max Planck Research Groups- MPRG

فصل اول: مطالعه تطبیقی معیارهای جذب و ارتقاء و جبران خدمت اعضای هیئت علمی در مؤسسات پژوهشی همسو با چارچوب مأموریت‌گرایی

۱۷. برنامه همکاران ماکس پلانک: در مؤسسه ماکس پلانک برنامه‌ای تحت عنوان برنامه همکاران ماکس پلانک، همکاری بین اساتید برجسته دانشگاه و محققان انجمن ماکس پلانک را رشد می‌دهد.

۱۸. دانشمندان ماکس پلانک به طور مرتب به کرسی‌های استادی و مناصب علمی مستقل در دانشگاه‌ها و مؤسسات مشهور منصوب می‌شوند.

۱۹. برنامه‌ای توسط انجمن ماکس پلانک و دانشگاه فنی مونیخ<sup>۱۸</sup> اجرا می‌شود - که در آلمان منحصر به فرد است. اگر درخواست رهبر گروه پژوهشی ماکس پلانک با موضوع باز تأیید شود، نامزدها همچنین می‌توانند ارزیابی برای پذیرش در روند تصدی دانشگاه فنی مونیخ انجام دهند. اگر عملکرد فوق‌العاده‌ای داشته باشند، می‌توانند پس از شش سال به سمت دانشیار دائمی با فرصت‌های بیشتر برای ارتقاء به کرسی‌های استاد تمام ارتقا پیدا کنند.

۲۰. گروه‌های پژوهشی ماکس پلانک در دانشگاه‌ها: انجمن ماکس پلانک، مؤسسات جدیدی را ترجیحاً در نزدیکی دانشگاه‌ها ایجاد کرده است که اغلب یک ارتباط نهادی نیز فراهم می‌کنند. تأسیس ۲۰ مؤسسه پژوهشی در پنج ایالت آلمان شرقی سابق، گواه آشکار این استراتژی است. ایجاد گروه‌های پژوهشی ماکس پلانک بین‌رشته‌ای با زمان ثابت در دانشگاه‌ها، شبکه‌های مورد نیاز بین دانشگاه‌ها و مؤسسات انجمن ماکس پلانک را بیشتر تقویت می‌کند. تعداد کمی از گروه‌های پژوهشی به صورت آزمایشی در میان مدت در دانشگاه‌ها ایجاد خواهند شد. در پایان دوره تأمین مالی انجمن ماکس پلانک، برنامه‌هایی از گروه‌های پژوهشی خواسته می‌شود که یا در دانشگاه‌های مربوطه ادغام شوند یا منحل شوند. با این حال، ممکن است این امکان وجود داشته باشد که چنین گروه‌های پژوهشی به عنوان مبنایی برای تأسیس مؤسسه یا واحد پژوهشی ماکس پلانک عمل کند. در حالت ایده‌آل، مسئولیت اداری گروه‌های پژوهشی ماکس پلانک باید بر عهده دانشگاه مربوطه در طول دوره باشد. رهبران گروه‌های پژوهشی مطابق با رویه انتصاب انجمن ماکس پلانک منصوب می‌شوند و دستاوردهای علمی بر اساس معیارهای ارزیابی انجمن ماکس پلانک نظارت می‌شود.

۲۱. برنامه تعالی لیز مایتر<sup>۱۹</sup>: برای دانشمندان برجسته زن، برنامه تعالی لیز مایتر وجود دارد. انتصابات برای گروه‌ها مطابق با فرایندفرایند انتخاب رقابتی انجام می‌شود. در گروه‌های

<sup>18</sup> Technical University of Munich-TUM

<sup>19</sup> Lise Meitner

فصل اول: مطالعه تطبیقی معیارهای جذب و ارتقاء و جبران خدمت اعضای هیئت علمی در مؤسسات پژوهشی همسو با چارچوب مأموریت‌گرایی

پژوهشی ماکس پلانک، یک مجموعه ثابت از موقعیت‌ها برای دانشمندان زن در نظر گرفته شده‌است. که از سال ۲۰۱۸، برای جذب و ارتقاء دانشمندان زن با صلاحیت استثنایی به عنوان بخشی از این برنامه تعالی جدید ایجاد شده‌است. یک فرایند انتخاب رقابتی چند مرحله‌ای، با مشورت نزدیک به مؤسسات ماکس پلانک علاقه‌مند برگزار خواهد شد. گروه‌های لیز مایتر با منابع خود برای تمام مدت پنج سال خود تجهیز شده‌اند. هر محقق جدید در برنامه تعالی لیز مایتر پیشنهاد شرکت در روند تصدی را دریافت می‌کند، که - پس از تصمیم مثبت کمیته تصدی - منجر به یک پست دائمی با تجهیزات گروهی می‌شود. این برنامه برای ستارگان آینده در یک زمینه پژوهشی - در مراحل اولیه حرفه علمی آن‌ها - هدف قرار گرفته است. پژوهشگران موفق با شانس بعدی برای مدیر شدن در مؤسسه ماکس پلانک، در مجموعه کاندیداهای واجد شرایط برجسته قرار خواهند گرفت.

۲۲. ترکیب کارمندی که تا ۳۱ دسامبر ۲۰۲۰ در ماکس پلانک جذب شده‌اند،

- شامل ۲۱۱۸۷ فرد قراردادی<sup>۲۰</sup> که از این تعداد ۶۹۱۲ نفر به عنوان:

✓ مدیران<sup>۲۱</sup>، رهبران گروه‌های پژوهشی<sup>۲۲</sup>، دستیاران پژوهشی علمی<sup>۲۳</sup>

✓ ۳۴۱۱ نفر دیگر به عنوان کاندیدای دکتر<sup>۲۴</sup>

- ۵۴۲ دارنده بورس تحصیلی<sup>۲۵</sup>

- ۲۲۴۰ دانشمندان میهمان<sup>۲۶</sup>

افراد شاغل در فعالیت‌های غیر علمی نیز شامل:

✓ ۸۷۲۹ نفر در زمینه فناوری و مدیریت

✓ ۴۱۱ کارمند در دوره کارآموزی

✓ ۱۵۹۶ نفر به عنوان دانشجو و دستیار علمی

---

<sup>20</sup> contractually employed individuals

<sup>21</sup> Directors

<sup>22</sup> Research Group Leaders

<sup>23</sup> Scientific Research Assistants

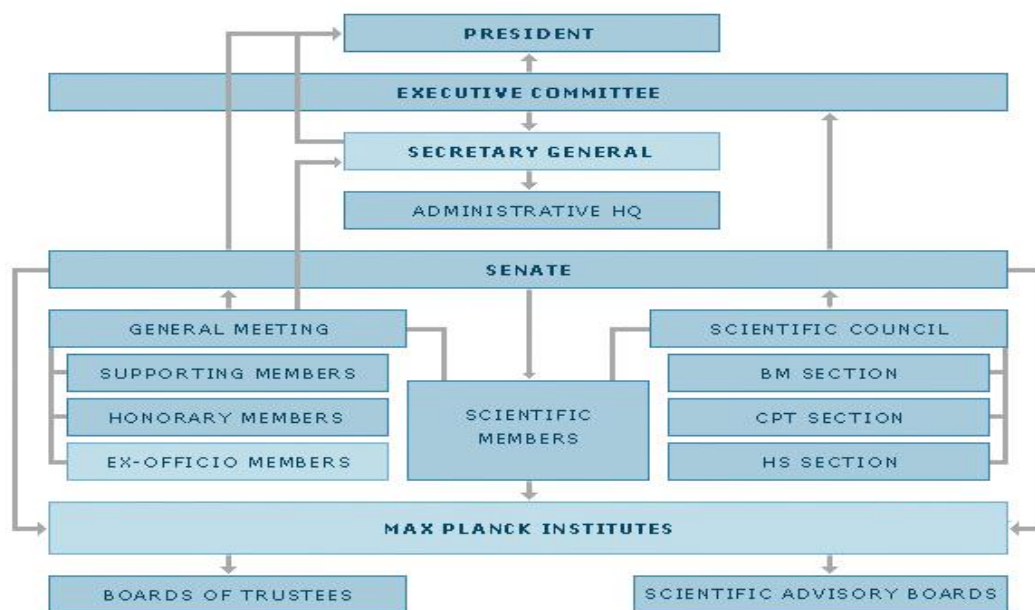
<sup>24</sup> Doctoral candidates

<sup>25</sup> Scholarship holders

<sup>26</sup> Guest scientists

فصل اول: مطالعه تطبیقی معیارهای جذب و ارتقاء و جبران خدمت اعضای هیئت علمی در مؤسسات پژوهشی همسو با چارچوب مأموریت‌گرایی

شکل ۱-۵ چارت سازمانی ماکس پلانک را نشان می‌دهد.



شکل ۱-۵- چارت سازمانی در مؤسسه ماکس پلانک

### اعضای علمی<sup>۲۷</sup>

شامل اعضای علمی مؤسسه‌ها (معمولاً مدیران)، اعضای علمی بازنشسته و اعضای علمی خارجی مؤسسه‌ها می‌باشند. مجلس سنا ماکس پلانک اعضای علمی را تعیین می‌کند.

### اعضای افتخاری<sup>۲۸</sup>

پژوهشگران یا حامیان علم که قرار است به دلیل مشارکت در علم مورد تقدیر قرار گیرند را می‌توان به عنوان عضو افتخاری انجمن ماکس پلانک نام برد. این انتصاب در جریان مجمع عمومی و بر اساس پیشنهاد مجلس سنا صورت می‌گیرد.

### معاونان علمی انجمن ماکس پلانک

معاونان علمی اعضای هیئت اداری بوده و توسط مجلس سنا از بین اعضای آن برای مدت شش سال انتخاب می‌شوند. هیئت اداری به رئیس جمهور مشاوره می‌دهد و تصمیمات مهم را تهیه می‌کند.

### گروه‌های پژوهشی ماکس پلانک

<sup>27</sup> Scientific members

<sup>28</sup> Honorary members

فصل اول: مطالعه تطبیقی معیارهای جذب و ارتقاء و جبران خدمت اعضای هیئت علمی در مؤسسات پژوهشی همسو با چارچوب مأموریت‌گرایی

رهبران گروه پژوهشی ماکس پلانک یک قرارداد پنج ساله دریافت می‌کنند که در صورت ارزیابی مثبت، قرارداد آنها تا چهار سال دیگر امکان تمدید دارد، که در مجموع حداکثر نه سال می‌شود. آن‌ها به همراه گروه پژوهشی خود از زیرساخت‌های مؤسسه مربوطه استفاده می‌کنند و همچنین بودجه خود را برای پرسنل و منابع دارند. رهبران گروه می‌توانند به صلاح‌دید خود از بودجه مصوب استفاده کنند. حتی اگر به آن‌ها استقلال علمی اعطا شده باشد، انتظار می‌رود که فعالانه در زندگی مؤسسه مشارکت داشته باشند.

**جبران خدمت:** دانشمندان تحقیقاتی مؤسسه ماکس پلانک سالانه ۳۰۰۰۰ دلار یا ۱۴ دلار در ساعت درآمد دارند که ۷۴٪ کمتر از میانگین ملی برای همه دانشمندان تحقیقاتی با ۶۵۰۰۰ دلار حقوق سالانه و ۷۵٪ کمتر از میانگین حقوق ملی برای همه آمریکایی‌های شاغل است. - برای موقعیت شغلی محقق پسا دکتری<sup>۲۹</sup>، حقوق و مزایای اجتماعی مطابق با مقررات<sup>۳۰</sup> آلمان (توافقنامه حقوق و دستمزد برای کارکنان خدمات عمومی) خواهد بود.

#### جدول ۱-۲- خلاصه موارد مربوط به جذب و ارتقاء نیروی انسانی در مؤسسه ماکس پلانک

نوع تأمین مالی	مؤسسات ماکس پلانک عمدتاً از بودجه عمومی دولت فدرال و ایالت‌های فدرال تأمین می‌شود.
پست‌های شغلی پژوهشی	رهبر گروه پژوهشی
نوع استخدام	<p>۱. استخدام قراردادی</p> <p>۲. پست‌های رهبری گروه پژوهشی ماکس پلانک یک دوره پنج ساله است، امکان دو سال تمدید در صورت ارزیابی مثبت)</p> <p>۳. مراحل رسیدن به رهبری گروه در ماکس پلانک به این ترتیب است: دکتری، پسا دکتری، مدیر بخش، رهبر گروه</p>
واجدین شرایط جذب	<p>۱. دانشجویان دکتری و پسا دکتری پژوهشگران دارای مدرک دکتر با حداکثر ۷ سال سابقه پس از اتمام دوره دکتری (ممکن است استثناء بی هم قائل شوند)</p> <p>۲. اساتید دانشگاه: انتصاب اساتید دانشگاه به عنوان یاران ماکس پلانک محدود به یک دوره پنج ساله است و همچنین مستلزم نظارت یک گروه کاری کوچک در مؤسسه ماکس پلانک است.</p> <p>۳. دانشمندان مهمان</p>

<sup>29</sup> Postdoctoral Researcher

<sup>30</sup> TVöD Bund



<p>۱. پست‌ها از طریق فراخوان در بورس مشاغل انجمن ماکس پلانک، وب سایت‌های مؤسسه و روزنامه‌ها و مجلات علمی آگهی می‌شوند.</p> <p>۲. اولویت با دانشمندان جوانی است که ایده‌های نوآورانه با پتانسیل توسعه دارند.</p> <p>۳. هر بخش در ماکس پلانک دارای کمیته انتخاب خاص خود است که از مدیران ماکس پلانک و کارشناسان خارجی و عموماً بین‌المللی تشکیل شده‌است.</p> <p>۴. کمیته به ریاست نایب رئیس بخش می‌باشد که هم مسئولیت انتخاب اولیه متقاضیان برای رهبری گروه‌های پژوهشی و هم مسئولیت تصمیم‌گیری نهایی را بر عهده دارد.</p> <p>۵. نامزدها پس از اتمام موفقیت آمیز مراحل درخواست، توسط مدیر عامل منصوب می‌شوند.</p> <p>۶. معمولاً یک قرارداد کار با مدت معین بر اساس قرارداد دستمزد جمعی دریافت می‌کنند.</p> <p>۷. برنامه تعالی لیز ماینتر: انتصابات برای گروه‌ها مطابق با فرایند انتخاب رقابتی انجام می‌شود.</p>	<p>روند جذب</p>
<p>- درآمد سالانه ۳۰۰۰۰ دلار یا ۱۴ دلار در ساعت دانشمندان تحقیقاتی مؤسسه ماکس پلانک</p> <p>- حقوق و مزایای اجتماعی مطابق با مقررات آلمان برای موقعیت شغلی محقق پسا دکتری، (توافقنامه حقوق و دستمزد برای کارکنان خدمات عمومی)</p>	<p>جبران خدمت</p>

### ۱-۳-۲-۲- مرکز پژوهشی زیست محیطی هلمهولتز

هلمهولتز یکی از مراکز پژوهشی پیشرو در جهان در زمینه پژوهش محیطی است که از شهرت اجتماعی بالایی برخوردار است .

۱. هیئت نظارت مرکز تحقیقات زیست محیطی هلمهولتز بر رفتار قانونی، مناسب و کارآمد مدیریت اجرایی نظارت می‌کند و در مورد اهداف کلی پژوهش و مسائل مربوط به سیاست های پژوهشی و مسائل مالی مرکز تصمیم‌گیری می‌کند.

۲. مجمع سهامداران متشکل از نمایندگان دولت فدرال<sup>۳۱</sup>، ایالت آزاد ساکسونی (وزارت دارایی ایالت) و ایالت زاکسن-آنهالت (وزارت دارایی) است. که بالاترین مرجع تصمیم‌گیری هلمهولتز است.

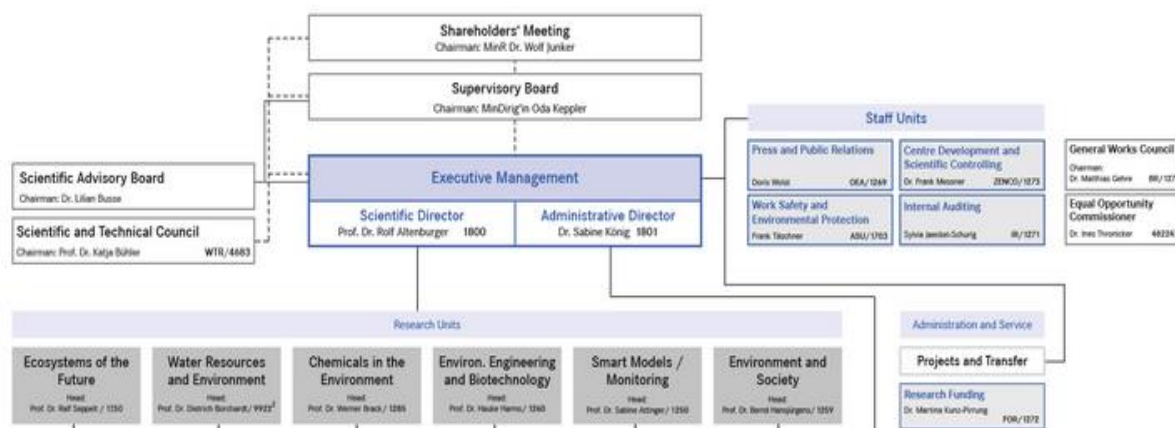
۳. شورای علمی و فنی مرکز تحقیقات زیست محیطی هلمهولتز به مدیریت اجرایی، هیئت نظارت و جلسه سهامداران هلمهولتز "در موضوعات مرتبط علمی یا فنی اساسی" مشاوره می‌دهد. که این شورا از رؤسای بخش‌ها (اعضای رسمی) و کارکنان علمی منتخب هلمهولتز تشکیل شده است.

فصل اول: مطالعه تطبیقی معیارهای جذب و ارتقاء و جبران خدمت اعضای هیئت علمی در مؤسسات پژوهشی همسو با چارچوب مأموریت‌گرایی

۴. موقعیت‌های شغلی که در سایت مؤسسه آگهی می‌شوند در سه بخش،

- مشاغل و پست دکترا؛
- موقعیت‌های دکتری؛
- کار فارغ‌التحصیلی / کارآموزی؛

و وظایف خواسته شده، رزومه کاری و تحصیلی مورد نیاز در سایت قرار داده می‌شوند.



شکل ۱-۶- چارت سازمانی مؤسسه هلمهولتز

۵. مؤسسه از ۶ واحد پژوهشی<sup>۳۲</sup> تشکیل شده است که هر واحد از تعدادی دپارتمان در

موضوعات مختلف پژوهشی، تشکیل شده‌اند. چارت سازمانی مؤسسه هلمهولتز در شکل

۶ نشان داده شده است.

به طور مثال اعضای دپارتمان بیوانرژی<sup>۳۳</sup> از واحد پژوهشی محیط زیست و جامعه<sup>۳۴</sup> شامل:

جدول ۱-۳- دپارتمان بیوانرژی از واحد پژوهشی محیط زیست و جامعه در هلمهولتز

	رئیس <sup>۳۵</sup>
	نایب رئیس <sup>۳۶</sup>

<sup>32</sup> Research Unit

<sup>33</sup> Bioenergy

<sup>34</sup> Environment and Society

<sup>35</sup> Head

<sup>36</sup> Deputy

فصل اول: مطالعه تطبیقی معیارهای جذب و ارتقاء و جبران خدمت اعضای هیئت علمی در مؤسسات پژوهشی همسو با چارچوب مأموریت‌گرایی

<ul style="list-style-type: none"> <li>● رهبر گروه<sup>۳۷</sup></li> <li>● محقق پست دکتری<sup>۳۸</sup></li> <li>● دانشیار پژوهشی<sup>۳۹</sup></li> <li>● دستیار پژوهشی<sup>۴۰</sup></li> <li>● پژوهشگر</li> </ul>	کارمندان دانشگاهی
	دانشمندان مهمان
	دانشجوی دکتری
	تکنسین‌ها

یا اعضای دپارتمان شیمی تجزیه<sup>۴۱</sup> از واحد پژوهشی مواد شیمیایی در محیط زیست<sup>۴۲</sup>

جدول ۱-۴- دپارتمان شیمی تجزیه از واحد پژوهشی مواد شیمیایی در محیط زیست در هلمهولتز

	رئیس
دانشمند <sup>۴۴</sup>	کارمندان دانشگاهی ( Academic Staff ) دانشمند ارشد <sup>۴۳</sup> دانشمند پسا دکتری <sup>۴۵</sup> محقق پسا دکتری
	دانشجوی دکتری
	تکنسین‌ها

<sup>37</sup> Group Leader

<sup>38</sup> Postdoctoral Researcher

<sup>39</sup> Research associate

<sup>40</sup> Research associate

<sup>41</sup> Analytical Chemistry

<sup>42</sup> Chemicals in the Environment

<sup>43</sup> Senior Scientist

<sup>44</sup> Scientist

<sup>45</sup> Scientist-Post Doc

فصل اول: مطالعه تطبیقی معیارهای جذب و ارتقاء و جبران خدمت اعضای هیئت علمی در مؤسسات پژوهشی همسو با چارچوب مأموریت‌گرایی

۶. در هلمهولتز نیز مانند ماکس پلانک، اعضا و پژوهشگران بعد از یک دوره کاری در مؤسسه، در دانشگاه‌های دنیا به عنوان عضو هیئت علمی پذیرفته می‌شوند در عین اینکه می‌توانند همکاری خود را با مؤسسه حفظ نمایند.

۷. انتصاب هر سمت در هر یک از گروه‌های پژوهشی ششگانه هلمهولتز منوط به پیشینه تحصیلی و پژوهشی افراد است که با یک روش انتخاب دقیق و به طور مرکزی هماهنگ می‌شود.

**جبران خدمت:** برای موقعیت شغلی دانشجوی دکتری دستمزد مطابق با سطح دستمزد بخش عمومی درجه ۱۳ است.

- برای موقعیت دکتری، دستمزد مطابق با سطح دستمزد بخش عمومی درجه ۱۳ تا ۶۵٪ است.

- برای موقعیت شغلی دستیار پژوهشی، دستمزد مطابق با سطح دستمزد بخش عمومی درجه ۲۹، به علاوه مزایای اجتماعی بخش دولتی است.

- برای موقعیت شغلی دانشمند پسا دکتری، دستمزد تا سطح دستمزد بخش دولتی درجه ۱۳ شامل مزایای جذاب تامین اجتماعی بخش عمومی است.

#### جدول ۱-۵- خلاصه موارد مربوط به جذب و ارتقاء نیروی انسانی در مؤسسه هلمهولتز

دولت فدرال آلمان (وزارت آموزش و تحقیقات فدرال، ۹۰٪) ایالت آزاد ساکسونی (۵٪) ایالت زاکسن-آنهالت (۵٪)	نوع تأمین مالی
دستیار دانشجو، موقعیت پسا دکتری، کارکنان علمی، محقق پسا دکتری، دانشمند پسا دکتری، پژوهشگر، موقعیت دکتری، دانشجوی دکتری	پست های شغلی پژوهشی
استخدام قراردادی از ۴ ماه تا سه سال- برای بعضی از مشاغل امکان تمدید وجود دارد.	نوع استخدام
فارغ التحصیلان کارشناسی ارشد، دانشجویان دکتری و پسا دکتری و پژوهشگران دارای مدرک دکترا	واجدین شرایط جذب
پست‌ها از طریق فراخوان در وب سایت‌های مؤسسه آگهی می‌شوند. وظایف و انتظارات از هر پست شغلی و همچنین رزومه کاری مورد نیاز برای پست شغلی مربوطه نیز در وب سایت مؤسسه قرار داده می‌شود. در صورت پذیرش در مرحله اول با یک روش انتخاب دقیق و به طور مرکزی انتخاب می‌شوند.	روند جذب

فصل اول: مطالعه تطبیقی معیارهای جذب و ارتقاء و جبران خدمت اعضای هیئت علمی در مؤسسات پژوهشی همسو با چارچوب مأموریت‌گرایی

<p>- برای موقعیت شغلی دانشجوی دکتری<sup>۴۶</sup> دستمزد مطابق با سطح دستمزد بخش درجه ۱۳</p> <p>- برای موقعیت دکتری<sup>۴۷</sup>، دستمزد مطابق با درجه دستمزد بخش عمومی درجه ۱۳ تا ۶۵٪</p> <p>- برای موقعیت شغلی دستیار پژوهشی<sup>۴۸</sup>، دستمزد مطابق با سطح دستمزد بخش عمومی درجه ۹a، به علاوه مزایای اجتماعی بخش دولتی</p> <p>- برای موقعیت شغلی دانشمند پسا دکتری<sup>۴۹</sup>، دستمزد تا سطح دستمزد بخش دولتی درجه ۱۳ شامل مزایای جذاب تامین اجتماعی بخش عمومی</p>	<p>جبران خدمت</p>
---	-------------------

### ۳-۳-۳- مؤسسات پژوهشی فناوری محور

دو مؤسسه پژوهشی «آژانس پروژه‌های پژوهشی پیشرفته دفاعی (دارپا)» و «مؤسسه پیتر دوهرتی» به عنوان مؤسساتی که تمرکز فعالیت‌هایشان بر توسعه فناوریانه و صنعتی است انتخاب شدند.

#### ۱-۳-۳-۱- آژانس پروژه‌های پژوهشی پیشرفته دفاعی (دارپا)

سرمایه‌گذاری‌های اساسی در فناوری‌های نوآورانه برای امنیت ملی یک مأموریت منحصر به فرد و ماندگار دارپا به مدت شصت سال است. دارپا در یک اکوسیستم نوآوری شامل شرکای دانشگاهی، شرکتی و دولتی است، با تمرکز مداوم بر خدمات نظامی کشور.

۱. کار دارپا طیفی از پژوهش‌های پایه گرفته تا پژوهش‌های کاربردی و عملیاتی را در بر می‌گیرد. طیفی از فعالیت‌هایی که فرصت‌های متعددی را برای مشارکت آکادمیک ارائه می‌دهد.

۲. دانشگاه‌ها بخشی جدایی ناپذیر از اکوسیستم نوآوری‌اند و دارپا به دنبال تعامل قوی و مستقیم با شرکای بالقوه دانشگاهی است.

۳. تقریباً ۲۲۰ کارمند دولتی در شش دفتر فنی، و حدود ۱۰۰ مدیر برنامه، که مجموعاً بر ۲۵۰ برنامه پژوهش و توسعه نظارت می‌کنند، در دارپا مشغول به کارند.

۴. دارپا تمام تلاش خود را می‌کند تا مدیران برنامه‌های عالی را شناسایی، استخدام و از آن‌ها حمایت کند. این رهبران، از دانشگاه، صنعت و سازمان‌های دولتی برای دوره‌های محدود، معمولاً سه تا پنج سال، می‌آیند.

<sup>46</sup> Phd Student

<sup>47</sup> Phd Position

<sup>48</sup> Research Assistance

<sup>49</sup> Post Doc Scientist

فصل اول: مطالعه تطبیقی معیارهای جذب و ارتقاء و جبران خدمت اعضای هیئت علمی در مؤسسات پژوهشی همسو با چارچوب مأموریت‌گرایی

## مدل دارپا<sup>۵۰</sup>

۱. دارپا یک سازمان مسطح، یک سلسله مراتب با سه سطح است: یک مدیر<sup>۵۱</sup>، یک سری از مدیران دفتر<sup>۵۲</sup> و مدیران برنامه<sup>۵۳</sup>.
۲. مدیر، خطوط کلی دستور کار پژوهش را تعیین می‌کند. این پژوهش به خودی خود در حوزه‌های برنامه، عمدتاً بر اساس فناوری و مأموریت، گروه‌بندی می‌شود.
۳. مدیران دفاتر، دستور کار را در حوزه‌های خودشان مشخص می‌کنند.
۴. مدیران برنامه‌هایی که با ایده‌های خود به آژانس می‌آیند آن‌ها را به مدیر و یا مدیران دفتر ارائه می‌دهند.
۵. نقش اصلی<sup>۵۴</sup> در مدل دارپا مدیر برنامه است. مدیر برنامه‌ها معمولاً با یک ایده فنی بسیار خاص برای توسعه، وارد آژانس می‌شوند.
۶. مدیران برنامه مدتی را - اغلب یک سال یا بیشتر - صرف پژوهش در مورد فناوری می‌کنند که در آن نهفته است از طریق مطالعه خودشان، بازدید و گفتگو با چهره‌های کلیدی که تصور می‌شود چیزی برای کمک به فناوری دارند. در کنفرانس‌ها و جلساتی که مدیر برنامه معمولاً سازماندهی می‌کند، فن‌آوری مورد بحث قرار می‌گیرد و در خصوص رویکردهای مختلف برای توسعه آن بحث می‌شود. پس از آن دوره اکتشافی اولیه، مدیر برنامه، طرحی را برای توسعه فناوری تنظیم می‌کند و پیشنهادات درخواستی<sup>۵۵</sup> را برای اجزای مختلف آن طرح می‌نویسد و صادر می‌کند. در دارپا، این‌ها به عنوان اعلامیه‌های آژانس گسترده<sup>۵۶</sup> شناخته می‌شوند.
۷. پیشنهادهای برای بررسی به کارشناسانی که نخست وزیر آن‌ها را انتخاب می‌کند، در داخل دولت (به ویژه ارتش) و خارج فرستاده می‌شود.
۸. اما تصمیم نهایی در مورد اینکه کدام پیشنهادها برای تأمین بودجه انتخاب شوند، به عهده نخست وزیر است.
۹. پیشنهادهایی که پذیرفته می‌شوند، به عنوان یک قرارداد پژوهشی عمل می‌کنند که در مورد آن‌ها با پیمانکاران احتمالی مذاکره می‌شود.

---

<sup>50</sup> DARPA Model

<sup>51</sup> Director

<sup>52</sup> Office Manager

<sup>53</sup> Program Manager

<sup>54</sup> Central figure

<sup>55</sup> Request for Proposal- RFP

<sup>56</sup> Broad Agency Announcement- BAA

فصل اول: مطالعه تطبیقی معیارهای جذب و ارتقاء و جبران خدمت اعضای هیئت علمی در مؤسسات پژوهشی همسو با چارچوب مأموریت‌گرایی

۱۰. قراردادهای معمولاً شامل الزامات عملکردی خاصی بوده و پیمانکاران ملزم به ارائه گزارش‌های پیشرفت مکررند و پیشرفت به طور مستمر از طریق این گزارش‌ها و از طریق بازدید از محل، نظارت می‌شود.

۱۱. قراردادهای با توجه به تجربه پژوهشی در معرض تجدید نظر یا لغو می‌باشند.

۱۲. با توجه به نقش محوری مدیران برنامه، نحوه عملکرد سازمان بستگی زیادی به نحوه استخدام و مدیریت مدیران دارد. از این‌رو، کلید مدل سازمانی این واقعیت است که مدیران برنامه‌ها از جامعه پژوهشی خارج از سازمان می‌آیند، مدت تصدی نسبتاً کوتاهی در خود آژانس دارند (به طور متوسط ۴ تا ۵ سال)، و سپس سازمان را ترک می‌کنند تا شغل خود را در جای دیگری دنبال کنند.

۱۳. اکثر مدیران برنامه‌هایی که در دارپا مشغول به کارند از پیشینه آکادمیک یا نظامی‌اند، و پس از آن به مؤسسات اصلی خود بازگشتند. اغلب به عنوان مدیر پژوهشی، اما گاهی اوقات به عنوان اساتید و پژوهشگران درجه یک، یا به طور متناوب، به شرکت‌های مشاوره پشتیبانی می‌پیوندند، که دارپا را احاطه کرده‌اند (Piore, Colatat, & Reynolds, 2019)

### جبران خدمت: جایزه هیئت علمی جوان<sup>۵۷</sup>

هدف برنامه جایزه هیئت علمی جوان دارپا جایزه هیئت علمی جوان شناسایی و مشارکت دادن ستارگان در حال ظهور در موقعیت‌های تحقیقاتی جوان، با تأکید بر کسانی که بدون بودجه قبلی دارپا هستند، و قرار دادن آن‌ها در معرض نیازهای وزارت دفاع و فرایند توسعه برنامه دارپا است. برنامه جایزه هیئت علمی جوان بودجه، راهنمایی و ارتباطات صنعتی و وزارت دفاع را برای دریافت کنندگان جوایز در ابتدای کار خود فراهم می‌کند تا بتوانند ایده‌های تحقیقاتی خود را در زمینه نیازهای امنیت ملی توسعه دهند. هدف بلند مدت برنامه جایزه هیئت علمی جوان توسعه نسل بعدی دانشمندان دانشگاهی، مهندسان و ریاضیدانان است که بخش قابل توجهی از حرفه خود را بر روی مسائل وزارت دفاع و امنیت ملی متمرکز خواهند کرد. اعلامیه تحقیقات سالانه برای درخواست برنامه‌های جایزه هیئت علمی جوان معمولاً بین ماه اوت و سپتامبر در وب سایت‌های Grants.gov و sam.gov ارسال می‌شود.

<sup>57</sup> Young Faculty Award-YFA

فصل اول: مطالعه تطبیقی معیارهای جذب و ارتقاء و جبران خدمت اعضای هیئت علمی در مؤسسات پژوهشی همسو با چارچوب مأموریت‌گرایی

### جدول ۱-۶- خلاصه موارد مربوط به جذب و ارتقاء نیروی انسانی در مؤسسه دارپا

نوع تأمین مالی	بودجه دولتی
پست های شغلی پژوهشی	مدیر برنامه یا مجری
نوع استخدام	۱. استخدام قراردادی ۲. قراردادهای چهار تا پنج ساله
واجدین شرایط جذب	مدیران برنامه از جامعه دانشگاهی یا نظامی
روند جذب	۱. ارائه ایده‌ها توسط مدیران برنامه‌هایی به مدیر و یا مدیران دفتر ۲. ورود مدیران برنامه به آژانس و سپری کردن مدتی اغلب یک سال یا بیشتر و پژوهش در مورد فناوری و حوزه‌هایی که در آن نهفته است از طریق مطالعه خودشان، بازدید و گفتگو با افراد کلیدی که تصور می‌شود چیزی برای کمک به فناوری دارند، می‌پردازند. ۳. بررسی پیشنهادها توسط کارشناسان منتخب نخست وزیر در داخل دولت و به ویژه ارتش ۴. تصمیم نهایی در مورد انتخاب پیشنهادها برای تأمین بودجه توسط نخست وزیر
جبران خدمت	جایزه هیئت علمی جوان

### ۱-۳-۲- مؤسسه پیترو دوهرتی

یافتن راه‌حلهایی برای پیشگیری، درمان بیماری‌های عفونی و درک پیچیدگی‌های میکروبی‌ها و سیستم ایمنی نیازمند رویکردهای نوآورانه و تلاش متمرکز است. به همین دلیل است که دانشگاه ملبورن - یک رهبر جهانی در آموزش و پژوهشی - و بیمارستان سلطنتی ملبورن - یک مؤسسه بین‌المللی مشهور که مراقبت، پژوهش و یادگیری برجسته‌ای را ارائه می‌دهد - برای ایجاد مؤسسه پیترو دوهرتی برای عفونت و ایمنی شریک شدند.

۱. مؤسسه دوهرتی توسط شورای دوهرتی اداره می‌شود که متشکل از مدیران ارشد دانشگاه ملبورن و بیمارستان سلطنتی ملبورن و مدیر مؤسسه است.

۲. تیم اجرایی مؤسسه دوهرتی متشکل از مدیر، معاونان و مدیر عملیاتی سازمان است. نقش آن‌ها طراحی و رهبری اجرای برنامه استراتژیک مؤسسه دوهرتی است.

۳. کمیته مدیریت عملیاتی مسئول فعالیت‌های عملیاتی روزانه مورد نیاز برای دستیابی به اهداف مؤسسه دوهرتی است.



فصل اول: مطالعه تطبیقی معیارهای جذب و ارتقاء و جبران خدمت اعضای هیئت علمی در مؤسسات پژوهشی همسو با چارچوب مأموریت‌گرایی

۴. رهبران رشته‌های موضوعی و مقطعی؛ موضوع و نقش رهبران نظم و انضباط متقابل مؤسسه دوهرتی، طراحی و رهبری اجرای برنامه استراتژیک مؤسسه دوهرتی در سراسر حوزه‌های تخصصی آن‌ها است.

۵. دوهرتی فرصت‌های توسعه بسیاری در مقاطع کارشناسی، کارشناسی ارشد و حرفه‌ای را ارائه می‌کند که مضامین پژوهشی و رشته‌های متقابل خود را تکمیل می‌کند.

۶. لیست اعضا و کارکنان پژوهشی مؤسسه پیتر دوهرتی در جدول ۱ ارائه شده است. پژوهشگران در مؤسسه دوهرتی نیز مانند ماکس پلانک و هلمهولتز با وجود اینکه در دانشگاه‌های دیگر به عنوان استادیار، دانشیار و استاد فعالیت دارند، به عنوان پژوهشگر یا رهبر گروه در مؤسسه دوهرتی نیز فعالیت می‌کنند.

**جبران خدمت:** از آنجا که مؤسسه پیتر دوهرتی زیر نظر دانشگاه ملبورن است، بنابراین روند ارتقاء پژوهشگرانی از مؤسسه که یکی از اعضای هیئت علمی دانشگاه ملبورن هستند، در دانشگاه ملبورن دنبال می‌شود.

جدول ۱-۷- خلاصه موارد مربوط به جذب و ارتقاء نیروی انسانی در مؤسسه پیتر دوهرتی

نوع تأمین مالی	زیر نظر دانشگاه ملبورن و بیمارستان سلطنتی ملبورن
پست های شغلی پژوهشی	مدیر پروژه، دانشمند ارشد، مدیر برنامه، پژوهشگر افتخاری فوق دکتری، دانشمند ارشد، پژوهشگر، دانش پژوه دکتر، پژوهشگر پسا دکتری، مسئول ارشد پژوهش‌ها، هماهنگ کننده پژوهش، دانشمند و مدرس ارشد، پژوهشگر ارشد، استاد
نوع استخدام	استخدام قراردادی
واجدین شرایط جذب	فارغ التحصیلان کارشناسی ارشد یا دکتری دانشگاه ملبورن برای پروژه های تحقیقاتی دانشجویان بین المللی یا داخلی برای دکترا
روند جذب	۱. ارسال درخواست از طریق سایت مؤسسه ملبورن ۲. ارسال درخواست برای تحصیل در دکتری از طریق پورتال آنلاین دانشگاه ملبورن
جبران خدمت	حقوق و دستمزد مطابق با مقررات دانشگاه ملبورن تعیین می‌شود.

### ۱-۳-۴- مؤسسات پژوهشی مسئله یا جامعه محور

دو مؤسسه پژوهشی «مؤسسه پژوهشی زلزله» و «مؤسسه پژوهشی پیشگیری از بلایا» به عنوان مؤسساتی که تمرکز فعالیت‌هایشان بر حل یک مسئله کلان فنی اجتماعی است، انتخاب شدند.

فصل اول: مطالعه تطبیقی معیارهای جذب و ارتقاء و جبران خدمت اعضای هیئت علمی در مؤسسات پژوهشی همسو با چارچوب مأموریت‌گرایی

### ۱-۳-۴-۱- مؤسسه پژوهشی زلزله

مؤسسه پژوهشی زلزله که وابسته به دانشگاه توکیو است، حدود ۸۰ نفر از دانشگاهیان درجه یک از جمله (استادان، دانشیاران و همکاران پژوهشی) را از رشته‌های مختلف، از زلزله‌شناسی تا آتشفشان‌شناسی، ژئوفیزیک، ژئوشیمی، زمین‌شناسی، ریاضیات کاربردی، علوم اطلاعات، مهندسی عمران و مهندسی لرزه‌نگاری به صورت قراردادی استخدام می‌کند. در حال حاضر مؤسسه پژوهشی زلزله به همراه ۵۰ کارمند پشتیبان، ۳۰ پژوهشگر مهمان و ۷۰ دانشجوی فارغ التحصیل، بر روی تحقیقات پیشرفته، توسعه تکنیک، مشاهدات میدانی، آزمایش‌ها، مطالعات نظری، تجزیه و تحلیل و شبیه‌سازی کامپیوتری کار می‌کند.

این مؤسسه از ۴ بخش، ۸ مرکز و سایر دفاتر و بخش‌های پشتیبانی تشکیل شده است: که هر بخش، یک رئیس بخش<sup>۵۸</sup> دارد که درجه علمی پروفیسور یا دانشیار را دارد، و مسئولیت رهبری بخش را برعهده دارد. سپس به تناسب نیاز هر بخش استادیار، دانشیار، و پژوهشگر پروژه وجود دارد. **جبران خدمت:** برای موقعیت شغلی محقق پروژه<sup>۵۹</sup>، سیستم حقوق و دستمزد سالانه اعمال می‌شود و حقوق پرداختی ماهانه حدود ۴۰۰۰۰۰۰ ین تا ۵۰۰۰۰۰۰ ین است. (در مورد حقوق و دستمزد با در نظر گرفتن صلاحیت، ظرفیت، تجربه تصمیم‌گیری می‌شود). همچنین کمک هزینه ایاب و ذهاب معمولاً تا ۵۵۰۰۰۰ ین در ماه است.

#### جدول ۱-۸- خلاصه موارد مربوط به جذب و ارتقاء نیروی انسانی در مؤسسه پژوهشی زلزله

نوع تأمین مالی	زیر نظر دانشگاه توکیو
پست‌های شغلی پژوهشی	استاد مدعو، همکار پسا دکتری، / رئیس بخش، دانشیار، استادیار، محقق پروژه، پژوهشگر مهمان
نوع استخدام	استخدام قراردادی - ۴ تا ۱۲ ماه برای هر موقعیت شغلی - غیر قابل تمدید
واجدین شرایط جذب	۱. متقاضیان دارای مدرک دکتری - اولویت با کسانی است که برای اولین درخواست همکاری می‌دهند. ۲. قبول همکاری با متقاضیانی که برای دومین بار در خواست همکاری می‌دهند، در صورت تمایل متقاضی به کمک به آموزش با آموزش یک دوره یا تدریس مشترک دانشجویان تحصیلات تکمیلی با اعضای هیئت علمی
روند جذب	ارسال درخواست به صورت آنلاین از طریق سایت مؤسسه یا ارسال ایمیل

<sup>58</sup> Head of Division

<sup>59</sup> Project Researcher

فصل اول: مطالعه تطبیقی معیارهای جذب و ارتقاء و جبران خدمت اعضای هیئت علمی در مؤسسات پژوهشی همسو با چارچوب مأموریت‌گرایی

برای موقعیت شغلی محقق پروژه حقوق پرداختی ماهانه حدود ۴۰۰۰۰۰۰ تا ۵۰۰۰۰۰۰ این است. (در مورد حقوق و دستمزد با در نظر گرفتن صلاحیت، ظرفیت، تجربه تصمیم‌گیری می‌شود). همچنین کمک هزینه ایاب و ذهاب معمولاً تا ۵۵۰۰۰۰ این در ماه است.	جبران خدمت
--	------------

### ۱-۳-۴-۲- مؤسسه پژوهشی پیشگیری از بلایا

از زمان تأسیس در سال ۱۹۵۱، مؤسسه پژوهشی پیشگیری از بلایا دانشگاه کیوتو، اصول کاهش بلایای طبیعی<sup>۶۰</sup>، ایجاد روش‌های یکپارچه برای پیشگیری از بلایا بر اساس علوم طبیعی و اجتماعی<sup>۶۱</sup>، و آموزش دانشجویان در زمینه‌های مرتبط را دنبال کرده‌است. اعضای کارکنان پژوهشی مؤسسه نیز وابسته به دانشکده‌های تحصیلات تکمیلی علوم و مهندسی دانشگاه کیوتو هستند. بسیاری از دانشجویان فارغ‌التحصیل به این مؤسسه می‌آیند تا تحصیلات خود را تحت نظارت کارکنان آن انجام دهند.

در حال حاضر، این مؤسسه حدود ۱۰۰ عضو هیئت علمی و بیش از ۲۰۰ پژوهشگر، دانشجویان فارغ‌التحصیل و دانش‌پژوهان مدعو را در خود جای داده‌است که تمرکز اصلی آن‌ها بر روی پیش بینی خطرات و بررسی مکانیسم‌های آن‌ها، تقویت فناوری‌های توسعه برای جلوگیری و کاهش بلایای مرتبط، تجزیه و تحلیل است.

**جبران خدمت:** حقوق و دستمزد مطابق با مقررات دانشگاه کیوتو تعیین می‌شود.

همچنین مزایای بیمه اجتماعی نیز شامل: (۱) انجمن‌های کمک متقابل خدمات عمومی ملی، (۲) بیمه بازنشستگی کارکنان، (۳) بیمه بیکاری، و (۴) بیمه حوادث کارگری نیز برای اعضا در نظر گرفته می‌شود.

جدول ۱-۹- خلاصه موارد مربوط به جذب و ارتقاء نیروی انسانی در مؤسسه پژوهشی پیشگیری از بلایا

نوع تأمین مالی	زیر نظر دانشگاه کیوتو
پست های شغلی پژوهشی	استاد ، دانشیار، استادیار، محقق پروژه، پژوهشگر مهمان
نوع استخدام	- استخدام قراردادی - معمولاً ۶ ساله، با قابلیت یک بار تمدید برای ۴ سال - استخدام دائمی

<sup>60</sup> principles of natural hazard reduction

<sup>61</sup> establish integrated methodologies for disaster loss reduction on the basis of natural and social sciences

فصل اول: مطالعه تطبیقی معیارهای جذب و ارتقاء و جبران خدمت اعضای هیئت علمی در مؤسسات پژوهشی همسو با چارچوب مأموریت‌گرایی

برای استخدام‌ها یک دوره آزمایشی ۶ ماهه در نظر گرفته می‌شود.	
متقاضیان دارای مدرک دکتری	واجدین شرایط جذب
ارسال درخواست به صورت آنلاین از طریق سایت مؤسسه یا ارسال ایمیل	روند جذب
حقوق و دستمزد مطابق با مقررات دانشگاه کیوتو تعیین می‌شود. بیمه اجتماعی: (۱) انجمن‌های کمک متقابل خدمات عمومی ملی، (۲) بیمه بازنشستگی کارکنان، (۳) بیمه بیکاری، و (۴) بیمه حوادث کارگری	جبران خدمت

### ۱-۳-۵- مراکز سیاست پژوه و اتاق فکر

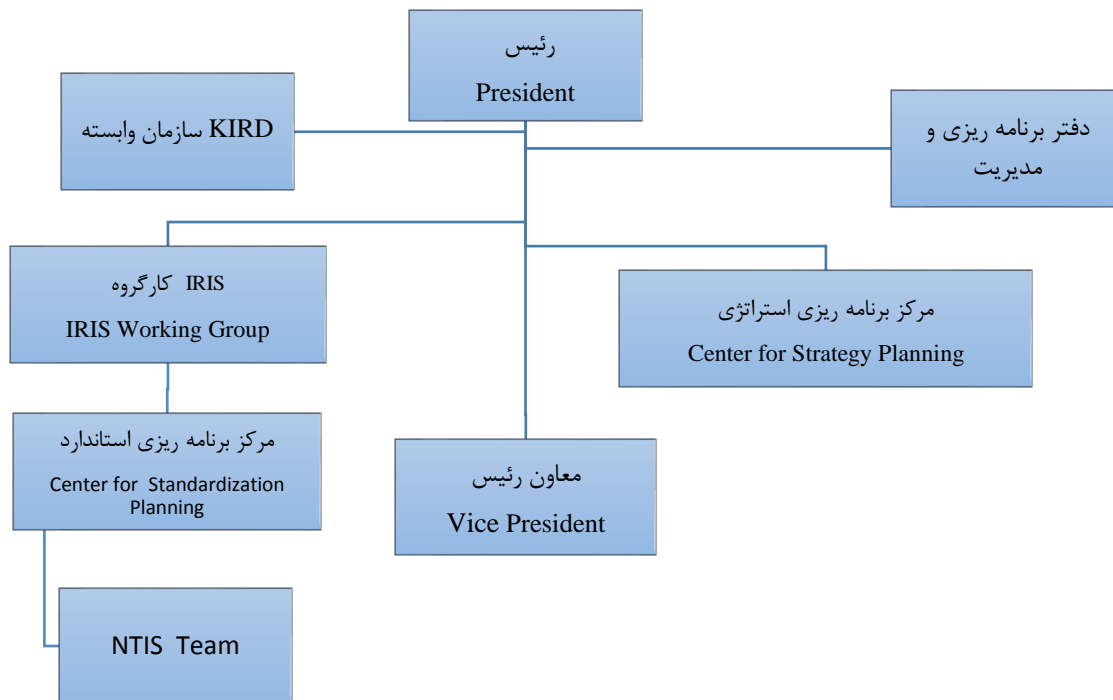
دو مؤسسه پژوهشی «مؤسسه ارزیابی و برنامه‌ریزی علم و فناوری کره» و «مؤسسه ملی سیاست گذاری علم و فناوری» به عنوان مؤسساتی که تمرکز فعالیت‌هایشان بر تسهیل‌گری، اشاعه و انتشار فناوری است، انتخاب شدند.

### ۱-۳-۵-۱- مؤسسه ارزیابی و برنامه‌ریزی علم و فناوری کره

مؤسسه ارزیابی و برنامه‌ریزی علم و فناوری کره به طور قانونی بر اساس ماده ۲۰ قانون چارچوب علم و فناوری تأسیس شد. یک مؤسسه جهانی که از طریق برنامه‌ریزی استراتژیک علم و فناوری<sup>۶۲</sup> و ارزیابی پژوهش و توسعه به رشد اقتصادی و رفاه عمومی کمک می‌کند. پژوهشگران مؤسسه ارزیابی و برنامه‌ریزی علم و فناوری کره از پیشینه‌های مختلفی مانند علوم طبیعی، مهندسی، علوم انسانی، حقوق، اقتصاد و مدیریت دولتی می‌باشند. بیش از ۶۰ درصد از کل نیروی کار این مؤسسه دارای مدرک دکترا هستند

<sup>62</sup> Science and Technology(S&T)

فصل اول: مطالعه تطبیقی معیارهای جذب و ارتقاء و جبران خدمت اعضای هیئت علمی در مؤسسات پژوهشی همسو با چارچوب مأموریت‌گرایی



شکل ۱-۷- چارت سازمانی مؤسسه ارزیابی و برنامه‌ریزی علم و فناوری کره

شکل ۱-۷ چارت سازمانی را در مؤسسه ارزیابی و برنامه‌ریزی علم و فناوری کره نشان می‌دهد. تعداد ۵ دفتر<sup>۶۳</sup> پژوهشی در بخش‌های مختلف سیاست علم و فناوری و پژوهش و توسعه فعالیت دارند که در چارت سازمانی مستقیماً زیر نظر معاون رئیس قرار دارند. هر دفتر از تعدادی مرکز و تیم تشکیل شده است. توضیح مشخص و روشنی در سایت این مؤسسه نسبت به سایر مؤسسات پژوهشی در خصوص چگونگی جذب کارکنان پژوهشی داده نشده است. در هر یک از تیم‌ها و گروه‌ها نام افرادی ذکر شده که به نظر می‌رسد؛ مانند سایر مؤسسات پژوهشی با پژوهشگران تمام وقت به صورت قراردادی و شبکه‌ای کار کند.

جدول ۱-۱۰- خلاصه موارد مربوط به جذب و ارتقاء نیروی انسانی در مؤسسه ارزیابی و برنامه‌ریزی علم و فناوری کره

نوع تأمین مالی	زیر نظر وزارت علم و فناوری
پست‌های شغلی پژوهشی	همکار پژوهشگر <sup>۶۴</sup>

<sup>63</sup> Office

<sup>64</sup> Research Fellow

فصل اول: مطالعه تطبیقی معیارهای جذب و ارتقاء و جبران خدمت اعضای هیئت علمی در مؤسسات پژوهشی همسو با چارچوب مأموریت‌گرایی

اطلاعاتی در سایت خود مؤسسه در این خصوص یافت نشد.	نوع استخدام
اطلاعاتی در سایت خود مؤسسه در این خصوص یافت نشد.	واجدین شرایط جذب
اطلاعاتی در سایت خود مؤسسه در این خصوص یافت نشد.	روند جذب
اطلاعاتی در سایت خود مؤسسه در این خصوص یافت نشد.	جبران خدمت

### ۱-۳-۵-۲- مؤسسه ملی سیاستگذاری علم و فناوری

مؤسسه ملی سیاست علم و فناوری یک مؤسسه پژوهشی ملی است که مطابق با قانون سازمان دولتی ملی تأسیس شده است. تحت صلاحیت مستقیم وزارت آموزش، فرهنگ، ورزش، علم و فناوری<sup>۶۵</sup> در فرایند برنامه‌ریزی سیاست علم و فناوری دولت ژاپن مشغول است.

۱. مؤسسه ملی سیاستگذاری علم و فناوری به عنوان یک مؤسسه اصلی در پژوهش‌های سیاست علم، فناوری و نوآوری<sup>۶۶</sup>، به همکاری با نهادهای دولتی، دانشگاه‌ها و سایر مؤسسات پژوهشی داخلی و بین‌المللی فعالیت می‌کند.

۲. مؤسسه ملی سیاست علم و فناوری، تفاهم‌نامه‌هایی را با مؤسسات پژوهشی سیاست داخلی و دانشگاه‌ها مبادله می‌کند، پژوهشگران و کارشناسان مستعد را برای فعالیت‌های پژوهشی به کار می‌گیرد، در پژوهش‌های مشترک همکاری می‌کند، زیرساخت داده‌ها و اطلاعات را ایجاد می‌کند، به توسعه منابع انسانی کمک می‌کند، سمپوزیوم‌ها را سازماندهی می‌کند و فعالیت‌های دیگری را در راستای اهداف خود انجام می‌دهد. همچنین در سطح بین‌المللی نیز از پژوهشگران برجسته خارجی به عنوان همکار مهمان دعوت می‌کند.

همانطوری که در شکل ۱-۸ مشاهده می‌شود، این مؤسسه نیز مانند مؤسسات پژوهشی دیگر دارای ۶ بخش پژوهشی است که هر بخش یک مدیر<sup>۶۷</sup> دارد. در هر یک از تیم‌ها و گروه‌ها نام افرادی ذکر شده که به نظر می‌رسد مانند سایر مؤسسات پژوهشی با پژوهشگران تمام وقت به صورت قراردادی و شبکه‌ای کار کند.

همچنین از سال ۲۰۰۵، مؤسسه سیاستگذاری علم و فناوری، پژوهشگرانی را انتخاب و دعوت می‌کند که سهم برجسته‌ای در علم و فناوری به عنوان «محققان با قدم خوب»<sup>۶۸</sup> داشته‌اند شرکای همکاری: مؤسسات و دانشگاه‌های داخلی؛

<sup>65</sup> The Ministry of Education, Culture, Sports, Science and Technology (MEXT)

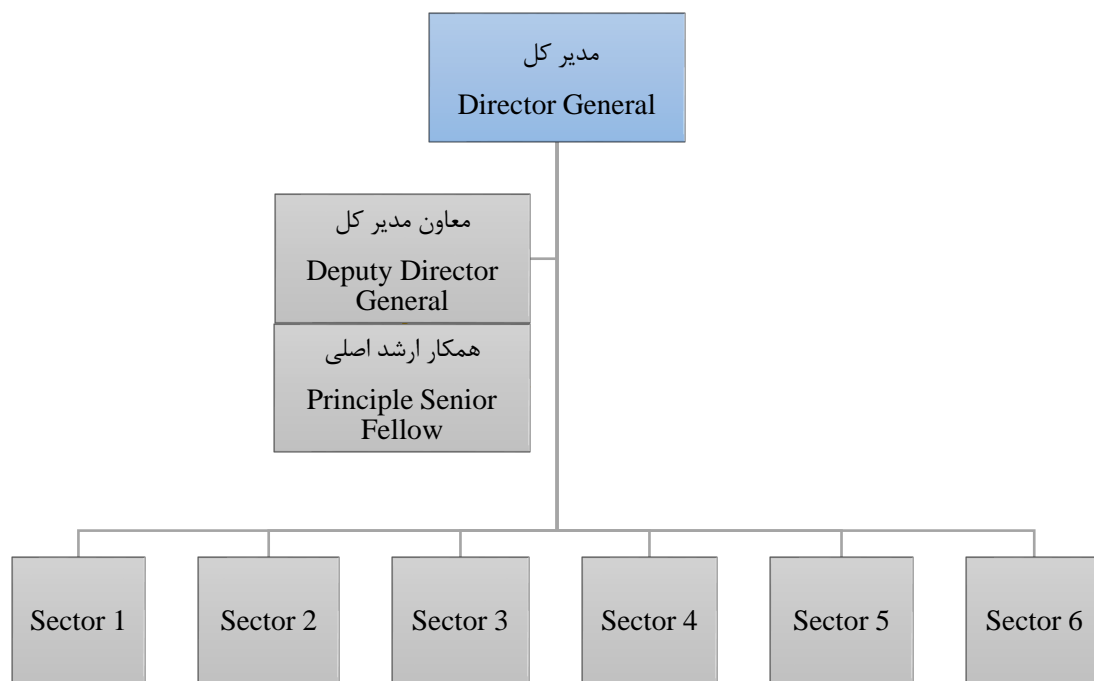
<sup>66</sup> Science, Technology and Innovation (STI)

<sup>67</sup> Director

<sup>68</sup> The Researchers with Nice Step (NISTEP Selection)

فصل اول: مطالعه تطبیقی معیارهای جذب و ارتقاء و جبران خدمت اعضای هیئت علمی در مؤسسات پژوهشی همسو با چارچوب مأموریت‌گرایی

- دانشکده مهندسی فارغ التحصیل دانشگاه اوزاکا دانشگاه اوزاکا<sup>۶۹</sup>؛
- مؤسسه ملی تحصیلات تکمیلی مطالعات سیاست<sup>۷۰</sup>؛
- پژوهشکده‌های سازمان جامع تحقیقات دانشگاه واسدا<sup>۷۱</sup>؛
- آژانس علم و فناوری ژاپن<sup>۷۲</sup>؛
- پژوهشکده اقتصاد، تجارت و صنعت<sup>۷۳</sup>.



شکل ۱-۸- چارت سازمانی در مؤسسه سیاستگذاری علم و فناوری

جدول ۱۱- خلاصه موارد مربوط به جذب و ارتقاء نیروی انسانی در مؤسسه سیاستگذاری علم و فناوری

نوع تأمین مالی	یک مؤسسه دولتی است
پست‌های شغلی پژوهشی	پژوهشگر، پژوهشگر مدعو
نوع استخدام	قراردادی
واجدین شرایط جذب	استادان، دانشیاران و استادیاران و پژوهشگران برتر در زمینه‌های مرتبط از دانشگاه‌ها و مؤسسات پژوهشی دیگر

<sup>69</sup> Graduate School of Engineering Osaka University Osaka University

<sup>70</sup> National Graduate Institute for Policy Studies (GRIPS)

<sup>71</sup> The Project Research Institutes of the Comprehensive Research Organization, Waseda University

<sup>72</sup> Japan Science and Technology Agency (JST)

<sup>73</sup> The Research Institute of Economy, Trade and Industry (RIETI)

فصل اول: مطالعه تطبیقی معیارهای جذب و ارتقاء و جبران خدمت اعضای هیئت علمی در مؤسسات پژوهشی همسو با چارچوب مأموریت‌گرایی

اطلاعاتی در سایت خود مؤسسه در این خصوص یافت نشد.	روند جذب
اطلاعاتی در سایت خود مؤسسه در این خصوص یافت نشد.	جبران خدمت

### ۱-۳-۶- مؤسسات پژوهش و فناوری<sup>۷۴</sup>

مأموریت اصلی سازمان‌های پژوهشی و فناوری، مهار علم و فناوری در خدمت نوآوری، بهبود کیفیت زندگی و ایجاد رقابت اقتصادی با تأثیر بالا برای جامعه است. فناوری‌های این مؤسسات همه زمینه‌های علمی را پوشش می‌دهند و کار آن‌ها از پژوهش پایه تا توسعه محصولات و خدمات جدید را شامل می‌شود. بنابراین سازمان‌های پژوهش و فناوری در فرایند استقرار، از علم تا نوآوری موقعیت منحصر به فردی دارند. آن‌ها از نزدیک با صنایع بزرگ و کوچک و همچنین طیف وسیعی از بازیگران عمومی همکاری می‌کنند. یکی از مأموریت‌های اصلی این مؤسسات، انتقال پژوهش و فناوری به بازار با تأثیر بالا برای جامعه است.

سازمان تحقیقات علمی کاربردی هلند در سال ۱۹۳۲ برای پژوهش‌های علمی کاربردی، توسط قانون تأسیس شد. یک سازمان پژوهشی کاملاً مستقل است که مردم و دانش را به هم متصل می‌کند تا نوآوری‌هایی را ایجاد کند که قدرت رقابتی صنعت و رفاه جامعه را به روشی پایدار افزایش دهد. کمک به حل مسائل اجتماعی و تقویت رقابت پذیری صنعت از طریق نوآوری کاملاً در راستای مأموریت مؤسسه است.

هر چهار سال یکبار، با همکاری نزدیک با ذینفعان خود، یک برنامه استراتژیک تهیه می‌کند که توضیح می‌دهد چگونه مأموریت خود را دنبال خواهد کرد. استراتژی مؤسسه بازتابی از روندهایی است که در جامعه و فناوری مشاهده می‌کند.

دو مؤسسه پژوهشی « سازمان تحقیقات علمی کاربردی هلند » و « جامعه فراونهورف » به عنوان مؤسساتی که تمرکز فعالیت‌هایشان بر تسهیل‌گری، اشاعه و انتشار فناوری است انتخاب شدند.

### ۱-۳-۶-۱- سازمان تحقیقات علمی کاربردی هلند

۱. پژوهش و نوآوری هسته اصلی مؤسسه است و دانشمندان برجسته نقش مهمی در آن دارند.
۲. اساتید و اساتید پژوهشی کاربردی که دارای موقعیت نیمه وقت در یک دانشگاه یا یک دانشگاه پژوهش‌های کاربردی به عنوان بخشی از سازمان تحقیقات علمی کاربردی هلند هستند.

<sup>74</sup> Research and Technology Organisation (RTO)



فصل اول: مطالعه تطبیقی معیارهای جذب و ارتقاء و جبران خدمت اعضای هیئت علمی در مؤسسات پژوهشی همسو با چارچوب مأموریت‌گرایی

۳. دانشمند اصلی که رهبران شناخته شده مؤسسه در زمینه تخصصی خود هستند.
  ۴. این دانشمندان به پژوهش‌ها جهت می‌دهند، استعداد‌های پژوهشی را در سازمان توسعه می‌دهند، همکاری‌های استراتژیک ایجاد می‌کنند و اغلب چهره مؤسسه در رویدادهای کلیدی و نهادهای حاکمانند.
  ۵. هیئت اجرایی مؤسسه مسئولیت مدیریت سازمان را بر عهده دارد و دارای مجوز کامل برای انجام این کار است. چارت سازمانی مؤسسه در شکل ۹ نشان داده شده است.
  ۶. شورای تحقیقات دفاعی، خط مشی تحقیقات دفاعی را با رعایت مسئولیت‌های هیئت اجرایی تعیین می‌کند. بخش دفاعی مؤسسه شامل پانزده بخش واحد دفاع، ایمنی و امنیت است که تحقیقات دفاعی فعالیت اصلی آن‌هاست. اعضای شورا با فرمان سلطنتی منصوب و برکنار می‌شوند.
  ۷. هیئت نظارت مؤسسه مسئول نظارت بر خط مشی هیئت مدیره و مشاوره به آن‌ها است. هیئت نظارت دارای هفت عضو است که با فرمان سلطنتی منصوب می‌شوند. رئیس و سه نفر از اعضا به پیشنهاد وزیر امور اقتصادی و سیاست اقلیمی (یک نفر از آن‌ها به پیشنهاد شورای کار مرکزی) منصوب می‌شوند. سه عضو به پیشنهاد وزیر آموزش و پرورش، فرهنگ و علوم منصوب می‌شوند.
  ۸. پست‌های شغلی در مؤسسه تحقیقات کاربردی هلند در چهار بخش :
    - نوع شغل: پروژه کارآموزی و فارغ التحصیلی<sup>۷۵</sup>
    - سطح تجربه: حرفه‌ای<sup>۷۶</sup>، مبتدی<sup>۷۷</sup>
    - سطح تحصیلات: آموزش عالی حرفه‌ای<sup>۷۸</sup>، دکتری، تحصیلات متوسطه حرفه‌ای<sup>۷۹</sup> دانشگاه<sup>۸۰</sup>و
  - حوزه‌های آموزشی و تحصیلی مورد نیاز و حوزه‌های تمرکز مربوطه
- و در دو بخش تمام وقت و پاره وقت دسته‌بندی شده‌اند که فارغ التحصیلان ارشد و دکترا از طریق پذیرش گرفتن در سایت مربوطه می‌توانند در زمینه‌های مختلفی به عنوان مشاور، پژوهشگر، مهندس تحقیق و توسعه و یا مدیر پروژه، به سازمان تحقیقات کاربردی هلند بپیوندند.

---

<sup>75</sup> Internship and graduation project

<sup>76</sup> Professional

<sup>77</sup> Starter

<sup>78</sup> Higher professional education

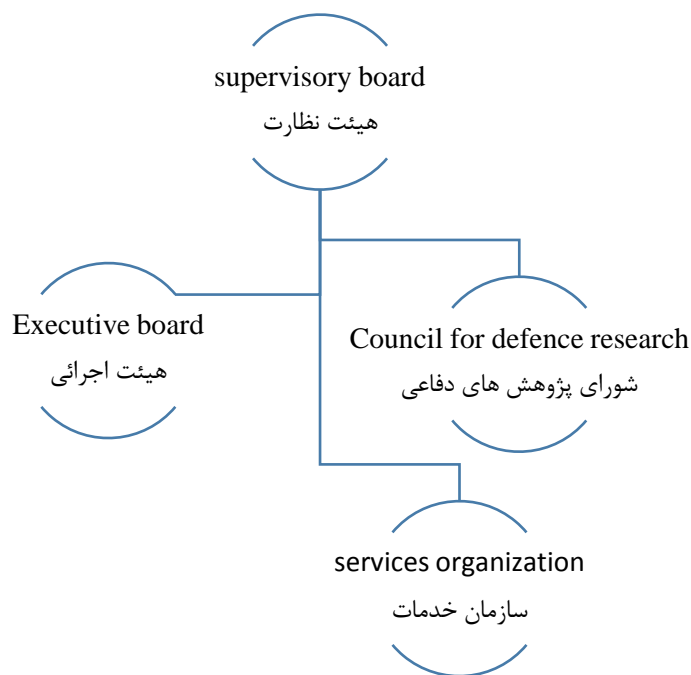
<sup>79</sup> Senior secondary vocational education

<sup>80</sup> University

فصل اول: مطالعه تطبیقی معیارهای جذب و ارتقاء و جبران خدمت اعضای هیئت علمی در مؤسسات پژوهشی همسو با چارچوب مأموریت‌گرایی

۹. افراد جدیدی که به مؤسسه می‌پیوندند، تحت یک برنامه مقدماتی و آموزشی گسترده قرار می‌گیرند تا در سریع‌ترین زمان ممکن با مؤسسه هماهنگ شوند.

**جبران خدمت:** سازمان تحقیقات علمی کاربردی هلند برای موقعیت شغلی توسعه دهنده ارشد<sup>۸۱</sup>، حقوق ناخالص ماهانه بین ۴۹۰۰ یورو تا ۶۷۲۵ یورو (بر اساس دانش و تجربه فرد)، ۸ درصد حقوق تعطیلات، ۸,۳۳ درصد پاداش<sup>۸۲</sup> برای سیزدهمین ماه و بودجه انعطاف پذیر (۵,۵۸ درصد + ۱۸۰ یورو) ارائه می‌دهد.



شکل ۱-۹- چارت سازمانی سازمان تحقیقات کاربردی هلند

جدول ۱-۱۲- خلاصه موارد مربوط به جذب و ارتقاء نیروی انسانی در مؤسسه سازمان تحقیقات کاربردی هلند

نوع تأمین مالی	کاملاً مستقل است، و بخشی از هیچ دانشگاه، دولت یا شرکتی نیست.
پست‌های شغلی پژوهشی	دانشمند اصلی، دانشمند ارشد، دانشمند متوسط، دانشمند جوان، پژوهشگر ارشد، پژوهشگر جوان، توسعه دهنده کسب و کار، سرگروه، مدیر برنامه، مدیر پژوهشی شبکه‌ها، مدیر بازاریابی
نوع استخدام	۱. استخدام قراردادی

<sup>81</sup> Senior Developer

<sup>82</sup> Bonus

فصل اول: مطالعه تطبیقی معیارهای جذب و ارتقاء و جبران خدمت اعضای هیئت علمی در مؤسسات پژوهشی همسو با چارچوب مأموریت‌گرایی

۲. قرارداد با ساعت‌های پاره وقت و تمام وقت (۳۲ تا ۴۰ ساعت در هفته) - قابلیت انعطاف به صورت دورکاری یا کار به صورت ۴ روز در هفته	واجدین شرایط جذب
فارغ التحصیلان ارشد و دکترا	
۱. اپلای کردن از طریق سایت، در مشاغلی که در سایت به عنوان جای خالی <sup>۸۳</sup> اعلام شده اند. ۲. ارسال دعوت نامه در صورت قانع کننده بودن رزومه متقاضی ۳. مصاحبه با متقاضی و اطلاع به او در خصوص استخدام ظرف دو روز کاری	روند جذب
ارائه حقوق ناخالص ماهانه بین ۴۹۰۰ یورو تا ۶۷۲۵ یورو (بر اساس دانش و تجربه فرد)، ۸ درصد حقوق تعطیلات، ۸,۳۳ درصد پاداش برای سیزدهمین ماه و بودجه انعطاف پذیر (۵,۵۸ درصد + ۱۸۰ یورو) برای موقعیت شغلی توسعه دهنده ارشد.	جبران خدمت

### ۱-۳-۶-۲- مؤسسه فراونهور

مؤسسه فراونهور مستقر در آلمان، پیشروترین سازمان پژوهش‌های کاربردی در جهان است. با اولویت‌بندی فناوری‌های کلیدی مرتبط با آینده و تجاری‌سازی یافته‌های آن در تجارت و صنعت، نقش مهمی در فرایند نوآوری ایفا می‌کند. جامعه فراونهور که در سال ۱۹۴۹ تأسیس شد، در حال حاضر ۷۶ مؤسسه و واحد پژوهشی را در سراسر آلمان اداره می‌کند.

۱. بیش از ۳۰۰۰۰ کارمند، عمدتاً دانشمندان و مهندسان، با بودجه پژوهشی سالانه ۲,۹ میلیارد یورو کار می‌کنند. ۲,۵ میلیارد یورو از این مقدار را از پژوهش‌های قراردادی به دست می‌آورد.

۲. در فراونهور تحقیقات پایه خالص، تقریباً ۱۰٪ توسط کمک‌های مالی دولتی تأمین می‌شود. تحقیق و توسعه صنعتی، تا سطح نمونه اولیه، عمدتاً توسط شرکت خصوصی تأمین مالی می‌شود. فراونهور هم از بخش دولتی (تقریباً ۳۰٪) و هم از طریق درآمدهای تحقیقاتی قراردادی (تقریباً ۷۰٪) بودجه دریافت می‌کند. در نتیجه، فراونهور در یک تعادل پویا بین تحقیقات بنیادی کاربردی گرا و پروژه‌های توسعه نوآورانه عمل می‌کند.

۳. پژوهشگران در فراونهور استراتژی‌ها، فرایندها و ابزارهای قدرتمند و مؤثری را به منظور تسهیل انتقال دانش و فناوری بین سازمان‌ها، تبدیل دانش به محصولات و خدمات نوآورانه، ایجاد محیط مناسب برای نوآوری و انتقال دانش توسعه می‌دهند.

فصل اول: مطالعه تطبیقی معیارهای جذب و ارتقاء و جبران خدمت اعضای هیئت علمی در مؤسسات پژوهشی همسو با چارچوب مأموریت‌گرایی

۴. برای مؤسسه‌های فراونهوفر، همکاری نزدیک با دانشگاه‌های محلی امری مسلم است. با انجام این کار، پژوهش‌های عالی با کاربرد عملی در زیرساخت‌های تجاری حرفه‌ای مرتبط می‌شود که منجر به سطح جدیدی از کیفیت در زمینه‌های کاربردی می‌شود. اساس این همکاری نزدیک، انتصاب مشترک پژوهشگران برجسته به عنوان استادان در دانشگاه‌ها و به عنوان مدیران مؤسسه فراونهوفر است. از طریق پیوندهای شخصی نزدیک در همه سطوح، می‌توان نتایج پژوهش‌های دانشگاه را به طور مؤثر به کار برد و خدمات مشترک انتقال علم و فناوری را به صورت هدفمند گسترش داد. در عین حال، ادغام دانشمندان فراونهوفر در تدریس دانشگاهی، شرایط را برای دانشجویان گسترش می‌دهد.
۵. همکاری فعال بین مؤسسات و دانشگاه‌های فراونهوفر، به طور مؤثر نقطه کانونی برای کاربرد عملی مفاهیم، توسعه بیشتر منطقه و جذاب‌تر کردن منطقه برای اساتید و دانشجویان است.
۶. دانشجویان این فرصت را دارند که در پروژه‌های تحقیقاتی جالب به عنوان دستیار دانشجو<sup>۸۴</sup> کار کنند، یک دوره کارآموزی را به عنوان بخشی از مطالعات خود بگذرانند و پایان نامه خود را بنویسند.
۷. در پایان سال ۲۰۲۰، فراونهوفر ۲۹۰۶۹ کارمند داشت که ۲۰۷۰۱ نفر از آن‌ها کارکنان پژوهشی، کارکنان فنی یا اداری، ۷۸۲۷ دانشجو و ۵۴۱ کارآموز بودند.
۸. فرصت‌های شغلی با فراونهوفر به اندازه زمینه‌های پژوهشی آن متنوع است: در بخش آموزش، به عنوان دستیار دانشجو، کارآموز، برای پایان‌نامه یا دکترا، به عنوان یک دانشمند و یا در بخش مدیریت به عنوان مدیر پروژه.
۹. فراونهوفر از دانشمندانی که مایل به اخذ مدرک دکترای خود می‌باشند، تحت برنامه‌ای به نام برنامه دکترا<sup>۸۵</sup> حمایت می‌کند. برنامه دکترا در فراونهوفر<sup>۸۶</sup> به عنوان یک قرارداد چهار ساله طراحی شده است و برای شروع، دانشجوی دکتری به صورت ۱۰۰٪ قراردادی استخدام می‌شود، و در طول برنامه طی ۸ مرحله مورد نظارت و پشتیبانی قرار می‌گیرد.
۱۰. دانشمندانی که دکترای خود را به پایان رسانده‌اند می‌توانند رهبر پروژه<sup>۸۷</sup> شوند.

---

<sup>84</sup> Student Assistance

<sup>85</sup> Doctoral Program

<sup>86</sup> Fraunhofer ISI

<sup>87</sup> Project Leader

فصل اول: مطالعه تطبیقی معیارهای جذب و ارتقاء و جبران خدمت اعضای هیئت علمی در مؤسسات پژوهشی همسو با چارچوب مأموریت‌گرایی

جدول ۱-۱۳- خلاصه موارد مربوط به جذب و ارتقاء نیروی انسانی در مؤسسه فراونهور

از طریق	نوع تأمین مالی
- بخش دولتی (تقریباً ۳۰٪) و - درآمدهای تحقیقاتی قراردادی (تقریباً ۷۰٪) بودجه	
دستیار دانشجوی، کارآموز، استخدام به عنوان دانشجوی دکتری برای نوشتن پایان نامه، دانشمند، رهبر پروژه مدیر پروژه، هماهنگ کننده پروژه، پژوهشگر، پژوهشگر مهمان	پست های شغلی پژوهشی
استخدام قراردادی	نوع استخدام
دانشجویان دکتری، فارغ التحصیلان دانشگاه، دانشمندان	واجدین شرایط جذب
۱. چچذیرش کردن از طریق سایت فراونهور ۲. ارسال دعوت نامه در صورت قانع کننده بودن رزومه متقاضی ۳. مصاحبه با متقاضی و اطلاع به او در خصوص استخدام ظرف دو روز کاری ۴. کمک مالی "جذب فراونهور" به دانشمندان برجسته خارجی این فرصت را می دهد تا ایده های خود را به سمت یک برنامه کاربردی واقعی در یک مؤسسه بهینه مجهز فراونهور که نزدیک به بازار است توسعه دهند. به دانشمند بودجه ای ۲,۵ میلیون یورویی در طول ۵ سال پیشنهاد می شود تا گروهی متشکل از ۳-۵ همکار را رهبری کند.	روند جذب
اطلاعاتی در سایت مؤسسه در ین خصوص یافت نشد	جبران خدمت

#### ۱-۴- جمع بندی

نتایج بررسی تطبیقی مؤسسات پژوهشی منتخب در هر کدام از پنج گونه مؤسسات پژوهشی مأموریت گرا، در جدول ۱-۱۴ به صورت خلاصه ارائه شده است. در جستجوی اولیه برای یافتن آئین نامه ارتقاء و جذب، ابتدا به جست و جو در وبگاه هر کدام از مؤسسات پژوهشی منتخب (عناوین به کار رفته برای اعضای هیئت علمی)، پرداخته شد نتایج نشان داد که هیچ کدام از مؤسسات پژوهشی منتخب مانند دانشگاه‌ها از عنوان عضو هیئت علمی برای کارکنان پژوهشی خود استفاده نمی کنند بر خلاف مؤسسات پژوهشی داخلی. به تبع سیاست این مؤسسات در زمینه جذب و ارتقاء نیز نباید مانند دانشگاه‌ها بوده باشد. در قدم بعدی به جست و جوی عناوین به کار رفته در هر یک از مؤسسات برای کارکنان پژوهشی پرداخته شد و مشخص شد که حتی عناوین به کار رفته در مؤسسات پژوهشی منتخب در خصوص کارکنان پژوهشی لزوماً همسان و از یک جنس نیستند. به طور مثال در جامعه فراونهور از عنوان مدیر پروژه استفاده شده است؛ زیرا فراونهور فقط به صورت قراردادی و پروژه ای کار می کند و لذا از دانشمندان و مهندسان خبره به عنوان مدیر پروژه استفاده می کند. هر چند می توان گفت که عناوین به کار رفته برای کارکنان در هر مؤسسه تقریباً متفاوت از دیگری بود و هر مؤسسه به تناسب اهداف و مأموریت خود، از این عناوین برای کارکنان پژوهشی خود استفاده

فصل اول: مطالعه تطبیقی معیارهای جذب و ارتقاء و جبران خدمت اعضای هیئت علمی در مؤسسات پژوهشی همسو با چارچوب مأموریت‌گرایی

می‌کند، اما کاملاً مبتنی بود با آنچه که در دستنامه فراسکاتی در مورد کارکنان پژوهشی گفته شده است .

سومین موضوعی که در مؤسسات منتخب مورد بررسی قرار داده شد ساختار سازمانی این مؤسسات بود. چهارمین موضوعی مورد جستجو، فرایند و پروسه جذب در هر یک از این مؤسسات بود. هر چند آئین‌نامه مشخص و مدونی در هیچ از آنها وجود نداشت. ولی ت به طور ضمنی مواردی که مربوط به نحوه جذب کارکنان پژوهشی بود را از وبگاه یا مقالات مرتبط استخراج شد. و پنجمین موضوع مورد بررسی این بود که مشخص شد نحوه تأمین مالی هر یک از این مؤسسات چگونه است، زیرا دولتی یا مستقل بودن این مؤسسات نیز نقش مهمی در نحوه جذب کارکنان پژوهشی دارد .

می توان گفت این معیارها تقریباً در تمام مؤسسات پژوهشی منتخب با اندکی تفاوت در یک مسیر بودند ولی کاملاً متفاوت از مؤسسات پژوهشی داخلی. در جدول ۱-۸ معیارهای کلی در خصوص جذب و شاید ارتقاء کلی مؤسسات پژوهشی منتخب به تفکیک ارائه می‌شود.

جدول ۱-۱۴- خلاصه نتایج بررسی تطبیقی مؤسسات پژوهشی منتخب در خصوص جذب و ارتقاء و جبران خدمت نیروی انسانی پژوهشی

مؤسسات منتخب	نوع تأمین مالی	پست های شغلی پژوهشی	نوع استخدام	واجدین شرایط جذب	روند جذب	جبران خدمت
ماکس پلانک	بودجه عمومی دولت فدرال و ایالت‌های فدرال	رهبر گروه	قراردادی یک دوره پنج ساله و امکان دو سال تمدید در صورت ارزیابی مثبت)	دانشجویان دکتری و پسا دکتری پژوهشگران اساتید دانشگاه دانشمندان مهمان	اولویت با دانشمندان جوانی است که ایده‌های نوآورانه با پتانسیل توسعه دارند. - هر بخش در ماکس پلانک دارای کمیته انتخاب خاص خود است که از مدیران ماکس پلانک و کارشناسان خارجی و عموماً بین‌المللی تشکیل شده‌است. - کمیته به ریاست نایب رئیس بخش می‌باشد که هم مسئولیت انتخاب اولیه متقاضیان برای رهبری گروه‌های پژوهشی و هم مسئولیت تصمیم‌گیری نهایی را بر عهده دارد. - نامزدها در نهایت توسط مدیر عامل منصوب می‌شوند.	-- درآمد سالانه ۳۰۰۰۰ دلار یا ۱۴ دلار در ساعت دانشمندان تحقیقاتی موسسه ماکس پلانک - حقوق و مزایای اجتماعی مطابق با مقررات آلمان برای موقعیت شغلی محقق پسا دکتری، (توافقنامه حقوق و دستمزد برای کارکنان خدمات عمومی)
هلمهولتز	- دولت فدرال آلمان (وزارت آموزش و تحقیقات فدرال، ۹۰٪)	دستیار دانشجو، موقعیت پسا دکتری، کارکنان علمی، محقق پسا دکتری،	قراردادی- از ۴ ماه تا سه سال-امکان	فارغ التحصیلان کارشناسی ارشد، دانشجویان دکتری و	ارسال درخواست به صورت آنلاین- بررسی تیم کارشناسی	- برای موقعیت شغلی دانشجوی دکتری دستمزد مطابق با سطح دستمزد بخش عمومی درجه ۱۳

مؤسسات منتخب	نوع تأمین مالی	پست های شغلی پژوهشی	نوع استخدام	واجدین شرایط جذب	روند جذب	جبران خدمت
	-ایالت آزاد ساکسونی (۰.۵٪) -ایالت زاکسن آنهالت (۰.۵٪)	دانشمند پسا دکتری، پژوهشگر، موقعیت دکتری، دانشجوی دکتری	تمدید در برخی موارد	پسا دکتری و پژوهشگران دارای مدرک دکترا		-برای موقعیت دکتری، دستمزد مطابق با درجه دستمزد بخش عمومی درجه ۱۳ تا ۶۵٪ -برای موقعیت شغلی دستیار پژوهشی، دستمزد مطابق با سطح دستمزد بخش عمومی درجه ۹a، به علاوه مزایای اجتماعی بخش دولتی -برای موقعیت شغلی دانشمند پسا دکتری، دستمزد تا سطح دستمزد بخش دولتی درجه ۱۳ شامل مزایای جذاب تامین اجتماعی بخش عمومی برای موقعیت شغلی دانشمند پسا دکتری، دستمزد تا سطح دستمزد بخش دولتی درجه ۱۳ شامل مزایای جذاب تامین اجتماعی بخش عمومی
دارپا	بودجه دولتی	مدیر یا مجری برنامه	قراردادی - ۴ تا ۵ سال	مدیران برنامه از جامعه دانشگاهی یا نظامی	ارائه ایده- بررسی توسط کارشناسان منتخب نخست وزیر در ارتش و دولت- تصمیم نهایی توسط نخست وزیر	جایزه هیئت علمی جوان



مؤسسات منتخب	نوع تأمین مالی	پست های شغلی پژوهشی	نوع استخدام	واجدین شرایط جذب	روند جذب	جبران خدمت
پیتر دوهرتی	زیر نظر دانشگاه ملبورن و بیمارستان سلطنتی ملبورن	مدیر پروژه، دانشمند ارشد، مدیر برنامه، پژوهشگر افتخاری فوق دکتري، دانشمند ارشد، پژوهشگر، دانش پژوه دکترا، پژوهشگر پسا دکتري، مسئول ارشد پژوهش ها، هماهنگ کننده پژوهش، دانشمند و مدرس ارشد، پژوهشگر ارشد، استاد	قراردادی	فارغ التحصیلان کارشناسی ارشد یا دکتري دانشگاه ملبورن برای پروژه های تحقیقاتی دانشجویان بین المللی یا داخلی برای دکترا	ارسال درخواست از طریق سایت دانشگاه ملبورن - بررسی تیم کارشناسی	حقوق و دستمزد مطابق با مقررات دانشگاه ملبورن تعیین می شود.
مؤسسه پژوهشی زلزله	زیر نظر دانشگاه توکیو	استاد مدعو، همکار پسا دکتري، / رئیس بخش، دانشیار، استادیار، محقق پروژه، پژوهشگر مهمان	قراردادی - ۴ تا ۱۲ ماه برای هر موقعیت شغلی - غیر قابل تمدید	۱. متقاضیان دارای مدرک دکتري - اولویت با کسانی است که برای اولین در خواست همکاری می دهند. ۲. قبول همکاری با متقاضیانی که برای دومین بار در خواست همکاری می دهند، در صورت تمایل متقاضی	ارسال درخواست به صورت آنلاین از طریق سایت یا ارسال ایمیل با توجه به نیازمندی های شغلی مؤسسه	جبران خدمت: برای موقعیت شغلی محقق پروژه، سیستم حقوق و دستمزد سالانه اعمال می شود و حقوق پرداختی ماهانه حدود ۴۰۰۰۰۰۰ ین تا ۵۰۰۰۰۰۰ ین است. (در مورد حقوق و دستمزد با در نظر گرفتن صلاحیت، ظرفیت، تجربه تصمیم گیری می شود). همچنین کمک هزینه ایاب و ذهاب معمولاً تا ۵۵۰۰۰ ین در ماه است.

فصل اول: مطالعه تطبیقی معیارهای جذب و ارتقاء و جبران خدمت اعضای هیئت علمی در مؤسسات پژوهشی همسو با چارچوب مأموریت-گرایی

مؤسسات منتخب	نوع تأمین مالی	پست های شغلی پژوهشی	نوع استخدام	واجدین شرایط جذب	روند جذب	جبران خدمت
				به کمک به آموزش با آموزش یک دوره یا تدریس مشترک دانشجویان تحصیلات تکمیلی با اعضای هیئت علمی		
مؤسسه پژوهشی پیشگیری از بلایا	زیر نظر دانشگاه کیوتو	استاد ، دانشیار، استادیار، محقق پروژه، پژوهشگر مهمان	- قراردادی معمولاً ۶ ساله، با قابلیت یک بار تمدید برای ۴ سال -دائمی	متقاضیان دارای مدرک دکتری	ارسال درخواست به صورت آنلاین از طریق سایت مؤسسه یا ارسال ایمیل	حقوق و دستمزد مطابق با مقررات دانشگاه کیوتو تعیین می شود. بیمه اجتماعی: (۱) انجمن های کمک متقابل خدمات عمومی ملی، (۲) بیمه بازنشستگی کارکنان، (۳) بیمه بیکاری، و (۴) بیمه حوادث کارگری
مؤسسه سیاستگذاری علم و فناوری	یک مؤسسه دولتی است	پژوهشگر، پژوهشگر مدعو	قراردادی	استادان، دانشیاران و استادیاران و پژوهشگران برتر در زمینه های مرتبط از دانشگاه ها و مؤسسات پژوهشی دیگر	اطلاعاتی در سایت خود مؤسسه در این خصوص یافت نشد.	اطلاعاتی در سایت خود مؤسسه در این خصوص یافت نشد.
مؤسسه ارزیابی و	زیر نظر وزارت علم و فناوری	همکار پژوهشگر	اطلاعاتی در سایت خود مؤسسه در	اطلاعاتی در سایت خود مؤسسه در این خصوص یافت نشد.	اطلاعاتی در سایت خود مؤسسه در این خصوص یافت نشد.	اطلاعاتی در سایت خود مؤسسه در این خصوص یافت نشد.

مؤسسات منتخب	نوع تأمین مالی	پست های شغلی پژوهشی	نوع استخدام	واجدین شرایط جذب	روند جذب	جبران خدمت
برنامه ریزی علم و فناوری کره			این خصوص یافت نشد.			
سازمان تحقیقات کاربردی هلند	کاملاً مستقل است، و بخشی از هیچ دانشگاه، دولت یا شرکتی نیست.	دانشمند اصلی، دانشمند ارشد، دانشمند متوسط، دانشمند جوان، پژوهشگر ارشد، پژوهشگر جوان، توسعه دهنده کسب و کار، سرگروه، مدیر برنامه، مدیر پژوهشی شبکه ها، مدیر بازاریابی	قراردادی	فارغ التحصیلان ارشد و دکترها	اپلای کردن از طریق سایت مؤسسه، در مشاغلی که در سایت به عنوان «جای خالی» اعلام شده اند	- ارائه حقوق ناخالص ماهانه بین ۴۹۰۰ یورو تا ۶۷۲۵ یورو (بر اساس دانش و تجربه فرد)، ۸ درصد حقوق تعطیلات، ۸،۳۳ درصد پاداش برای سیزدهمین ماه و بودجه انعطاف پذیر (۵،۵۸ درصد + ۱۸۰ یورو) برای موقعیت شغلی توسعه دهنده ارشد - کمک هزینه سفر. - ساعات کاری منعطف و امکان کار از منزل.
مؤسسه فراونهور	بخش دولتی (تقریباً ۳۰٪) و درآمدهای تحقیقاتی قراردادی (تقریباً ۷۰٪)	دستیار دانشجو، کارآموز، استخدام به عنوان دانشجوی دکتری برای نوشتن پایان نامه، دانشمند، رهبر پروژه مدیر	قراردادی	دانشجویان دکتری، فارغ التحصیلان دانشگاه، دانشمندان	اپلای کردن از طریق سایت فراونهور - ارسال دعوت نامه در صورت قانع کننده بودن رزومه	اطلاعاتی در سایت خود مؤسسه در این خصوص یافت نشد.

فصل اول: مطالعه تطبیقی معیارهای جذب و ارتقاء و جبران خدمت اعضای هیئت علمی در مؤسسات پژوهشی همسو با چارچوب مأموریت-گرایی

مؤسسات منتخب	نوع تأمین مالی	پست های شغلی پژوهشی	نوع استخدام	واجدین شرایط جذب	روند جذب	جبران خدمت
		پروژه، هماهنگ کننده پروژه، پژوهشگر، پژوهشگر مهمان			-مصاحبه با متقاضی و اطلاع به او در خصوص استخدام ظرف دو روز کاری -کمک مالی ۲,۵ میلیون یورویی در طول ۵ سال به دانشمندان برجسته خارجی در صورت توسعه ایده‌های خود به سمت یک برنامه کاربردی واقعی نزدیک به بازار	

فصل اول: مطالعه تطبیقی معیارهای جذب و ارتقاء و جبران خدمت اعضای هیئت علمی در مؤسسات پژوهشی همسو با چارچوب مأموریت‌گرایی

بررسی اسناد و مدارک و وبگاه مؤسسات پژوهشی منتخب نشان داد که هر یک از این مؤسسات پژوهشی به تناسب مأموریت‌شان و شکل حکمرانی و نحوه تأمین مالی، ساختاری متفاوت و منحصر به فرد برای جذب و استفاده از کارکنان پژوهشی - دانشمندان و اساتید دانشگاه و دانشجویان دکتری و پسا دکتری و ... - ایجاد نموده‌اند. با این وجود نکته‌ای که در تمام مؤسسات پژوهشی منتخب مشابه بود، این بود که در هیچ یک از آنها، آیین‌نامه‌ای مدون و مشخص برای ارتقاء وجود نداشت. بنابراین بر خلاف آنچه در ایران مشاهده می‌شود، حداقل در کشورهای منتخب مورد بررسی، تفاوت جدی و اساسی میان کارکرد و مأموریت دانشگاه‌ها با مؤسسات پژوهشی وجود دارد .

نکته دوم این که در میان مؤسسات پژوهشی منتخب سه مؤسسه جزو مؤسسات دانشگاهی بودند، مؤسساتی که مستقیماً زیر نظر دانشگاه و وابسته به آن ایجاد شده بودند، اما باز تفاوتی با مؤسسات غیر دانشگاهی از نظر ساختار جذب و عناوین به کار رفته برای کارکنان پژوهشی نداشتند . اساساً رویکرد یکسان نگر به دانشگاه و مؤسسات پژوهشی به گونه‌ای که با یک متر و معیار سنجیده شوند، مؤسسات پژوهشی را از مأموریت و مسیر اصلی‌شان فرسنگ‌ها دور خواهد کرد . نکته سوم، ساختار سازمانی و برنامه‌ریزی هر یک از این مؤسسات کاملاً متفاوت از دیگری و به تناسب مأموریت آن مؤسسه بوده‌است. در واقع از درون خود مؤسسه شکل گرفته است و الگو و معیاری نبوده است که از بیرون بر مؤسسات تحمیل شود .

در کل به نظر می‌رسد که معیارهای در نظر گرفته شده برای استخدام و یا ارتقاء کارکنان در ارتباط مستقیم با جهت‌دهی فعالیت‌ها به سوی مأموریت پژوهشی مؤسسه بوده‌است و هر مؤسسه به تناسب اهداف خود راه‌هایی را برای جذب و ارتقاء انتخاب نموده است که بتواند کمک بیشتری به تقویت خود نماید. به طور مثال دارپا تمام تلاش خود را می‌کند تا مدیران برنامه‌های عالی را از دانشگاه، صنعت و سازمان‌های دولتی برای دوره‌های محدود، شناسایی، استخدام و از آنها حمایت کند. و یا ایجاد پلت فرم همکاری اجتماعی که ارتباط میان کارشناسان را در رشته‌های دانشگاهی تسهیل می‌کند تا بتوانند فرصت‌های پژوهشی جدید را با هم پیش ببرند .

تقریباً می‌توان گفت تمام مؤسسات منتخب رویه یکسانی را دنبال می‌کنند و می‌توان الگوی واحدی را از دل تمام این مؤسسات پژوهشی با مأموریت‌های مختلف استخراج کرد:

- همکاری و عقد قرارداد پژوهشی و آموزشی با دانشگاه‌ها و صنایع و سازمان‌ها؛
- استخدام و به کارگیری اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها، یا مدیران برتر در حوزه های صنعتی، یا محققان برتر به عنوان مدیر پروژه، پژوهشگر به صورت قراردادی یا پروژه ای
- استفاده از دانشمندان برتر و دعوت از آن‌ها به عنوان دانشمند مهمان؛

فصل اول: مطالعه تطبیقی معیارهای جذب و ارتقاء و جبران خدمت اعضای هیئت علمی در مؤسسات پژوهشی همسو با چارچوب مأموریت‌گرایی

• افرادی که در این مؤسسات به عنوان مدیر و رهبر گروه و مدیر بخش انتخاب می‌شوند از مدیران و دانشمندان برتر در حوزه فعالیت خود هستند.

## ۱-۵- منابع

- ردایی، نیلوفر. ۱۴۰۰. پژوهش، فناوری و نوآوری در برنامه هفتم توسعه: مطالعات، تحلیل‌ها و پیشنهادها. تهران: مرکز تحقیقات سیاست علمی کشور
- فرتاش، کیارش، خیاطیان، محمد صادق. ۱۳۹۸. نقش دانشگاه‌ها و پژوهشگاه‌ها در توسعه علم و فناوری و سیاست‌های حمایت از آن‌ها. سیاست علم و فناوری، ۱۱(۲): ۲۵۵-۲۶۷
- قورچیان، نادرقلی، اسلام پناه، مریم. ۱۳۸۷. بررسی وضعیت جذب، حفظ و ارتقاء هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی و ارائه مدلی مناسب جهت بهبود وضعیت موجود. آینده پژوهشی مدیریت، ۱۹(۲): ۱۷-۲۹.
- کوثری، سحر، علیزاده، پریسا. ۱۴۰۰. مطالعه تطبیقی وضعیت حکمرانی علم، فناوری و نوآوری در ایران و کشورهای منتخب. رهیافت، ۳۱(۸۲).
- محمدی دوستدار، حسین. ۱۳۸۷. طرح پژوهشی بررسی تطبیقی معیارهای ارتقاء اعضای هیئت علمی در دانشگاه‌های منتخب جهان. مرکز تحقیقات سیاست علمی کشور
- مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی. ۱۴۰۰. الزامات کارآمد سازی نظام ارتقای اعضای هیئت علمی. معاونت مطالعات فرهنگی
- نقی زاده، رضا. ۱۳۹۸. الگوهای سیاستی چالش‌های پیاده سازی مدیریت منطقه ای آموزش عالی در کشور، فصلنامه پژوهش و برنامه ریزی در آموزش عالی، ۳(۲۵)، ۱۳۹۸، ۹۹-۱۲۲.

- Bukhari, S. (2011). what is comparative study. Available at SSRN 1962328.
- Frascati Manual 2015: Guidelines for Collecting and Reporting Data on Research and Experimental Development, Organization for Economic Co-operation and Development (OECD).
- Intarakumnerd, P., & Goto, A. (2018). Role of public research institutes in national innovation systems in industrialized countries: The cases of Fraunhofer, NIST, CSIRO, AIST, and ITRI. Research Policy, 47(7), 1309-1320.
- Moreno, M. G., & Silva, S. L. (2019). Research and Technology Organizations and Management Models: A Systematic Literature

Review. In 2019 Portland International Conference on Management of Engineering and Technology (PICMET).IEEE, (pp. 1-12).

- OECD. (2015). The Measurement of Scientific, Technological and Innovation Activities Guidelines for Collecting and Reporting Data on Research and Experimental Development. Organization for Economic Co-operation and Development (OECD). Paris: OECD Publishing.

- Piore, M. J., Colatat, P., & Reynolds, E. B. (2019). 3. NSF and DARPA as Models for Research Funding: An Institutional Analysis 1. . In W. B. Bonvillian, P. Windham, & R. V. Atta, The DARPA Model for Transformative Technologies.

- Sharif, N., & Baark, E. (2011). The transformation of research technology organisations (RTOs) in Asia and Europe. Science, Technology and Society, 16(1), 1-10.

- Stokes, D. E. (1997). Pasteur's quadrant: Basic science and technological innovation. Brookings Institution Press.

- Tijssen, R. J. (2018). Anatomy of use-inspired researchers: From Pasteur's Quadrant to Pasteur's Cube model. Research Policy, 47(9), 1626-1638.

- UNESCO. (2010). UNESCO science report 2010: The current status of science around the world. . United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization.

## **فصل دوم:**

**تحلیلی آسیب شناسانه از ترجمان اسناد فرادستی ایران در سه حوزه**

**جذب، ارتقاء و جبران خدمات اعضای هیئت علمی پژوهشی همسو با**

**چارچوب مأموریت‌گرایی**



## ۲-۱- مقدمه

امروزه تحقیقات به بخش مهم و جدایی‌ناپذیر آموزش عالی تبدیل شده است، به طوری که در اغلب کشورهای جهان سهم فزاینده‌ای از بودجه کشورها به تحقیقات اختصاص دارد. از این رو و در راستای انجام وظایف پژوهشی یکی از راه‌حل‌های نهادی اغلب کشورها، تأسیس مراکز، مؤسسات و دانشگاه‌های پژوهشی و به دنبال آن ایجاد گروه‌های تحقیقاتی است. هر یک از مؤسسات و مراکز پژوهشی بر اساس نوع دانش و سنت‌های پژوهشی حاکم بر آن دانش، اقدام به تعریف کارکردها و مأموریت‌های خود می‌کنند. در این خصوص بچر و ترولر<sup>۱</sup> (۱۹۸۹) به نقل از وبو و همکاران<sup>۲</sup> (۲۰۱۶) بر اساس گونه‌شناسی دانش یعنی دانش سخت در برابر دانش نرم و دانش محض در مقابل دانش کاربردی، الگوهای رایج در سبک‌های پژوهش را در انواع مختلف دانش نام بردند. آن‌ها بر این باورند که در موضوعات علم و فناوری، علوم سخت یا محض با توجه به ایدئال پژوهشی، نسبت به علوم نرم مانند علوم انسانی که تقریباً تعداد نامحدودی از مسائل پژوهشی را پوشش قرار می‌دهد، کمتر از هم مجزا هستند. به گونه‌ای که در علوم سخت محض، معمولاً کار پژوهشی در چارچوب‌های نظری و روش‌شناسی معمول انجام می‌شود، در حالی که در علوم انسانی و اجتماعی، غالباً تفسیرهای فردی پژوهشگر مورد توجه قرار می‌گیرد؛ لذا در علوم انسانی و اجتماعی در مقایسه با سایر علوم درجه بالایی از استقلال فردی و شیوه کاری فردگرایانه غالب است. حال آنکه در علوم طبیعی کار به صورت گروهی و همکارانه بسیار رایج‌تر است (وبو و همکاران، ۲۰۱۶).

براین اساس، تفاوت در گونه‌شناسی دانش و متعاقب آن سنت‌های پژوهشی به عنوان یک پیش‌زمینه مهم برای تقسیم‌بندی مراکز پژوهشی بر اساس سنت‌های پژوهشی و مأموریت‌گرایی آن‌ها در نظر گرفته شده است. در این ارتباط، چارچوب تقسیم‌بندی مراکز و مؤسسات پژوهشی کشور

<sup>1</sup> Becher and Trowler

<sup>2</sup> Vebo et al.

فصل دوم: تحلیلی آسیب شناسانه از ترجمان اسناد فرادستی ایران در سه حوزه جذب، ارتقاء و جبران خدمات اعضای هیئت علمی پژوهشی همسو با چارچوب مأموریت‌گرایی

بر اساس نوع مأموریت آن‌ها در پنج طبقه شکل گرفت که شامل: الف) مؤسسات علمی - بنیادی (مؤسسات پژوهشی که تمرکز فعالیت‌هایشان بر توسعه محض علوم است)، ب) مؤسسات پژوهشی فناورانه و صنعتی (مؤسسات پژوهشی که باهدف توسعه یک فناوری به‌خصوص و یا توسعه یک صنعت به‌خصوص ایجاد می‌شوند)، ج) مؤسسات پژوهشی مسئله محور (مؤسسات پژوهشی که باهدف حل یک مسئله کلان فنی اجتماعی ایجاد می‌شوند)، د) مؤسسات پژوهش و فناوری (این مؤسسات پژوهشی عموماً نقش تسهیل‌کنندگی در راستای ثمربخش کردن تلاش‌های شرکت‌های فناوری به سمت نوآوری را ایفا می‌کنند و تمرکز عمده آن‌ها بر پژوهش‌های توسعه‌ای در همکاری با صنایع کوچک و بزرگ است) و ه) مراکز سیاست پژوه و اتاق‌های فکر (مؤسسات پژوهشی که در زمینه موضوعات مختلف نظیر سیاست زیست‌محیطی، نظامی، اجتماعی، فناوری و فرهنگ به تحقیق و سیاست پژوهشی می‌پردازند و عموماً به دلیل نیاز دولتی حول موضوعات سیاستی شکل می‌گیرند) (قاضی نوری و همکاران، ۱۴۰۰).

از سوی دیگر، توجه به فرایند جذب و استخدام، انتصاب، ارتقاء و جبران خدمات اعضای هیئت علمی به‌عنوان یکی از سرمایه‌های مهم برای ساختن یک مؤسسه و دانشگاه قوی و کارآمد نقش اساسی ایفا می‌کند (موشمیزا<sup>۳</sup>، ۲۰۱۶). اعضای هیئت علمی، سنگ بنای آموزش، پژوهش و خدمات‌رسانی و همچنین یکی از مهم‌ترین عوامل در فرایند ارتقاء و تضمین کیفیت نظام آموزش عالی هستند (شاطر جلالی و همکاران، ۲۰۲۱؛ شفیعیان و سلاجقه، ۲۰۲۱). به‌طوری‌که رتبه‌بندی مؤسسات و مراکز آموزش عالی در سطح ملی و بین‌المللی نیز به کیفیت و شایستگی اعضای هیئت علمی بستگی دارد. براین اساس، توجه به نظام جذب، ارتقاء و جبران خدمات اعضای هیئت علمی می‌تواند نقش حیاتی در حفظ و ارتقاء کیفیت آموزشی و عملکرد پژوهشی دانشگاه‌ها و مراکز پژوهشی داشته باشد (شاطر جلالی و همکاران، ۲۰۲۱).

در این خصوص، یکی از ابزارهای حیاتی برای مدیریت آکادمیک، نحوه جذب و استخدام اعضای هیئت علمی است، به‌گونه‌ای که امروزه نحوه جذب و استخدام اعضای هیئت علمی، به‌عنوان موضوع محوری تحقیقات در نظام آموزش عالی و به‌عنوان مسئله‌ای پر چالش در نظر گرفته می‌شود؛ چراکه ذی‌نفعان مختلف به جذب و استخدام اعضای هیئت علمی از چشم‌انداز و دیدگاه‌های متفاوتی نگاه می‌کنند و هرکدام شیوه‌نامه، دستورالعمل، اولویت‌ها و دلایل خاصی را در این خصوص در نظر می‌گیرند. فرایند جذب و استخدام به‌عنوان تلاش‌های جمعی یک سازمان در راستای شناسایی، جذب و تأثیرگذاری بر انتخاب متقاضیان شایسته تعریف می‌شود. به همین دلیل است که جذب و استخدام

<sup>3</sup> Mushemeza

فصل دوم: تحلیلی آسیب شناسانه از ترجمان اسناد فرادستی ایران در سه حوزه جذب، ارتقاء و جبران خدمات اعضای هیئت علمی پژوهشی همسو با چارچوب مأموریت‌گرایی

افراد شایسته همواره به‌عنوان یکی از مهم‌ترین دغدغه‌های رهبران آکادمیک برای دستیابی به تعالی سازمانی قلمداد می‌شود (هنینگسون و گیشویند<sup>۴</sup>، ۲۰۲۱). در این خصوص اغلب دانشگاه‌ها و مراکز پژوهشی، اعضای هیئت علمی خود را ترجیحاً بر اساس معیارهای مرتبط با عملکرد پژوهشی آن‌ها جذب می‌کنند. به‌طوری‌که در غالب فرهنگ‌های آکادمیک، تولیدات پژوهشی به‌عنوان یکی از شاخص‌ها و معیارهای مهم برای جذب هیئت علمی در نظر گرفته می‌شود. درحالی‌که شاخص‌ها و ملاک‌های آموزشی و خدمات اجتماعی در مقایسه با شاخص پژوهشی به‌مراتب در سطح پایین‌تری قرار می‌گیرند (نیکولاد، کالوپینا و مدینا<sup>۵</sup>، ۲۰۱۷)؛ بنابراین برای جذب و استخدام اعضای هیئت علمی پژوهشی به‌صورت تخصصی، طراحی نظامی مناسب بیش‌ازپیش ضروری است (موشمیزا، ۲۰۱۶). در کنار توجه به نظام جذب و استخدام اعضای هیئت علمی، سیاست‌گذاران نظام علم و فناوری در راستای اهداف و سیاست‌های علم و فناوری اقدام به تعریف وظایف اعضای هیئت علمی نیز کرده‌اند. در این خصوص یکی از ابزارهایی که می‌تواند در دستیابی به چنین هدفی مؤثر واقع شود، نظام ارتقاء اعضای هیئت علمی است (شفیعیان و سلاجقه، ۲۰۲۱)؛ چراکه، یکی از عواملی که می‌تواند در حفظ و نگهداشت افراد در یک شغل مؤثر باشد، نظام ارتقا است. لذا اگر نظام ارتقا کندتر و پیچیده‌تر باشد، ممکن است کارکنان را تشویق به ترک سازمان کند؛ بنابراین از دیدگاه صاحب‌نظران، فرصت‌های ارتقاء در کنار نظام پرداخت به‌عنوان دو عامل مهم در رضایت شغلی افراد در سازمان‌ها به‌شمار می‌روند (متکالف و همکاران<sup>۶</sup>، ۲۰۰۵). در این خصوص شفیعان و سلاجقه (۲۰۲۱) به ارزیابی چالش‌های موجود در نظام ارتقاء اعضای هیئت علمی پرداختند و معتقدند که این نظام با چالش‌هایی از قبیل ناسازگاری نمرات مربوط به فعالیت‌های اعضای هیئت علمی، داشتن نگاه یکسان به همه رشته‌ها، داشتن نگاه یکسان به همه دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی در مناطق جغرافیایی مختلف، فقدان پویایی در ساختار و آیین‌نامه ارتقاء اعضای هیئت علمی و سهم پرننگ پژوهش مواجه است. مطالعات گذشته نیز نشان داده که بیشترین تفاوت در رضایتمندی بین دانشگاهیان به‌طورکلی به‌دست‌مزد و ارتقا برمی‌گردد. شواهد دیگر نشان داده که عملکرد نظام ارتقا در آموزش عالی ممکن است بر حفظ و نگهداشت اعضای هیئت علمی تأثیرگذار باشد. لذا فرصت‌های ارتقا برای اعضای هیئت علمی می‌تواند عامل مهمی در حفظ و نگهداشت آن‌ها و جلوگیری از ترک شغلی آن‌ها باشد (متکالف و همکاران، ۲۰۰۵). اوشاگیمی<sup>۷</sup> (۱۹۹۶) به

<sup>4</sup> Henningsson & Geschwind

<sup>5</sup> Nicolalde, Calvopiña & Medina

<sup>6</sup> Metcalf et al.

<sup>7</sup> Oshagbemi

فصل دوم: تحلیلی آسیب شناسانه از ترجمان اسناد فرادستی ایران در سه حوزه جذب، ارتقاء و جبران خدمات اعضای هیئت علمی پژوهشی همسو با چارچوب مأموریت‌گرایی

نقل از متکالف و همکاران (۲۰۰۵) در پیمایشی بر روی ۲۳ دانشگاه انگلستان، به این نتیجه رسید که سیاست ارتقاء اعضای هیئت علمی به جای توجه به کیفیت بر روی کمیت انتشارات تکیه دارد و توجه کم به مسئولیت‌های آموزشی و اداری اعضای هیئت علمی و فقدان خط‌مشی‌های ترفیع از جمله نقاط ضعف آن است. به همین ترتیب کورت<sup>۸</sup> (۱۹۹۹) به نقل از متکالف و همکاران (۲۰۰۵) نیز در مطالعه خود در مورد دیدگاه اعضای هیئت علمی در بریتانیا پیرامون فرصت‌های ارتقا به این نتیجه رسید که نظام ارتقا در مؤسسات بریتانیایی بیش از حد بر پژوهش تأکید دارد و کمتر بر آموزش و پست‌های اجرایی تأکید دارد و این تأکید بیش از اندازه بر تعالی پژوهشی، باعث نارضایتی درصد قابل توجهی از اعضای هیئت علمی بریتانیایی شده است.

علاوه بر نظام جذب و ارتقاء اعضای هیئت علمی، توجه به نظام جبران خدمت اعضای هیئت علمی به عنوان یکی دیگر از ابزارهای حیاتی مدیریت آکادمیک برای افزایش بهره‌وری اعضای هیئت علمی، بهبود کارایی هزینه‌ها و افزایش تصور و درک عمومی از مؤسسات آموزش عالی در نظر گرفته می‌شود (ساتون و برگرسون<sup>۹</sup>، ۲۰۰۱). نظام جبران خدمت باید بر اساس مؤلفه‌هایی از قبیل عدالت و انعطاف‌پذیری در پرداخت، شرایط محیط کار، ویژگی‌های شغل، توان مالی سازمان و ایجاد انگیزه در کارکنان باشد، چراکه نظام غیرعادلانه و نابرابر ممکن است باعث کاهش تلاش کارکنان و یا ترک شغل و یا جابه‌جایی آن‌ها به سازمان‌های دیگری شود (مالکی، فقیهی و میرسپاسی، ۱۳۹۹). در این خصوص مالکی، ناظمی و زمانی (۱۳۹۵) طبق بررسی‌های خود اظهار داشتند که عملکرد نهادهای رسمی و قوانین و مقررات حاکم بر کشور حاکی از ناکارآمدی نظام جبران خدمت است. در این زمینه عوامل مختلفی بر نظام جبران خدمت اعضای هیئت علمی تأثیر گذراند که از جمله آن‌ها می‌توان به این موارد اشاره کرد: ادراک عمومی از اینکه یک مؤسسه آموزش عالی چقدر توانسته مأموریت‌های خود را انجام دهد، سطح بودجه‌ای که یک مؤسسه به دست می‌آورد، ساختار نظام جبران خدمت یک مؤسسه که بر میزان موفقیت مؤسسه در انجام مأموریت خود تأثیر می‌گذارد. در کنار این عوامل، برخی از عوامل داخلی که به ویژگی‌ها و فعالیت‌های اعضای هیئت علمی در یک مؤسسه برمی‌گردند و شامل رتبه علمی، بهره‌وری اعضای هیئت علمی، میزان دستمزد در بازار آن رشته، توانایی جذب کمک‌هزینه‌های خارجی، میزان سابقه یا خدمت در مؤسسه، پست‌های اجرایی، میزان واحد تدریسی و تعداد راهنمایی پژوهشی به عنوان عوامل دیگری هستند که باعث ایجاد شکاف در جبران خدمت بین اعضای هیئت علمی می‌شوند (ساتون و برگرسون، ۲۰۰۱). در این

<sup>۸</sup> Court

<sup>۹</sup> Sutton & Bergerson

فصل دوم: تحلیلی آسیب شناسانه از ترجمان اسناد فرادستی ایران در سه حوزه جذب، ارتقاء و جبران خدمات اعضای هیئت علمی پژوهشی همسو با چارچوب مأموریت‌گرایی

خصوصاً، مطالعات تجربی (لوئیس<sup>۱۰</sup>، ۱۹۹۶؛ تاکمن و تاکمن<sup>۱۱</sup>، ۱۹۷۶) به نقل از ساتون و برگرسون (۲۰۰۱) نیز نشان دادند که بهترین عامل پیش‌بینی کننده حقوق یک عضو هیئت علمی در یک مؤسسه با هر مرتبه علمی، میزان سابقه یا تجربه اوست و تعداد مقالات منتشرشده دومین عامل پیش‌بینی کننده است؛ بنابراین نظام جبران خدمت اعضای هیئت علمی یک مؤسسه آموزش عالی تأثیر عمده‌ای بر میزان موفقیت و کیفیت آتی آن مؤسسه خواهد داشت؛ لذا باید طوری طراحی شود که برانگیزاننده باشد.

با توجه به اینکه توسعه همه‌جانبه و پایدار کشورها و رقابت آن‌ها برای کسب جایگاه برتر فرهنگی - سیاسی و اقتصادی و تقویت حوزه علم و فناوری در راستای گسترش نفوذ و اقتدار ملی در گرو کارآمدی دانشگاه‌ها و مؤسسات پژوهشی یک کشور است، و در این میان نقش اعضای هیئت علمی به‌عنوان مهمترین رکن در ارتقاء و تضمین کیفیت حوزه علم و فناوری انکارناپذیر است؛ لذا این موضوع باعث شده تا سیاستگذاران حوزه علم و فناوری در راستای تحقق اهداف این حوزه به دنبال تدوین و تنظیم سازوکارهای استاندارد در خصوص نحوه جذب، ارتقاء و جبران خدمت اعضای هیئت علمی مراکز آموزش عالی و مؤسسات پژوهشی باشند (شفیعیان و سلاجقه، ۲۰۲۱).  
براین اساس، نظام جذب، ارتقاء و جبران خدمت اعضای هیئت علمی به‌عنوان یکی از مهمترین ابزارها در راستای دستیابی به چنین اهدافی تدوین شده است. با وجود اهمیت تدوین چنین نظام‌هایی در حوزه علم و فناوری، اما عدم نظر گرفتن تفاوت بین مأموریت و کارکردهای هریک از مؤسسات پژوهشی با دانشگاهی و همچنین یکسان در نظر گرفتن فرایند جذب، ارتقاء و جبران خدمات اعضای هیئت علمی پژوهشی بدون توجه به ماهیت و کارکردهای هریک از مراکز پژوهشی، می‌تواند چالش‌هایی را برای مراکز و مؤسسات پژوهشی به‌همراه داشته باشد؛ به‌همین دلیل دایموند<sup>۱۲</sup> (۱۹۹۳) به نقل از ساتون و برگرسون (۲۰۰۱) معتقد است که وجود یک استاندارد مشترک برای ارزیابی همه اعضای هیئت علمی دور از واقعیت است، و می‌تواند باعث کاهش کیفیت و کارایی مؤسسات شود.

بنابراین گزارش حاضر سعی دارد تا با نگاهی تحلیلی - انتقادی به اسناد فرادستی جمهوری اسلامی ایران در حوزه جذب و استخدام، ارتقاء و جبران خدمات اعضای هیئت علمی پژوهشی، به احصاء چالش‌ها و آسیب‌های موجود در این اسناد پرداخته و متعاقب آن به ارائه پیشنهادهایی برای برون‌رفت از آن‌ها بپردازد.

<sup>10</sup> Lewis

<sup>11</sup> Tuckman & Tuckman

<sup>12</sup> Diamond

فصل دوم: تحلیلی آسیب شناسانه از ترجمان اسناد فرادستی ایران در سه حوزه جذب، ارتقاء و جبران خدمات اعضای هیئت علمی پژوهشی همسو با چارچوب مأموریت‌گرایی

## ۲-۲- روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر به دنبال این است که ناگفته‌های موجود در اسناد فرادستی کشور پیرامون نظام جذب، ارتقاء و جبران خدمات اعضای هیئت علمی پژوهشی را در قالب چالش‌ها و آسیب‌هایی که در متن اسناد فرادستی وجود دارد، شناسایی و بازگو کند. براین اساس، از رویکرد خوانش سمپتوماتیک<sup>۱۳</sup> استفاده شده است. این رویکرد به‌عنوان یکی از روش‌های حوزه علوم اجتماعی، برگرفته از سنت روانکاوی است. در این روش کلیت نسبت به اجزایش حالت خنثی دارد و واقعیت همواره از طریق یکی از اجزا تعیین می‌شود (انتظاری و خورشید نام، ۱۳۹۹). براین اساس خوانش سمپتوماتیک هر متنی مستلزم یک خوانش دوجوهی است. نخست خواندن متن آشکار و سپس، خوانش آنچه ناگفته، مسکوت و غائب مانده است، از طریق تناقض‌های موجود در متن آشکار و یا همان سمپت‌ها یا علائم مسئله‌ای که می‌کوشد تا به هر نحوی مطرح شود. مفروض هر خوانش سمپتوماتیک عدم انسجام موجود در هر متن است؛ بنابراین ویژگی مهم این روش نسبت به سایر روش‌های مرسوم، مسئله‌ای<sup>۱۴</sup> دیدن کلیت و تأمل در مورد وجوه سرکوب‌شده واقعیت و تفکر است (محمدی، ۱۴۰۱؛ انتظاری و خورشید نام، ۱۳۹۹).

در خوانش سمپتوماتیک نیازی به نمونه‌گیری نیست؛ چراکه پیش‌فرض پژوهشگر بر اساس وجود کلیتی از قبل تعیین شده نیست، بلکه هر بخش و قسمت می‌تواند با تسلط و نفوذ خود با کلیت برابری کند (محمدی، ۱۴۰۱). براین اساس، تمامی اسناد فرادستی کشور در زمینه جذب، ارتقا و جبران خدمات اعضای هیئت علمی پژوهشی انتخاب شدند. ملاک انتخاب ما نیز انتشار آن‌ها از سوی نهادهای فرادستی (وزارت علوم، سازمان استخدامی کشور و شورای عالی انقلاب فرهنگی) در کشور بود؛ بنابراین، اسنادی از قبیل سند برنامه توسعه ششم کشور، قانون استخدامی کشور، شیوه‌نامه‌های جذب، آیین‌نامه ارتقا و آیین‌نامه جبران خدمات (جدول ۲-۱) انتخاب و مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. تجزیه و تحلیل هم بدین صورت انجام شد که در آغاز پژوهشگر اقدام به دسته‌بندی و طبقه‌بندی گفته‌های آشکار موجود در متن هریک از اسناد مذکور پیرامون جذب، ارتقا و جبران خدمات اعضای هیئت علمی پژوهشی کرد. در ادامه با بررسی مجدد متن اسناد مذکور اقدام به بیان نکات و یا ناگفته‌هایی که در هریک از اسناد فرادستی پیرامون جذب، ارتقا و جبران خدمات اعضای هیئت علمی پژوهشی پرداخته نشده بود، کرد. در مجموع دودسته کلی شامل گفته‌ها و ناگفته‌های اسناد موجود شناسایی شدند.

<sup>13</sup> Symptomatic

<sup>14</sup> Problematic

فصل دوم: تحلیلی آسیب شناسانه از ترجمان اسناد فرادستی ایران در سه حوزه جذب، ارتقاء و جبران خدمات اعضای هیئت علمی پژوهشی همسو با چارچوب مأموریت‌گرایی

### جدول ۲-۱- اسناد فرادستی مورد بررسی در حوزه‌های جذب، ارتقاء و جبران خدمت

نوع سند	مرجع یا مراجع تصویب‌کننده
آیین‌نامه استخدامی اعضای هیئت علمی آموزشی و پژوهشی	هیئت امنای دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی و پژوهشی / وزارت علوم، تحقیقات و فناوری
قانون برنامه پنج‌ساله ششم توسعه	مجلس شورای اسلامی
آیین‌نامه ارتقاء مرتبه اعضای هیئت علمی آموزشی و پژوهشی	شورای عالی انقلاب فرهنگی / وزارت علوم، تحقیقات و فناوری
آیین‌نامه جبران خدمت اعضای هیئت علمی آموزشی و پژوهشی	هیئت امنای دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی و پژوهشی / وزارت علوم، تحقیقات و فناوری
شیوه‌نامه اجرایی آیین‌نامه ارتقاء مرتبه اعضای هیئت علمی آموزشی و پژوهشی	شورای عالی انقلاب فرهنگی / وزارت علوم، تحقیقات و فناوری
آیین‌نامه تشکیل هیئت عالی جذب اعضای هیئت علمی دانشگاه و مراکز آموزش عالی	شورای عالی انقلاب فرهنگی / وزارت علوم، تحقیقات و فناوری

### ۲-۳- یافته‌های پژوهش

در این بخش اسناد فرادستی موجود در کشور پیرامون نظام جذب، ارتقا و جبران خدمات اعضای هیئت علمی پژوهشی بر اساس خوانش سمپلماتیک مورد بررسی قرار گرفتند و در دودسته گفته‌ها (مستندات مربوطه به اسناد) و ناگفته‌ها (چالش‌های احصاء شده) در جدول (۲) ارائه شده‌اند.

### جدول ۲-۲- چالش‌های نظام جذب، ارتقاء و جبران خدمات اعضای هیئت علمی پژوهشی در اسناد فرادستی

چالش‌ها	چالش یا آسیب احصاء شده در قالب ناگفته‌ها	مستندات مربوط به اسناد در قالب گفته‌ها
چالش‌ها و آسیب‌های جذب، ارتقاء	عدم بیان ملاک‌ها و معیارهای شایستگی ویژه اعضای هیئت علمی مؤسسات پژوهشی با توجه به مأموریت هریک از آن‌ها (علمی- بنیادی، صنعت و فناوری، مسئله محور، پژوهش و فناوری و سیاست پژوه)	ماده ۳ آیین‌نامه استخدامی کشور (اصل ضرورت احراز شایستگی متقاضیان ورود به خدمت به‌عنوان هیئت علمی)

فصل دوم: تحلیلی آسیب شناسانه از ترجمان اسناد فرادستی ایران در سه حوزه جذب، ارتقاء و جبران خدمات اعضای هیئت علمی پژوهشی همسو با چارچوب مأموریت‌گرایی

<p>- جدول امتیازات توانایی علمی داوطلب جذب به‌عنوان هیئت علمی در مؤسسات آموزش عالی و پژوهشی قیدشده در ماده ۵ آیین‌نامه تشکیل هیئت عالی جذب اعضای هیئت علمی دانشگاه و مراکز آموزش عالی پیرامون قرار دادن حداکثر ۱۰ امتیاز برای چاپ مقالات در مجلات تخصصی و مرتبط با رشته</p>	<p>- قرار ندادن امتیاز جبرانی برای داوطلبان مؤسسات پژوهشی (علمی- بنیادی، صنعت و فناوری، مسئله محور، پژوهش و فناوری و سیاست پژوه) که بیش از سقف، امتیاز پژوهشی کسب می‌کنند برای جبران کسری امتیاز در سایر شاخص‌ها</p>	
<p>- جدول امتیازات توانایی علمی داوطلب جذب به‌عنوان هیئت علمی در مؤسسات آموزش عالی و پژوهشی قیدشده در ماده ۵ آیین‌نامه تشکیل هیئت عالی جذب اعضای هیئت علمی دانشگاه و مراکز آموزش عالی</p>	<p>- در نظر گرفتن شاخص‌ها و امتیازاتی یکسان برای اختراعات، نوآوری‌ها و یا دستاوردهای برجسته داوطلبان مؤسسات پژوهشی صنعت و فناوری، مسئله محور، پژوهش و فناوری بدون در نظر گرفتن تفاوت‌های رشته‌ای</p>	
<p>- ماده ۶۶ از برنامه ششم توسعه ایران (دولت موظف است به‌منظور حضور مؤثر نظام آموزش عالی کشور در تولید، توسعه و نشر علم و فناوری و تربیت دانشجو در سطح بین‌المللی و برقراری توازن و ارتقای کیفیت آموزش عالی و پژوهش و فناوری، نسبت هیئت علمی تمام‌وقت استادیار به بالا به‌کل هیئت علمی تمام‌وقت در دانشگاه‌های وابسته به وزارت علوم، تحقیقات و فناوری (حضور) به ۹۲ نفر افزایش دهد.</p>	<p>- مشخص نکردن نسبتی برای تعداد هیئت علمی تمام‌وقت استادیار به بالا به‌کل هیئت علمی تمام‌وقت در مؤسسات پژوهشی کشور</p>	
<p>- ماده ۱۲ آیین‌نامه استخدامی کشور (دارا بودن حداقل دو و حداکثر پنج سال سابقه خدمت پیمانی برای تبدیل وضعیت استخدامی اعضای پیمانی به رسمی- آزمایشی)</p>	<p>- یکسان در نظر گرفتن حداقل و حداکثر سنوات لازم برای تبدیل وضعیت اعضای هیئت علمی پژوهشی و آموزشی، بدون توجه به تفاوت مأموریت مؤسسات پژوهشی (علمی- بنیادی، فناورانه و صنعتی، مسئله محور، پژوهش و فناوری، سیاست پژوه و اتاق‌های فکر) و دانشگاهی</p>	<p>چالش‌ها و آسیب‌های ارتقا اعضای هیئت علمی پژوهشی</p>
<p>- ماده ۱۳ آیین‌نامه استخدامی کشور (دادن مهلتی در سه نوبت یک‌ساله از سوی هیئت‌امنا مؤسسه برای کسب</p>	<p>- عدم در نظر گرفتن تفاوت مؤسسات پژوهشی با دانشگاه‌ها و</p>	



فصل دوم: تحلیلی آسیب شناسانه از ترجمان اسناد فرادستی ایران در سه حوزه جذب، ارتقاء و جبران خدمات اعضای هیئت علمی پژوهشی همسو با چارچوب مأموریت‌گرایی

<p>شرایط لازم برای تبدیل وضعیت از پیمانی به رسمی - آزمایشی)</p>	<p>یکسان در نظر گرفتن مهلت لازم برای تبدیل وضعیت و تمدید سنوات تبدیل وضعیت برای اعضای پژوهشی و اعضای آموزشی بدون توجه به ماهیت و مأموریت آن‌ها</p>	
<p>- بند ۲ از آیین‌نامه ارتقاء اعضای هیئت علمی پژوهشی (حداکثر تا ۲۰ درصد امتیازهای کمیت تدریس را می‌توان پس از کسب مجوز از مؤسسه محل خدمت یا تدریس در سایر مؤسسه‌ها به دست آورد که سقف امتیاز تعلق گرفته در واحد نیمسال، ۳ می‌باشد)</p>	<p>- عدم لحاظ کردن امتیاز تدریس (آموزش) در قالب تدریس دانشگاهی یا تدریس در کارگاه‌ها یا دوره‌های تخصصی، به‌عنوان امتیازی جبرانی و حمایتی برای اعضای هیئت علمی شاغل در هریک از مؤسسات (علمی-بنیادی، فناورانه و صنعتی، مسئله محور، پژوهش و فناوری، سیاست پژوه و اتاق‌های فکر) و قرار دادن سقف برای امتیاز آموزشی اعضای هیئت علمی پژوهشی</p>	
<p>- ماده ۱۸ آیین‌نامه استخدامی کشور (به‌کارگیری اعضای آموزشی رسمی تمام‌وقت واجد شرایط بر اساس دستورالعمل به شیوه نیمه‌حضوری)</p>	<p>-عدم توجه در به‌کارگیری اعضای پژوهشی تمام‌وقت به شیوه نیمه‌حضوری در مؤسسات پژوهشی با توجه به مأموریت آن‌ها (علمی- بنیادی، صنعت و فناوری، مسئله محور، پژوهش و فناوری و سیاست پژوهی)</p>	

فصل دوم: تحلیلی آسیب شناسانه از ترجمان اسناد فرادستی ایران در سه حوزه جذب، ارتقاء و جبران خدمات اعضای هیئت علمی پژوهشی همسو با چارچوب مأموریت‌گرایی

<p>- بند ۱ ماده فرهنگی آیین‌نامه ارتقاء مرتبه اعضای هیئت علمی (تدوین کتاب، مقاله و تولید اثر بدیع و ارزنده هنری با رویکرد اسلامی در حوزه‌های فرهنگی، تربیتی و اجتماعی)</p>	<p>- همپوشانی مأموریت و کارکردهای برخی از مؤسسات پژوهشی که در طبقه علمی-بنیادی قرار دارند و پیرامون مباحث دینی و فلسفه اسلامی مشغول به فعالیت هستند، مانند پژوهشگاه حوزه و دانشگاه و پژوهشگاه حکمت و فلسفه با مفاد این بند از ماده ۱</p> <p>- ابهام در محاسبه امتیاز فرهنگی و امتیاز پژوهشی برای اعضای پژوهشی شاغل در پژوهشگاه‌هایی با مأموریت و رویکرد اسلامی مانند پژوهشگاه حوزه و دانشگاه و پژوهشگاه حکمت و فلسفه</p>	
<p>- بند ۲-جدول ۳-۲- ماده پژوهشی آیین‌نامه ارتقاء مرتبه اعضای هیئت علمی (مقالات علمی- پژوهشی)</p>	<p>- عدم در نظر گرفتن امتیازی برای اعضای هیئت علمی که اقدام به انتشار مقالاتی با موضوعات میان‌رشته‌ای و فرارشته‌ای با توجه به مأموریت مؤسسات پژوهشی (علمی- بنیادی، صنعت و فناوری، مسئله محور، پژوهش و فناوری و سیاست پژوهی)</p>	
<p>- بند ۲-جدول ۳-۲- ماده پژوهشی آیین‌نامه ارتقاء مرتبه اعضای هیئت علمی (مقالات علمی- پژوهشی)</p>	<p>-عدم در نظر گرفتن امتیازهای ویژه برای چاپ مقالات با نمایه جی سی آر، اسکوپوس و آی اس آی، برای اعضای پژوهشی حوزه‌های علوم انسانی، رفتاری و حوزوی شاغل در مؤسسات علمی- بنیادی و سیاست پژوهی</p> <p>- نبود شاخص‌هایی که کیفیت مقالات را مورد بررسی قرار دهند (مثلا تعداد استنادات به مقالات و ...)</p>	

فصل دوم: تحلیلی آسیب شناسانه از ترجمان اسناد فرادستی ایران در سه حوزه جذب، ارتقاء و جبران خدمات اعضای هیئت علمی پژوهشی همسو با چارچوب مأموریت‌گرایی

<p>- بند ۲- جدول ۳-۲- ماده پژوهشی آیین‌نامه ارتقاء مرتبه اعضای هیئت علمی (مقالات علمی- پژوهشی)</p>	<p>- عدم در نظر گرفتن امتیاز ویژه برای مقالات پر استناد فارسی اعضای پژوهشی شاغل در مؤسسات علمی- بنیادی و سیاست‌پژوه که در مجلات علمی-پژوهشی داخلی به چاپ رسیده‌اند.</p>	
<p>- بند ۳- جدول ۳-۲- ماده پژوهشی آیین‌نامه ارتقاء مرتبه اعضای هیئت علمی (مقالات مروری)</p>	<p>- عدم اختصاص وزن بیشتر به مقالات مروری اعضای پژوهشی شاغل در مؤسسات پژوهشی (علمی- بنیادی، صنعت و فناوری، مسئله محور، پژوهش و فناوری و سیاست پژوهی) که در مجلات معتبر بین‌المللی به چاپ رسیده‌اند</p>	
<p>- بند ۹- جدول ۳-۲- ماده پژوهشی آیین‌نامه ارتقاء مرتبه اعضای هیئت علمی (تولید دانش/فنی/ اختراع یا اکتشاف منجر به تولید و تجاری‌سازی محصول یا فرایند)</p>	<p>- عدم اختصاص وزن بیشتر به ثبت اختراعات و یا تجاری‌سازی برای اعضای پژوهشی شاغل در مؤسسات صنعت و فناوری، مسئله محور، و پژوهش و فناوری</p>	
<p>- بند ۹- جدول ۳-۲- ماده پژوهشی آیین‌نامه ارتقاء مرتبه اعضای هیئت علمی (گزارش‌های علمی طرح‌های پژوهشی و فناوری خاتمه یافته در مؤسسه یا خارج از مؤسسه)</p>	<p>- عدم اختصاص امتیازی برای گزارش‌های سیاستی در راستای چالش‌های سیاستی موجود در کشور برای اعضای پژوهشی شاغل در مؤسسات مسئله‌محور و سیاست پژوه و اتاق‌های فکر</p>	
<p>- بند ۱۲- جدول ۳-۲- ماده پژوهشی آیین‌نامه ارتقاء مرتبه اعضای هیئت علمی (ایجاد ظرفیت فعال در جذب اعتبار پژوهشی (پژوهانه) داخلی و خارجی)</p>	<p>- عدم اختصاص وزن بیشتر به جذب اعتبار پژوهشی (پژوهانه) بین‌المللی برای اعضای پژوهشی شاغل در هر یک از مؤسسات صنعت و فناوری، مسئله محور و پژوهش و فناوری</p>	
<p>- بند ۱۳- جدول ۳-۲- ماده پژوهشی آیین‌نامه ارتقاء مرتبه اعضای هیئت علمی (تصنیف، تألیف، تصحیح انتقادی، ترجمه کتاب، دانشنامه)</p>	<p>- عدم اختصاص وزن بیشتر به انتشار کتب برای اعضای پژوهشی شاغل در مؤسسات پژوهشی</p>	

فصل دوم: تحلیلی آسیب شناسانه از ترجمان اسناد فرادستی ایران در سه حوزه جذب، ارتقاء و جبران خدمات اعضای هیئت علمی پژوهشی همسو با چارچوب مأموریت‌گرایی

	<p>علمی- بنیادی و سیاست پژوه و اتاق‌های فکر</p>	
<p>- بند ۱۴- جدول ۳-۲- ماده پژوهشی آیین‌نامه ارتقاء مرتبه اعضای هیئت علمی (راهنمایی و مشاوره پایان‌نامه‌های کارشناسی ارشد یا دکتری تخصصی یا سطح ۳ حوزه)</p>	<p>- عدم اختصاص تبصره ویژه‌ای برای اعضای هیئت علمی پژوهشی شاغل در شاغل در مؤسسات علمی- بنیادی، صنعت و فناوری، مسئله محور، پژوهش و فناوری و سیاست پژوه که دانشجوی ارشد و دکتری جهت راهنمایی یا مشاوره پایان‌نامه دارند</p>	
<p>- بند ۱۵- جدول ۳-۲- ماده پژوهشی آیین‌نامه ارتقاء مرتبه اعضای هیئت علمی (کرسی‌های نظریه‌پردازی)</p>	<p>- همپوشانی بین بند ۱۵- جدول ۳-۲ از ماده پژوهشی و بند ۸ از ماده فرهنگی و عدم تفکیک امتیازهای مربوط به این دو بند از دو ماده برای اعضای پژوهشی شاغل در مؤسسات علمی - بنیادی مانند پژوهشگاه حوزه و دانشکده و پژوهشکده حکمت و فلسفه</p>	
<p>- بند ۱۵- جدول ۳-۲- ماده پژوهشی آیین‌نامه ارتقاء مرتبه اعضای هیئت علمی (کرسی‌های نظریه‌پردازی)</p>	<p>- عدم در نظر گرفتن امتیاز ویژه‌ای برای اعضای پژوهشی شاغل در مؤسسات علمی- بنیادی، سیاست پژوه و اتاق‌های فکر برای حضور در رسانه‌ها پیرامون مسائل سیاستی</p>	
<p>- بند ۱۵- جدول ۳-۲- ماده پژوهشی آیین‌نامه ارتقاء مرتبه اعضای هیئت علمی (کرسی‌های نظریه‌پردازی)</p>	<p>- عدم در نظر گرفتن امتیاز برای برگزاری نشست‌ها و میزهای تخصصی برای اعضای پژوهشی شاغل در مؤسسات علمی- بنیادی، صنعت و فناوری، مسئله محور، پژوهش و فناوری و سیاست پژوه</p>	

فصل دوم: تحلیلی آسیب شناسانه از ترجمان اسناد فرادستی ایران در سه حوزه جذب، ارتقاء و جبران خدمات اعضای هیئت علمی پژوهشی همسو با چارچوب مأموریت‌گرایی

<p>- بند ۱۷- جدول ۳-۲- ماده پژوهشی آیین‌نامه ارتقاء مرتبه اعضای هیئت علمی (داوری و نظارت بر فعالیت‌های پژوهشی)</p>	<p>- عدم در نظر گرفتن امتیاز برای داوری پایان نامه های ارشد و رساله‌های دکتری برای هریک از اعضای پژوهشی شاغل در مؤسسات علمی- بنیادی، صنعت و فناوری، مسئله محور، پژوهش و فناوری و سیاست پژوه</p>	
<p>- بندهای ۱-۱۸ ماده علمی- اجرایی آیین‌نامه ارتقاء مرتبه اعضای هیئت علمی (فعالیت‌های علمی- اجرایی)</p>	<p>- عدم در نظر گرفتن امتیاز ویژه‌ای برای اعضای پژوهشی شاغل در مؤسسات سیاست پژوه و اتاق‌های فکر برای مشارکت‌های اجرایی در حل مسائل کلان جامعه و ارائه مشاوره به نهادهای سیاست‌گذار، اجرایی و صنعتی</p>	
<p>- بند ۲ ماده علمی- اجرایی آیین‌نامه ارتقاء مرتبه اعضای هیئت علمی (برپایی نمایشگاه‌ها و طراحی و اجرای کارگاه‌ها و یا سایر فعالیت‌های مرتبط)</p>	<p>- عدم در نظر گرفتن امتیاز برای اعضای پژوهشی شاغل در مؤسسات علمی- بنیادی، صنعت و فناوری، مسئله محور، پژوهش و فناوری و سیاست پژوه که اقدام به تدریس در کارگاه‌های علمی می‌کنند</p>	
<p>- مجموع بندهای مربوط به ماده‌های فرهنگی، پژوهش و علمی - اجرایی در جدول ۶-۲ آیین‌نامه ارتقاء مرتبه اعضای هیئت علمی (حداقل امتیاز لازم برای ارتقاء مرتبه اعضای پژوهشی)</p>	<p>- عدم در نظر گرفتن امتیاز جبرانی در ماده آموزشی برای اعضای هیئت علمی مؤسساتی که اقدام به جذب دانشجو و تحصیلات تکمیلی می‌کنند و همچنین اعضای پژوهشی که فعالیت آموزشی (تدریس) در خارج از مؤسسه خود دارند در جدول امتیازدهی برای جبران امتیاز در سایر ماده‌ها</p>	

فصل دوم: تحلیلی آسیب شناسانه از ترجمان اسناد فرادستی ایران در سه حوزه جذب، ارتقاء و جبران خدمات اعضای هیئت علمی پژوهشی همسو با چارچوب مأموریت‌گرایی

<p>- درصد امتیازات موردنیاز برای تبدیل وضعیت اعضای هیئت علمی پژوهشی تبصره مصوبه ۱۹۶، مربی شاغل در مؤسسات پژوهشی ردیف ۱(۳۵ تا ۶۰ درصد امتیاز دانشجویی برای تبدیل از پیمانی به رسمی - آزمایشی و رسمی - آزمایشی به رسمی - قطعی)</p> <p>- درصد امتیازات موردنیاز برای تبدیل وضعیت اعضای هیئت علمی پژوهشی تبصره مصوبه ۱۹۶، مربی شاغل در مؤسسات پژوهشی ردیف ۲(۳۰ تا ۵۵ درصد امتیاز دانشجویی برای تبدیل از پیمانی به رسمی - آزمایشی و رسمی - آزمایشی به رسمی - قطعی)</p> <p>- درصد امتیازات موردنیاز برای تبدیل وضعیت اعضای هیئت علمی پژوهشی تبصره مصوبه ۱۹۶، مربی شاغل در مؤسسات پژوهشی ردیف ۳ (۲۵ تا ۵۰ درصد امتیاز دانشجویی برای تبدیل از پیمانی به رسمی - آزمایشی و رسمی - آزمایشی به رسمی - قطعی)</p> <p>- درصد امتیازات موردنیاز برای تبدیل وضعیت اعضای هیئت علمی پژوهشی تبصره مصوبه ۱۹۶، استادیار شاغل در مؤسسات پژوهشی ردیف ۱(۸۰ درصد امتیاز دانشجویی برای تبدیل از پیمانی به رسمی - آزمایشی و رسمی - آزمایشی به رسمی - قطعی)</p> <p>- درصد امتیازات موردنیاز برای تبدیل وضعیت اعضای هیئت علمی پژوهشی تبصره مصوبه ۱۹۶، استادیار شاغل در مؤسسات پژوهشی ردیف ۲(۸۰ درصد امتیاز دانشجویی برای تبدیل از پیمانی به رسمی - آزمایشی و رسمی - آزمایشی به رسمی - قطعی)</p> <p>- درصد امتیازات موردنیاز برای تبدیل وضعیت اعضای هیئت علمی پژوهشی تبصره مصوبه ۱۹۶، استادیار شاغل در مؤسسات پژوهشی در سایر ردیف‌ها(۶۰ درصد امتیاز دانشجویی برای تبدیل از پیمانی به رسمی - آزمایشی و رسمی - آزمایشی به رسمی - قطعی)</p>	<p>- عدم در نظر گرفتن امتیازهای تبدیل وضعیت مربیان و استادیاران پژوهشی شاغل در مؤسسات بر اساس مأموریت مؤسسه پژوهشی (علمی - بنیادی، صنعت و فناوری، مسئله محور، پژوهش و فناوری و سیاست پژوهی)</p> <p>- عدم در نظر گرفتن تفاوت رشته‌ای در محاسبه میزان درصد امتیازهای مورد نیاز برای تبدیل وضعیت اعضای هیئت علمی پژوهشی در حوزه‌های علوم انسانی و علوم رفتاری شاغل در مؤسسات پژوهشی علمی - بنیادی و سیاست پژوه، در مقایسه با اعضای هیئت علمی پژوهشی در حوزه‌های فنی و علوم پایه شاغل در مؤسسات فناورانه - صنعتی و پژوهش و فناوری.</p>	
<p>- ماده ۱۸ آیین‌نامه استخدامی کشور (تعداد ساعت حضور اعضای هیئت علمی ۴۰ ساعت عنوان شده است)</p>	<p>- عدم در نظر گرفتن تفاوت در ساعات حضور اعضای پژوهشی</p>	<p>۱۰ ۳۰</p>

فصل دوم: تحلیلی آسیب شناسانه از ترجمان اسناد فرادستی ایران در سه حوزه جذب، ارتقاء و جبران خدمات اعضای هیئت علمی پژوهشی همسو با چارچوب مأموریت‌گرایی

	<p>با آموزشی با توجه به مأموریت و کارکرد هریک از مؤسسات پژوهشی (علمی - بنیادی، صنعت و فناوری، مسئله محور، پژوهش و فناوری و سیاست پژوه)</p>	
<p>- ماده ۲۴ آیین‌نامه استخدامی کشور (به شرح وظایف عضو هیئت علمی پژوهشی بدون سمت مدیریتی اشاره کرده است)</p>	<p>- عدم در نظر گرفتن وظایف آموزشی (تدریس)، به‌عنوان امتیازی ویژه یا حمایتی برای اعضای هیئت علمی شاغل در مؤسسات پژوهشی علمی - بنیادی، صنعت و فناوری، مسئله محور، پژوهش و فناوری و سیاست پژوه در راستای ارائه دستاوردهای پژوهشی و تجارب ارزشمند خود در قالب تدریس دانشگاهی، تدریس در کارگاه‌ها و یا دوره‌های تخصصی.</p>	
<p>- ماده ۲۴ آیین‌نامه استخدامی کشور (عضو هیئت علمی پژوهشی وظیفه شناسایی مسائل و چالش‌های کاربردی را به عهده دارد)</p>	<p>- اشاره صرف به وظایف اعضای پژوهشی در قالب شناسایی مسائل و چالش‌های کاربردی بدون در نظر گرفتن مأموریت و کارکرد هریک از مؤسسات پژوهشی (علمی - بنیادی، صنعت و فناوری، مسئله محور، پژوهش و فناوری و سیاست پژوهی)</p>	
<p>- ماده ۲۴ - تبصره ۲ آیین‌نامه استخدامی کشور (میانگین محصول تحقیقات عضو پژوهشی در یک سال در قالب یک مقاله علمی - پژوهشی پذیرش شده، ۱۰۰ تا ۱۵۰ صفحه تألیف یا ۱۵۰ تا ۲۰۰ صفحه ترجمه، تصحیح متون تخصصی و یا ارائه یک طرح پژوهشی کاربردی)</p>	<p>- تقلیل وظایف همه اعضای پژوهشی به چاپ مقاله یا کتاب که می‌تواند باعث گرایش آن‌ها به سوی فرمالیسم علمی می‌شود. درحالی‌که هریک از مؤسسات پژوهشی موجود در کشور اهداف و مأموریت‌های خاصی (علمی - بنیادی، صنعت و فناوری، مسئله محور، پژوهش و فناوری و</p>	

فصل دوم: تحلیلی آسیب شناسانه از ترجمان اسناد فرادستی ایران در سه حوزه جذب، ارتقاء و جبران خدمات اعضای هیئت علمی پژوهشی همسو با چارچوب مأموریت‌گرایی

	<p>سیاست پژوهشی) را دنبال می‌کند، لذا وظایف اعضای هیئت علمی آنها متناسب با مأموریت آنها تعریف نشده است.</p>	
<p>- ماده ۳۰ آیین‌نامه استخدامی کشور (پرداخت فوق‌العاده‌هایی از قبیل، شغلی، ویژه، جذب، مدیریت علاوه بر حقوق پایه به عضو هیئت علمی)</p>	<p>- عدم در نظر گرفتن فوق‌العاده ویژه‌ای تحت عنوان فوق‌العاده دستاوردهای برجسته پژوهشی برای اعضای پژوهشی شاغل در مؤسسات پژوهشی صنعت و فناوری، مسئله‌محور و پژوهش و فناوری، که فراتر از موظفی خود اقدام به تولید، اختراع و یا تجاری‌سازی محصولی می‌کنند.</p> <p>- عدم در نظر گرفتن فوق‌العاده ویژه‌ای تحت عنوان فوق‌العاده دستاوردهای برجسته پژوهشی برای اعضای پژوهشی شاغل در مؤسسات سیاست‌پژوه و اتاق‌های فکر که فراتر از موظفی خود اقدام به حل چالش‌های سیاستی کشور و ارائه راهکارها، تدوین آئین‌نامه و یا گزارش سیاستی ارزنده‌ای می‌کنند.</p>	
<p>- ماده ۵۳ آیین‌نامه استخدامی کشور (شرایط دریافت پایه تشویقی اعضای هیئت علمی)</p>	<p>- عدم توجه به دستاوردهای برجسته اعضای پژوهشی شاغل در مؤسسات علمی- بنیادی، صنعت و فناوری، مسئله‌محور، پژوهش و فناوری و سیاست پژوه در قالب طرح‌های ملی اثرگذار، اختراعات و یا حل یک مسئله یا مشکل ملی در قالب یک یا دوپایه تشویقی</p>	
<p>- ماده ۶۳- بند ج برنامه ششم توسعه ایران (دولت مجاز است به‌منظور پیشتازی در اقتصاد دانش‌بنیان و افزایش</p>	<p>- عدم تفکیک نقش دقیق مؤسسات پژوهشی علمی-</p>	



فصل دوم: تحلیلی آسیب شناسانه از ترجمان اسناد فرادستی ایران در سه حوزه جذب، ارتقاء و جبران خدمات اعضای هیئت علمی پژوهشی همسو با چارچوب مأموریت‌گرایی

<p>تولید و صادرات محصولات و خدمات دانش‌بنیان سیاست‌های کلی اقتصاد مقاومتی، برای توسعه و انتشار فناوری و حمایت از شرکت‌های دانش‌بنیان مطابق قانون بودجه سنواتی نسبت به حمایت مالی از پژوهش‌های تقاضامحور مشترک با دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی، پژوهشی و فناوری و حوزه‌های علمیه در موارد ناظر به حل مشکلات کشور، مشروط به اینکه حداقل پانجاه‌ویک درصد (۵۱٪) از هزینه‌های آن را کارفرما و یا بهره‌بردار تأمین و تعهد کرده باشد، اقدام نماید).</p>	<p>بنیادی، صنعت و فناوری، مسئله محور، پژوهش و فناوری و سیاست پژوه و اعضای هیئت علمی پژوهشی شاغل در آن‌ها در حل مسائل و مشکلات کشور در مقایسه با دانشگاه‌ها، که گاهاً باعث همپوشانی نقش‌ها می‌شود، چراکه مؤسسات پژوهشی باید باتوجه به نوع مأموریت خود صرفاً به حل مسائل کلان کشور پرداخته و دانشگاه‌ها نیز باید به حل مسائل استانی و شهری بپردازند.</p>	
--	--	--

## ۲-۴- بحث و نتیجه‌گیری

در هر کشوری نهادهای فرادستی از طریق تدوین قوانین و آیین‌نامه‌ها نقش بسزایی در حاکمیت قانون و ایجاد وحدت رویه در اجرای آن‌ها در سازمان‌های زیرمجموعه خود دارند. این نهادها در هر کشور، متناسب با شیوه حکمرانی همان کشور عمل می‌کنند. در کشور ما که شیوه حکمرانی به صورت متمرکز است، قوانین و آیین‌نامه‌های مربوط به هر سازمان توسط نهادهای فرادستی متولی آن تدوین و ارائه می‌شود. از جمله نهادهای اجتماعی مهم در هر جامعه‌ای دانشگاه‌ها و مراکز پژوهشی هستند. قوانین حاکم بر دانشگاه‌ها و مراکز پژوهشی، در کشور ما توسط نهادهای فرادستی متولی آن یعنی مجلس شورای اسلامی، وزارت علوم، سازمان استخدامی کشوری و شورای عالی انقلاب فرهنگی تدوین و ارائه می‌شود. این نهادهای فرادستی نیز بر اساس منابع قانونی از قبیل، قانون اساسی، برنامه‌های جامع توسعه کشور، سند چشم‌انداز ایران و نقشه جامع علمی کشور اقدام به تهیه و تدوین قوانین و آیین‌نامه‌های مربوطه برای اجرا در دانشگاه‌ها و مراکز پژوهشی می‌کنند. از جمله قوانین مهم در این زمینه می‌توان به قانون جذب و استخدام، ارتقا و جبران خدمات اعضای هیئت علمی اشاره کرد. با توجه به ماهیت دانش و مأموریت هریک از مؤسسات پژوهشی کشور، وجود آیین‌نامه و قوانین واحد و یکسانی برای جذب، ارتقا و جبران خدمات اعضای هیئت علمی پژوهشی می‌تواند تبعات منفی را به همراه داشته باشد. براین اساس گزارش حاضر تلاش کرد تا از طریق خوانش سمپلماتیک اسناد فرادستی کشور پیرامون جذب، ارتقا و جبران خدمات اعضای

فصل دوم: تحلیلی آسیب شناسانه از ترجمان اسناد فرادستی ایران در سه حوزه جذب، ارتقاء و جبران خدمات اعضای هیئت علمی پژوهشی همسو با چارچوب مأموریت‌گرایی

هیئت علمی پژوهشی، ضعف‌ها و مشکلات موجود در این سه نظام را احصاء و در راستای کمک به رفع آن‌ها پیشنهادهای سیاستی ارائه دهد، لذا پرسش اصلی که گزارش حاضر به دنبال پاسخ به آن بود، این بود که چرا با وجود متفاوت بودن مأموریت‌های هریک از مؤسسات پژوهشی، نظام جذب و استخدام، ارتقا و جبران خدمات اعضای هیئت علمی آن‌ها یکسان در نظر گرفته می‌شود؟

پاسخ به این پرسش را می‌توان در دو نوع نگاه خلاصه کرد. نگاه اول نگاهی علمی است. در نگاه علمی باید گفت که اسناد فرادستی تدوین شده در زمینه جذب، ارتقا و جبران خدمات اعضای هیئت علمی بر اساس اصول حاکم در شیوه بروکراسی اداری تنظیم شده‌اند؛ چراکه در بروکراسی اداری مارکس وبر، وجود آیین‌نامه‌ها و دستورالعمل‌ها، وجود نظام‌های یکنواخت در جذب و استخدام که مبتنی بر توانایی و دانش افراد باشد و همچنین وجود یک نظام پاداش و جبران خدمت برای افراد، به عنوان اصول بنیادین در نظر گرفته می‌شوند، حال آنکه به باور هوی و میسکل<sup>۱۵</sup> وجود قوانین و مقررات یکنواخت در سازمان‌ها علی‌رغم ایجاد ثبات در سازمان، می‌تواند انعطاف‌ناپذیری را در سازمان نیز به همراه داشته باشد (علاقه بند، ۱۳۹۷)، چراکه مأموریت مراکز پژوهشی با یکدیگر متفاوت است و لذا می‌بایست در نظام جذب و استخدام، ارتقا و جبران خدمات اعضای هیئت علمی به این موارد توجه شود و نمی‌توان یک‌رویه یکنواخت و ثابت را در این زمینه اعمال کرد. از سوی دیگر، بین علوم و ماهیت آن‌ها نیز تفاوت‌هاست و می‌بایست بین عضو هیئت علمی پژوهشی شاغل در مراکز سیاست پژوهی در مقایسه با عضو هیئت علمی شاغل در مراکز پژوهشی علم و فناوری و حل مسئله تفاوت قائل شد، چراکه همان‌طور که بچر و ترولر<sup>۱۶</sup> (۱۹۸۹) اذعان داشتند ماهیت علوم انسانی بر پایه تفسیرهای فردی است، در حالی که ماهیت علوم کاربردی و محض بر پایه چارچوب‌های روش‌شناسی معمول است.

نگاه دوم، نگاهی انتقادی نسبت به اسناد فرادستی است. در اسناد فرادستی به برخی از منابع و اسناد قانونی برای تدوین قوانین و آیین‌نامه‌های موجود توجه نشده است، یکی از این نقدها به عدم توجه به راهبردهای کلان و اقدامات ملی بیان شده در خصوص جذب، ارتقا و جبران خدمات اعضای هیئت علمی پژوهشی در نقشه جامع علمی کشور برمی‌گردد. در متن اسناد فرادستی مورد بررسی، هیچ اثری از سازوکارهای انگیزشی مناسب برای جذب اعضای هیئت علمی متعهد و نخبه برای دانشگاه‌ها و مراکز پژوهشی مشاهده نمی‌شود، حال آنکه در فصل چهارم از نقشه جامع علمی کشور این مورد به عنوان یکی از اقدام‌های ملی در راستای تحول و نوسازی نظام تعلیم و تربیت اعم از آموزش و پرورش و آموزش عالی به منظور انطباق با مبانی تعلیم و تربیت اسلامی و

<sup>15</sup> Hoy & Miskel

<sup>16</sup> Becher and Trowler

فصل دوم: تحلیلی آسیب شناسانه از ترجمان اسناد فرادستی ایران در سه حوزه جذب، ارتقاء و جبران خدمات اعضای هیئت علمی پژوهشی همسو با چارچوب مأموریت‌گرایی

تحقق اهداف کلان نقشه جامع علمی کشور نام برده شده است. علاوه بر این عدم تفکیک دقیق مأموریت دانشگاه‌ها و مراکز پژوهشی که باعث همپوشانی مأموریت اعضای هیئت علمی شاغل در این دو نهاد شده است، یکی دیگر از انتقادهای وارد شده به آیین‌نامه‌های موجود هست. حال آنکه در فصل چهارم از نقشه جامع علمی کشور یکی از راهکارها برای ارتقا و کارآمدی مراکز پژوهشی تقلیل انجام فعالیت‌های پژوهشی قابل اجرا در سایر مراکز پژوهشی و دانشگاهی است به‌عنوان یکی از اقدامات ملی در راستای جهت‌دهی آموزش، پژوهش، فناوری و نوآوری به سمت حل مشکلات و رفع نیازهای واقعی و اقتضات کشور با توجه به آمایش سرزمین و نوآوری در مرزهای دانش برای تحقق مرجعیت علمی نام برده شده است (شورای عالی انقلاب فرهنگی، ۱۳۸۹). افزون بر این نقدها، عدم در نظر گرفتن تفاوت‌ها، تنوع‌ها و گوناگونی‌ها در نظام جذب، ارتقا و جبران خدمات اعضای هیئت علمی پژوهشی باعث شده سیاست‌های اتخاذ شده در جذب، ارتقا و جبران خدمات اعضای هیئت علمی پژوهشی بیشتر مبتنی بر الگوی مهندسی گونه باشد، تا الگوی رهبری تنوع، چراکه در الگوی مهندسی گونه سیاست‌گذاران سعی در پیاده کردن سیاست‌های خود در راستای یک خط فکری هستند، یعنی همه مؤسسات پژوهشی و اعضای هیئت علمی آن‌ها در یک خط فکری و بدون قائل شدن تفاوت بین آن‌ها دیده می‌شوند، حال آنکه در الگوی رهبری تنوع، اثربخشی تصمیم‌ها و سیاست‌های اتخاذ شده در گروه توجه به تنوع و گوناگونی‌ها در زمینه جذب، ارتقا و جبران خدمات اعضای هیئت علمی است، یعنی سیاست‌هایی می‌تواند موفق باشد که بر پایه دیدن تفاوت و گوناگونی در مأموریت‌هایی هریک از سازمان‌های پژوهشی و تنوع رشته‌ای اعضای هیئت علمی شاغل در آن‌ها اتخاذ شود (نظرزاده زارع و محمدی، ۱۳۹۹). بر اساس آنچه در این دو نگاه گفته شد، پیشنهادهای سیاستی زیر در زمینه جذب، ارتقا و جبران خدمات اعضای هیئت علمی پژوهشی ارائه می‌شود.

۴-۱-۲- پیشنهادهای سیاستی در زمینه نظام جذب و استخدام اعضای هیئت علمی پژوهشی:

- نظام جذب و استخدام باید متناسب با نوع و مأموریت هریک از مؤسسات پژوهشی باشد، به طوری که افرادی که از صلاحیت‌ها و شایستگی‌های لازم در راستای کارکردهای آن مؤسسه برخوردارند، جذب شوند.
- سازوکارهای جذب و استخدام اعضای هیئت علمی پژوهشی باید متناسب با مأموریت‌گرایی آن‌ها اصلاح شود.
- در جذب متقاضی پست هیئت علمی، مؤسسات پژوهشی باید افرادی را جذب کنند که دقیقاً در راستای مأموریت این مؤسسات (علمی- بنیادی، صنعت و فناوری، مسئله محور، پژوهش و

فصل دوم: تحلیلی آسیب شناسانه از ترجمان اسناد فرادستی ایران در سه حوزه جذب، ارتقاء و جبران خدمات اعضای هیئت علمی پژوهشی همسو با چارچوب مأموریت‌گرایی

فناوری و سیاست پژوهی) اقدام به چاپ کتاب، انجام طرح و یا چاپ مقالات داخلی و خارجی کرده‌اند.

- برای متقاضیان جذب در مؤسسات علمی - بنیادی می‌بایست سیاست امتیاز جبرانی از قبیل چاپ مقالات Q1 در نظر گرفته شود.
- برای متقاضیان جذب در مؤسسات پژوهش و فناوری می‌بایست سیاست امتیاز جبرانی از قبیل ثبت اختراعات در نظر گرفته شود.
- برای متقاضیان جذب در مؤسسات پژوهشی مسئله‌محور می‌بایست سیاست امتیاز جبرانی از قبیل مشارکت در طرح‌های مسئله‌محور کلان و ملی با تأیید مراجع ذی‌ربط در نظر گرفته شود.
- برای متقاضیان جذب در مؤسسات سیاست پژوه و اتاق فکر می‌بایست سیاست امتیاز جبرانی از قبیل تنظیم گزارش‌های سیاستی با تأیید مراجع ذی‌ربط در نظر گرفته شود.
- متقاضی جذب در مؤسسات پژوهشی می‌بایست از سوابق پژوهشی در راستای مأموریت و کارکردهای هریک از مؤسسات (علمی - بنیادی، صنعت و فناوری، مسئله‌محور، پژوهش و فناوری و سیاست پژوهی) برخوردار باشد.
- معیار توانایی انجام فعالیت‌های بین‌المللی برای یک متقاضی جذب در مؤسسات پژوهشی فناورانه و صنعتی، مسئله‌محور و پژوهش و فناوری در نظر گرفته شود.

## ۲-۴-۲- پیشنهاد‌های سیاستی در زمینه نظام ارتقاء اعضای هیئت علمی پژوهشی:

- تحقیقات توسعه‌ای و کاربردی به‌عنوان یکی از شاخص‌های ارتقاء مرتبه علمی اعضای هیئت علمی، می‌بایست متناسب با مأموریت هریک از مؤسسات، در نظر گرفته شود.
- در ارتقاء اعضای هیئت علمی پژوهشی، بر چاپ مقالات باکیفیت در راستای مأموریت هریک از مؤسسات پژوهشی تأکید شود.
- نظام ارتقاء اعضای هیئت علمی هر مؤسسه پژوهشی متناسب با کارکرد و مأموریت آن تدوین شود.
- نظام ارتقاء اعضای هیئت علمی هر مؤسسه پژوهشی متناسب با رشته و تخصص اعضای هیئت علمی آن تدوین شود.
- امتیاز پژوهشی اعضای هیئت علمی پژوهشی در آیین‌نامه ارتقاء، بر اساس میزان حل مسائل و مشکلات ملی، کلان و منطقه‌ای در نظر گرفته شود، به سخن دیگر تدوین شاخص‌های ارتقاء اعضای پژوهشی بر اساس مأموریت‌ها و حل مسائل و مشکلات کشور صورت پذیرد.

فصل دوم: تحلیلی آسیب شناسانه از ترجمان اسناد فرادستی ایران در سه حوزه جذب، ارتقاء و جبران خدمات اعضای هیئت علمی پژوهشی همسو با چارچوب مأموریت‌گرایی

- امتیازهای جبرانی برای آموزش اعضای هیئت علمی پژوهشی، در راستای جبران امتیازات پژوهشی آن‌ها در نظر گرفته شود.
- شاخص‌های مربوط به رعایت ضوابط و مقررات پژوهشی توسط شورای هر مؤسسه پژوهشی بر اساس نوع مؤسسه پژوهشی (علمی- بنیادی، صنعت و فناوری، مسئله محور، پژوهش و فناوری و سیاست پژوهی) مشخص شود.
- در شیوه‌نامه اجرایی آیین‌نامه ارتقاء، امتیازها و تعیین شاخص‌های اصلی برای امتیازدهی به مقالات بر اساس نوع مؤسسات پژوهشی (علمی- بنیادی، صنعت و فناوری، مسئله محور، پژوهش و فناوری و سیاست پژوهی) مشخص شود.
- در آیین‌نامه ارتقاء نحوه امتیازدهی و ارزیابی اعتبار طرح‌های پژوهشی با توجه به نوع مؤسسات پژوهشی (علمی- بنیادی، صنعت و فناوری، مسئله محور، پژوهش و فناوری و سیاست پژوهی) مشخص شود.
- در شیوه‌نامه‌های اجرایی مؤسسات پژوهشی، امتیاز ویژه و یا ضریب بیشتری برای چاپ مقالات اسکوپوسی Q1, Q2, Q3, Q4 اعضای هیئت علمی رشته‌های علوم انسانی در مقایسه با رشته‌های فنی و علوم پایه در نظر گرفته شود.
- در آیین‌نامه‌های خدمت موظفی اعضای پژوهشی با توجه به نوع مؤسسه پژوهشی (علمی- بنیادی، صنعت و فناوری، مسئله محور، پژوهش و فناوری و سیاست پژوهی) ساعاتی از ۴۰ ساعت موظفی هر عضو هیئت علمی برای امور مشاوره‌ای، اجرایی، فرهنگی و تربیتی و... در نظر گرفته شود.

## ۲-۴-۳- پیشنهادهای سیاستی در زمینه نظام جبران خدمات اعضای هیئت علمی پژوهشی:

- سازوکارهای حقوقی و تشویقی برای اعضای هیئت علمی پژوهشی در راستای فروش و تجاری سازی دستاوردهای فناور و اختراعات آن‌ها تدوین شود.
- نظام جبران خدمت اعضای هیئت علمی پژوهشی بر اساس چشم‌انداز و مأموریت مؤسسات پژوهشی تدوین شود، به طوری که یک پیوند قوی بین اهداف مؤسسه، عملکرد عضو هیئت علمی و جبران خدمات وجود داشته باشد.
- نظام جبران خدمت در مؤسسات پژوهشی بر اساس تفاوت بین رشته‌های دانشگاهی، تدوین شود؛ چراکه استانداردهای فعالیت هیئت علمی از یک رشته به رشته دیگر متفاوت است.

فصل دوم: تحلیلی آسیب شناسانه از ترجمان اسناد فرادستی ایران در سه حوزه جذب، ارتقاء و جبران خدمات اعضای هیئت علمی پژوهشی همسو با چارچوب مأموریت‌گرایی

• معیارهای لازم برای نحوه امتیازدهی به حق‌التحقیق (مقاله، کتاب، طرح و...) اعضای هیئت علمی پژوهشی مشخص شود.

## ۲-۵- منابع

- آیین‌نامه استخدامی اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی، پژوهشی و فناوری
- آیین‌نامه ارتقاء اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی، پژوهشی و فناوری
- خورشید نام، ع و انتظاری، ع. (۱۳۹۹). خوانش سمپتوماتیک؛ رویکردها و نظریه‌ها. مطالعات جامعه‌شناختی (نامه علوم اجتماعی سابق)، ۲۷(۱)، ۵۱-۷۶.
- شورای عالی انقلاب فرهنگی. (۱۳۸۹). نقشه جامع علمی کشور.
- علاقه‌بند، ع. (۱۳۹۷). مبانی و اصول مدیریت آموزشی. تهران: سمت.
- قانون برنامه پنج‌ساله ششم توسعه جمهوری اسلامی ایران
- مالکی، م، فقیهی، ا. و میرسپاسی، ن. (۱۴۰۰). طراحی مدل جبران خدمت کارکنان در بخش دولتی ایران. مجلس و راهبرد، ۲۸(۱۰۶)، ۲۴۷-۲۸۳.
- مالکی، م، ناظمی، ح. و زمانی، ر. (۱۳۹۵). نکاتی پیرامون نظام پرداخت حقوق و مزایای مدیران در بخش عمومی، مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی، شماره مسلسل ۱۴۹۹۳.
- قاضی نوری، س، نصری، ش، و ردائی، ن. (۱۴۰۰). طراحی چارچوب تعیین مأموریت دانشگاه‌ها، مؤسسات آموزش عالی و پژوهشی کشور. در ردائی، ن، پژوهش، فناوری و نوآوری در برنامه هفتم توسعه: مطالعات، تحلیل‌ها و پیشنهادها. تهران: مرکز تحقیقات سیاست علمی کشور
- نظرزاده زارع، م و محمدی، ش. (۱۳۹۹). استخدام دانش‌آموختگان خودی در دانشگاه: چالش یا فرصت؟ سیاست علم و فناوری، ۱۳(۱)، ۹۱-۱۰۴.
- Henningsson, M., & Geschwind, L. (2022). Recruitment of academic staff: An institutional logics perspective. *Higher Education Quarterly*, 76(1), 48-62.
- Metcalf, H., Rolfe, H., Stevens, P., & Weale, M. (2005). *Recruitment and retention of academic staff in higher education*. National Institute of Economic and Social Research.
- Mushemeza, E. D. (2016). Opportunities and Challenges of Academic Staff in Higher Education in Africa. *International Journal of Higher Education*, 5(3), 236-246.

- Moheemmedi, Sh. (2021). The Unspoken Side of Academic Textbooks on School Management. *School of Administration*, 10(1), 141-160.
- Nicolalde, M.A., Calvopiña, M.P. & Medina, M.D. (2017). Challenges and dilemmas faced by the university new teacher. *Readings: Physical Education and Sports*, 22(234), 1-7.
- Paudel, K. P. (2021). Level of Academic Performance among Faculty Members in the Context of Nepali Higher Educational Institution. *Journal of Comparative and International Higher Education*, 13(2), 98-111.
- Sutton, T. P., & Bergerson, P. J. (2001). Faculty Compensation Systems: Impact on the Quality of Higher Education. *ERIC Digest*.
- Shaterjalali, M., Gholampoor, Y., Jeihooni, A. K., Mansoori, Y., Homayounfar, R., Ehrampoush, E., & Karimi, S. (2021). Faculty retention in regional medical schools in Iran: a qualitative content analysis. *BMC Medical Education*, 21(1), 1-8.
- Shafian, S., & Salajegheh, M. (2021). Faculty Members' Promotion: Challenges and Solutions. *Strides in Development of Medical Education*, 18(1).
- Vabø, A., Alvsvåg, A., Kyvik, S., & Reymert, I. (2016). The establishment of formal research groups in higher education institutions. *Nordic Journal of Studies in Educational Policy*, 2016(2-3), 33896.

## **فصل سوم:**

**طراحی الگوی جذب، ارتقاء و جبران خدمت اعضای هیئت علمی  
مؤسسات پژوهشی بر اساس چارچوب مأموریت گرایی**



### ۳-۱- مقدمه

امروزه تفاوت در گونه شناسی دانش و متعاقب آن سنت‌های پژوهشی به عنوان یک پیش فرض مهم برای تقسیم‌بندی مراکز پژوهشی بر اساس مأموریت گرای آن‌ها در نظر گرفته شده است. در این ارتباط، چارچوب تقسیم‌بندی مراکز و مؤسسات پژوهشی کشور بر اساس نوع مأموریت آن‌ها در پنج طبقه شکل گرفته است که شامل: الف) مؤسسات علمی- بنیادی (مؤسسات پژوهشی که تمرکز فعالیت‌هایشان بر توسعه محض علوم است)، ب) مؤسسات پژوهشی فناورانه و صنعتی (مؤسسات پژوهشی که باهدف توسعه یک فناوری به خصوص و یا توسعه یک صنعت به خصوص ایجاد شده‌اند)، ج) مؤسسات پژوهشی مسئله محور (مؤسسات پژوهشی که باهدف حل یک مسئله کلان فنی اجتماعی ایجاد شده‌اند)، د) مؤسسات پژوهش و فناوری (این مؤسسات پژوهشی عموماً نقش تسهیل‌کنندگی در راستای ثمربخش کردن تلاش‌های شرکت‌های فناوری به سمت نوآوری را ایفا می‌کنند و تمرکز عمده آن‌ها بر پژوهش‌های توسعه‌ای در همکاری با صنایع کوچک و بزرگ است) و ه) مراکز سیاست پژوه و اتاق‌های فکر (مؤسسات پژوهشی که در زمینه موضوعات مختلف نظیر سیاست زیست‌محیطی، نظامی، اجتماعی، فناوری و فرهنگ به تحقیق و سیاست پژوهشی می‌پردازند و عموماً به دلیل نیاز دولتی حول موضوعات سیاستی شکل گرفته‌اند) (قاضی نوری و همکاران، ۱۴۰۰).

با توجه به اینکه که مأموریت و کارکردهای هریک از مؤسسات پژوهشی با دانشگاهی متفاوت است و یکی از چالش‌هایی که مؤسسات پژوهشی با آن مواجه هستند، یکسان بودن فرایند جذب، ارتقاء و جبران خدمات اعضای هیئت علمی آن‌ها بدون توجه به ماهیت و مأموریت هریک از مراکز است؛ بنابراین وجود یک استاندارد مشترک برای ارزیابی همه اعضای هیئت علمی پژوهشی دور از واقعیت است و می‌تواند باعث کاهش کیفیت مؤسسات شود. بر این اساس، تدوین الگویی برای جذب، ارتقاء و جبران خدمت اعضای هیئت علمی متناسب با رویکرد و مأموریت هر یک از مراکز و مؤسسات پژوهشی بیش‌ازپیش احساس می‌شود، الگویی که در آن متناسب با نوع و مأموریت

فصل سوم: طراحی الگوی جذب، ارتقاء و جبران خدمت اعضای هیئت علمی مؤسسات پژوهشی بر اساس چارچوب مأموریت گرای

مؤسسه پژوهشی، افرادی که از صلاحیت‌ها و شایستگی‌های لازم در راستای کارکردهای آن مرکز برخوردارند، جذب شوند و سپس متناسب با کارکرد و مأموریت مؤسسه ارتقاء یابند و در نهایت نظام جبران خدمت آن‌ها نیز متناسب با نوع مؤسسه و مأموریت آن تعریف شود. براین اساس هدف اصلی در فاز سوم از این طرح، تدوین الگویی برای جذب و استخدام، ارتقاء و جبران خدمات اعضای هیئت علمی مؤسسات پژوهشی کشور بر اساس مأموریت گرای آن‌ها با توجه به دیدگاه‌ها و نقطه نظرات اعضای هیئت علمی این مؤسسات پژوهشی است. با توجه به هدف اصلی، سؤال- هایی که این فاز از طرح به دنبال پاسخ به آن است عبارت‌اند از:

۱. الگوی جذب، ارتقاء و جبران خدمات اعضای هیئت علمی در مؤسسات پژوهشی علمی- بنیادی باید از چه ویژگی‌ها یا شاخص‌هایی برخوردار باشد؟
۲. الگوی جذب، ارتقاء و جبران خدمات اعضای هیئت علمی در مؤسسات پژوهشی فناورانه و صنعتی باید از چه ویژگی‌ها یا شاخص‌هایی برخوردار باشد؟
۳. الگوی جذب، ارتقاء و جبران خدمات اعضای هیئت علمی در مؤسسات پژوهشی مسئله محور باید از چه ویژگی‌ها یا شاخص‌هایی برخوردار باشد؟
۴. الگوی جذب، ارتقاء و جبران خدمات اعضای هیئت علمی در مؤسسات پژوهش و فناوری باید از چه ویژگی‌ها یا شاخص‌هایی برخوردار باشد؟
۵. الگوی جذب، ارتقاء و جبران خدمات اعضای هیئت علمی در مراکز سیاست پژوه و اتاق‌های فکر باید از چه ویژگی‌ها یا شاخص‌هایی برخوردار باشد؟

### ۲-۳- روش‌شناسی پژوهش

در فاز سوم از این طرح با در نظر گرفتن این نکته که هدف ما بررسی دیدگاه‌ها و نقطه نظرات دقیق اعضای هیئت علمی شاغل در هریک از مؤسسات پژوهشی کشور پیرامون شاخص‌ها و ویژگی‌های یک الگوی مطلوب در حوزه جذب، ارتقاء و جبران خدمت بود، بنابراین از رویکرد کیفی و روش پیمایش کیفی استفاده کردیم. روش پیمایش کیفی شامل مجموعه‌ای از سؤال‌های باز پاسخ است که توسط پژوهشگر یا پژوهشگران با محوریت یک موضوع خاص طراحی می‌شود و مشارکت‌کنندگان در پژوهش اقدام به نوشتن پاسخ به هریک از سؤال‌ها به زبان خود می‌کنند (براون و همکاران<sup>۱</sup>، ۲۰۲۰؛ نظرزاده زارع، ۱۴۰۱). پیمایش کیفی به دو شیوه استقرایی و قیاسی انجام می‌شود. با توجه به اینکه در این فاز از طرح، ابعاد اصلی از قبل مشخص شده بود و در سؤال‌های پرسشنامه

<sup>1</sup> Braun, Clarke, Boulton, Davey & McEvoy

فصل سوم: طراحی الگوی جذب، ارتقاء و جبران خدمت اعضای هیئت علمی مؤسسات پژوهشی بر اساس چارچوب مأموریت گرای

قابل مشاهده بود و پژوهشگران صرفاً به دنبال پیدا کردن شواهدی برای هر یک از ابعاد از پیش تعریف شده با تکیه بر دیدگاه‌های مشارکت‌کنندگان در پژوهش بودند؛ لذا از روش پیمایش کیفی از نوع قیاسی استفاده کردند. مشارکت‌کنندگان در پژوهش، شامل اعضای هیئت علمی شاغل در هر یک از مؤسسات پژوهشی کشور بودند که تعداد آن‌ها مجموعاً ۷۰۰ نفر بود. براین اساس، پژوهشگران با استفاده از روش نمونه‌گیری هدفمند از نوع معیاری<sup>۲</sup> و بر اساس ملاک داشتن سابقه در تبدیل وضعیت از پیمانی به رسمی - آزمایشی و یا ارتقاء از استادیاری به دانشیاری و از دانشیاری به استاد تمامی، اقدام به انتخاب مشارکت‌کنندگان در هر یک از پنج طبقه مؤسسات پژوهشی کشور کردند. تعداد مشارکت‌کنندگان در پیمایش کیفی به عواملی از قبیل دامنه و گسترگی موضوع پژوهش، سؤال‌های پژوهش، خصوصیات و تنوع مشارکت‌کنندگان و جزئیات پاسخ افراد و میزان اشباع در یافته‌ها بستگی دارد (براون و همکاران، ۲۰۲۰؛ نظرزاده زارع، ۱۴۰۱)؛ بنابراین، در این فاز از طرح، با توجه به عمق پاسخ هر یک از مشارکت‌کنندگان در پژوهش و اشباع در یافته‌ها، تعداد ۵۰ نفر از اعضای هیئت علمی شاغل در هر یک از مؤسسات پژوهشی کشور که دارای معیار مشخص شده بودند، به عنوان مشارکت‌کنندگان در پژوهش انتخاب شدند. مشخصات جمعیت شناختی آن‌ها در جدول (۳-۱) ارائه شده است.

جدول ۱:

جدول ۴-۱- مشخصات مشارکت‌کنندگان در پژوهش

شماره مشارکت‌کننده	جنسیت	رشته تحصیلی	مرتبه علمی	گروه پژوهشی	مؤسسه یا مرکز پژوهشی محل خدمت	نوع مؤسسه یا مرکز پژوهشی بر اساس مأموریت گرای
ش. ۱	مرد	آینده پژوهی	استادیار	آینده علم، فناوری و نوآوری	مرکز تحقیقات سیاست علمی کشور	مراکز سیاست پژوه و اتاق‌های فکر
ش. ۲	مرد	حقوق	استاد تمام	مطالعات تطبیقی در آموزش عالی	مؤسسه پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش عالی	مراکز سیاست پژوه و اتاق‌های فکر
ش. ۳	زن	مهندسی عمران	استادیار	سیاست نوآوری	پژوهشگاه مطالعات فناوری	مؤسسات پژوهش و فناوری

<sup>2</sup> Criterion Sampling

فصل سوم: طراحی الگوی جذب، ارتقاء و جبران خدمت اعضای هیئت علمی مؤسسات پژوهشی بر اساس چارچوب مأموریت گرای

شماره مشارکت کننده	جنسیت	رشته تحصیلی	مرتبه علمی	گروه پژوهشی	مؤسسه یا مرکز پژوهشی محل خدمت	نوع مؤسسه یا مرکز پژوهشی بر اساس مأموریت گرای
ش. ۴.	زن	شیمی	استادیار	صنایع معدنی و کاتالیست‌ها	سازمان پژوهش‌های علمی و صنعتی ایران	مؤسسات پژوهش و فناوری
ش. ۵.	زن	روابط بین‌الملل	استاد تمام	سیاست‌گذاری علم و فناوری	سازمان پژوهش‌های علمی و صنعتی ایران	مؤسسات پژوهش و فناوری
ش. ۶.	زن	مدیریت فناوری	استادیار	تأمین مالی و اقتصاد علم و فناوری	مرکز تحقیقات سیاست علمی کشور	مراکز سیاست پژوه و اتاق‌های فکر
ش. ۷.	مرد	فیزیک	استاد تمام	فیزیک نظری	پژوهشگاه دانش‌های بنیادی	مؤسسات علمی - بنیادی
ش. ۸.	مرد	مهندسی شیمی	استادیار	مهندسی شیمی	پژوهشگاه شیمی و مهندسی شیمی	مؤسسات فناورانه و صنعتی
ش. ۹.	مرد	زیست	دانشیار	علوم زیستی	پژوهشگاه دانش‌های بنیادی	مؤسسات علمی - بنیادی
ش. ۱۰.	مرد	ریاضی	استادیار	ریاضی	پژوهشگاه دانش‌های بنیادی	مؤسسات علمی - بنیادی
ش. ۱۱.	مرد	زبان‌شناسی	استادیار	زبان‌شناسی همگانی	پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی	مؤسسات علمی - بنیادی
ش. ۱۲.	زن	ادبیات فارسی	استادیار	علوم انسانی	پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی	مؤسسات علمی - بنیادی
ش. ۱۳.	زن	تاریخ	استادیار	تاریخ اجتماعی و اقتصادی	پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی	مؤسسات علمی - بنیادی
ش. ۱۴.	زن	اقتصاد	استادیار	مطالعات میان‌رشته‌ای و توسعه اقتصادی	پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی	مؤسسات علمی - بنیادی
ش. ۱۵.	مرد	بایوکامپوزیت	استاد تمام	شیمی	سازمان پژوهش‌های علمی و صنعتی ایران	مؤسسات پژوهش و فناوری
ش. ۱۶.	مرد	مهندسی عمران	استاد تمام	مهندسی زلزله‌شناسی	پژوهشگاه بین‌المللی زلزله‌شناسی	مؤسسات مسئله محور
ش. ۱۷.	مرد	مهندسی زلزله	استادیار	مهندسی زلزله‌شناسی	پژوهشگاه بین‌المللی زلزله‌شناسی	مؤسسات مسئله محور
ش. ۱۸.	زن	شیمی	دانشیار	صنایع معدنی و کاتالیست‌ها	سازمان پژوهش‌های علمی و صنعتی ایران	مؤسسات پژوهش و فناوری

فصل سوم: طراحی الگوی جذب، ارتقاء و جبران خدمت اعضای هیئت علمی مؤسسات پژوهشی بر اساس چارچوب مأموریت گرای

شماره مشارکت کننده	جنسیت	رشته تحصیلی	مرتبه علمی	گروه پژوهشی	مؤسسه یا مرکز پژوهشی محل خدمت	نوع مؤسسه یا مرکز پژوهشی بر اساس مأموریت گرای
ش. ۱۹	مرد	شیمی پلیمر	دانشیار	کامپوزیت	پژوهشگاه پلیمر و پتروشیمی	مؤسسات فناورانه و صنعتی
ش. ۲۰	مرد	شیمی	دانشیار	صنایع شیمیایی آلی و دارویی	سازمان پژوهش های علمی و صنعتی ایران	مؤسسات پژوهش و فناوری
ش. ۲۱	مرد	ژئوفیزیک	دانشیار	زلزله شناسی	پژوهشگاه بین المللی زلزله شناسی	مؤسسات مسئله محور
ش. ۲۲	مرد	فیزیک دریا	استادیار	فیزیک دریا	پژوهشگاه ملی اقیانوس شناسی و علوم جوی	مؤسسات فناورانه و صنعتی
ش. ۲۳	مرد	زمین شناسی	استادیار	علوم غیر زیستی	پژوهشگاه ملی اقیانوس شناسی و علوم جوی	مؤسسات فناورانه و صنعتی
ش. ۲۴	مرد	اقتصاد	استادیار	تأمین مالی و اقتصاد علم و فناوری	مرکز تحقیقات سیاست علمی کشور	مراکز سیاست پژوه و اتاق های فکر
ش. ۲۵	زن	علم اطلاعات و دانش شناسی	استادیار	ارزیابی سیاست ها و پایش علم و فناوری	مرکز تحقیقات سیاست علمی کشور	مراکز سیاست پژوه و اتاق های فکر
ش. ۲۶	مرد	زمین شناسی	استادیار	علوم غیر زیستی	پژوهشگاه ملی اقیانوس شناسی و علوم جوی	مؤسسات فناورانه و صنعتی
ش. ۲۷	مرد	مهندسی شیمی	استادیار	مهندسی شیمی	پژوهشگاه شیمی و مهندسی شیمی	مؤسسات فناورانه و صنعتی
ش. ۲۸	مرد	مهندسی رنگ	استادیار	نمایش رنگ و پردازش تصویر	پژوهشگاه رنگ	مؤسسات فناورانه و صنعتی
ش. ۲۹	زن	سیاست گذاری علم و فناوری	استادیار	سیاست علوم و تحقیقات	مرکز تحقیقات سیاست علمی کشور	مراکز سیاست پژوه و اتاق های فکر
ش. ۳۰	مرد	بیوشیمی آلی	استاد تمام	زیست فرآورده های گیاهی	پژوهشگاه ملی مهندسی ژنتیک و زیست فناوری	مؤسسات فناورانه و صنعتی
ش. ۳۱	مرد	مهندسی شیمی	دانشیار	مهندسی	پژوهشگاه پلیمر و پتروشیمی	مؤسسات فناورانه و صنعتی

فصل سوم: طراحی الگوی جذب، ارتقاء و جبران خدمت اعضای هیئت علمی مؤسسات پژوهشی بر اساس چارچوب مأموریت گرای

شماره مشارکت کننده	جنسیت	رشته تحصیلی	مرتبه علمی	گروه پژوهشی	مؤسسه یا مرکز پژوهشی محل خدمت	نوع مؤسسه یا مرکز پژوهشی بر اساس مأموریت گرای
ش. ۳۲	زن	برنامه ریزی	استادیار	نوآوری های آموزشی	مؤسسه پژوهش و برنامه ریزی آموزش عالی	مراکز سیاست پژوه و اتاق های فکر
ش. ۳۳	مرد	مهندسی مکانیک	استادیار	مهندسی و فناوری دریا	پژوهشگاه ملی اقیانوس شناسی و علوم جوی	مؤسسات فناورانه و صنعتی
ش. ۳۴	زن	علوم و مهندسی آب	استادیار	مهندسی آب	مرکز مطالعات خشک سالی	مؤسسات مسئله محور
ش. ۳۵	مرد	فلسفه تعلیم و تربیت	دانشیار	علوم تربیتی	پژوهشگاه حوزه و دانشگاه	مؤسسات علمی - بنیادی
ش. ۳۶	مرد	فلسفه	استادیار	اخلاق و تربیت	پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی	مؤسسات علمی - بنیادی
ش. ۳۷	مرد	فیزیک	دانشیار	علوم نانو	پژوهشگاه دانش های بنیادی	مؤسسات علمی - بنیادی
ش. ۳۸	مرد	مهندسی عمران زلزله	دانشیار	مهندسی زلزله شریان های حیاتی	پژوهشگاه بین المللی زلزله شناسی	مؤسسات مسئله محور
ش. ۳۹	مرد	اقتصاد و مدیریت مالی آموزش عالی	استادیار	اقتصاد آموزش عالی و بررسی های نیروی کار	مؤسسه پژوهش و برنامه ریزی آموزش عالی	مراکز سیاست پژوه و اتاق های فکر
ش. ۴۰	مرد	زلزله شناسی	استادیار	ژئوفیزیک	پژوهشگاه بین المللی زلزله شناسی	مؤسسات مسئله محور
ش. ۴۱	مرد	زمین شناسی	استادیار	لرزه زمین ساخت	پژوهشگاه بین المللی زلزله شناسی	مؤسسات مسئله محور
ش. ۴۲	مرد	شیمی	دانشیار	شیمی	سازمان پژوهش های علمی و صنعتی ایران	مؤسسات پژوهش و فناوری
ش. ۴۳	مرد	ژئوفیزیک	استاد تمام	زلزله شناسی	پژوهشگاه بین المللی زلزله شناسی	مؤسسات مسئله محور
ش. ۴۴	مرد	اقتصاد و مدیریت مالی آموزش عالی	استادیار	اقتصاد آموزش عالی و بررسی های نیروی کار	مؤسسه پژوهش و برنامه ریزی آموزش عالی	مراکز سیاست پژوه و اتاق های فکر

فصل سوم: طراحی الگوی جذب، ارتقاء و جبران خدمات اعضای هیئت علمی مؤسسات پژوهشی بر اساس چارچوب مأموریت گرای

شماره مشارکت کننده	جنسیت	رشته تحصیلی	مرتبه علمی	گروه پژوهشی	مؤسسه یا مرکز پژوهشی محل خدمت	نوع مؤسسه یا مرکز پژوهشی بر اساس مأموریت گرای
ش. ۴۵	مرد	بهداشت مواد غذایی	دانشیار	صنایع غذایی و تبدیلی	سازمان پژوهش‌های علمی و صنعتی ایران	مؤسسات پژوهش و فناوری
ش. ۴۶	مرد	مهندسی مکانیک	استادیار	طراحی ماشین و مکانیک	سازمان پژوهش‌های علمی و صنعتی ایران	مؤسسات پژوهش و فناوری
ش. ۴۷	زن	علوم و صنایع غذایی	دانشیار	صنایع غذایی و تبدیلی	سازمان پژوهش‌های علمی و صنعتی ایران	مؤسسات پژوهش و فناوری
ش. ۴۸	زن	مدیریت صنعتی	استادیار	آمار و مدل‌سازی	مؤسسه تحقیقات جمعیت کشور	مراکز سیاست پژوه و اتاق‌های فکر
ش. ۴۹	مرد	مهندسی آب	دانشیار	علوم و مهندسی آب	مرکز مطالعات خشک‌سالی	مؤسسات مسئله محور
ش. ۵۰	زن	علوم و مهندسی آبیاری	استادیار	علوم و مهندسی آب	مرکز مطالعات خشک‌سالی	مؤسسات مسئله محور

در این فاز از طرح برای گردآوری داده‌ها از یک پرسشنامه باز پاسخ سه سؤالی پیرامون جذب، ارتقاء و جبران خدمات اعضای هیئت علمی استفاده شد (جدول ۲). با توجه به مشغله‌های بسیار زیاد اعضای هیئت علمی و عدم دسترسی مستقیم به آن‌ها، نحوه پیاده‌سازی ابزار پژوهش به این صورت بود که در آغاز پرسشنامه در محیط گوگل فرم<sup>۳</sup> طراحی و سپس به صورت اینترنتی در اختیار اعضای هیئت علمی هریک از مؤسسات پژوهشی کشور که دارای معیار مشخص شده بودند، قرار داده شد و از آن‌ها خواسته شد تا به ارائه دیدگاه‌ها و نقطه نظرات خود پیرامون جذب، ارتقاء و جبران خدمات اعضای هیئت علمی پژوهشی در مؤسسه خود بپردازند.

<sup>3</sup> Google form

### جدول ۳-۲- سؤال‌های پرسشنامه باز پاسخ

اطلاعات جمعیت شناختی مشارکت کنندگان در پژوهش:								
جنسیت	رشته تحصیلی	مرتبه علمی			گروه پژوهشی	مؤسسه یا مرکز پژوهشی محل خدمت	تجربه تبدیل وضعیت و ارتقاء	
		استاد	دانشیار	استادیار			بله	خیر

**سؤال‌های پرسشنامه باز پاسخ:**

- به نظر شما در تدوین الگویی برای جذب یک متقاضی عضویت در مؤسسه پژوهشی‌ای که در آن خدمت می‌کنید، چه ویژگی‌ها و توانمندی‌هایی می‌بایست در نظر گرفته شود (به عنوان نمونه توانمندی تنظیم طرحنامه، توانایی تدوین گزارش‌های سیاستی، سوابق پژوهشی در حوزه مأموریت مؤسسه، توانمندی پژوهش‌های بنیادی- کاربردی، آشنایی و تسلط به زبان‌های بین‌المللی، توانایی انجام کارگروهی، توانایی انجام طرح‌های پژوهشی، توانمندی انتشار مقاله در مجلات معتبر داخلی و خارجی، توانایی ثبت اختراع، توانایی تجاری‌سازی پژوهش‌ها)؟
- به نظر شما در تدوین الگویی برای ارتقاء اعضای هیئت علمی متناسب با مأموریت و کارکرد مؤسسه پژوهشی‌ای که در آن خدمت می‌کنید، چه مواردی می‌بایست در ماده‌های آموزشی (به عنوان نمونه تدریس در دانشگاه یا پژوهشگاه، تنظیم در سنامه پژوهشی، تدریس در کارگاه‌های تخصصی)، پژوهشی (به عنوان نمونه انتشار مقالات داخلی و خارجی، پژوهش‌های کاربردی، سوابق سیاست پژوهی، گزارش‌های سیاستی، طرح‌های پژوهشی، اخذ گزنت‌های پژوهشی و صنعتی، ثبت اختراعات، تألیف، ترجمه کتاب، تجاری‌سازی دستاوردهای فناورانه، انعقاد قراردادهای پژوهشی با صنایع، نظریه پردازی، مسئله‌یابی) و اجرایی (به عنوان نمونه حضور در مؤسسه، مسئولیت‌های اجرایی در مؤسسه یا سازمان‌های مربوطه، عضویت در انجمن‌ها و نهادها، عضویت در هیأت تحریریه مجلات، برگزاری همایش‌ها، نمایشگاه‌ها، کارگاه‌ها) گنجانده شود؟
- به نظر شما در تدوین الگویی برای جبران خدمات اعضای هیئت علمی متناسب با مأموریت و کارکرد مؤسسه پژوهشی‌ای که در آن خدمت می‌کنید، چه مواردی می‌بایست گنجانده شود (به عنوان نمونه حقوق کافی، پرداخت حق تحقیق براساس عملکرد، گزنت‌های تشویقی، پاداش مقالات، پاداش اختراعات، پاداش براساس عملکرد، هزینه ایاب و ذهاب، بیمه درمانی و عمر، هزینه فرصت مطالعاتی، کارت‌های هدیه مناسبی، هزینه مسکن، بن‌های خرید، وام‌های کم بهره)؟

برای تجزیه و تحلیل داده‌های به دست آمده از پرسشنامه، پژوهشگران از روش تحلیل محتوای قیاسی استفاده کردند. تحلیل محتوای قیاسی برای تأیید ابعاد اصلی یا مقوله‌های اصلی و کشف مقوله‌های فرعی بکار می‌رود. براین اساس، پژوهشگران با توجه به ابعاد از قبل مشخص شده در این فاز از



فصل سوم: طراحی الگوی جذب، ارتقاء و جبران خدمت اعضای هیئت علمی مؤسسات پژوهشی بر اساس چارچوب مأموریت‌گرایی

طرح اقدام به شناسایی عبارات و کلمات بیان‌شده در پاسخ هریک از مشارکت‌کنندگان در قالب کدهای باز کردند و تلاش داشتند که کدهای به‌دست‌آمده را در طبقات یا مقوله‌های فرعی قرار دهند و در ادامه مقوله‌های فرعی را در ذیل طبقات یا مقوله‌های اصلی از قبل مشخص‌شده، قرار دهند. براین اساس، در مجموع تعداد ۸۱۲ کد باز و ۸ مقوله فرعی و ۳ مقوله اصلی به دست آمد. برای بررسی اعتبار داده‌ها، پژوهشگران از روش بازبینی توسط همکاران<sup>۴</sup> استفاده کردند. بدین صورت که پس از تحلیل داده‌های حاصل از پرسشنامه، نتایج آن را در اختیار دو نفر از همکاران باتجربه در زمینه تحلیل داده‌های کیفی قرار دادند تا نظر تخصصی آن‌ها را پیرامون این تحلیل جویا شود که آن‌ها نیز یافته‌های حاصل را تأیید نمودند.

### ۳-۳- یافته‌های پژوهش

۱. یافته‌های سؤال اول پژوهش: الگوی جذب، ارتقاء و جبران خدمات اعضای هیئت علمی در مؤسسات پژوهشی علمی - بنیادی باید از چه ویژگی‌ها یا شاخص‌هایی برخوردار باشد؟ برای پاسخ به سؤال فوق، پژوهشگران از روش پیمایش کیفی از نوع قیاسی استفاده کردند. بدین صورت که از اعضای هیئت علمی مشمول این پژوهش، سه سؤال کلی بر اساس ابعاد از قبل مشخص‌شده (جذب، ارتقاء (آموزشی، پژوهشی، اجرایی) و جبران خدمت) پرسیدند. لازم به ذکر است که با توجه به اینکه ماده فرهنگی در آیین‌نامه ارتقاء اعضای هیئت علمی آموزشی و پژوهشی تقریباً یکسان بوده و مفاد و بندهای آن توسط مراجع ذیصلاح تعیین و تدوین می‌شود، لذا در این فاز از پژوهش، شاخص‌های این ماده مورد پرسش قرار نگرفته است. پس از انجام فرایند گردآوری داده‌ها، پژوهشگران در آغاز برای طبقه‌بندی و دسته‌بندی اقدام به کدگذاری پاسخ هریک از مشارکت‌کنندگان در پژوهش کردند که در جدول (۳) مفاهیم استخراج‌شده از پاسخ هریک از مشارکت‌کنندگان نشان داده شده است.

<sup>4</sup> Peer Checking

جدول ۳-۳- مفاهیم استخراج یافته در تحلیل محتوای پاسخ مشارکت کنندگان

شماره مشارکت کننده	پاسخ های مشارکت کنندگان	کدهای باز استخراج شده
ش ۷	<p>به نظرم یک متقاضی جذب در مؤسسات علمی - بنیادی باید از سابقه پژوهش در سطح بین المللی، ارتباطات علمی بین المللی، توانایی راهبری پژوهشی برخوردار باشد. به نظر من توانمندی های فناورانه برای موسسه ما (ای.پی.ام) خیلی ضرورتی ندارد.</p> <p>به نظرم برای ارتقاء عضو هیئت علمی شاغل در مؤسسات علمی - بنیادی در ماده آموزشی باید ارائه دروس پیشرفته و تهیه درس نامه ها به زبان انگلیسی در حوزه پژوهش دارای امتیاز باشد. به نظرم برای ارتقاء عضو هیئت علمی شاغل در مؤسسات علمی - بنیادی در ماده پژوهشی باید به ارائه پژوهش قابل عرض اندام در سطح بین المللی، راهبری و هدایت دانشجویان دکتری و پسادکتری، حفظ جایگاه علمی پژوهشگر و کمک پژوهشگر به تثبیت جایگاه بین المللی پژوهشگاه (از طرق مختلف، مثلاً سخنرانی در همایش های پژوهشی علمی بین المللی و یا برگزاری همایش های تخصصی بین المللی) توجه شود، همچنین امتیاز ویژه برای انتشار مقالات جی سی آر و کیو وان در نظر گرفته شود. برای ارتقاء عضو هیئت علمی شاغل در مؤسسات علمی - بنیادی در ماده اجرایی به جز کمینه ای از امتیاز (حداکثر ۱۰٪ امتیاز لازم در دوره مربوط) من امتیازی به کار اجرایی نمی دهم. برای جبران خدمات عضو هیئت علمی شاغل در مؤسسات علمی - بنیادی اگر حقوق افراد مکفی باشد (که البته نیست!) به نظر من پرداخت هایی نظیر حق تحقیق و حق تدریس کار خوبی نیست، اما با وجود حقوق کم، حق تحقیق کمک کننده هست. مشوق های مالی کمک پژوهشی (مانند انواع پژوهانه ها و هزینه فرصت مطالعاتی براساس قیمت ارز و ...) باید طوری باشد که افراد نتوانند به این مبلغ را به خود پرداخت کنند و یا برای حمایت از پژوهش خود یا همکاران صرف کنند. به نظر من، پاداش مقالات، به شرط مکفی بودن</p>	<p><b>(جذب)</b></p> <p>۱. برخورداری از سابقه پژوهش در سطح بین المللی برای متقاضی جذب</p> <p>۲. برخورداری از ارتباطات علمی بین المللی برای متقاضی جذب</p> <p>۳. برخورداری از توانایی راهبری پژوهشی برای متقاضی جذب</p>
	<p>۴. ارائه دروس پیشرفته به عنوان امتیاز آموزشی</p> <p>۵. تهیه درس نامه ها به زبان انگلیسی در حوزه پژوهش به عنوان امتیاز آموزشی</p> <p>۶. ارائه پژوهش قابل عرض اندام در سطح بین المللی به عنوان امتیاز پژوهشی</p> <p>۷. سخنرانی در همایش های علمی بین المللی به عنوان امتیاز پژوهشی</p> <p>۸. راهبری و هدایت دانشجویان دکتری و پسادکتری به عنوان امتیاز پژوهشی</p> <p>۹. برگزاری همایش های تخصصی بین المللی به عنوان امتیاز پژوهشی</p> <p>۱۰. امتیاز ویژه برای انتشار مقالات جی سی آر و کیو وان</p> <p>۱۱. در نظر گرفتن حداکثر ۱۰٪ امتیاز لازم در هر دوره تبدیل به عنوان امتیاز اجرایی</p>	<p><b>(ارتقاء)</b></p>

شماره مشارکت کننده	پاسخ های مشارکت کنندگان	کدهای باز استخراج شده
	<p><u>حقوق افراد، اثر منفی در کیفیت پژوهش دارد. علاوه بر این، گرن</u>  <u>پژوهشی باید باشد و خیلی مفید و راهگشاست، اما نباید افراد بتوانند از</u>  <u>آن به صورت حقوق و پرداخت مستمر به خود استفاده کنند. به نظر من</u>  <u>شاید کمک هزینه مسکن (نقدی یا غیر آن) یکی از مواردی باشد که باید</u>  <u>در رفاهیات به آن توجه شود.</u></p>	<p><b>(جبران خدمات)</b></p> <p>۱۲. برخورداری از حقوق مکفی به عنوان جبران خدمت            ۱۳. پرداخت حق التحقیق به عنوان جبران خدمت            ۱۴. پرداخت حق التدریس به عنوان جبران خدمت            ۱۵. در نظر گرفتن مشوق های مالی کمک پژوهشی به عنوان جبران خدمت            ۱۶. اعطای انواع پژوهانه ها به عنوان جبران خدمت            ۱۷. پرداخت هزینه فرصت مطالعاتی براساس نرخ ارز به عنوان جبران خدمت            ۱۸. اعطای پاداش مقالات به عنوان جبران خدمت            ۱۹. اعطای گرن پژوهشی به عنوان جبران خدمت            ۲۰. پرداخت کمک هزینه مسکن به عنوان جبران خدمت</p>
ش ۹	<p>به نظرم یک متقاضی جذب در مؤسسات علمی - بنیادی باید از توان اجرای طرح های پژوهشی در سطح رفع نیازهای کشور، سوابق کاری در حوزه تخصصی و شناخت مسائل و نیازهای حوزه تخصصی خود برخوردار باشد.</p> <p>به نظرم برای ارتقاء عضو هیئت علمی شاغل در مؤسسات علمی - بنیادی اضافه کردن امتیاز وتویی برای ماده آموزشی لازم است. به نظرم برای ارتقاء عضو هیئت علمی شاغل در مؤسسات علمی - بنیادی در ماده پژوهشی باید پژوهش های کاربردی اثرگذار از امتیاز ویژه برخوردار باشند، همچنین چاپ مقالات حاصل از طرح های ماندگار و ملی در مجلات معتبر بین المللی از امتیاز ویژه برخوردار باشد. به نظرم برای ارتقاء عضو هیئت علمی شاغل در مؤسسات علمی - بنیادی در ماده اجرایی باید علاوه بر حضور در مؤسسه، عضویت فعال در نهادهای مهم تخصصی و همچنین برگزاری کارگاه یا نمایشگاه تخصصی مدنظر قرار گیرند.</p> <p>به نظرم برای جبران خدمات عضو هیئت علمی شاغل در مؤسسات علمی - بنیادی با توجه به محدودیت و سقف پرداخت و حقوق (۱۰۰۰)</p>	<p><b>(جذب)</b></p> <p>۱. برخورداری از توان اجرای طرح های پژوهشی در سطح رفع نیازهای کشور برای متقاضی جذب            ۲. سوابق کاری در حوزه تخصصی برای متقاضی جذب            ۳. شناخت مسائل و نیازهای حوزه تخصصی خود برای متقاضی جذب</p> <p><b>(ارتقاء)</b></p> <p>۴. اضافه کردن امتیاز وتویی برای ماده آموزشی            ۵. امتیاز ویژه پژوهشی برای پژوهش های کاربردی اثرگذار            ۶. امتیاز ویژه پژوهشی برای چاپ مقالات حاصل از طرح های ماندگار و ملی در مجلات معتبر بین المللی            ۷. حضور در مؤسسه به عنوان امتیاز اجرایی            ۸. عضویت فعال در نهادهای مهم تخصصی به عنوان امتیاز اجرایی            ۹. برگزاری کارگاه یا نمایشگاه تخصصی به عنوان امتیاز اجرایی</p>

شماره مشارکت کننده	پاسخ های مشارکت کنندگان	کدهای باز استخراج شده
	<p>دلار) در مؤسسات دولتی هیچ راهکار مالی از جانب دولت نمی تواند مشوق لازم و تأمین کننده کافی زندگی اعضای هیئت علمی. بهترین تشویق تسهیل قانون در حمایت از فعالیت های دانش بنیان اعضا هست. <u>باین حال، پرداخت پاداش برای طرح های پژوهشی کلان و مقالات منتشر شده در مجلات معتبر علمی و اعطای گرنت نیز می تواند مدنظر قرار گیرد.</u></p>	<p><b>(جبران خدمات)</b></p> <p>۱۰. پرداخت پاداش برای طرح های پژوهشی کلان به عنوان جبران خدمت</p> <p>۱۱. پرداخت پاداش برای مقالات منتشر شده در مجلات معتبر علمی به عنوان جبران خدمت</p> <p>۱۲. اعطای گرنت به عنوان جبران خدمت</p>
	<p>به نظرم یک متقاضی جذب در مؤسسات علمی - بنیادی باید از توانایی تنظیم طرح نامه، توانایی انجام طرح های پژوهشی کاربردی، توانایی تولید گزارش پژوهشی، شناخت نسبت به مسائل و نیازهای مرتبط با حوزه تخصصی خود برخوردار باشد.</p> <p>به نظرم برای ارتقاء عضو هیئت علمی شاغل در مؤسسات علمی - بنیادی در ماده آموزشی جذب دانشجوی پسادکتری برای پژوهشگاه ها جهت انجام طرح های کاربردی باید امتیاز آموزشی داشته باشد. به نظرم برای ارتقاء عضو هیئت علمی شاغل در مؤسسات علمی - بنیادی در ماده پژوهشی باید مقالات منتشر شده در نشریات معتبر تخصصی، هدایت و راهنمایی دانشجویان در پایان نامه، انجام طرح های پژوهشی، تألیف و ترجمه کتاب مدنظر قرار گیرند. همچنین برای خروجی طرح های کاربردی کلان نیز باید امتیاز ویژه ای در نظر گرفته شود. برای ارتقاء عضو هیئت علمی شاغل در مؤسسات علمی - بنیادی در ماده اجرایی حضور هیئت علمی پژوهشی همانند دانشگاه ها باشد. همچنین به نظرم عضویت در مجامع تخصصی، برگزاری کارگاه ها و نمایشگاه های علمی - تخصصی نیز می تواند امتیاز اجرایی داشته باشد.</p>	<p><b>(جذب)</b></p> <p>۱. توانایی تنظیم طرح نامه برای متقاضی جذب</p> <p>۲. توانایی انجام طرح های پژوهشی کاربردی برای متقاضی جذب</p> <p>۳. توانایی تولید گزارش پژوهشی برای متقاضی جذب</p> <p>۴. شناخت نسبت به مسائل و نیازهای مرتبط با حوزه تخصصی خود برای متقاضی جذب</p>
ش ۱۰	<p>به نظرم برای جبران خدمات عضو هیئت علمی شاغل در مؤسسات علمی - بنیادی باید پرداخت حق تدریس و حق تحقیق و از همه مهم تر گرنت پژوهشی هیئت علمی و همچنین جایزه مقالات، هزینه فرصت مطالعاتی لحاظ گردد که متأسفانه در حال حاضر تقریباً تمامی هزینه های مربوط بر عهده هیئت علمی است و از حقوق پرداخت می گردد. همچنین الزام به اجرای نظام پایه های تشویقی برای پژوهشگاه ها از طرف وزارت علوم پیشنهاد می شود. افزون بر این، جایزه معرفی پژوهشگر برتر نیز</p>	<p><b>(ارتقاء)</b></p> <p>۵. جذب دانشجوی پسادکتری به عنوان امتیاز آموزشی</p> <p>۶. مقالات منتشر شده در نشریات معتبر تخصصی به عنوان امتیاز پژوهشی</p> <p>۷. راهبری و هدایت دانشجویان دکتری و پسادکتری به عنوان امتیاز پژوهشی</p> <p>۸. طرح های پژوهشی به عنوان امتیاز پژوهشی</p> <p>۹. تألیف و ترجمه کتاب به عنوان امتیاز پژوهشی</p> <p>۱۰. امتیاز ویژه پژوهشی برای خروجی طرح های کاربردی کلان</p> <p>۱۱. میزان حضور در مؤسسه مشابه با حضور اعضای هیئت علمی آموزشی در ماده اجرایی</p> <p>۱۲. برگزاری کارگاه ها و نمایشگاه های علمی - تخصصی به عنوان امتیاز اجرایی</p> <p>۱۳. عضویت در مجامع تخصصی به عنوان امتیاز اجرایی</p>

شماره مشارکت کننده	پاسخ های مشارکت کنندگان	کدهای باز استخراج شده
	<p>پیشنهاد می گردد. همچنین هزینه ایاب و ذهاب متناسب با مسافت و اعطای کارت هدیه به مناسبت روز معلم و هفته پژوهش نیز باید لحاظ گردد.</p>	<p>(جبران خدمات)</p> <p>۱۴. پرداخت حق تدریس به عنوان جبران خدمت</p> <p>۱۵. پرداخت حق تحقیق به عنوان جبران خدمت</p> <p>۱۶. پرداخت گرنت پژوهشی به عنوان جبران خدمت</p> <p>۱۷. پرداخت جایزه مقالات به عنوان جبران خدمت</p> <p>۱۸. پرداخت هزینه فرصت مطالعاتی به عنوان جبران خدمت</p> <p>۱۹. اعطای پایه تشویقی به عنوان جبران خدمت</p> <p>۲۰. اعطای جایزه پژوهشگر برتر به عنوان جبران خدمت</p> <p>۲۱. پرداخت هزینه ایاب و ذهاب متناسب با مسافت به عنوان جبران خدمت</p> <p>۲۲. اعطای کارت هدیه مناسبتی روز معلم و هفته پژوهش به عنوان جبران خدمت</p>
ش ۱۱	<p>به نظرم یک متقاضی جذب در مؤسسات علمی - بنیادی باید در کنار برخورداری از توانمندی های علمی مانند اشراف به فلسفه رشته تخصصی خود، تسلط به دست کم یک زبان بین المللی، آگاهی از نظریه های کلان موجود در زمینه تخصصی خود، از روحیه پژوهشگری و کار تیمی، توانایی تدوین گزارش تحقیق نیز برخوردار باشد، علاوه بر این وی باید دارای عرق ملی و روحیه انقلابی گری و ظلم ستیزی باشد. برخورداری از توانمندی های فناورانه برای عضو هیئت علمی پژوهشگاه محل خدمت بنده اگر چه خیلی خوب است، اما هیچ ضرورتی ندارد.</p> <p>به نظرم برای ارتقاء عضو هیئت علمی شاغل در مؤسسات علمی - بنیادی ماده آموزشی امتیاز مهمی نیست. به نظرم برای ارتقاء عضو هیئت علمی شاغل در مؤسسات علمی - بنیادی در ماده پژوهشی باید راهنمایی دانشجویان در اجرای طرح های پژوهشی گروهی لحاظ گردد، افزون بر</p>	<p>(جذب)</p> <p>۱. برخورداری از توانایی علمی برای متقاضی جذب</p> <p>۲. اشراف به فلسفه رشته تخصصی خود برای متقاضی جذب</p> <p>۳. تسلط به دست کم یک زبان بین المللی برای متقاضی جذب</p> <p>۴. آگاهی از نظریه های کلان موجود در زمینه تخصصی خود برای متقاضی جذب</p> <p>۵. برخورداری از روحیه پژوهشگری و کار تیمی برای متقاضی جذب</p> <p>۶. توانایی تدوین گزارش تحقیق برای متقاضی جذب</p> <p>۷. برخورداری از عرق ملی و روحیه انقلابی گری و ظلم ستیزی برای متقاضی جذب</p>

شماره مشارکت کننده	پاسخ های مشارکت کنندگان	کدهای باز استخراج شده
	<p>این، با رعایت آزادی و اختیار پژوهشگر در تولید برون دادهای متنوع پژوهشی، آن هم بدون غفلت از اعمال عدالت پژوهشی (وزن دهی متناسب به فراخور اهمیت خاص به مقالات و کتاب های منتشر شده) صورت گیرد. برای ارتقاء عضو هیئت علمی شاغل در مؤسسات علمی - بنیادی در ماده اجرایی باید عضویت در انجمن ها و نهادهای تخصصی، عضویت در هیئت تحریریه مجلات معتبر و تخصصی، کمک به برگزاری همایش ها، نمایشگاه ها، کارگاه های تخصصی دارای امتیاز باشد. برای جبران خدمات عضو هیئت علمی شاغل در مؤسسات علمی - بنیادی باید پرداخت حق التحقیق بر اساس عملکرد، پاداش به مقالات و کتب منتشر شده، اعطای گرنت پژوهشی، تأمین مجوز لازم (دست کم ارائه تسهیلاتی) برای ورود اعضای هیئت علمی پژوهشگاه به محدوده طرح ترافیک، البته به قصد حضور موظف در محل کار مدنظر قرار گیرند.</p>	<p>(ارتقاء)</p> <p>۸. راهنمایی دانشجویان در اجرای طرح های پژوهشی گروهی به عنوان امتیاز پژوهشی</p> <p>۹. وزن دهی متناسب به فراخور اهمیت خاص به مقالات به عنوان امتیاز پژوهشی</p> <p>۱۰. وزن دهی متناسب به فراخور اهمیت خاص به کتاب ها به عنوان امتیاز پژوهشی</p> <p>۱۱. عضویت در انجمن ها و نهادهای تخصصی به عنوان امتیاز اجرایی</p> <p>۱۲. عضویت در هیئت تحریریه مجلات معتبر و تخصصی به عنوان امتیاز اجرایی</p> <p>۱۳. برگزاری همایش ها، نمایشگاه ها و کارگاه های تخصصی به عنوان امتیاز اجرایی</p>
		<p>(جبران خدمات)</p> <p>۱۴. پرداخت حق التحقیق به عنوان جبران خدمت</p> <p>۱۵. پاداش مقالات منتشر شده به عنوان جبران خدمت</p> <p>۱۶. پاداش کتب منتشر شده به عنوان جبران خدمت</p> <p>۱۷. اعطای گرنت پژوهشی به عنوان جبران خدمت</p> <p>۱۸. تأمین مجوز لازم برای ورود به محدوده طرح ترافیک به عنوان جبران خدمت</p>
ش ۱۲	<p>به نظرم یک متقاضی جذب در مؤسسات علمی - بنیادی باید از توانمندی تنظیم طرح نامه علمی، توانمندی پژوهش های علمی، آشنایی به یک زبان بین المللی، توانایی انجام کارگروهی، توانایی انجام طرح های پژوهشی برخوردار باشد، همچنین لازم است بدون برخورداری از هر نوع سهمیه و فقط بر اساس پیشینه پژوهشی خود جذب شود.</p> <p>به نظرم برای ارتقاء عضو هیئت علمی شاغل در مؤسسات علمی - بنیادی در ماده آموزشی تنظیم درس نامه پژوهشی می تواند مدنظر قرار گیرند. به</p>	<p>(جذب)</p> <p>۱. توانمندی تنظیم طرح نامه علمی برای متقاضی جذب</p> <p>۲. توانمندی پژوهش های علمی برای متقاضی جذب</p> <p>۳. آشنایی به یک زبان های بین المللی برای متقاضی جذب</p> <p>۴. توانایی انجام کارگروهی برای متقاضی جذب</p> <p>۵. توانایی انجام طرح های پژوهشی برای متقاضی جذب</p> <p>۶. داشتن پیشینه پژوهشی برای متقاضی جذب</p>

شماره مشارکت کننده	پاسخ های مشارکت کنندگان	کدهای باز استخراج شده
	<p>نظرم برای ارتقاء عضو هیئت علمی شاغل در مؤسسات علمی - بنیادی در ماده پژوهشی باید مقالات منتشر شده در مجلات معتبر، راهنمایی و مشاوره دانشجویان تحصیلات تکمیلی، سخنرانی در کنفرانس های تخصصی، تألیف و ترجمه کتب تخصصی، انجام طرح پژوهشی مدنظر قرار گیرند. به نظرم برای ارتقاء عضو هیئت علمی شاغل در مؤسسات علمی - بنیادی در ماده اجرایی حضور در مؤسسه بر اساس ضرورت، عضویت در انجمن های علمی - تخصصی، عضویت در هیئت تحریریه مجلات داخلی و خارجی، برگزاری نمایشگاه ها و کارگاه های تخصصی باید دارای امتیاز باشد.</p> <p>به نظرم برای جبران خدمات عضو هیئت علمی شاغل در مؤسسات علمی - بنیادی باید به حق التحقیق علی حده، در نظر گرفتن پایه تشویقی و گزنت پژوهشی، پرداخت هزینه ایاب و ذهاب، تخصیص بیمه مناسب و کارت های هدیه مناسبی توجه شود.</p>	<p><b>(ارتقاء)</b></p> <p>۷. تنظیم درس نامه پژوهشی به عنوان امتیاز آموزشی</p> <p>۸. مقالات منتشر شده در مجلات معتبر به عنوان امتیاز پژوهشی</p> <p>۹. راهنمایی و مشاوره دانشجویان تحصیلات تکمیلی به عنوان امتیاز پژوهشی</p> <p>۱۰. سخنرانی در کنفرانس های تخصصی به عنوان امتیاز پژوهشی</p> <p>۱۱. تألیف و ترجمه کتب تخصصی به عنوان امتیاز پژوهشی</p> <p>۱۲. انجام طرح پژوهشی به عنوان امتیاز پژوهشی</p> <p>۱۳. حضور در مؤسسه بر اساس ضرورت به عنوان امتیاز اجرایی</p> <p>۱۴. عضویت در انجمن های علمی - تخصصی به عنوان امتیاز اجرایی</p> <p>۱۵. عضویت در هیئت تحریریه مجلات داخلی و خارجی به عنوان امتیاز اجرایی</p> <p>۱۶. برگزاری نمایشگاه ها و کارگاه های تخصصی به عنوان امتیاز اجرایی</p>
		<p><b>(جبران خدمات)</b></p> <p>۱۷. پرداخت حق التحقیق به عنوان جبران خدمت</p> <p>۱۸. اعطای پایه تشویقی به عنوان جبران خدمت</p> <p>۱۹. اعطای گزنت پژوهشی به عنوان جبران خدمت</p> <p>۲۰. پرداخت هزینه ایاب و ذهاب به عنوان جبران خدمت</p> <p>۲۱. تخصیص بیمه مناسب به عنوان جبران خدمت</p> <p>۲۲. اعطای کارت های هدیه مناسبی به عنوان جبران خدمت</p>
ش ۱۳	<p>به نظرم یک متقاضی جذب در مؤسسات علمی - بنیادی اصلی ترین معیارش باید داشتن روحیه پژوهشی و تعلق خاطر به امر پژوهش باشد، نه اینکه در فرایند جذب با این مؤلفه وارد شود، ولی بعد یا در مسابقه کسب پست و مقام تنها چیزی که مورد توجه نباشد اصل پژوهش باشد یا بعد از طی کردن مراتب ارتقاء و رسیدن به مدارج دانشیاری و استادی</p>	<p><b>(جذب)</b></p> <p>۱. داشتن روحیه پژوهشی برای متقاضی جذب</p> <p>۲. تعلق خاطر به امر پژوهش برای متقاضی جذب</p> <p>۳. تعهد به قرار گرفتن در چارچوب انجام خدمت با تأکید بر امر پژوهش برای متقاضی جذب</p>

شماره مشارکت کننده	پاسخ های مشارکت کنندگان	کدهای باز استخراج شده
	<p>به نظام آموزشی منتقل شوند تا به زعم خود از انجام پژوهش که به سادگی نخواهد بود خود را رها نیند و به ارائه چند واحد درسی بسنده شود. لذا یک متقاضی جذب، اولاً باید از روحیه علمی و پژوهشی برخوردار بوده، دوماً تعهد به قرار گرفتن در چارچوب انجام خدمت با تأکید بر امر پژوهش و نه کارهای بازاری داشته باشد و سوماً توانایی تنظیم طرح نامه پژوهشی و چهارماً توانایی تبدیل نتایج پژوهش به گزارش یا مقاله علمی را داشته باشد. مباحثی چون ارتباط با صنعت و کلاً مقولاتی که وجه اقتصادی پژوهش را تعریف می کند از حوزه وظایف پژوهشگر باید جدا باشد و تنها تمرکز بر پژوهش به مثابه تولید دانش مدنظر باشد؛ لذا کاربردی کردن آن بر عهده سیاست گزار و اولویت هایی است که در نظام برنامه ریزی های پژوهشی دستگاه های ذی ربط اعلام می شود و پژوهشگر در آن چهارچوب ها می تواند به فراخور دانش و توانایی خود، پژوهش خود را انتخاب و انجام دهد. نکته مهم دیگر اینکه ضمانت اجرایی و عملیاتی کردن نتایج پژوهشی اعضای هیئت علمی و انتشار و به ثمر نشستن تحقیقات ایشان به عنوان مشوق مورد توجه قرار گیرد.</p> <p>به نظرم برای ارتقاء عضو هیئت علمی شاغل در مؤسسات علمی - بنیادی در ماده آموزشی تدریس در دانشگاه برای ارائه نتایج و تجارب پژوهشی می تواند مدنظر قرار گیرد. به نظرم برای ارتقاء عضو هیئت علمی شاغل در مؤسسات علمی - بنیادی آیین نامه ارتقای کنونی جز ظلم به هیئت علمی پژوهشی معنای دیگری ندارد. اعضای آموزشی با کمتر از یک سوم فعالیت هایی که اعضای هیئت علمی پژوهشی انجام می دهند ارتقاء مرتبه می یابند. این در حالی است که حیات شغلی هیئت علمی پژوهشی از ابتدا بر پایه ارائه تولیدات علمی است ولی کمیت گرایی نامتعارف و امتیازبندی متفاوت در مقایسه با اعضای هیئت علمی آموزشی، حقوق مسلم شغلی و حقوقی ایشان را از بین برده است. همچنین سنجش پرونده های ایشان توسط اعضای آموزشی و نحوه نمره دهی غیرمنصفانه و بعضاً بر پایه لابی های غیر حرفه ای، از دیگر ضربه های جبران ناپذیر دلزدگی و سرخوردگی اعضای هیئت علمی پژوهشی است که به جای تمرکز بر انجام پژوهش های اصیل و ارزشمند، گرفتار چرخه معیوب و غیر علمی تولیدات بازاری شده است. در فرایند تنظیم محورهای ارتقاء بهتر است از اساس یک آیین نامه جدید بر اساس تنوع فعالیت های موجود در پژوهشگاه های کشور اعم از علوم</p>	<p>۴. توانایی تنظیم طرح نامه پژوهشی برای متقاضی جذب ۵. توانایی تبدیل نتایج پژوهش به گزارش یا مقاله علمی برای متقاضی جذب</p> <p><b>(ارتقاء)</b></p> <p>۶. تدریس در دانشگاه برای ارائه نتایج و تجارب پژوهشی به عنوان امتیاز آموزشی ۷. امتیازدهی یکسان به مقالات منتشر شده اعضای آموزشی و پژوهشی در ماده پژوهشی ۸. امتیاز ویژه به پژوهش های اصیل در ماده پژوهشی</p> <p><b>(جبران خدمات)</b></p> <p>۹. پرداخت حق التحقیق متناسب با عملکرد به عنوان جبران خدمت ۱۰. پرداخت هزینه های امکانات پژوهشی آنلاین مثل اینترنت به عنوان جبران خدمت ۱۱. اعطای گرنت پژوهشی به عنوان جبران خدمت ۱۲. پرداخت هزینه ایاب و ذهاب به عنوان جبران خدمت ۱۳. تخصیص بیمه مناسب به عنوان جبران خدمت ۱۴. اعطای کارت های هدیه متناسبی به عنوان جبران خدمت ۱۵. نظام پاداش به عنوان جبران خدمت ۱۶. اعطای جوایز تشویقی به عنوان جبران خدمت ۱۷. پرداخت رفاهیات هر سه ماه یکبار بر اساس نرخ تورم به عنوان جبران خدمت</p>



شماره مشارکت کننده	پاسخ های مشارکت کنندگان	کدهای باز استخراج شده
	<p>انسانی و علوم پایه و با مشارکت تدوین کنندگانی از این دو حوزه طراحی و اجرایی شود. صرف اینکه یکی از چند مؤلفه موجود جابجا یا کم و زیاد شود چاره کار نیست.</p> <p>به نظرم برای جبران خدمات عضو هیئت علمی شاغل در مؤسسات علمی - بنیادی هیئت علمی پژوهشی برخلاف هیئت علمی آموزشی که در ساعات خاصی فعالیت عمده علمی خود را انجام می دهند، عملاً در تمام ساعات شبانه روز مشغول پژوهش و انجام کار حتی در روزهای تعطیل خود هستند. این بدین معنی است که شاید حتی پرداخت حق التحقیق هم کفاف زحمات، استهلاک جسمی اعم از مشکلات ناشی از نشستن زیاد بر سر کتاب و استفاده از کامپیوتر و مسائلی که برای چشم، کمر و دست افراد پیش می آورد، همچنین نداشتن فرصت تمدید قوا و بهره مندی از استراحت لازم را نکرده و بدیهی است در این صورت بخش زیادی از درآمد اعضای هیئت علمی، متأسفانه صرف بیماری ها و مشکلات ناشی از سبک زندگی اشتباه ایشان می شود.</p> <p>هزینه های استفاده از امکانات پژوهشی آنلاین که با پرداخت مبالغ بالای اینترنت و ... هم بر زندگی اعضای هیئت علمی پژوهشی اضافه شده نیز باید در نظر گرفته شود. میزان محاسبه و پرداخت مواردی که می تواند در نظام پاداش و جوایز تشویقی قرار گیرد با میزان و درصد بیشتری ملاحظه و اعمال گردد. همه این مقولات با توجه به نظام مالی و مشکلات اقتصادی کلان کشور، دستخوش اشکال شده است که مسلماً انتظار برای پرداخت و محاسبه مزایا و رفاهیات را در وضعیت کنونی راحت نخواهد کرد. بدیهی است با توجه به تخصیص اعتبارات و یا اقلام حمایتی اگر بتوان حداقل هر ۳ ماه یک بار رفاهیات و مزایایی از قبیل بن خرید، کارت هدیه مناسبی و ... با در نظر گرفتن نرخ تورم محاسبه و بر پایه حقوق اعضای هیئت علمی محاسبه و پرداخت شود، می تواند کمک مناسبی برای رفع نگرانی های ناشی از سختی تأمین معیشت خانواده شود.</p>	<p>کدهای باز استخراج شده</p>
ش ۱۴	<p>به نظرم یک متقاضی جذب در مؤسسات علمی - بنیادی باید از توانایی انجام کارگروهی، آشنایی با مسائل و نیازهای حوزه تخصصی خود، توانایی تنظیم طرح نامه پژوهشی، داشتن مقالات منتشر شده در نشریات معتبر، سابقه انجام طرح پژوهشی و تسلط به زبان انگلیسی برخوردار باشد.</p>	<p>(جذب)</p> <p>۱. توانایی انجام کارگروهی برای متقاضی جذب</p> <p>۲. آشنایی با مسائل و نیازهای حوزه تخصصی خود برای متقاضی جذب</p> <p>۳. توانایی تنظیم طرح نامه پژوهشی برای متقاضی جذب</p>

شماره مشارکت کننده	پاسخ های مشارکت کنندگان	کدهای باز استخراج شده
	<p>به نظرم برای ارتقاء عضو هیئت علمی شاغل در مؤسسات علمی - بنیادی در ماده آموزشی تدریس و کیفیت آن در کلاس های دانشگاهی باید دارای امتیاز ویژه ای باشد. به نظرم برای ارتقاء عضو هیئت علمی شاغل در مؤسسات علمی - بنیادی در ماده پژوهشی باید پژوهش های کاربردی از امتیاز ویژه ای برخوردار باشند. همچنین انتشار مقالات در مجلات معتبر بین المللی از امتیاز ویژه ای برخوردار باشد. افزون بر این، طرح های پژوهشی و چاپ کتاب نیز باید مدنظر قرار گیرند. برای ارتقاء عضو هیئت علمی شاغل در مؤسسات علمی - بنیادی در ماده اجرایی برگزاری کارگاه های تخصصی باید دارای امتیاز اجرایی داشته باشد.</p> <p>به نظرم برای جبران خدمات عضو هیئت علمی شاغل در مؤسسات علمی - بنیادی باید حذف سقف از حق التحقیق، پاداش مقالات، گرنت های پژوهشی و پرداخت هزینه ایاب و ذهاب لحاظ شود.</p>	<p>۴. داشتن مقالات منتشر شده در نشریات معتبر برای متقاضی جذب</p> <p>۵. سابقه انجام طرح پژوهشی برای متقاضی جذب</p> <p>۶. تسلط به زبان انگلیسی برای متقاضی جذب</p> <p>۷. داشتن مقالات منتشر شده در نشریات معتبر برای متقاضی جذب</p> <p><b>(ارتقاء)</b></p> <p>۸. تدریس در کلاس های دانشگاهی به عنوان امتیاز ویژه آموزشی</p> <p>۹. امتیاز ویژه پژوهشی به پژوهش های کاربردی</p> <p>۱۰. امتیاز ویژه پژوهشی به انتشار مقالات در مجلات معتبر بین المللی</p> <p>۱۱. طرح های پژوهشی به عنوان امتیاز پژوهشی</p> <p>۱۲. چاپ کتاب به عنوان امتیاز پژوهشی</p> <p>۱۳. برگزاری کارگاه ها به عنوان امتیاز اجرایی</p> <p><b>(جبران خدمات)</b></p> <p>۱۴. پرداخت حق التحقیق بدون در نظر گرفتن سقف به عنوان جبران خدمت</p> <p>۱۵. پرداخت پاداش مقالات به عنوان جبران خدمت</p> <p>۱۶. پرداخت گرنت پژوهشی به عنوان جبران خدمت</p> <p>۱۷. پرداخت هزینه ایاب و ذهاب به عنوان جبران خدمت</p>
ش ۳۵	<p>به نظرم یک متقاضی جذب در مؤسسات علمی - بنیادی باید از توانمندی تنظیم طرح نامه در راستای مأموریت مؤسسه، توانمندی انجام پژوهش های علمی، آشنایی و تسلط به زبان انگلیسی، توانایی انجام کار تیمی، توانایی انجام طرح های پژوهشی برخوردار باشد، علاوه بر آن، لازم است از توانایی تدریس نیز برخوردار باشد، زیرا یک پژوهشگر باید بتواند دستاوردهای خود را به دیگران آموزش دهد و از آن ها بازخورد بگیرد تا اشکالات کارش روشن شود. افزون بر این تدریس می تواند زوایای پژوهشی دیگری را به روی پژوهشگر باز نماید. همچنین ارتباط با جامعه برای پژوهشگر متقاضی ما لازم است، ولی ارتباط با</p>	<p><b>(جذب)</b></p> <p>۱. توانمندی تنظیم طرح نامه در راستای مأموریت مؤسسه برای متقاضی جذب</p> <p>۲. توانمندی پژوهش های علمی برای متقاضی جذب</p> <p>۳. آشنایی و تسلط به زبان انگلیسی برای متقاضی جذب</p> <p>۴. توانایی انجام کار تیمی برای متقاضی جذب برای متقاضی جذب</p> <p>۵. توانایی انجام طرح های پژوهشی برای متقاضی جذب</p> <p>۶. توانایی تدریس برای متقاضی جذب برای متقاضی جذب</p>

شماره مشارکت کننده	پاسخ های مشارکت کنندگان	کدهای باز استخراج شده
	<p>صنعت در راستای کار پژوهشگاه ما که جزء مؤسسات پژوهشی علمی-بنیادی است لازم نیست.</p> <p>به نظرم برای ارتقاء عضو هیئت علمی شاغل در مؤسسات علمی-بنیادی در ماده آموزشی کمیت تدریس برای یک عضو هیئت علمی پژوهشی در حد ۲-۴ واحد و کیفیت نیز در حد قابل قبول لازم است. حال این تدریس در دانشگاه باشد یا حوزه فرقی نمی کند، البته تدریس باید در راستای تخصص و تحقیقات وی باشد. به نظرم برای ارتقاء عضو هیئت علمی شاغل در مؤسسات علمی-بنیادی در ماده پژوهشی باید طرح های پژوهشی و تألیف کتاب در سطح اول و مقالات علمی پژوهشی، مروری و ترویجی و حتی تخصصی در رتبه های بعد مدنظر قرار گیرند. برای ارتقاء عضو هیئت علمی شاغل در مؤسسات علمی-بنیادی در ماده اجرایی حضور در حد نیمه وقت، عضویت در انجمن ها و هیئت تحریریه مجلات تخصصی، مسئولیت پذیری و برگزاری کارگاه و یا شرکت در کارگاه های تخصصی باید مدنظر قرار گیرند.</p> <p>برای جبران خدمات عضو هیئت علمی شاغل در مؤسسات علمی-بنیادی حقوق باید کافی باشد. پژوهشگر نباید دغدغه های غیر از موضوع و مسئله پژوهشی داشته باشد و حتی دغدغه تحویل کار، چراکه نتایج کار پژوهشی دقیق و عمیق در درازمدت آشکار می شود، نه کوتاه مدت. اعطای پاداش به اعضای پژوهشی می تواند بر اساس، اعطای گرنت پژوهشی، پاداش مقالات و کتاب ها، پاداش طرح های ملی و اثرگذار باشد. تخصص بیمه مناسب و پرداخت هزینه ایاب و ذهاب ضروری است و مابقی موجب</p>	<p><b>(ارتقاء)</b></p> <p>۷. تدریس حداقل ۲ تا ۴ واحد آموزشی در دانشگاه به عنوان امتیاز آموزشی</p> <p>۸. طرح های پژوهشی به عنوان امتیاز پژوهشی</p> <p>۹. تألیف کتاب به عنوان امتیاز پژوهشی</p> <p>۱۰. مقالات علمی-پژوهشی به عنوان امتیاز پژوهشی</p> <p>۱۱. مقالات مروری و ترویجی به عنوان امتیاز پژوهشی</p> <p>۱۲. حضور در حد نیمه وقت به عنوان امتیاز اجرایی</p> <p>۱۳. عضویت در انجمن ها و هیئت تحریریه به عنوان امتیاز اجرایی</p> <p>۱۴. برگزاری کارگاه و یا شرکت در کارگاه به عنوان امتیاز اجرایی</p> <p><b>(جبران خدمات)</b></p> <p>۱۵. پرداخت حقوق کافی به عنوان جبران خدمات</p> <p>۱۶. پرداخت پاداش برای مقالات به عنوان جبران خدمات</p> <p>۱۷. پرداخت پاداش برای کتاب به عنوان جبران خدمات</p> <p>۱۸. اعطای گرنت پژوهشی به عنوان جبران خدمات</p> <p>۱۹. پرداخت بیمه به عنوان جبران خدمات</p> <p>۲۰. پرداخت هزینه ایاب و ذهاب به عنوان جبران خدمات</p>
ش ۳۶	<p>به نظرم یک متقاضی جذب در مؤسسات علمی-بنیادی باید در رشته علمی مورد تقاضا نزد متخصصان آن حوزه شناخته شده باشد، همچنین دارای رزومه قابل توجه به ویژه در نوشتن مقاله و کتاب، آشنا و مسلط به زبان انگلیسی باشد، علاوه بر این، بنا به حوزه تخصصی دارای سابقه</p>	<p><b>(جذب)</b></p> <p>۱. دارای رزومه قابل توجه برای متقاضی جذب</p> <p>۲. آشنا و مسلط به زبان انگلیسی برای متقاضی جذب</p> <p>۳. سابقه کاری برای متقاضی جذب</p>

شماره مشارکت کننده	پاسخ های مشارکت کنندگان	کدهای باز استخراج شده
	<p>کاری در معنای گسترده ای داشته باشد؛ مثلاً در تخصص من ارتباط با جامعه بیشتر در زمینه ارتباط با مدارس جهت ارتقای سطح علمی معلمان تعریف می شود و به معنای داشتن طرح های کارفرمایی در صنعت نیست.</p> <p>به نظرم برای ارتقاء عضو هیئت علمی شاغل در مؤسسات علمی - بنیادی در ماده پژوهشی اصلی ترین موضوع این است که امتیازات اعضای هیئت علمی پژوهشی تناسبی با وظایف ایشان ندارد. انجام یک طرح یک ساله فقط می تواند ۲ امتیاز برای هیئت علمی داشته باشد که کاملاً ناعادلانه است در صورتی که یک عضو هیئت علمی آموزشی با انجام وظایف خود یعنی آموزش حدود ۳۵ امتیاز را به راحتی کسب می کند.</p> <p>هیئت علمی پژوهشی در زمینه پژوهشی خود باید در خدمت جامعه و پیشبرد رشته تخصصی خود از طریق تعمیق و ترویج و پژوهش باشد و برای انجام چنین وظایفی آیین نامه ارتقاء باید تسهیلگر باشد. به نظرم برای ارتقاء عضو هیئت علمی شاغل در مؤسسات علمی - بنیادی در ماده اجرایی حضور در مؤسسه بر اساس ضرورت، عضویت در نهادهای علمی، عضویت در هیئت تحریریه مجلات داخلی و خارجی، برگزاری همایش ها، نمایشگاه ها و کارگاه های علمی در حوزه تخصصی لازم است.</p> <p>به نظرم برای جبران خدمات عضو هیئت علمی شاغل در مؤسسات علمی - بنیادی حقوق کافی، پرداخت بر اساس عملکرد، حق التحقیق، گرنت های پژوهشی، پاداش مقالات، پاداش بر اساس عملکرد، هزینه ایاب و ذهاب، پرداخت بیمه و کارت های هدیه مناسبتی باید مدنظر قرار گیرند.</p>	<p><b>(ارتقاء)</b></p> <p>۴. افزایش امتیاز به طرح های پژوهشی سالیانه در ماده پژوهشی</p> <p>۵. حضور در مؤسسه به عنوان امتیاز اجرایی</p> <p>۶. عضویت در انجمن ها و نهادهای علمی به عنوان امتیاز اجرایی</p> <p>۷. عضویت در هیئت تحریریه مجلات داخلی و خارجی به عنوان امتیاز اجرایی</p> <p>۸. برگزاری همایش ها، نمایشگاه ها و کارگاه های علمی به - عنوان امتیاز اجرایی</p> <p><b>(جبران خدمات)</b></p> <p>۹. حقوق کافی به عنوان جبران خدمات</p> <p>۱۰. پرداخت بر اساس عملکرد به عنوان جبران خدمات</p> <p>۱۱. حق التحقیق به عنوان جبران خدمات</p> <p>۱۲. گرنت های پژوهشی به عنوان جبران خدمات</p> <p>۱۳. پاداش مقالات به عنوان جبران خدمات</p> <p>۱۴. پاداش بر اساس عملکرد به عنوان جبران خدمات</p> <p>۱۵. پرداخت ایاب و ذهاب به عنوان جبران خدمات</p> <p>۱۶. بیمه به عنوان جبران خدمات</p> <p>۱۷. کارت های هدیه مناسبتی به عنوان جبران خدمات</p>
ش ۳۷	<p>به نظرم یک متقاضی جذب در مؤسسات علمی - بنیادی باید از توانمندی تنظیم طرح نامه، توانمندی پژوهش های علمی، آشنایی به زبان بین المللی، توانایی انجام کارگروهی و توانایی انجام طرح های پژوهشی برخوردار باشد.</p> <p>به نظرم برای ارتقاء عضو هیئت علمی شاغل در مؤسسات علمی - بنیادی در ماده آموزشی ارائه دستاوردهای پژوهشی در قالب سخنرانی یا نشست های تخصصی و همچنین تدریس در دانشگاه باید مدنظر قرار گیرد. به نظرم برای ارتقاء عضو هیئت علمی شاغل در مؤسسات علمی -</p>	<p><b>(جذب)</b></p> <p>۱. توانمندی تنظیم طرح نامه برای متقاضی جذب</p> <p>۲. توانمندی پژوهش های علمی برای متقاضی جذب</p> <p>۳. آشنایی به زبان بین المللی برای متقاضی جذب</p> <p>۴. توانایی انجام کارگروهی برای متقاضی جذب</p> <p>۵. توانایی انجام طرح های پژوهشی برای متقاضی جذب</p>

شماره مشارکت کننده	پاسخ های مشارکت کنندگان	کدهای باز استخراج شده
	<p>بنیادی در ماده پژوهشی <u>مقالات پژوهشی و مروری، پژوهش های کاربردی، طرح های پژوهشی، اخذ گزنت های پژوهشی و صنعتی، چاپ کتاب، مسئله یابی و حل آن باید در نظر گرفته شوند.</u> به نظرم برای ارتقاء عضو هیئت علمی شاغل در مؤسسات علمی - بنیادی در ماده اجرایی حضور در مؤسسه، عضویت در انجمن ها و نهادها، عضویت در هیئت تحریریه مجلات، برگزاری همایش ها، نمایشگاه ها و کارگاه ها باید در اولویت باشند.</p> <p>به نظرم برای جبران خدمات عضو هیئت علمی شاغل در مؤسسات علمی - بنیادی همسان سازی بدون بند و تبصره باید انجام شود. همسان سازی به نحوی که حداقل پاداش ها و دریافتی از نظر ارزش دلاری مشابه ۲۰ سال قبل باشد. همچنین مشابه ۲۰ سال قبل در وزارت علوم ابتدا به موضوع تهیه مسکن اعضای هیئت علمی پرداخته شود.</p>	<p><b>(ارتقاء)</b></p> <p>۶. ارائه دستاوردهای پژوهشی در قالب سخنرانی یا نشست- های تخصصی به عنوان امتیاز آموزشی</p> <p>۷. تدریس در دانشگاه به عنوان امتیاز آموزشی</p> <p>۸. مقالات پژوهشی و مروری به عنوان امتیاز پژوهشی</p> <p>۹. پژوهش های کاربردی به عنوان امتیاز پژوهشی</p> <p>۱۰. طرح های پژوهشی به عنوان امتیاز پژوهشی</p> <p>۱۱. اخذ گزنت های پژوهشی و صنعتی به عنوان امتیاز پژوهشی</p> <p>۱۲. چاپ کتاب به عنوان امتیاز پژوهشی</p> <p>۱۳. مسئله یابی و حل آن به عنوان امتیاز پژوهشی</p> <p>۱۴. حضور در مؤسسه به عنوان امتیاز اجرایی</p> <p>۱۵. عضویت در انجمن ها و نهادها به عنوان امتیاز اجرایی</p> <p>۱۶. عضویت در هیئت تحریریه مجلات به عنوان امتیاز اجرایی</p> <p>۱۷. برگزاری همایش ها، نمایشگاه ها و کارگاه ها به عنوان امتیاز اجرایی</p>
		<p><b>(جبران خدمات)</b></p> <p>۱۸. حداقل پاداش ها و دریافتی از نظر ارزش دلاری به عنوان جبران خدمت</p> <p>۱۹. تهیه مسکن به عنوان جبران خدمت</p>

بر اساس یافته های حاصل از تحلیل محتوای قیاسی پرسشنامه باز پاسخ (جدول ۳)، از ۱۳۵ کد استخراج شده از پاسخ مشارکت کنندگان در پژوهش پیرامون الگوی جذب، ارتقاء و جبران خدمات اعضای هیئت علمی در مؤسسات پژوهشی علمی - بنیادی، ۲۷ کد به شاخص های جذب، ۵۹ کد به

فصل سوم: طراحی الگوی جذب، ارتقاء و جبران خدمت اعضای هیئت علمی مؤسسات پژوهشی بر اساس چارچوب مأموریت گرای

شاخص‌های ارتقاء و ۴۹ کد به شاخص‌های جبران خدمت اعضای هیئت علمی در مؤسسات پژوهشی علمی - بنیادی اختصاص داشت. در مجموع، این تعداد کد در هفت مقوله فرعی شامل: توانمندی علمی - پژوهشی، ماده آموزشی، ماده پژوهشی، ماده اجرایی، پرداخت‌ها، جوایز و پاداش و مزایا و رفاهیات و همچنین سه مقوله اصلی شامل: شاخص‌های جذب، شاخص‌های ارتقاء و شاخص‌های جبران خدمت دسته‌بندی شدند (جدول ۴). در ادامه به توصیف هر کدام از آن‌ها پرداخته ایم.

### شاخص‌های جذب

شاخص‌های جذب در مؤسسات علمی - بنیادی شامل توانمندی علمی - پژوهشی می‌باشد، که در ادامه به توصیف آن پرداخته‌ایم.

### توانمندی علمی - پژوهشی

شرکت‌کنندگان در پژوهش بر این باورند که یک متقاضی جذب در مؤسسات علمی - بنیادی می‌بایست از توانمندی‌ها و ویژگی‌هایی از قبیل توانمندی تدوین طرح‌نامه پژوهشی، توانمندی انجام پژوهش‌های علمی - بنیادی، تسلط به یک زبان بین‌المللی، توانایی انجام کارگروهی، توانایی تدوین گزارش پژوهشی، سابقه کاری در حوزه تخصصی و اشراف نسبت به مسائل مرتبط با مأموریت مؤسسه برخوردار باشد. در این خصوص شرکت‌کننده شماره ۹ معتقد بود: « به نظرم یک متقاضی جذب در مؤسسه ما باید از توان اجرای طرح‌های پژوهشی در سطح رفع نیازهای کشور، سوابق کاری در حوزه تخصصی و شناخت مسائل و نیازهای حوزه تخصصی خود برخوردار باشد.»

### شاخص‌های ارتقاء

شاخص‌های ارتقاء در مؤسسات علمی - بنیادی شامل ماده‌های آموزشی، پژوهشی و اجرایی می‌باشد، که در ادامه به توصیف آن پرداخته‌ایم.

### ماده آموزشی

شرکت‌کنندگان در پژوهش بر این باورند که در ماده آموزشی برای تبدیل وضعیت یک عضو هیئت علمی در مؤسسات علمی - بنیادی می‌بایست تدریس در دانشگاه یا پژوهشگاه، تدوین درسنامه پژوهشی و تدریس در دوره‌ها یا کارگاه‌های تخصصی به‌عنوان امتیاز آموزشی لحاظ گردد. در این خصوص شرکت‌کننده شماره ۷ معتقد بود: « به نظرم برای ارتقاء عضو هیئت علمی شاغل در مؤسسه

فصل سوم: طراحی الگوی جذب، ارتقاء و جبران خدمت اعضای هیئت علمی مؤسسات پژوهشی بر اساس چارچوب مأموریت‌گرایی

ما، در ماده آموزشی باید ارائه دروس پیشرفته و تهیه درس‌نامه‌ها به زبان انگلیسی در حوزه پژوهشی دارای امتیاز باشد.»

### ماده پژوهشی

شرکت‌کنندگان در پژوهش بر این باورند که در ماده پژوهشی برای تبدیل وضعیت یک عضو هیئت علمی در مؤسسات علمی- بنیادی می‌بایست انتشار مقالات در مجلات داخلی و خارجی، امتیاز ویژه برای مقالات J CR و Q1 ، امتیاز ویژه برای پژوهش‌های کاربردی و اصیل، سخنرانی در همایش‌ها و مجامع بین‌المللی، طرح‌های پژوهشی، تألیف و ترجمه کتاب، هدایت و راهنمایی دانشجویان تحصیلات تکمیلی و پسادکتری، به‌عنوان امتیاز پژوهشی لحاظ گردد. در این خصوص شرکت‌کننده شماره ۱۰ معتقد بود: « به نظرم برای ارتقاء عضو هیئت علمی شاغل در مؤسسه ما، در ماده پژوهشی باید مقالات منتشرشده در نشریات معتبر تخصصی، هدایت و راهنمایی دانشجویان در پایان‌نامه، انجام طرح‌های پژوهشی، تألیف و ترجمه کتاب مدنظر قرار گیرند. همچنین برای خروجی طرح‌های کاربردی کلان نیز باید امتیاز ویژه‌ای در نظر گرفته شود.»

### ماده اجرایی

شرکت‌کنندگان در پژوهش بر این باورند که در ماده اجرایی برای تبدیل وضعیت یک عضو هیئت علمی در مؤسسات علمی- بنیادی می‌بایست حضور کافی در مؤسسه، فعالیت مستمر در انجمن‌ها و مجامع علمی-تخصصی، عضویت و فعالیت مستمر در هیئت تحریریه مجلات معتبر داخلی و خارجی، برگزاری همایش‌ها، نمایشگاه‌ها و کارگاه‌های تخصصی به‌عنوان امتیاز اجرایی لحاظ گردد. در این خصوص شرکت‌کننده شماره ۱۴ معتقد بود: « به نظرم برای ارتقاء عضو هیئت علمی شاغل در مؤسسه ما در ماده اجرایی برگزاری کارگاه‌های تخصصی باید دارای امتیاز باشد.»

### شاخص‌های جبران خدمات

شاخص‌های جبران خدمت در مؤسسات علمی- بنیادی شامل پرداخت‌ها، جوایز و پاداش‌ها و مزایا و رفاهیات می‌باشد، که در ادامه به توصیف آن پرداخته‌ایم.

### پرداخت‌ها

فصل سوم: طراحی الگوی جذب، ارتقاء و جبران خدمت اعضای هیئت علمی مؤسسات پژوهشی بر اساس چارچوب مأموریت گرای

شرکت کنندگان در پژوهش بر این باورند که پرداخت ها به عنوان شاخصی برای جبران خدمات یک عضو هیئت علمی در مؤسسات علمی - بنیادی می بایست مواردی از قبیل پرداخت حقوق کافی و پرداخت حق التحقیق براساس عملکرد پژوهشی و اعطای پایه تشویقی براساس عملکرد پژوهشی لحاظ گردد. در این خصوص شرکت کننده شماره ۱۲ معتقد بود: « به نظرم برای جبران خدمات عضو هیئت علمی شاغل در مؤسسه ما، باید به حقوق کافی و پرداخت حق التحقیق علی حده باشد.»

### جوایز و پاداش ها

شرکت کنندگان در پژوهش بر این باورند که در جوایز و پاداش ها به عنوان شاخصی برای جبران خدمات یک عضو هیئت علمی در مؤسسات علمی - بنیادی می بایست مواردی از قبیل اعطای گرنت های پژوهشی براساس عملکرد پژوهشی، اعطای پاداش به مقالات معتبر داخلی و خارجی، و اعطای پاداش برای انتشار کتاب معتبر لحاظ گردد. در این خصوص شرکت کننده شماره ۳۵ معتقد بود: « به نظرم برای جبران خدمات عضو هیئت علمی شاغل در مؤسسه ما، اعطای پاداش به اعضای پژوهشی می تواند بر اساس، اعطای گرنت پژوهشی، پاداش مقالات و کتاب ها، پاداش طرح های ملی و اثرگذار باشد.»

### مزایا و رفاهیات

شرکت کنندگان در پژوهش بر این باورند که در مزایا و رفاهیات به عنوان شاخصی برای جبران خدمات یک عضو هیئت علمی در مؤسسات علمی - بنیادی می بایست مواردی از قبیل پرداخت هزینه ایاب و ذهاب براساس بُعد مسافت، تخصیص بیمه با کیفیت و معتبر، اعطای کارت های هدیه مناسبی، تأمین هزینه فرصت مطالعاتی خارجی براساس نرخ ارز، پرداخت کمک هزینه مسکن لحاظ گردد. در این خصوص شرکت کننده شماره ۳۶ معتقد بود: « به نظرم برای جبران خدمات عضو هیئت علمی شاغل در مؤسسه ما پرداخت هزینه ایاب و ذهاب، پرداخت بیمه و کارت های هدیه مناسبی باید مدنظر قرار گیرند.»



فصل سوم: طراحی الگوی جذب، ارتقاء و جبران خدمت اعضای هیئت علمی مؤسسات پژوهشی بر اساس چارچوب مأموریت گرای

جدول ۳-۴- کدهای باز، مقوله‌های فرعی و اصلی مربوط به الگوی جذب، ارتقاء و جبران خدمات اعضای هیئت علمی در مؤسسات پژوهشی علمی- بنیادی

پدیده اصلی	مقوله‌های اصلی	مقوله‌های فرعی	زیر مقوله‌ها	شماره شرکت کننده	فراوانی هر کد	جمع فراوانی
الگوی جذب، ارتقاء و جبران خدمت اعضای هیئت علمی مؤسسات علمی- بنیادی	شاخص‌های اصلی	توانمندی علمی- پژوهشی	توانمندی تدوین طرح نامه پژوهشی	ش ۱۰/ش ۱۲/ش ۱۳/ ش ۱۴/ش ۳۵/ش ۳۷	۶	۲۷
			توانمندی انجام پژوهش‌های علمی- بنیادی	ش ۱۰/ش ۱۲/ش ۳۵/ ش ۳۷	۴	
			تسلط به یک‌زبان بین‌المللی	ش ۱۱/ش ۱۲/ش ۱۴/ ش ۳۵/ش ۳۶/ش ۳۷	۶	
			توانایی انجام کارگروهی	ش ۱۱/ش ۱۲/ش ۱۴/ ش ۳۷	۴	
			توانایی تدوین گزارش پژوهشی	ش ۹/ش ۱۳	۲	
			سابقه کاری در حوزه تخصصی	ش ۹/ش ۳۶	۲	
	شاخص‌های جذب هیئت علمی	ماده آموزشی	اشراف نسبت به مسائل مرتبط با مأموریت مؤسسه	ش ۹/ش ۱۰/ش ۱۴	۳	۵۹
			تدریس در دانشگاه یا پژوهشگاه	ش ۷/ش ۱۳/ش ۱۴/ ش ۳۵/ش ۳۷	۵	
			تدوین درس‌نامه پژوهشی	ش ۷/ش ۱۲	۲	
			انتشار مقالات در مجلات داخلی و خارجی	ش ۱۱/ش ۱۲/ش ۳۵/ ش ۳۷	۴	
			امتیاز ویژه برای مقالات JCR و Q1	ش ۷/ش ۱۰/ش ۱۲	۳	
			امتیاز ویژه برای پژوهش‌های کاربردی و اصیل	ش ۷/ش ۹/ش ۱۰/ ش ۱۳/ش ۱۴/ش ۳۷	۶	
شاخص‌های ارتقاء هیئت علمی	ماده پژوهشی	سخنرانی در همایش‌ها و مجامع بین‌المللی	ش ۷/ش ۱۲/ش ۳۷	۳	۵۹	
		هدایت و راهنمایی دانشجویان تحصیلات تکمیلی و پسادکتری	ش ۷/ش ۱۰/ش ۱۱/ ش ۱۲/ش ۱۳	۵		
		طرح‌های پژوهشی	ش ۱۱/ش ۱۲/ش ۱۴/ ش ۳۵/ش ۳۶/ش ۳۷	۶		
		تألیف و ترجمه کتاب	ش ۱۰/ش ۱۱/ش ۱۲/ ش ۱۴/ش ۳۵	۵		
		حضور کافی در مؤسسه	ش ۹/ش ۱۰/ش ۱۲	۶		
	ماده اجرا					

فصل سوم: طراحی الگوی جذب، ارتقاء و جبران خدمت اعضای هیئت علمی مؤسسات پژوهشی بر اساس چارچوب مأموریت گرای

پدیده اصلی	مقوله های اصلی	مقوله های فرعی	زیر مقوله ها	شماره شرکت کننده	فراوانی هر کد	جمع فراوانی	
			فعالیت مستمر در انجمن ها و مجامع علمی - تخصصی	ش ۳۵/ش ۳۶/ش ۳۷		۷	
				ش ۹/ش ۱۰/ش ۱۱ ش ۱۲/ش ۳۵/ش ۳۶ ش ۳۷			
				ش ۱۱/ش ۱۲/ش ۳۵ ش ۳۶/ش ۳۷	عضویت و فعالیت مستمر در هیئت تحریریه مجلات معتبر داخلی و خارجی		۵
				ش ۹/ش ۱۰/ش ۱۱ ش ۱۲/ش ۱۴/ش ۳۵ ش ۳۶	برگزاری همایش ها، نمایشگاه ها و کارگاه های تخصصی		۷
۴۹	شماخص های جبران خدمت هیئت علمی	پرداخت ها	پرداخت حقوق کافی	ش ۷/ش ۳۵/ش ۳۶	۳		
			اعطای پایه تشویقی بر اساس عملکرد پژوهشی	ش ۱۰/ش ۱۲/ش ۱۳	۳		
			پرداخت حق التحقیق بر اساس عملکرد پژوهشی	ش ۷/ش ۱۰/ش ۱۱ ش ۱۲/ش ۱۳/ش ۱۴ ش ۳۶	۷		
		جوایز و پاداش	اعطای گرنت های پژوهشی بر اساس عملکرد	ش ۷/ش ۹/ش ۱۰ ش ۱۱/ش ۱۲/ش ۱۴ ش ۳۵/ش ۳۶	۸		
	اعطای پاداش به مقالات معتبر داخلی و خارجی		ش ۷/ش ۹/ش ۱۰ ش ۱۱/ش ۱۳/ش ۱۴ ش ۳۵/ش ۳۶	۸			
	اعطای پاداش برای انتشار کتاب معتبر		ش ۱۱/ش ۳۵	۲			
	مزایا و رفاهیات		پرداخت هزینه ایاب و ذهاب براساس بُعد مسافت	ش ۱۰/ش ۱۲/ش ۱۳ ش ۱۴/ش ۳۵/ش ۳۶	۶		
		تخصیص بیمه باکیفیت و معتبر	ش ۱۲/ش ۱۳/ش ۳۵ ش ۳۶	۴			
اعطای کارت های هدیه مناسبتی		ش ۱۰/ش ۱۲/ش ۱۳ ش ۳۶	۴				
پرداخت کمک هزینه مسکن		ش ۷/ش ۳۷	۲				
تأمین هزینه فرصت مطالعاتی خارجی براساس نرخ ارز		ش ۷/ش ۱۰	۲				

فصل سوم: طراحی الگوی جذب، ارتقاء و جبران خدمت اعضای هیئت علمی مؤسسات پژوهشی بر اساس چارچوب مأموریت گرای

## ۲. یافته‌های سؤال دوم پژوهش: الگوی جذب، ارتقاء و جبران خدمات اعضای هیئت علمی

در مؤسسات پژوهشی فناورانه و صنعتی باید از چه ویژگی‌ها یا شاخص‌هایی برخوردار باشد؟ برای پاسخ به سؤال فوق، پژوهشگران از روش پیمایش کیفی از نوع قیاسی استفاده کردند. بدین صورت که از اعضای هیئت علمی مشمول این پژوهش، سه سؤال کلی بر اساس ابعاد از قبل مشخص شده (جذب، ارتقاء (آموزشی، پژوهشی، اجرایی) و جبران خدمت) پرسیدند. لازم به ذکر است که با توجه به اینکه ماده فرهنگی در آیین‌نامه ارتقاء اعضای هیئت علمی آموزشی و پژوهشی تقریباً یکسان بوده و مفاد و بندهای آن توسط مراجع ذیصلاح تعیین و تدوین می‌شود، لذا در این فاز از پژوهش، شاخص‌های این ماده مورد پرسش قرار نگرفته است. پس از انجام فرایند گردآوری داده‌ها، پژوهشگران در آغاز برای طبقه‌بندی و دسته‌بندی اقدام به کدگذاری پاسخ هریک از مشارکت کنندگان در پژوهش کردند که در جدول (۳-۵) مفاهیم استخراج شده از پاسخ هریک از مشارکت کنندگان نشان داده شده است.

جدول ۳-۵- مفاهیم استخراج یافته در تحلیل محتوای پاسخ مشارکت کنندگان

شماره مشارکت کننده	پاسخ‌های مشارکت کنندگان	کدهای باز استخراج شده
ش ۸	<p>به نظرم یک متقاضی جذب در مؤسسات فناورانه و صنعتی باید از توانایی تدوین و تنظیم طرح نامه پژوهشی و هدایت گروه تحقیقاتی، توانایی تحقیق متناسب با مزیت‌های نسبی کشور مثل تبدیل مواد شیمیایی، انرژی خورشیدی، تصفیه و مدیریت آب، رفع آلودگی هوا، برخوردار با شد. همچنین وی باید از سوابق همکاری در صنعت و یا سوابقی نظیر ثبت اختراع و تجاری‌سازی نیز برخوردار باشد.</p> <p>به نظرم برای ارتقاء عضو هیئت علمی شاغل در مؤسسات فناورانه و صنعتی تدوین درس‌نامه جدید متناسب با تحقیقات هیئت علمی و استراتژی تحقیقاتی کشور جهت تدریس در دانشگاه باید دارای امتیاز آموزشی باشد. به نظرم برای ارتقاء عضو هیئت علمی شاغل در مؤسسات فناورانه و صنعتی در ماده پژوهشی باید تحقیق باکیفیت در قالب مقاله و کتاب در راستای مزیت‌های نسبی کشور،</p>	<p><b>(جذب)</b></p> <p>۱. توانایی تنظیم طرح نامه پژوهشی برای متقاضی جذب                  ۲. برخورداری از توانایی تحقیق برای متقاضی جذب                  ۳. برخورداری از توانایی هدایت گروه تحقیقاتی برای متقاضی جذب                  ۴. برخورداری از توانایی تحقیق متناسب با مزیت‌های نسبی کشور برای متقاضی جذب                  ۵. برخورداری از توانایی تحقیق در مورد تبدیل مواد شیمیایی برای متقاضی جذب                  ۶. برخورداری از توانایی تحقیق در مورد انرژی خورشیدی برای متقاضی جذب                  ۷. برخورداری از توانایی تحقیق در مورد تصفیه و مدیریت آب برای متقاضی جذب</p>

شماره مشارکت کننده	پاسخ های مشارکت کنندگان	کدهای باز استخراج شده
	<p>مثل تحقیق در زمینه ارزش افزوده مواد شیمیایی، انرژی خورشیدی، آب، خاک، هوا... دارای امتیاز ویژه ای باشد. برای ارتقاء عضو هیئت علمی شاغل در مؤسسات فناورانه و صنعتی در ماده اجرایی باید <u>برگزاری کارگاه</u>، اهمیت دادن به کیفیت، همگرا بودن تحقیقات با استراتژی های تحقیقاتی کشور و... لحاظ شود.</p> <p>به نظرم برای جبران خدمات عضو هیئت علمی شاغل در مؤسسات فناورانه و صنعتی باید به <u>اعطای گزنت پژوهشی</u> و پرداخت حق بیمه مناسب توجه شود.</p>	<p><b>(ارتقاء)</b></p> <p>۸. تدوین درس نامه متناسب با تحقیقات هیئت علمی و استراتژی تحقیقاتی کشور به عنوان امتیاز آموزشی</p> <p>۹. تحقیق باکیفیت در قالب مقاله در زمینه ارزش افزوده مواد شیمیایی، انرژی خورشیدی، آب، خاک و هوا به عنوان امتیاز پژوهشی ویژه</p> <p>۱۰. تحقیق باکیفیت در قالب کتاب در زمینه ارزش افزوده مواد شیمیایی، انرژی خورشیدی، آب، خاک و هوا به عنوان امتیاز پژوهشی ویژه</p> <p>۱۱. برگزاری کارگاه ها به عنوان امتیاز اجرایی</p>
	<p>به نظرم یک متقاضی جذب در مؤسسات فناورانه و صنعتی باید از <u>توانمندی پژوهش های علمی، تسلط به زبان انگلیسی، توانایی انجام کارگروهی، توانایی انجام طرح های پژوهشی، سوابق ارتباط با جامعه و صنعت و گذراندن حداقل یک دوره سه ماهه در یک صنعت بعد از مقطع دکترا، توانایی تنظیم طرح نامه پژوهشی، داشتن مقالات منتشر شده در مجلات معتبر خارجی و سوابق در تجاری سازی فناوری برخوردار باشد.</u></p> <p>به نظرم برای ارتقاء عضو هیئت علمی شاغل در مؤسسات فناورانه و صنعتی در ماده آموزشی، سازمان تحقیقاتی باید معطوف شود به <u>تحقیق باشد نه آموزش، ولی تدریس در کارگاه ها یا دوره های تخصصی می تواند امتیاز آموزشی داشته باشد.</u> به نظرم برای ارتقاء عضو هیئت علمی شاغل در مؤسسات فناورانه و صنعتی در ماده پژوهشی باید <u>طرح های پژوهشی، اخذ گزنت های پژوهشی و صنعتی، ثبت اختراعات و چاپ مقالات در مجلات مدنظر قرار گیرند.</u> به نظرم برای ارتقاء عضو هیئت علمی شاغل در مؤسسات فناورانه و صنعتی در ماده اجرایی متأسفانه این بخش فقط اگر فردی در آن جایگاه قرار گرفت امتیاز آن را که آن هم عدد کمی نیست دریافت می کند. به نظرم برای جبران خدمات عضو هیئت علمی شاغل در مؤسسات فناورانه و صنعتی برخوردار از <u>حقوق کافی</u>،</p>	<p><b>(جذب)</b></p> <p>۱. توانمندی پژوهش های علمی برای متقاضی جذب</p> <p>۲. تسلط به زبان انگلیسی برای متقاضی جذب</p> <p>۳. توانایی انجام کارگروهی برای متقاضی جذب</p> <p>۴. توانایی انجام طرح های پژوهشی برای متقاضی جذب</p> <p>۵. ارتباط با جامعه و صنعت برای متقاضی جذب</p> <p>۶. تجربه کار حداقل سه ماهه در یک صنعت برای متقاضی جذب</p> <p>۷. توانایی تنظیم طرح نامه پژوهشی برای متقاضی جذب</p> <p>۸. داشتن مقالات منتشر شده در مجلات معتبر خارجی برای متقاضی جذب</p> <p>۹. سوابق در تجاری سازی فناوری برای متقاضی جذب</p>
ش ۱۹		<p><b>(ارتقاء)</b></p> <p>۱۰. تدریس در کارگاه ها یا دوره های تخصصی به عنوان امتیاز آموزشی</p> <p>۱۱. طرح های پژوهشی به عنوان امتیاز پژوهشی</p> <p>۱۲. اخذ گزنت های پژوهشی و صنعتی به عنوان امتیاز پژوهشی</p>

کدهای باز استخراج شده	پاسخ های مشارکت کنندگان	شماره مشارکت کننده
<p>۱۳. ثبت اختراعات به عنوان امتیاز پژوهشی ۱۴. چاپ مقالات در مجلات به عنوان امتیاز پژوهشی</p>	<p>پرداخت حق التحقیق و پاداش ویژه برای تجاری سازی طرح فناور و تأمین رفاه هیئت علمی مهم هستند.</p>	
<p>(جبران خدمات)</p> <p>۱۵. حقوق کافی به عنوان جبران خدمت ۱۶. پرداخت حق التحقیق به عنوان جبران خدمت ۱۷. پاداش ویژه برای تجاری سازی طرح فناور به عنوان جبران خدمت ۱۸. تأمین رفاه هیئت علمی به عنوان جبران خدمت</p>		
<p>(جذب)</p> <p>۱. دارا بودن مدرک تحصیلی مرتبط با پژوهشگاه برای متقاضی جذب ۲. توانایی در انجام کار گروهی برای متقاضی جذب ۳. تسلط به زبان بین المللی برای متقاضی جذب ۴. تسلط و آشنایی با نرم افزارهای مرتبط برای متقاضی جذب ۵. توانایی نوشتن طرح نامه برای متقاضی جذب ۶. توانایی انجام طرح پژوهشی در محیط های دریایی برای متقاضی جذب ۷. ارتباط با جوامع دریایی و صنایع مرتبط با علوم دریایی برای متقاضی جذب</p>	<p>به نظرم یک متقاضی جذب در مؤسسات فناورانه و صنعتی اولاً باید رشته تحصیلی مرتبط داشته باشد، علاوه بر این، از توانایی در انجام کار گروهی، تسلط به زبان بین المللی، تسلط و آشنایی با نرم افزارهای مرتبط، توانایی نوشتن طرح نامه و انجام طرح پژوهشی در محیط های دریایی نیز برخوردار باشد. ارتباط با جوامع دریایی و صنایع مرتبط با علوم دریایی نیز مهم است.</p> <p>به نظرم برای ارتقاء عضو هیئت علمی شاغل در مؤسسات فناورانه و صنعتی در ماده آموزشی عمده فعالیت پژوهشگاه ما پژوهشی بوده و در زمینه آموزشی فقط با جذب دانشجو می توان به این موارد اشاره کرد. به نظرم برای ارتقاء عضو هیئت علمی شاغل در مؤسسات فناورانه و صنعتی در ماده پژوهشی مقالات پژوهشی منتشر شده در مجلات داخلی و خارجی و اخذ گرنت های پژوهشی و صنعتی بسیار مهم هستند. به نظرم برای ارتقاء عضو هیئت علمی شاغل در مؤسسات فناورانه و صنعتی در ماده اجرایی برگزاری کارگاه های</p>	<p>ش ۲۲</p>

کدهای باز استخراج شده	پاسخ های مشارکت کنندگان	شماره مشارکت کننده
<p>(ارتقاء)</p> <p>۸. مقالات پژوهشی منتشرشده در مجلات داخلی و خارجی به عنوان امتیاز پژوهشی</p> <p>۹. اخذ گرنت های پژوهشی و صنعتی به عنوان امتیاز پژوهشی</p> <p>۱۰. برگزاری کارگاه های آموزشی به عنوان امتیاز اجرایی</p> <p>۱۱. شرکت در سمینارهای علمی معتبر بین المللی و داخلی به عنوان امتیاز اجرایی</p>	<p>آموزشی و شرکت در سمینارهای علمی معتبر بین المللی و داخلی باید مدنظر قرار گیرند.</p> <p>به نظرم برای جبران خدمات عضو هیئت علمی شاغل در مؤسسات فناورانه و صنعتی باید پاداش مقالات چاپ شده، تخصصی گرنت برای اعضای جدیدالورود و باسابقه کمتر، پرداخت حق التحقیق مدنظر قرار گیرد. همچنین امکان اینکه هیئت علمی بعد از گذشت چند سال صاحب مسکن شود، می بایست فراهم شود.</p>	
<p>(جبران خدمات)</p> <p>۱۲. پاداش مقالات چاپ شده به عنوان جبران خدمت</p> <p>۱۳. پرداخت حق التحقیق به عنوان جبران خدمت</p> <p>۱۴. تخصیص گرنت برای اعضای جدیدالورود به عنوان جبران خدمت</p> <p>۱۵. تأمین مسکن به عنوان جبران خدمت</p>		
<p>(جذب)</p> <p>۱. تسلط به زبان بین المللی برای متقاضی جذب</p> <p>۲. توانایی جذب پروژه در سطح ملی و بین المللی برای متقاضی جذب</p> <p>۳. توانایی بدنی برای انجام مطالعات میدانی برای متقاضی جذب</p> <p>۴. توانایی کار گروهی برای متقاضی جذب</p> <p>۵. آشنایی و توانایی کار با تجهیزات میدانی و آزمایشگاهی برای متقاضی جذب</p> <p>۶. قابلیت نگارش طرح نامه برای متقاضی جذب</p> <p>۷. توانایی ذهنی و روحی در مواجهه با مسائل و مشکلات برای متقاضی جذب</p> <p>۸. توانایی ذهنی و روحی در مواجهه با مسائل و مشکلات برای متقاضی جذب</p> <p>۹. آگاهی از مسائل و مشکلات روز و آینده و نقش علوم اقیانوسی و جوی برای متقاضی جذب</p>	<p>به نظرم یک متقاضی جذب در مؤسسات فناورانه و صنعتی باید از آغاز تسلط به یک زبان بین المللی داشته باشد، همچنین باید از تجربه ارتباطات بین المللی، توانایی جذب پروژه در سطح ملی و بین المللی، توانایی بدنی برای انجام مطالعات میدانی، توانایی کار گروهی، آشنایی و توانایی کار با تجهیزات میدانی و آزمایشگاهی، دید وسیع درباره علوم زمین و محیط زیست و ارتباط آن ها با مسائل اجتماعی و اقتصادی، قابلیت نگارش طرح نامه با موضوعات خاص تا کلان ملی و بین المللی، توانایی ذهنی و روحی در مواجهه با مسائل و مشکلات اجرای طرح های پژوهشی، برخورداری از روحیه ابتکار و خلاقیت برای اجرای طرح های نوآورانه، آگاهی از مسائل و مشکلات روز و آینده و نقش علوم اقیانوسی و جوی در حل آن ها، توانایی نگارش گزارش نتایج طرح های پژوهشی و انتقال مفاهیم، توانمندی در تجاری سازی یافته ها، داشتن مقالات علمی و پژوهشی در مجلات معتبر برخوردار باشد.</p> <p>به نظرم برای ارتقاء عضو هیئت علمی شاغل در مؤسسات فناورانه و صنعتی در ماده آموزشی جذب دانشجوی پسادکتری یا پژوهش</p>	<p>ش ۲۳</p>

شماره مشارکت کننده	پاسخ های مشارکت کنندگان	کدهای باز استخراج شده
	<p>محور می بایست مدنظر قرار گیرد. به نظرم برای ارتقاء عضو هیئت علمی شاغل در مؤسسات فناورانه و صنعتی در ماده پژوهشی باید موارد زیر لحاظ گردد: مقالات علمی پژوهشی نمایه شده، اجرای طرح های پژوهشی تقاضامحور، جذب گرنت پژوهشی، نگارش پروپوزال ها حتی با فرض رد آنها توسط کارفرما، ارتباطات بین المللی، اجرای طرح های بین المللی، نگارش کتاب های تألیفی و گزارش ها پژوهشی، ثبت اختراع، ایجاد آزمایشگاه ها، تعمیر یا ارتقای تجهیزات، توسعه استانداردها و روش ها یا فرایندهای استاندارد. به نظرم برای ارتقاء عضو هیئت علمی شاغل در مؤسسات فناورانه و صنعتی در ماده اجرایی حضور در مؤسسه، برگزاری کارگاه های تخصصی، انجام موفقیت آمیز طرح های فناور دآوری شده توسط سه نفر عضو هیئت علمی باید مدنظر قرار گیرند.</p> <p>به نظرم برای جبران خدمات عضو هیئت علمی شاغل در مؤسسات فناورانه و صنعتی باید پرداخت پزوهانه متناسب با فعالیت های پژوهشی، ایجاد نظام رفاهی به ویژه در بحث مسکن و ارائه تسهیلات بانکی با مشارکت همه پژوهشگاه ها در قالب یک شرکت تعاونی مختص پژوهشگاه ها، اختصاص بخشی از درآمد اختصاصی پژوهشگاه ها برای بهبود سطح رفاهی اعضای هیئت علمی در قالب کارانه مدنظر قرار گیرد. در حال حاضر متأسفانه چنین نظامی در مؤسسه ما وجود ندارد و صرفاً گرنت پژوهشی بر مبنای فعالیت های عضو هیئت علمی به آنها تعلق می گیرد. این به این معنی است که افرادی که دارای سمت های اجرایی یا اختیارات اجرایی هستند، توان بیشتری برای در اختیار قرار گرفتن گرنت نیز دارا هستند. به اعتقاد من نظام تأمین اعتبار پژوهشی در کشور دچار نقصان است و همین امر موجب بی عدالتی در تخصیص ها و تشویق ها می شود.</p> <p>گرچه با ایجاد زیرساخت هایی نظیر سابع و ساجد در قالب میفا حرکتی به سوی نظام تأمین اعتبارات پژوهشی و ارتباط میان پژوهش</p>	<p>۱۰. توانایی نگارش طرح ها و انتقال مفاهیم برای متقاضی جذب</p> <p>۱۱. توانمندی در تجاری سازی یافته ها برای متقاضی جذب</p> <p>۱۲. تعدد مقالات علمی و پژوهشی برای متقاضی جذب</p> <p><b>(ارتقاء)</b></p> <p>۱۳. مقالات علمی پژوهشی نمایه شده به عنوان امتیاز پژوهشی</p> <p>۱۴. اجرای طرح های پژوهشی تقاضامحور به عنوان امتیاز پژوهشی</p> <p>۱۵. جذب گرنت پژوهشی به عنوان امتیاز پژوهشی</p> <p>۱۶. ارتباطات بین المللی به عنوان امتیاز پژوهشی</p> <p>۱۷. مسئولیت های بین المللی به عنوان امتیاز پژوهشی</p> <p>۱۸. اجرای طرح های بین المللی به عنوان امتیاز پژوهشی</p> <p>۱۹. نگارش کتاب های تألیفی به عنوان امتیاز پژوهشی</p> <p>۲۰. گزارش های پژوهشی به عنوان امتیاز پژوهشی</p> <p>۲۱. آینده پژوهشی به عنوان امتیاز پژوهشی</p> <p>۲۲. ثبت اختراع به عنوان امتیاز پژوهشی</p> <p>۲۳. ایجاد آزمایشگاه ها به عنوان امتیاز پژوهشی</p> <p>۲۴. تعمیر یا ارتقای تجهیزات به عنوان امتیاز پژوهشی</p> <p>۲۵. شناسایی پدیده های طبیعی یا گونه های زیستی به عنوان امتیاز پژوهشی</p> <p>۲۶. حضور در مؤسسه به عنوان امتیاز اجرایی</p> <p>۲۷. برگزاری کارگاه های تخصصی به عنوان امتیاز اجرایی</p> <p>۲۸. انجام موفقیت آمیز طرح های فناور به عنوان امتیاز اجرایی</p>

شماره مشارکت کننده	پاسخ های مشارکت کنندگان	کدهای باز استخراج شده
	<p>و صنعت صورت گرفته است ولی این مسیر از مشکلات بسیاری رنج می برد که در نهایت مشکلات و تبعات منفی آن متوجه عضو هیئت علمی است. در کشورهای پیشرفته، صندوق های تأمین اعتبار پژوهشی در سطح ملی مهم ترین ابزار تأمین اعتبار پژوهشی در یک نظام رقابتی هستند. گرچه صندوق حمایت از پژوهشگران و معاونت علمی و فناوری ریاست جمهوری چنین رویکردی را آغاز نموده، ولی با توجه به محدودیت منابع کشور، پیشنهاد می شود یک صندوق (مثلاً در چارچوب شورای عتف) فعال شده و تأمین اعتبارات پژوهشی در سطوح مختلف (مثل گزنت های مختص اعضای تازه وارد یا اعضای با سابقه، گزنت های ملی یا گزنت های کوچک) را با توجه به نیازها و اولویت های کشور بر عهده بگیرد. سربسته بگویم که نظام فعلی تأمین اعتبار پژوهشی که عضو هیئت علمی را مستقیماً با بخش صنعت درگیر می کند، فسادزا است. به نظر بنده باید بین مزایا و رفاهیات اعضای هیئت علمی پژوهشگاه باید نسبتی با میزان درآمد اختصاصی برقرار گردد تا از این طریق اعضا نسبت به افزایش درآمد اختصاصی از طریق اجرای طرح های تقاضامحور تشویق شوند.</p>	<p><b>(جبران خدمات)</b></p> <p>۲۹. پرداخت پژوهانه متناسب با فعالیت های پژوهشی به عنوان جبران خدمت</p> <p>۳۰. ایجاد نظام رفاهی به ویژه در بحث مسکن و ارائه تسهیلات بانکی به عنوان جبران خدمت</p> <p>۳۱. اختصاص بخشی از درآمد اختصاصی پژوهشگاهها برای بهبود سطح رفاهی اعضا در قالب کارانه به عنوان جبران خدمت</p> <p>۳۲. گزنت پژوهشی به عنوان جبران خدمت</p> <p>۳۳. مزایا و رفاهیات اعضای هیئت علمی پژوهشگاه باید نسبتی با میزان درآمد اختصاصی به عنوان جبران خدمت</p>
ش ۲۶	<p>به نظرم یک متقاضی جذب در مؤسسات فناورانه و صنعتی باید از توانمندی تنظیم طرح نامه، توانمندی پژوهش های علمی، تسلط به زبان خارجی، توانایی انجام کارگروهی، توانایی انجام طرح های پژوهشی و تجربه ارتباط با جامعه و صنعت برخوردار باشد.</p> <p>به نظرم برای ارتقاء عضو هیئت علمی شاغل در مؤسسات فناورانه و صنعتی در ماده آموزشی از آنجا که مؤسسات پژوهشی و به ویژه مؤسسه متبوع، مأموریتی برای تربیت دانشجو ندارد؛ لذا قرار دادن بند آموزشی درباره اغلب اعضای هیئت علمی پژوهشی صادق نیست. با این وجود، یکی از مأموریت های پژوهشگاه متبوع برگزاری دوره های آموزشی کوتاه مدت است؛ لذا برگزاری کارگاه ها و نشست ها، دوره های آموزشی بین المللی، دوره های پسادکتری و راه اندازی رشته های جدید با همکاری دانشگاه ها و نیز معرفی و مطرح نمودن موضوعات پژوهشی جدید به همراه انجام طرح های بین رشته ای می تواند جایگزین امتیازات آموزشی برای پژوهشگاه</p>	<p><b>(جذب)</b></p> <p>۱. توانمندی تنظیم طرح نامه برای متقاضی جذب</p> <p>۲. توانمندی پژوهش های علمی برای متقاضی جذب</p> <p>۳. تسلط به زبان های خارجی برای متقاضی جذب</p> <p>۴. توانایی انجام کارگروهی برای متقاضی جذب</p> <p>۵. توانایی انجام طرح های پژوهشی برای متقاضی جذب</p> <p>۶. ارتباط با جامعه و صنعت برای متقاضی جذب</p> <p><b>(ارتقاء)</b></p> <p>۷. برگزاری کارگاه ها و نشست ها به عنوان امتیاز آموزشی</p> <p>۸. برگزاری دوره های آموزشی بین المللی به عنوان امتیاز آموزشی</p> <p>۹. برگزاری دوره های پسادکتری به عنوان امتیاز آموزشی</p> <p>۱۰. راه اندازی رشته های جدید با همکاری دانشگاه ها به عنوان امتیاز آموزشی</p>



شماره مشارکت کننده	پاسخ های مشارکت کنندگان	کدهای باز استخراج شده
	<p>متبوع گردد. به نظرم برای ارتقاء عضو هیئت علمی شاغل در مؤسسات فناورانه و صنعتی در ماده پژوهشی مقالات پژوهشی و مروری، پژوهش های کاربردی، طرح های پژوهشی، اخذ گزنت های پژوهشی و صنعتی، ثبت اختراعات، چاپ کتاب باید مورد توجه قرار گیرند. به نظرم برای ارتقاء عضو هیئت علمی شاغل در مؤسسات فناورانه و صنعتی در ماده اجرایی برگزاری کارگاه های آموزشی و شرکت در سمینارهای علمی معتبر بین المللی و داخلی باید در اولویت باشند.</p> <p>به نظرم برای جبران خدمات عضو هیئت علمی شاغل در مؤسسات فناورانه و صنعتی باید گزنت پژوهشی و حق التحقیق و مشوق های حقوقی، گزنت های تشویقی، پاداش مقالات، پاداش اختراعات، پاداش بر اساس عملکرد، هزینه ایاب و ذهاب، بیمه و کارت های هدیه مناسبتی مدنظر قرار گیرند.</p>	<p>۱۱. معرفی و مطرح نمودن موضوعات پژوهشی جدید به عنوان امتیاز آموزشی</p> <p>۱۲. انجام طرح های بین رشته ای به عنوان پژوهشی</p> <p>۱۳. مقالات پژوهشی و مروری به عنوان پژوهشی</p> <p>۱۴. پژوهش های کاربردی به عنوان پژوهشی</p> <p>۱۵. طرح های پژوهشی به عنوان پژوهشی</p> <p>۱۶. اخذ گزنت های پژوهشی و صنعتی به عنوان پژوهشی</p> <p>۱۷. ثبت اختراعات به عنوان پژوهشی</p> <p>۱۸. چاپ کتاب به عنوان پژوهشی</p> <p>۱۹. برگزاری کارگاه های آموزشی به عنوان امتیاز اجرایی</p> <p>۲۰. شرکت در سمینارهای علمی معتبر بین المللی و داخلی به عنوان امتیاز اجرایی</p> <p><b>(جبران خدمات)</b></p> <p>۲۱. گزنت پژوهشی به عنوان جبران خدمت</p> <p>۲۲. حق التحقیق به عنوان جبران خدمت</p> <p>۲۳. مشوق های حقوقی به عنوان جبران خدمت</p> <p>۲۴. گزنت های تشویقی به عنوان جبران خدمت</p> <p>۲۵. پاداش مقالات به عنوان جبران خدمت</p> <p>۲۶. پاداش اختراعات به عنوان جبران خدمت</p> <p>۲۷. پاداش بر اساس عملکرد به عنوان جبران خدمت</p> <p>۲۸. ایاب و ذهاب به عنوان جبران خدمت</p> <p>۲۹. بیمه به عنوان جبران خدمت</p> <p>۳۰. کارت های هدیه مناسبتی به عنوان جبران خدمت</p>
ش ۲۷	<p>به نظرم یک متقاضی جذب در مؤسسات فناورانه و صنعتی باید علاوه بر داشتن توانمندی های یک متقاضی جذب در دانشگاه باید از توانمندی تنظیم طرح نامه، توانمندی پژوهش های کاربردی، توانایی انجام کارگروهی، توانایی انجام طرح های پژوهشی، برخوردار از سوابق ارتباط با صنعت و جامعه و... نیز برخوردار باشد.</p>	<p><b>(جذب)</b></p> <p>۱. توانمندی تنظیم طرح نامه برای متقاضی جذب</p> <p>۲. توانمندی پژوهش های کاربردی برای متقاضی جذب</p> <p>۳. توانایی انجام کارگروهی برای متقاضی جذب</p> <p>۴. توانایی انجام طرح های پژوهشی برای متقاضی جذب</p> <p>۵. برخورداری از سوابق ارتباط با صنعت و جامعه برای متقاضی جذب</p>

شماره مشارکت کننده	پاسخ های مشارکت کنندگان	کدهای باز استخراج شده
	<p>به نظرم برای ارتقاء عضو هیئت علمی شاغل در مؤسسات فناورانه و صنعتی در ماده آموزشی تدریس در کارگاه ها یا نشست ها یا دوره های کوتاه مدت باید به عنوان امتیازات آموزشی در نظر گرفته شوند، چراکه اعضای هیئت علمی پژوهشی فاقد دانشجو هستند و فعالیت های آموزشی آن ها به طور عمده از این طریق صورت می گیرد. به نظرم برای ارتقاء عضو هیئت علمی شاغل در مؤسسات فناورانه و صنعتی در ماده آموزشی مقالات پژوهشی و مروری، نگارش کتاب، پژوهش های کاربردی، طرح های پژوهشی، اخذ گزینش های پژوهشی و صنعتی، ثبت اختراعات و تجاری سازی طرح های فناور باید مدنظر قرار گیرند. به نظرم برای ارتقاء عضو هیئت علمی شاغل در مؤسسات فناورانه و صنعتی در ماده اجرایی شرکت در نشست های بین المللی و دوره های آموزشی بین المللی، همچنین عضویت های در مجامع و نهادهای بین المللی باید لحاظ شوند، چراکه این عضویت ها اغلب بر پایه سابقه علمی است و دستاوردها است.</p> <p>به نظرم برای جبران خدمات عضو هیئت علمی شاغل در مؤسسات فناورانه و صنعتی باید ابتدا بپذیرید هیئت علمی پژوهشی تفاوتی با هیئت علمی آموزشی ندارد، آنگاه فکر اساسی برای این قشر نمایید. باین حال، گزینش های تشویقی، پاداش مقالات، پاداش اختراعات، پاداش بر اساس عملکرد می تواند حداقل دلگرمی را برای این قشر فرهیخته ایجاد کند. همچنین پرداخت هزینه ایاب و ذهاب مکفی، کارت های هدیه مناسبتی و بیمه مناسبتی نیز می باشد مدنظر قرار گیرد.</p>	<p><b>(ارتقاء)</b></p> <p>۶. تدریس در کارگاه ها یا نشست ها یا دوره های کوتاه مدت به عنوان امتیاز آموزشی</p> <p>۷. نگارش و ترجمه کتاب به عنوان امتیاز پژوهشی</p> <p>۸. مقالات پژوهشی و مروری به عنوان امتیاز پژوهشی</p> <p>۹. پژوهش های کاربردی به عنوان امتیاز پژوهشی</p> <p>۱۰. طرح های پژوهشی به عنوان امتیاز پژوهشی</p> <p>۱۱. اخذ گزینش های پژوهشی و صنعتی به عنوان امتیاز پژوهشی</p> <p>۱۲. ثبت اختراعات به عنوان امتیاز پژوهشی</p> <p>۱۳. چاپ کتاب به عنوان امتیاز پژوهشی</p> <p>۱۴. تجاری سازی طرح های فناور به عنوان امتیاز پژوهشی</p> <p>۱۵. عضویت در مجامع بین المللی به عنوان امتیاز پژوهشی</p> <p>۱۶. شرکت در نشست های بین المللی و دوره های آموزشی بین المللی به عنوان امتیاز اجرایی</p> <p>۱۷. عضویت های در مجامع و نهادهای بین المللی به عنوان امتیاز اجرایی</p>
		<p><b>(جبران خدمات)</b></p> <p>۱۸. گزینش های تشویقی به عنوان جبران خدمت</p> <p>۱۹. پاداش مقالات به عنوان جبران خدمت</p> <p>۲۰. پاداش اختراعات به عنوان جبران خدمت</p> <p>۲۱. پاداش بر اساس عملکرد به عنوان جبران خدمت</p> <p>۲۲. پرداخت هزینه ایاب و ذهاب مکفی به عنوان جبران خدمت</p> <p>۲۳. کارت های هدیه مناسبتی به عنوان جبران خدمت</p> <p>۲۴. بیمه مناسب به عنوان جبران خدمت</p>
ش ۲۸	<p>به نظرم یک متقاضی جذب در مؤسسات فناورانه و صنعتی باید نسبت به شناخت صنعت و مسائل آن آگاه باشند، لذا معمولاً متقاضیانی که از مهدکودک تا دکتری فقط درس خوانده اند به درد کار در محیط های پژوهشگاهی نمی خورند. داشتن هوش بالا و خلاقیت نیز مهم است. میزان تسلط به زبان انگلیسی نیز مهم است.</p>	<p><b>(جذب)</b></p> <p>۱. توانایی شناخت مسائل صنعت برای متقاضی جذب</p> <p>۲. دارای تجربه کار در صنعت برای متقاضی جذب</p> <p>۳. برخورداری از هوش و خلاقیت برای متقاضی جذب</p> <p>۴. تسلط به زبان انگلیسی برای متقاضی جذب</p>

شماره مشارکت کننده	پاسخ های مشارکت کنندگان	کدهای باز استخراج شده
	<p>همچنین میزان نوآوری در اجرای عملی و تئوری تزیهای متقاضی مهم است. افزون بر این، داشتن توانایی های کار گروهی، داشتن قدرت مدیریت و روابط عمومی، کار با نرم افزارهای مرتبط، داشتن توانایی های ویژه و خاص و قدرت مقاله نویسی، قدرت گرفتن طرح های صنعتی نیز مهم است.</p>	<p>۵. توانایی کارگروهی برای متقاضی جذب          ۶. توانایی کار با نرم افزارهای تخصصی برای متقاضی جذب          ۷. توانایی مقاله نویسی برای متقاضی جذب          ۸. توانایی اخذ طرح های صنعتی برای متقاضی جذب</p>
	<p>به نظرم برای ارتقاء عضو هیئت علمی شاغل در مؤسسات فناورانه و صنعتی در ماده آموزشی باید ارائه کارگاه های آموزشی برای صنعت (چون بهترین روشی است که صنعت می تواند توانایی هیئت علمی را ببیند)، شرکت در کلاس های افزایش توانایی های تخصصی (نشان دهنده اهمیت متقاضی به توسعه فردی)، تدریس در پژوهشگاه و خارج از پژوهشگاه در موضوعات مرتبط، شرکت در دوره پسادکتری و یا فرصت مطالعاتی، استاد راهنما و یا مشاور در تزیهای دانشگاه های داخل و خارج از کشور مدنظر قرار گیرند.</p> <p>به نظرم برای ارتقاء عضو هیئت علمی شاغل در مؤسسات فناورانه و صنعتی در ماده پژوهشی اخذ گزنت های پژوهشی و صنعتی، ثبت اختراعات، تألیف به زبان انگلیسی، ارائه ایده های کاربردی برای افزایش کیفیت پژوهشگاه، ارائه مقالات علمی - ترویجی واقعی (نه مقالات درجه سه خود)، ارائه مقاله به مجلات و روزنامه ها و مصاحبه با تلویزیون و رادیو و وبلاگ، تویتر یا اصولاً ترویج موضوع تخصصی خود در رسانه های جمعی، تعداد طرح های تجاری شده، ارائه نظریه و راهکارهای کلان در اداره دانشگاه ها، پژوهشگاه ها و آموزش عالی و موارد بسیار دیگر باید مدنظر قرار گیرند. به نظرم برای ارتقاء عضو هیئت علمی شاغل در مؤسسات فناورانه و صنعتی در ماده اجرایی عضویت در انجمن ها و هیئت تحریریه ها باید بر اساس خروجی انجام داده شده باشد و نه صرف ثبت نام و حضور، حضور در نمایشگاه های تخصصی، حضور در غرفه تخصصی که پژوهشگاه برگزار می کند نیز باید مدنظر قرار گیرد.</p> <p>به نظرم برای جبران خدمات عضو هیئت علمی شاغل در مؤسسات فناورانه و صنعتی نظام پاداش ها و گزنت ها باید شفاف باشد، یعنی همه اعضا بتوانند ببینند (اکنون مخفی است!)، پاداش ها بر اساس</p>	<p>(ارتقاء)</p> <p>۹. ارائه کارگاه های آموزشی برای صنعت به عنوان امتیاز آموزشی          ۱۰. شرکت در کلاس های افزایش توانایی های تخصصی به عنوان امتیاز آموزشی          ۱۱. تدریس در پژوهشگاه و خارج از پژوهشگاه به عنوان امتیاز آموزشی          ۱۲. شرکت در دوره پسادکتری و یا فرصت مطالعاتی به عنوان امتیاز آموزشی          ۱۳. استاد راهنما و یا مشاور در تزیهای دانشگاهی به عنوان امتیاز آموزشی          ۱۴. تألیف کتاب یا مقاله به زبان انگلیسی به عنوان امتیاز پژوهشی          ۱۵. ارائه مقالات علمی ترویجی به عنوان امتیاز پژوهشی          ۱۶. ارائه مقاله به مجلات و روزنامه ها به عنوان امتیاز پژوهشی          ۱۷. مصاحبه با تلویزیون و رادیو و وبلاگ به عنوان امتیاز پژوهشی          ۱۸. ارائه نظریه و راهکارهای کلان در اداره دانشگاه و پژوهشگاه به عنوان امتیاز پژوهشی          ۱۹. پژوهش های کاربردی به عنوان امتیاز پژوهشی          ۲۰. طرح های پژوهشی به عنوان امتیاز پژوهشی          ۲۱. اخذ گزنت های پژوهشی و صنعتی به عنوان امتیاز پژوهشی          ۲۲. ثبت اختراعات به عنوان امتیاز پژوهشی          ۲۳. چاپ کتاب به عنوان امتیاز پژوهشی</p>

کدهای باز استخراج شده	پاسخ های مشارکت کنندگان	شماره مشارکت کننده
<p>۲۴. عضویت در انجمن ها و هیئت تحریریه ها باید بر اساس عملکرد به عنوان امتیاز پژوهشی</p> <p>۲۵. حضور در نمایشگاه های تخصصی به عنوان امتیاز پژوهشی</p> <p>۲۶. حضور در غرفه تخصصی که پژوهشگاه ها به عنوان امتیاز پژوهشی</p>	<p>تورم باید محاسبه شود (مثلاً پاداش داوری مجله علمی - ترویجی ما هنوز ۱۸۰۰۰ تومان است!).</p>	
<p>(جبران خدمات)</p> <p>۲۷. تخصیص پاداش ها بر اساس تورم به عنوان جبران خدمت</p> <p>۲۸. پرداخت هزینه ایاب و ذهاب به عنوان جبران خدمت</p>		
<p>(جذب)</p> <p>۱. برخورداری از کارنامه تحصیلی خوب برای متقاضی جذب</p> <p>۲. توانایی نگارش طرح نامه برای متقاضی جذب</p> <p>۳. تسلط به یک زبان بین المللی برای متقاضی جذب</p> <p>۴. مقالات منتشر شده در مجلات معتبر بین المللی برای متقاضی جذب</p> <p>۵. سوابق همکاری با صنعت برای متقاضی جذب</p> <p>۶. سوابق ثبت اختراع برای متقاضی جذب</p>	<p>به نظرم یک متقاضی جذب در مؤسسات فناورانه و صنعتی اگر برای توسعه مرزهای دانش و خلق فناوری های نوین جذب می شود باید علاوه بر داشتن کارنامه تحصیلی خوب، بایستی از توانایی نگارش طرح نامه، تسلط به یک زبان بین المللی، مقالات منتشر شده در مجلات معتبر بین المللی، سوابق همکاری با صنعت و ثبت اختراع، برخوردار باشد.</p> <p>به نظرم برای ارتقاء عضو هیئت علمی شاغل در مؤسسات فناورانه و صنعتی در ماده آموزشی باید تدریس در دانشگاه یا کارگاه تخصصی، تدوین درس نامه به زبان انگلیسی مدنظر قرار گیرند. به</p>	<p>ش ۳۰</p>
<p>(ارتقاء)</p> <p>۷. تدریس در دانشگاه یا کارگاه تخصصی به عنوان امتیاز آموزشی</p> <p>۸. تدوین درس نامه به زبان انگلیسی به عنوان امتیاز آموزشی</p> <p>۹. امتیاز ویژه پژوهشی به مقالات پژوهشی چاپ شده در نشریات معتبر بین المللی با ضریب تأثیر بالا</p> <p>۱۰. پژوهش های کاربردی به عنوان امتیاز پژوهشی</p> <p>۱۱. طرح های پژوهشی به عنوان امتیاز پژوهشی</p>	<p>نظرم برای ارتقاء عضو هیئت علمی شاغل در مؤسسات فناورانه و صنعتی در ماده آموزشی باید به مقالات پژوهشی چاپ شده در نشریات معتبر بین المللی با ضریب تأثیر بالا امتیاز ویژه داده شود، همچنین پژوهش های کاربردی، طرح های پژوهشی، اخذ گزنت های پژوهشی و صنعتی، ثبت اختراعات باید مدنظر قرار گیرند. به نظرم برای ارتقاء عضو هیئت علمی شاغل در مؤسسات فناورانه و صنعتی در ماده اجرایی حضور در مؤسسه، عضویت فعال در انجمن های علمی، عضویت در هیئت تحریریه مجلات بین المللی، برگزاری همایش ها، نمایشگاه ها و کارگاه ها باید مورد توجه باشد.</p>	

شماره مشارکت کننده	پاسخ های مشارکت کنندگان	کدهای باز استخراج شده
	<p>به نظرم برای جبران خدمات عضو هیئت علمی شاغل در مؤسسات فناورانه و صنعتی منطقی ترین نوع پرداخت این است که وابسته به خروجی های سالیانه افراد باشد. مسائل رفاهی برخی از ویژگی های یک مؤسسه است که استاندارد آن مؤسسه را نشان می دهد و فضای مثبت کار، دلگرمی کارکنان و آسایش فکری محققین را رقم می زند. در این مسائل نباید تفاوتی بین افراد قائل شد مگر سقف تنبیهی در نظر گرفته شود؛ یعنی برخی ها آن قدر خروجی کم دارند که عملاً فقط وجود آن ها برای مؤسسه بار مالی دارد و لا غیر، در مجموع اعطای گزنت های تشویقی و پژوهشی بر اساس عملکرد افراد، پاداش ویژه به مقالات منتشر شده در مجلات با ضریب تأثیر بالا و پاداش ثبت اختراع، اعطای بن خرید تجهیزات پژوهشی باید مدنظر قرار گیرند.</p>	<p>۱۲. اخذ گزنت های پژوهشی و صنعتی به عنوان امتیاز پژوهشی            ۱۳. ثبت اختراعات به عنوان امتیاز پژوهشی            ۱۴. حضور در مؤسسه به عنوان امتیاز اجرایی            ۱۵. عضویت فعال در انجمن های علمی به عنوان امتیاز اجرایی            ۱۶. عضویت در هیئت تحریریه مجلات بین المللی به عنوان امتیاز اجرایی            ۱۷. برگزاری همایش ها، نمایشگاه ها و کارگاه ها به عنوان امتیاز اجرایی</p> <p><b>(جبران خدمات)</b></p> <p>۱۸. تشویق بر اساس عملکرد به عنوان جبران خدمت            ۱۹. عطا ی گزنت های تشویقی بر اساس عملکرد افراد به عنوان جبران خدمت            ۲۰. اعطای گزنت پژوهشی بر اساس عملکرد افراد به عنوان جبران خدمت            ۲۱. پاداش ویژه به مقالات منتشر شده در مجلات با ضریب تأثیر بالا به عنوان جبران خدمت            ۲۲. پاداش ثبت اختراع به عنوان جبران خدمت            ۲۳. اعطای بن خرید تجهیزات پژوهشی به عنوان جبران خدمت</p>
ش ۳۱	<p>به نظرم یک متقاضی جذب در مؤسسات فناورانه و صنعتی باید از توانایی انجام طرح های پژوهشی کاربردی باقابلیت تجاری سازی، تجربه لازم در زمینه تجاری سازی فناوری با تأیید مراجع ذی صلاح، آشنایی نسبت به مسائل حوزه تخصصی، دستیابی و فروش دانش فنی با تأیید مراجع ذی صلاح، مقالات منتشر شده در مجلات معتبر بین المللی برخوردار باشد.</p> <p>به نظرم برای ارتقاء عضو هیئت علمی شاغل در مؤسسات فناورانه و صنعتی در ماده آموزشی حداقل ۲۰ امتیاز لحاظ شود، ولی وتویی و اجباری و این امتیاز به تدریس در دانشگاه ها یا پژوهشگاه ها، راهنمایی و مشاوره دانشجو، تدریس در کارگاه ها و دوره های</p>	<p><b>(جذب)</b></p> <p>۱. توانایی انجام طرح های پژوهشی باقابلیت تجاری سازی برای متقاضی جذب            ۲. تجربه لازم در زمینه تجاری سازی فناوری برای متقاضی جذب            ۳. آشنایی نسبت به حوزه تخصصی برای متقاضی جذب            ۴. توانایی دستیابی و فروش دانش فنی برای متقاضی جذب            ۵. مقالات منتشر شده در مجلات معتبر بین المللی برای متقاضی جذب</p>

شماره مشارکت کننده	پاسخ های مشارکت کنندگان	کدهای باز استخراج شده
	<p><u>تخصصی و تدوین درس نامه های پژوهشی تعلق بگیرد. به نظرم برای ارتقاء عضو هیئت علمی شاغل در مؤسسات فناورانه و صنعتی در ماده پژوهشی مقالات منتشر شده در مجلات معتبر با ضریب تأثیر بالا (وزن بیشتر)، پژوهش های کاربردی (وزن بیشتر)، طرح های پژوهشی، اخذ گرنت های پژوهشی و صنعتی، ثبت اختراعات (وزن بیشتر) و چاپ کتاب باید مدنظر قرار گیرند؛ ولی بند داشتن پژوهش های برون سازمانی و تویی نباشد، زیرا در اختیار عضو هیئت علمی نیست. به نظرم برای ارتقاء عضو هیئت علمی شاغل در مؤسسات فناورانه و صنعتی در ماده اجرایی حضور در مؤسسه، عضویت و فعالیت در جوامع علمی، عضویت در هیئت تحریریه مجلات معتبر خارجی، برگزاری همایش ها، نمایشگاه ها و کارگاه ها باید مدنظر قرار گیرند.</u></p> <p>به نظرم برای جبران خدمات عضو هیئت علمی شاغل در مؤسسات فناورانه و صنعتی باید <u>حق التحقیق بر اساس میزان عملکرد و میزان مشارکت افراد در پروژه ها پرداخت گردد. ضمن اینکه بخشی از عواید تجاری سازی بایستی بین مجریان و همکاران تقسیم گردد. پاداش باید بر اساس عملکرد پژوهشی صورت گیرد و برای ثبت اختراع و تجاری سازی پاداش ویژه ای در نظر گرفته شود. علاوه بر این توجه به مواردی از قبیل هزینه ایاب و ذهاب، بیمه باکیفیت، کارت های هدیه مناسبی و کمک هزینه مسکن و فراهم کردن امکانات اقامتی در یک و یا دو شهر توریستی نیز باید مدنظر قرار گیرند.</u></p>	<p><b>(ارتقاء)</b></p> <p>۵. تدریس در دانشگاه ها یا پژوهشگاه ها به عنوان امتیاز آموزشی</p> <p>۶. راهنمایی و مشاوره دانشجو به عنوان امتیاز آموزشی</p> <p>۷. تدریس در کارگاه ها و دوره های تخصصی به عنوان امتیاز آموزشی</p> <p>۸. تدوین درس نامه های پژوهشی به عنوان امتیاز آموزشی</p> <p>۹. وزن بیشتر برای مقالات منتشر شده در مجلات معتبر با ضریب تأثیر بالا به عنوان امتیاز پژوهشی</p> <p>۱۰. وزن بیشتر برای پژوهش های کاربردی به عنوان امتیاز پژوهشی</p> <p>۱۱. طرح های پژوهشی به عنوان امتیاز پژوهشی</p> <p>۱۲. اخذ گرنت های پژوهشی و صنعتی به عنوان امتیاز پژوهشی</p> <p>۱۳. وزن بیشتر برای ثبت اختراعات به عنوان امتیاز پژوهشی</p> <p>۱۴. چاپ کتاب به عنوان امتیاز پژوهشی</p> <p>۱۵. حضور در مؤسسه به عنوان امتیاز اجرایی</p> <p>۱۶. عضویت و فعالیت در جوامع علمی به عنوان امتیاز اجرایی</p> <p>۱۷. عضویت در هیئت تحریریه مجلات معتبر خارجی به عنوان امتیاز اجرایی</p> <p>۱۸. برگزاری همایش ها، نمایشگاه ها و کارگاه ها به عنوان امتیاز اجرایی</p>

شماره مشارکت کننده	پاسخ های مشارکت کنندگان	کدهای باز استخراج شده
		<p><b>(جبران خدمات)</b></p> <p>۱۹. پرداخت حق تحقیق بر اساس عملکرد به عنوان جبران خدمت</p> <p>۲۰. پرداخت پاداش برای تجاری سازی به عنوان جبران خدمت</p> <p>۲۱. پرداخت پاداش برای ثبت اختراع به عنوان جبران خدمت</p> <p>۲۲. پرداخت هزینه ایاب و ذهاب به عنوان جبران خدمت</p> <p>۲۳. پرداخت بیمه به عنوان جبران خدمت</p> <p>۲۴. اعطای کارت های هدیه مناسبتی به عنوان جبران خدمت</p> <p>۲۵. پرداخت هزینه مسکن به عنوان جبران خدمت</p> <p>۲۶. ایجاد امکانات اقامتی در یک و یا دو شهر توریستی به عنوان جبران خدمت</p>
ش ۳۳	<p>به نظرم یک متقاضی جذب در مؤسسات فناورانه و صنعتی باید از تجربه کاری در صنعت برخوردار بوده و به نیازها و مسائل صنعت نیز آشنا باشد، توانمندی تنظیم طرح نامه، تسلط به زبان انگلیسی، انجام کار گروهی، تجربه ثبت اختراع یا تجاری سازی فناوری در محیط های علمی یا صنعتی، برخورداری از سوابق فناورانه و صنعتی را نیز داشته باشد.</p> <p>به نظرم برای ارتقاء عضو هیئت علمی شاغل در مؤسسات فناورانه و صنعتی در ماده آموزشی قابلیت تدریس شفاف و باکیفیت باید مدنظر قرار گیرد، همچنین تدریس در کارگاه ها یا دوره های آموزشی نیز باید لحاظ گردد. به نظرم برای ارتقاء عضو هیئت علمی شاغل در مؤسسات فناورانه و صنعتی در ماده پژوهشی مقالات پژوهشی و مروری، پژوهش های کاربردی، طرح های پژوهشی، اخذ گزنت های پژوهشی و صنعتی، ثبت اختراعات (با امتیاز ویژه)، تجاری سازی فناوری (با امتیاز ویژه)، چاپ کتاب باید در اولویت باشند. به نظرم برای ارتقاء عضو هیئت علمی شاغل در مؤسسات فناورانه و صنعتی در ماده اجرایی حضور در مؤسسه، عضویت در انجمن های علمی - تخصصی، عضویت در هیئت تحریریه مجلات معتبر داخلی و</p>	<p><b>(جذب)</b></p> <p>۱. تجربه کاری در صنعت برای متقاضی جذب</p> <p>۲. توانمندی تنظیم طرح نامه برای متقاضی جذب</p> <p>۳. تسلط به زبان انگلیسی برای متقاضی جذب</p> <p>۴. انجام کار گروهی برای متقاضی جذب</p> <p>۵. تجربه ثبت اختراع برای متقاضی جذب</p> <p>۶. تجربه تجاری سازی فناوری برای متقاضی جذب</p> <p>۷. برخورداری از سوابق فناورانه و صنعتی برای متقاضی جذب</p> <p><b>(ارتقاء)</b></p> <p>۸. قابلیت تدریس شفاف و باکیفیت به عنوان امتیاز آموزشی</p> <p>۹. تدریس در کارگاه ها یا دوره های آموزشی به عنوان امتیاز آموزشی</p> <p>۱۰. مقالات پژوهشی و مروری به عنوان امتیاز پژوهشی</p> <p>۱۱. پژوهش های کاربردی به عنوان امتیاز پژوهشی</p> <p>۱۲. طرح های پژوهشی به عنوان امتیاز پژوهشی</p>

شماره مشارکت کننده	پاسخ های مشارکت کنندگان	کدهای باز استخراج شده
	<p>بخصوص بین المللی، برگزاری همایش ها، نمایشگاه ها و کارگاه های تخصصی باید در اولویت باشند.</p> <p>با توجه به تجربه کاری ده ساله در صنعت و با توجه به حقوق پایین اعضای هیئت علمی، برای جبران خدمات عضو هیئت علمی شاغل در مؤسسات فناورانه و صنعتی، باید حقوق مکفی در نظر گرفته شود و همچنین گزینت های تشویقی، پاداش مقالات، پاداش اختراعات، پاداش بر اساس عملکرد و پرداخت هزینه ایاب و ذهاب، تخصیص بیمه و کارت های هدیه مناسبی نیز مدنظر قرار گیرند.</p>	<p>۱۳. اخذ گزینت های پژوهشی و صنعتی به عنوان امتیاز پژوهشی</p> <p>۱۴. ثبت اختراعات به عنوان امتیاز پژوهشی ویژه</p> <p>۱۵. تجاری سازی فناوری به عنوان امتیاز پژوهشی ویژه</p> <p>۱۵. چاپ کتاب به عنوان امتیاز پژوهشی</p> <p>۱۶. حضور در مؤسسه به عنوان امتیاز اجرایی</p> <p>۱۷. عضویت در انجمن های علمی - تخصصی به عنوان امتیاز اجرایی</p> <p>۱۸. عضویت در هیئت تحریریه معتبر داخلی و بخصوص بین المللی به عنوان امتیاز اجرایی</p> <p>۱۹. برگزاری همایش ها، نمایشگاه ها، کارگاه ها به عنوان امتیاز اجرایی</p>
		<p>(جبران خدمات)</p> <p>۲۰. حقوق کافی به عنوان جبران خدمت</p> <p>۲۱. گزینت های تشویقی به عنوان جبران خدمت</p> <p>۲۲. پاداش مقالات به عنوان جبران خدمت</p> <p>۲۳. پاداش اختراعات به عنوان جبران خدمت</p> <p>۲۴. پاداش بر اساس عملکرد به عنوان جبران خدمت</p> <p>۲۵. ایاب و ذهاب به عنوان جبران خدمت</p> <p>۲۶. پرداخت بیمه به عنوان جبران خدمت</p> <p>۲۷. کارت های هدیه مناسبی به عنوان جبران خدمت</p>

بر اساس یافته های حاصل از تحلیل محتوای قیاسی پرسشنامه باز پاسخ (جدول ۵)، از ۱۶۱ کد استخراج شده از پاسخ مشارکت کنندگان در پژوهش پیرامون الگوی جذب، ارتقاء و جبران خدمات اعضای هیئت علمی در مؤسسات پژوهشی فناورانه و صنعتی، ۴۸ کد به شاخص های جذب، ۷۰ کد به شاخص های ارتقاء و ۴۱ کد به شاخص های جبران خدمت اعضای هیئت علمی در مؤسسات پژوهشی فناورانه و صنعتی اختصاص داشت. در مجموع، این تعداد کد در هشت مقوله فرعی شامل: توانمندی علمی - پژوهشی، توانمندی فناوری، ماده آموزشی، ماده پژوهشی، ماده اجرایی، پرداخت - ها، جوایز و پاداش و مزایا و رفاهیات و همچنین سه مقوله اصلی شامل: شاخص های جذب،



فصل سوم: طراحی الگوی جذب، ارتقاء و جبران خدمت اعضای هیئت علمی مؤسسات پژوهشی بر اساس چارچوب مأموریت گرای

شاخص‌های ارتقاء و شاخص‌های جبران خدمت دسته‌بندی شدند (جدول ۶). در ادامه به توصیف هر کدام از آن‌ها پرداخته‌ایم.

### شاخص‌های جذب

شاخص‌های جذب در مؤسسات پژوهشی فناورانه و صنعتی شامل توانمندی علمی- پژوهشی و توانمندی فناوری می‌باشد، که در ادامه به توصیف آن پرداخته‌ایم.

#### توانمندی علمی- پژوهشی

شرکت‌کنندگان در پژوهش بر این باورند که یک متقاضی جذب در مؤسسات پژوهشی فناورانه و صنعتی می‌بایست از توانمندی‌ها و ویژگی‌هایی از قبیل توانمندی تنظیم طرح‌نامه فناورانه و صنعتی، توانمندی انجام پژوهش‌های کاربردی، تسلط به یک زبان بین‌المللی، توانایی انجام کارگروهی، توانایی اجرای طرح‌های پژوهشی و صنعتی و انتشار مقاله در مجلات معتبر بین‌المللی برخوردار باشد. در این خصوص شرکت‌کننده شماره ۸ معتقد بود: « به نظرم یک متقاضی جذب در مؤسسه ما باید از توانایی تدوین و تنظیم طرح‌نامه پژوهشی و هدایت گروه تحقیقاتی، توانایی تحقیق متناسب با مزیت‌های نسبی کشور مثل تبدیل مواد شیمیایی، انرژی خورشیدی، تصفیه و مدیریت آب، رفع آلودگی هوا، برخوردار باشد.»

#### توانمندی فناوری

شرکت‌کنندگان در پژوهش بر این باورند که یک متقاضی جذب در مؤسسات پژوهشی فناورانه و صنعتی می‌بایست از توانمندی‌های فناورانه‌ای از قبیل سوابق تجاری‌سازی طرح‌های فناور، داشتن ثبت اختراع با تأیید مراجع ذی‌ربط و تجربه کار در حوزه صنعت برخوردار باشد. در این خصوص شرکت‌کننده شماره ۱۹ معتقد بود: « به نظرم یک متقاضی جذب در مؤسسه ما باید از سوابق ارتباط با جامعه و صنعت و گذراندن حداقل یک دوره سه ماهه در یک صنعت بعد از مقطع دکترا، و همچنین سوابق تجاری‌سازی فناوری برخوردار باشد.»

### شاخص‌های ارتقاء

شاخص‌های ارتقاء در مؤسسات پژوهشی فناورانه و صنعتی شامل ماده‌های آموزشی، پژوهشی و اجرایی می‌باشد، که در ادامه به توصیف آن پرداخته‌ایم.

فصل سوم: طراحی الگوی جذب، ارتقاء و جبران خدمت اعضای هیئت علمی مؤسسات پژوهشی بر اساس چارچوب مأموریت گرای

### ماده آموزشی

شرکت کنندگان در پژوهش بر این باورند که در ماده آموزشی برای تبدیل وضعیت یک عضو هیئت علمی در مؤسسات پژوهشی فناورانه و صنعتی می بایست تدریس در دانشگاه یا پژوهشگاه، تدوین درسنامه پژوهشی و تدریس در دوره ها یا کارگاه های تخصصی به عنوان امتیاز آموزشی لحاظ گردد. در این خصوص شرکت کننده شماره ۲۷ معتقد بود: « به نظرم برای ارتقاء عضو هیئت علمی شاغل در مؤسسه ما، تدریس در کارگاه ها یا نشست ها یا دوره های کوتاه مدت باید به عنوان امتیازات آموزشی در نظر گرفته شوند.»

### ماده پژوهشی

شرکت کنندگان در پژوهش بر این باورند که در ماده پژوهشی برای تبدیل وضعیت یک عضو هیئت علمی در مؤسسات پژوهشی فناورانه و صنعتی می بایست انتشار مقالات در مجلات داخلی و خارجی، امتیاز ویژه برای ثبت اختراع با تأیید مراجع ذی ربط، طرح های پژوهشی، تألیف و ترجمه کتاب، همکاری در پروژه های صنعتی ملی و بین المللی، امتیاز ویژه برای تجاری سازی دستاوردهای فناورانه با تأیید مراجع ذی ربط، اخذ گزنت های پژوهشی و صنعتی، امتیاز ویژه برای پژوهش های کاربردی اثرگذار و هدایت و راهنمایی دانشجویان تحصیلات تکمیلی و پسادکتری، به عنوان امتیاز پژوهشی لحاظ گردد. در این خصوص شرکت کننده شماره ۲۲ معتقد بود: «به نظرم برای ارتقاء عضو هیئت علمی شاغل در مؤسسه ما، در ماده پژوهشی مقالات پژوهشی منتشر شده در مجلات داخلی و خارجی و اخذ گزنت های پژوهشی و صنعتی بسیار مهم هستند.»

### ماده اجرایی

شرکت کنندگان در پژوهش بر این باورند که در ماده اجرایی برای تبدیل وضعیت یک عضو هیئت علمی در مؤسسات پژوهشی فناورانه و صنعتی می بایست حضور کافی در مؤسسه، فعالیت مستمر در انجمن ها و مجامع علمی-تخصصی، عضویت و فعالیت مستمر در هیئت تحریریه مجلات معتبر داخلی و خارجی، برگزاری همایش ها، نمایشگاه ها و کارگاه های تخصصی به عنوان امتیاز اجرایی لحاظ گردد. در این خصوص شرکت کننده شماره ۲۳ معتقد بود: « به نظرم برای ارتقاء عضو هیئت علمی شاغل در مؤسسه ما در ماده اجرایی حضور در مؤسسه، برگزاری کارگاه های تخصصی، انجام و اجرای موفقیت آمیز طرح های فناور دآوری شده باید مدنظر قرار گیرند.»

### شاخص های جبران خدمات

فصل سوم: طراحی الگوی جذب، ارتقاء و جبران خدمت اعضای هیئت علمی مؤسسات پژوهشی بر اساس چارچوب مأموریت گرای

شاخص‌های جبران خدمت در مؤسسات پژوهشی فناورانه و صنعتی شامل پرداخت ها، جوایز و پاداش‌ها و مزایا و رفاهیات می‌باشد، که در ادامه به توصیف آن پرداخته‌ایم.

### پرداخت‌ها

شرکت‌کنندگان در پژوهش بر این باورند که پرداخت‌ها به‌عنوان شاخصی برای جبران خدمات یک عضو هیئت علمی در مؤسسات پژوهشی فناورانه و صنعتی می‌بایست مواردی از قبیل پرداخت حقوق کافی و پرداخت حق‌التحقیق براساس عملکرد پژوهشی و اعطای پایه تشویقی براساس عملکرد پژوهشی لحاظ گردد. در این خصوص شرکت‌کننده شماره ۳۱ معتقد بود: « به نظرم برای جبران خدمات عضو هیئت علمی شاغل در مؤسسه ما، باید حق‌التحقیق بر اساس میزان عملکرد و میزان مشارکت افراد در پروژه‌ها پرداخت گردد.»

### جوایز و پاداش‌ها

شرکت‌کنندگان در پژوهش بر این باورند که در جوایز و پاداش‌ها به‌عنوان شاخصی برای جبران خدمات یک عضو هیئت علمی در مؤسسات پژوهشی فناورانه و صنعتی می‌بایست مواردی از قبیل اعطای گزینش‌های پژوهشی براساس عملکرد پژوهشی، اعطای پاداش به مقالات معتبر داخلی و خارجی، اعطای پاداش برای ثبت اختراع با تأیید مراجع ذی‌ربط و اعطای پاداش برای تجاری‌سازی طرح‌های فناور لحاظ گردد. در این خصوص شرکت‌کننده شماره ۲۶ معتقد بود: « به نظرم برای جبران خدمات عضو هیئت علمی شاغل در مؤسسه ما، گزینش پژوهشی و مشوق‌های حقوقی، پاداش مقالات، پاداش اختراعات، پاداش بر اساس عملکرد باید مدنظر باشد.»

### مزایا و رفاهیات

شرکت‌کنندگان در پژوهش بر این باورند که در مزایا و رفاهیات به‌عنوان شاخصی برای جبران خدمات یک عضو هیئت علمی در مؤسسات پژوهشی فناورانه و صنعتی می‌بایست مواردی از قبیل پرداخت هزینه ایاب و ذهاب براساس بُعد مسافت، تخصیص بیمه با کیفیت و معتبر، اعطای کارت‌های هدیه مناسبی و پرداخت کمک هزینه مسکن لحاظ گردد. در این خصوص شرکت‌کننده شماره ۳۰ معتقد بود: « به نظرم برای جبران خدمات عضو هیئت علمی شاغل در مؤسسه ما، اعطای بن خرید تجهیزات پژوهشی باید مدنظر قرار گیرد.»

فصل سوم: طراحی الگوی جذب، ارتقاء و جبران خدمت اعضای هیئت علمی مؤسسات پژوهشی بر اساس چارچوب مأموریت گرای

جدول ۳-۶- کدهای باز، مقوله‌های فرعی و اصلی مربوط به الگوی جذب، ارتقاء و جبران خدمات اعضای هیئت علمی در مؤسسات پژوهشی فناورانه و صنعتی

پدیده اصلی	مقوله‌های اصلی	مقوله‌های فرعی	زیر مقوله‌ها	شماره شرکت کننده	فراوانی هر کد	جمع فراوانی
الگوی جذب، ارتقاء و جبران خدمت اعضای هیئت علمی مؤسسات فناورانه و صنعتی	شاخص‌های جذب هیئت علمی	توانمندی علمی-پژوهشی	توانمندی تدوین طرح نامه فناورانه و صنعتی	ش ۸/ش ۱۹/ش ۲۲ ش ۲۳/ش ۲۶/ش ۲۷ ش ۳۰/ش ۳۳	۸	۴۸
			توانمندی انجام پژوهش‌های کاربردی	ش ۸/ش ۱۹/ش ۲۲ ش ۲۳/ش ۲۶/ش ۲۷	۶	
			تسلط به یک‌زبان بین‌المللی	ش ۱۹/ش ۲۳/ش ۲۶ ش ۲۸/ش ۳۰/ش ۳۳	۶	
			توانایی انجام کارگروهی	ش ۸/ش ۱۹/ش ۲۲ ش ۲۳/ش ۲۶/ش ۲۷ ش ۲۸/ش ۳۳	۸	
			انتشار مقاله در مجلات معتبر بین‌المللی	ش ۱۹/ش ۲۳/ش ۳۰ ش ۳۱	۴	
			توانایی اجرای طرح‌های پژوهشی و صنعتی	ش ۲۶/ش ۲۷/ش ۲۸ ش ۳۱	۴	
		توانمندی فناوری	سوابق تجاری‌سازی طرح‌های فناورانه	ش ۱۹/ش ۲۳/ش ۳۳	۳	
			داشتن ثبت اختراع با تأیید مراجع ذی‌ربط	ش ۳۰/ش ۳۳	۲	
			تجربه کار در حوزه صنعت	ش ۱۹/ش ۲۲/ش ۲۶ ش ۲۷/ش ۲۸/ش ۳۰ ش ۳۳	۷	
			تدریس در دانشگاه یا پژوهشگاه	ش ۲۸/ش ۳۰/ش ۳۱ ش ۳۳	۴	
شاخص‌های ارتقاء هیئت علمی	ماده آموزشی	تدوین درس‌نامه پژوهشی	ش ۸/ش ۳۰/ش ۳۱	۳		
		تدریس در دوره‌ها یا کارگاه‌های تخصصی	ش ۱۹/ش ۲۶/ش ۲۷ ش ۲۸/ش ۳۳	۵		
		انتشار مقالات در مجلات معتبر داخلی و بین‌المللی	ش ۸/ش ۱۹/ش ۲۲ ش ۲۳/ش ۲۶/ش ۲۷ ش ۲۸/ش ۳۰/ش ۳۱ ش ۳۳	۱۰		
	ماده پژوهشی					

فصل سوم: طراحی الگوی جذب، ارتقاء و جبران خدمت اعضای هیئت علمی مؤسسات پژوهشی بر اساس چارچوب مأموریت گرای

پدیده اصلی	مقوله های اصلی	مقوله های فرعی	زیر مقوله ها	شماره شرکت کننده	فراوانی هر کد	جمع فراوانی
			امتیاز ویژه برای ثبت اختراع با تأیید مراجع ذی ربط	ش ۱۹/ش ۲۳/ش ۲۶/ ش ۲۷/ش ۲۸/ش ۳۰/ ش ۳۱/ش ۳۳	۸	
			امتیاز ویژه برای تجاری سازی دستاوردهای فناورانه با تأیید مراجع ذی ربط	ش ۲۷/ش ۳۳	۲	
			هدایت و راهنمایی دانشجویان تحصیلات تکمیلی و پسادکتری	ش ۲۶/ش ۲۸	۲	
			امتیاز ویژه برای پژوهش های کاربردی اثرگذار	ش ۱۹/ش ۲۳/ش ۲۶/ ش ۲۷/ش ۲۸/ش ۳۰/ ش ۳۱/ش ۳۳	۸	
			تألیف و ترجمه کتاب	ش ۲۳/ش ۲۶/ش ۲۷/ ش ۲۸/ش ۳۱/ش ۳۳	۶	
			طرح های پژوهشی	ش ۲۳/ش ۳۰/ش ۳۱/ ش ۳۳	۴	
			اخذ گرنت های صنعتی و پژوهشی	ش ۱۹/ش ۲۲/ش ۲۳/ ش ۲۶/ش ۲۷/ش ۲۸/ ش ۳۰/ش ۳۳	۸	
			حضور کافی در مؤسسه	ش ۲۳/ش ۳۰/ش ۳۱/ ش ۳۳	۴	
			فعالیت مستمر در انجمن ها و مجامع علمی - تخصصی	ش ۲۸/ش ۳۰/ش ۳۱/ ش ۳۳	۴	
			عضویت و فعالیت مستمر در هیئت تحریریه مجلات معتبر داخلی و بین المللی	ش ۳۰/ش ۳۱/ش ۳۳	۳	
	شناختن جبران خدمت	پروازها	پرداخت حقوق کافی	ش ۱۹/ش ۳۳	۲	۴۱
			پرداخت حق التحقیق بر اساس عملکرد پژوهشی	ش ۱۹/ش ۲۲/ش ۲۶/ ش ۳۱	۴	
			اعطای گرنت های پژوهشی بر اساس عملکرد پژوهشی	ش ۸/ش ۲۲/ش ۲۳/ش ۲۶/ ش ۲۷/ش ۳۰/ش ۳۳	۷	

پدیده اصلی	مقوله های اصلی	مقوله های فرعی	زیر مقوله ها	شماره شرکت کننده	فراوانی هر کد	جمع فراوانی
		مزایا و رفاهیات	اعطای پاداش به مقالات داخلی و خارجی منتشر شده	ش ۲۲/ش ۲۶/ش ۲۷/ش ۳۳	۵	
			اعطای پاداش برای ثبت اختراع با تأیید مراجع ذی ربط	ش ۲۶/ش ۲۷/ش ۲۸/ش ۳۱	۴	
			اعطای پاداش برای تجاری سازی طرح فناور	ش ۱۹/ش ۳۱	۲	
			پرداخت هزینه ایاب و ذهاب براساس بُعد مسافت	ش ۲۶/ش ۲۷/ش ۲۸/ش ۳۱	۵	
			تخصیص بیمه باکیفیت و معتبر	ش ۸/ش ۲۶/ش ۲۷/ش ۳۳	۵	
			اعطای کارت های هدیه مناسبتی	ش ۲۶/ش ۲۷/ش ۳۱/ش ۳۳	۴	
			پرداخت کمک هزینه مسکن	ش ۲۲/ش ۲۳/ش ۳۱	۳	

### ۳. یافته های سؤال سوم پژوهش: الگوی جذب، ارتقاء و جبران خدمات اعضای هیئت علمی

در مؤسسات پژوهشی مسئله محور باید از چه ویژگی ها یا شاخص هایی برخوردار باشد؟ برای پاسخ به سؤال فوق، پژوهشگران از روش پیمایش کیفی از نوع قیاسی استفاده کردند. بدین صورت که از اعضای هیئت علمی مشمول این پژوهش، سه سؤال کلی بر اساس ابعاد از قبل مشخص شده (جذب، ارتقاء (آموزشی، پژوهشی، اجرایی) و جبران خدمت) پرسیدند. لازم به ذکر است که با توجه به اینکه ماده فرهنگی در آیین نامه ارتقاء اعضای هیئت علمی آموزشی و پژوهشی تقریباً یکسان بوده و مفاد و بندهای آن توسط مراجع ذیصلاح تعیین و تدوین می شود، لذا در این فاز از پژوهش، شاخص های این ماده مورد پرسش قرار نگرفته است. پس از انجام فرایند گردآوری داده ها، پژوهشگران در آغاز برای طبقه بندی و دسته بندی اقدام به کدگذاری پاسخ هریک از مشارکت کنندگان در پژوهش کردند که در جدول (۳-۷) مفاهیم استخراج شده از پاسخ هریک از مشارکت کنندگان نشان داده شده است.

جدول ۳-۷- مفاهیم استخراج یافته در تحلیل محتوای پاسخ مشارکت کنندگان

کدهای باز استخراج شده	پاسخ های مشارکت کنندگان	شماره مشارکت کننده
<p>(جذب)</p> <p>۱. توانایی شناسایی مسائل و نیازهای کشور در راستای مأموریت مؤسسه برای متقاضی جذب</p> <p>۲. توانایی تحقیق و پژوهش برای متقاضی جذب</p> <p>۳. چاپ و نشر مقالات در مجلات معتبر داخلی و بین المللی برای متقاضی جذب</p>	<p>به نظرم یک متقاضی جذب در مؤسسات پژوهشی مسئله محور باید توانایی شناسایی مسائل و نیازهای کشور در راستای مأموریت مؤسسه و توانایی تحقیق و پژوهش در راستای حل آن ها، چاپ و نشر مقالات در مجلات معتبر داخلی و بین المللی با توجه به حوزه کاری پژوهشگاه را داشته باشد، برخلاف سایر پژوهشگاه ها مانند نفت، پلیمر و رنگ، توسعه فن آوری های سخت در پژوهشگاه زلزله اولویت نیست.</p> <p>به نظرم برای ارتقاء عضو هیئت علمی شاغل در مؤسسات پژوهشی مسئله محور در ماده آموزشی حداقل تدریس مثلاً تدریس یک درس در مقاطع تحصیلات تکمیلی در هر سال به عنوان امتیاز آموزشی کفایت می کند. به نظرم برای ارتقاء عضو هیئت علمی شاغل در مؤسسات پژوهشی مسئله محور در ماده آموزشی باید کمیت و کیفیت مقالات معتبر در مجلات بین المللی ملاک اصلی باشد. در این خصوص باید دقت کرد که در صدی از این مقالات (حداقل سی تا چهل در صد) از کارهایی استخراج شده باشد که به حل مشکلات بومی کشور در حوزه زلزله اختصاص دارد و امتیاز ویژه ای به آن ها داده شود. به نظرم برای ارتقاء عضو هیئت علمی شاغل در مؤسسات پژوهشی مسئله محور در ماده اجرایی باید حضور مؤثر و کمک به فعالیت های اجرایی در مؤسسه برای ارتقا وزن مهمی داشته باشد.</p>	
<p>(ارتقاء)</p> <p>۴. تدریس در مقاطع تحصیلات تکمیلی به عنوان امتیاز آموزشی</p> <p>۵. کمیت و کیفیت مقالات معتبر در مجلات بین المللی به عنوان امتیاز پژوهشی</p> <p>۶. امتیاز ویژه پژوهشی به مقالات استخراج شده از کارهایی پژوهشی در راستای حل مشکلات بومی کشور</p> <p>۷. حضور مؤثر در مؤسسه به عنوان امتیاز اجرایی</p> <p>۸. کمک به فعالیت های اجرایی در مؤسسه به عنوان امتیاز اجرایی</p>	<p>به نظرم برای جبران خدمات عضو هیئت علمی شاغل در مؤسسات پژوهشی مسئله محور باید پرداخت حق التحقیق بر اساس عملکرد به صورتی که اعضای هیئت علمی تمرکز بیشتر بر روی کار پژوهشی داشته باشند و تفاوت معنی دار در میزان دریافتی آن ها ایجاد کند ضروری است. در غیر این صورت اعضای هیئت علمی در کارکرد پایینی انجام وظیفه کرده و بیشتر وقت مفید را به فعالیت های خارج از پژوهشگاه اختصاص می دهند. اختصاص گرنت پژوهشی مناسب به ویژه در ازای فعالیت هایی نظیر چاپ مقالات بین المللی و حل مشکلات کشور، ضروری است. تخصیص بیمه، بن خرید و کارت های هدیه و هزینه های ایاب و ذهاب ضروری است و هیئت علمی نباید احساس کند که از کارمندان برخی از وزارتخانه ها با سطح مدرک پایین تر نیز رفاهیات کمتری دریافت می کند، مسئله تأمین مسکن و</p>	<p>ش ۱۶</p>
<p>(جبران خدمات)</p> <p>۹. پرداخت حق التحقیق بر اساس عملکرد به عنوان جبران خدمت</p> <p>۱۰. اختصاص گرنت پژوهشی در ازای چاپ مقالات بین المللی و حل مشکلات کشور به عنوان جبران خدمت</p> <p>۱۱. تخصیص بیمه به عنوان جبران خدمت</p> <p>۱۲. اعطای بن خرید به عنوان جبران خدمت</p> <p>۱۳. اعطای کارت های هدیه به عنوان جبران خدمت</p> <p>۱۴. پرداخت هزینه ایاب و ذهاب به عنوان جبران خدمت</p> <p>۱۵. تأمین مسکن و خودرو به عنوان جبران خدمت</p>	<p>به نظرم برای جبران خدمات عضو هیئت علمی شاغل در مؤسسات پژوهشی مسئله محور باید پرداخت حق التحقیق بر اساس عملکرد به صورتی که اعضای هیئت علمی تمرکز بیشتر بر روی کار پژوهشی داشته باشند و تفاوت معنی دار در میزان دریافتی آن ها ایجاد کند ضروری است. در غیر این صورت اعضای هیئت علمی در کارکرد پایینی انجام وظیفه کرده و بیشتر وقت مفید را به فعالیت های خارج از پژوهشگاه اختصاص می دهند. اختصاص گرنت پژوهشی مناسب به ویژه در ازای فعالیت هایی نظیر چاپ مقالات بین المللی و حل مشکلات کشور، ضروری است. تخصیص بیمه، بن خرید و کارت های هدیه و هزینه های ایاب و ذهاب ضروری است و هیئت علمی نباید احساس کند که از کارمندان برخی از وزارتخانه ها با سطح مدرک پایین تر نیز رفاهیات کمتری دریافت می کند، مسئله تأمین مسکن و</p>	

کدهای باز استخراج شده	پاسخ‌های مشارکت کنندگان	شماره مشارکت کننده
<p>۱۶. هزینه تأمین امکانات سیاحتی و ورزشی به‌عنوان جبران خدمت</p> <p>۱۷. هزینه نگهداری از خردسالان در مهدکودک به‌عنوان جبران خدمت</p>	<p><u>خودرو، هزینه تأمین امکانات سیاحتی و ورزشی، هزینه نگهداری از خردسالان در مهدکودک نیز ضروری است.</u></p>	
<p><b>(جذب)</b></p> <p>۱. تنظیم طرح نامه برای متقاضی جذب</p> <p>۲. توانمندی انجام پژوهش‌های کاربردی برای متقاضی جذب</p> <p>۳. آشنایی به زبان بین‌المللی برای متقاضی جذب</p> <p>۴. انجام کارگروهی برای متقاضی جذب</p>	<p>به نظرم یک متقاضی جذب در مؤسسات پژوهشی مسئله محور باید از قابلیت تنظیم طرح نامه، توانمندی انجام پژوهش‌های کاربردی، آشنایی به زبان بین‌المللی، انجام کارگروهی، آشنایی با مسائل روز در ارتباط با مأموریت مؤسسه پژوهشی برخوردار باشد.</p> <p>به نظرم برای ارتقاء عضو هیئت علمی شاغل در مؤسسات پژوهشی مسئله محور ارائه سخنرانی در نشست‌های علمی پیرامون دستاوردهای پژوهشی و همچنین تدریس در دانشگاه، باید از امتیاز آموزشی برخوردار باشد. به نظرم برای ارتقاء عضو هیئت علمی شاغل در مؤسسات پژوهشی مسئله محور در ماده پژوهشی باید به انتشار مقالات حاصل از طرح‌های کاربردی و معطوف به حل مسائل کلان در مجلات معتبر داخلی و خارجی امتیاز ویژه تعلق گیرد. همچنین باید به شناسایی مسائل کلان در حوزه آب و مشارکت در حل آن امتیاز ویژه تعلق گیرد. علاوه بر این، چاپ و نشر کتاب، طرح‌های پژوهشی نیز باید مدنظر قرار گیرد. به نظرم برای ارتقاء عضو هیئت علمی شاغل در مؤسسات پژوهشی مسئله محور در ماده اجرایی حضور در مؤسسه، عضویت در هیئت تحریریه مجلات تخصصی داخلی و خارجی باید لحاظ شود.</p>	ش ۱۷
<p><b>(ارتقاء)</b></p> <p>۵. آشنایی با مسائل روز در ارتباط با مأموریت مؤسسه پژوهشی</p> <p>۶. ارائه سخنرانی در نشست‌های علمی پیرامون دستاوردهای پژوهشی به‌عنوان امتیاز آموزشی</p> <p>۷. تدریس در دانشگاه به‌عنوان امتیاز آموزشی</p> <p>۸. امتیاز ویژه به انتشار مقالات حاصل از طرح‌های کاربردی و معطوف به حل مسائل کلان در مجلات معتبر داخلی و خارجی در ماده پژوهشی</p> <p>۹. امتیاز ویژه به شناسایی مسائل کلان در حوزه آب و مشارکت در حل آن در ماده پژوهشی</p> <p>۱۰. چاپ و نشر کتاب به‌عنوان امتیاز پژوهشی</p> <p>۱۱. طرح‌های پژوهشی به‌عنوان امتیاز پژوهشی</p> <p>۱۲. حضور در مؤسسه به‌عنوان امتیاز اجرایی</p> <p>۱۳. عضویت در هیئت تحریریه مجلات تخصصی داخلی و خارجی به‌عنوان امتیاز اجرایی</p>	<p>به نظرم برای جبران خدمات عضو هیئت علمی شاغل در مؤسسات پژوهشی مسئله محور باید گزینش‌های تشویقی، پاداش مقالات و پاداش ویژه برای طرح‌هایی که منتج به حل مسائل کلان شده توجه شود، همچنین باید به رفاهیاتی چون کارت‌های هدیه مناسبتی و هزینه</p>	



کدهای باز استخراج شده	پاسخ‌های مشارکت کنندگان	شماره مشارکت کننده
<p><b>(جبران خدمات)</b></p> <p>۱۴. گزینت های تشویقی به‌عنوان جبران خدمت</p> <p>۱۵. پاداش مقالات به‌عنوان جبران خدمت</p> <p>۱۶. پاداش ویژه برای طرح‌هایی که منتج به حل مسائل کلان شده به‌عنوان جبران خدمت</p> <p>۱۷. کارت‌های هدیه مناسبتی به‌عنوان جبران خدمت</p> <p>۱۸. هزینه مسکن و خودرو به‌عنوان جبران خدمت</p> <p>۱۹. هزینه تغذیه و امکانات رفاهی به‌عنوان جبران خدمت پرداخت</p> <p>۲۰. هزینه مهدکودک به‌عنوان جبران خدمت</p>	<p><u>مسکن و خودرو، هزینه تغذیه، و امکانات رفاهی، پرداخت هزینه مهدکودک نیز توجه شود.</u></p>	
<p><b>(جذب)</b></p> <p>۱. توانمندی تنظیم طرح نامه برای متقاضی جذب</p> <p>۲. توانمندی پژوهش‌های بنیادی-کاربردی برای متقاضی جذب</p> <p>۳. آشنایی و تسلط به یک زبان بین‌المللی برای متقاضی جذب</p> <p>۴. توانایی انجام کارگروهی برای متقاضی جذب</p> <p>۵. توانایی انجام طرح‌های پژوهشی برای متقاضی جذب</p> <p>۶. آشنایی با نیازها و مسائل موجود جامعه در ارتباط با رشته تخصصی برای متقاضی جذب</p> <p>۷. تجربه همکاری در طرح‌های فناورانه برای متقاضی جذب</p>	<p>به نظرم یک متقاضی جذب در مؤسسات پژوهشی مسئله محور باید توانمندی تنظیم طرح نامه، توانمندی پژوهش‌های بنیادی-کاربردی، آشنایی و تسلط به یک زبان بین‌المللی، توانایی انجام کارگروهی، توانایی انجام طرح‌های پژوهشی مدنظر قرار گیرند. همچنین آشنایی با نیازها و مسائل موجود در جامعه در ارتباط با رشته زلزله‌شناسی، تجربه همکاری در طرح‌های فناورانه نیز مهم است.</p> <p>به نظرم برای ارتقاء عضو هیئت علمی شاغل در مؤسسات پژوهشی مسئله محور در ماده آموزشی تدریس به دانشجویان به‌عنوان امتیاز آموزشی لحاظ شود. به نظرم برای ارتقاء عضو هیئت علمی شاغل در مؤسسات پژوهشی مسئله محور در ماده آموزشی باید به هدایت و راهنمایی دانشجویان در حل مسئله‌های موردنیاز جامعه، مقالات پژوهشی داخلی و بین‌المللی در مرز دانش، مقالات پژوهشی مسئله محور، مقالات پژوهشی کاربردی، طرح‌های پژوهشی و فناوری، مستندات پژوهشی در راستای ارزیابی پژوهش‌های انجام شده و آینده‌پژوهی بر اساس معیارهای علم سنجی توجه شود. به نظرم برای ارتقاء عضو هیئت علمی شاغل در مؤسسات پژوهشی مسئله محور در ماده اجرایی باید حضور تمام‌وقت در محل خدمت، فعالیت مستمر در هیئت مدیره انجمن‌های علمی، فعالیت بارز در داوری مقالات علمی و پژوهشی داخلی و خارجی، عضویت در هیئت تحریریه مجلات علمی و پژوهشی، میزان اثرگذاری هیئت علمی در ارتقاء مجلات داخلی به رتبه بین‌المللی، ارائه دستاوردهای پژوهشی در قالب پنل‌های تخصصی و سخنرانی داخلی و بین‌المللی توجه شود.</p>	<p>ش ۲۱</p>
<p><b>(ارتقاء)</b></p> <p>۸. تدریس به دانشجویان به‌عنوان امتیاز آموزشی</p> <p>۹. هدایت و راهنمایی دانشجویان در حل مسئله‌های موردنیاز جامعه به‌عنوان امتیاز پژوهشی</p> <p>۱۰. داشتن مقالات پژوهشی داخلی و بین‌المللی به‌عنوان امتیاز پژوهشی به‌عنوان امتیاز پژوهشی</p> <p>۱۱. داشتن مقالات پژوهشی مسئله محور به‌عنوان امتیاز پژوهشی</p> <p>۱۲. داشتن مقالات پژوهشی کاربردی به‌عنوان امتیاز پژوهشی</p>	<p>۸. تدریس به دانشجویان به‌عنوان امتیاز آموزشی</p> <p>۹. هدایت و راهنمایی دانشجویان در حل مسئله‌های موردنیاز جامعه به‌عنوان امتیاز پژوهشی</p> <p>۱۰. داشتن مقالات پژوهشی داخلی و بین‌المللی به‌عنوان امتیاز پژوهشی به‌عنوان امتیاز پژوهشی</p> <p>۱۱. داشتن مقالات پژوهشی مسئله محور به‌عنوان امتیاز پژوهشی</p> <p>۱۲. داشتن مقالات پژوهشی کاربردی به‌عنوان امتیاز پژوهشی</p>	

شماره مشارکت کننده	پاسخ‌های مشارکت کنندگان	کدهای باز استخراج شده
	<p>من با جبران خدمات عضو هیئت علمی شاغل در مؤسسات پژوهشی مسئله محور از طریق حق تحقیق مخالف هستم. برقراری گرنت پژوهشی از امور اساسی ایجاد انگیزه در اعضاء هیئت علمی است. پرداخت هزینه چاپ مقالات در مجلات با رتبه Q1 مهم است، همچنین برای اعضای هیئت علمی فاقد مسکن وام طولانی مدت کم بهره نیز باید مدنظر قرار داده شود.</p>	<p>۱۳. داشتن طرح‌های پژوهشی و فناوری به عنوان امتیاز پژوهشی            ۱۴. مستندات پژوهشی در راستای ارزیابی پژوهش‌های انجام شده و آینده پژوهی به عنوان امتیاز پژوهشی            ۱۵. حضور تمام وقت در محل خدمت به عنوان امتیاز اجرایی            ۱۶. فعالیت مستمر در هیئت مدیره انجمن های علمی به عنوان امتیاز اجرایی            ۱۷. فعالیت بارز در داوری مقالات علمی و پژوهشی داخلی و خارجی به عنوان امتیاز اجرایی            ۱۸. عضویت در هیئت تحریریه مجلات علمی و پژوهشی            ۱۹. میزان اثرگذاری هیئت علمی در ارتقاء مجلات داخلی به رتبه بین المللی به عنوان امتیاز اجرایی            ۲۰. ارائه دستاوردهای پژوهشی در قالب پنل های تخصصی و سخنرانی داخلی و بین المللی به عنوان امتیاز اجرایی</p> <p>(جبران خدمات)</p> <p>۲۱. گرنت پژوهشی به عنوان جبران خدمت            ۲۲. پرداخت هزینه چاپ مقالات در مجلات با رتبه Q1 به عنوان جبران خدمت            ۲۳. تخصیص وام طولانی مدت کم بهره به عنوان جبران خدمت</p>
ش ۳۴	<p>به نظرم یک متقاضی جذب در مؤسسات پژوهشی مسئله محور باید از آشنایی به یک زبان بین المللی، توانایی کار تیمی و ارتباط بین المللی و توانمندی پژوهش های کاربردی، داشتن مقالات منتشر شده در مجلات فارسی و خارجی با کیفیت برخوردار باشد. همچنین آگاهی و اشراف نسبت به مسائل و نیازهای کلان جامعه در ارتباط با مأموریت مؤسسه ضروری است.</p> <p>به نظرم برای ارتقاء عضو هیئت علمی شاغل در مؤسسات پژوهشی مسئله محور سخنرانی در وبینارها پیرامون دستاوردهای پژوهشی می تواند امتیاز آموزشی در نظر گرفته شود. به نظرم برای ارتقاء عضو</p>	<p>(جذب)</p> <p>۱. آشنایی به یک زبان بین المللی برای متقاضی جذب            ۲. توانایی کار تیمی برای متقاضی جذب            ۳. توانایی ارتباط بین المللی برای متقاضی جذب            ۴. توانمندی پژوهش های کاربردی برای متقاضی جذب            ۵. داشتن مقالات منتشر شده در مجلات فارسی و خارجی با کیفیت برای متقاضی جذب            ۶. آگاهی و اشراف نسبت به مسائل و نیازهای کلان جامعه در ارتباط با مأموریت مؤسسه برای متقاضی جذب</p>

شماره مشارکت کننده	پاسخ های مشارکت کنندگان	کدهای باز استخراج شده
	<p>هیئت علمی شاغل در مؤسسات پژوهشی مسئله محور در ماده پژوهشی در کنار طرح های کاربردی، <u>شنا سایی مسائل و چالش های کلان کشور و پیدا کردن راه حل برای آن ها نیز باید مورد توجه قرار گیرد و امتیاز ویژه ای برای آن در نظر گرفته شود. همچنین داشتن مقالات چاپ شده در مجلات معتبر بین المللی و طرح های پژوهشی انجام شده باید مورد توجه قرار گیرد. به نظرم برای ارتقاء عضو هیئت علمی شاغل در مؤسسات پژوهشی مسئله محور در ماده اجرایی برگزاری کارگاه های تخصصی باید مدنظر قرار گیرد.</u></p> <p>به نظرم برای جبران خدمات عضو هیئت علمی شاغل در مؤسسات پژوهشی مسئله محور باید برای هر چاپ مقاله یک مبلغ معین در نظر گرفته شود، لذا پاداش به مقالات و پاداش بر اساس ارزیابی عملکرد در کار گروهی باید مدنظر باشد. همچنین برای پژوهش هایی که منجر به حل مشکل کلان کشور شده است، پاداش مناسبی در نظر گرفته شود. افزون بر این موارد، اعطای کارت هدیه و بن خرید لوازم پژوهشی مورد نیاز به ویژه برای پژوهشگران مرتبط با کشاورزی و امور آزمایشگاهی در نظر گرفته شود.</p>	<p>(ارتقاء)</p> <p>۷. سخنرانی در وبینارها پیرامون دستاوردهای پژوهشی به عنوان امتیاز آموزشی</p> <p>۸. طرح های کاربردی به عنوان امتیاز پژوهشی</p> <p>۹. امتیاز ویژه برای شناسایی مسائل و چالش های کلان کشور و پیدا کردن راه حل برای آن ها به عنوان امتیاز پژوهشی</p> <p>۱۰. داشتن مقالات چاپ شده در مجلات معتبر بین المللی به عنوان امتیاز پژوهشی</p> <p>۱۱. طرح های پژوهشی انجام شده به عنوان امتیاز پژوهشی</p> <p>۱۲. برگزاری کارگاه های تخصصی به عنوان امتیاز اجرایی</p> <p>۱۳. پاداش به مقالات به عنوان جبران خدمت</p> <p>۱۴. پاداش بر اساس ارزیابی عملکرد در کار گروهی به عنوان جبران خدمت</p> <p>۱۵. پاداش ویژه برای پژوهش هایی که منجر به حل مشکل کلان کشور شده</p>
		<p>(جبران خدمات)</p> <p>۱۶. اعطای کارت هدیه به عنوان جبران خدمت</p> <p>۱۷. اعطای بن خرید لوازم پژوهشی به عنوان جبران خدمت</p>

شماره مشارکت کننده	پاسخ‌های مشارکت کنندگان	کدهای باز استخراج شده
	<p>به نظرم یک متقاضی جذب در مؤسسات پژوهشی مسئله محور باید از آگاهی نسبت به مسائل، نیازها و حل مشکلات مربوطه به مأموریت مؤسسه پژوهشی، توانمندی تنظیم طرح نامه پژوهشی، توانمندی انجام پژوهش‌های علمی-کاربردی، آشنایی و تسلط به زبان بین‌المللی، توانایی انجام کارگروهی برخوردار باشد. رسالت و جایگاه پژوهشگاه متفاوت از دانشگاه است؛ بنابراین جذب هیئت علمی باید در راستای اهداف پژوهشگاه و حل مشکلات صنعت و جامعه در زمینه تخصصی صورت پذیرد.</p>	<p><b>(جذب)</b></p> <p>۱. آگاهی از مسائل، نیازها و حل مشکلات مربوطه به مأموریت مؤسسه پژوهشی برای متقاضی جذب</p> <p>۲. توانمندی تنظیم طرح نامه پژوهشی برای متقاضی جذب</p> <p>۳. توانمندی انجام پژوهش‌های علمی-کاربردی برای متقاضی جذب</p> <p>۴. آشنایی و تسلط به زبان بین‌المللی برای متقاضی جذب</p> <p>۵. توانایی انجام کارگروهی برای متقاضی جذب</p>
ش ۳۸	<p>به نظرم برای ارتقاء عضو هیئت علمی شاغل در مؤسسات پژوهشی مسئله محور در ماده آموزشی جذب دانشجویان پسادکتری و دکترادر پژوهشگاه‌ها باید تقویت شود و این دوره‌ها باید از لحاظ محتوایی متفاوت با دانشگاه باشد. پس ارزشیابی هیئت علمی در این راستا باید صورت گیرد. به نظرم برای ارتقاء عضو هیئت علمی شاغل در مؤسسات پژوهشی مسئله محور در ماده آموزشی از همه مهم‌تر توانایی شناسایی مسائل و حل مشکلات صنعت و جامعه باید مبنای قرار گیرد، علاوه بر آن مقالات پژوهشی و مروری، پژوهش‌های کاربردی، اخذ گزنت‌های پژوهشی، چاپ کتاب نیز مهم است. به نظرم برای ارتقاء عضو هیئت علمی شاغل در مؤسسات پژوهشی مسئله محور در ماده اجرایی عضویت در انجمن‌ها و نهادهای علمی، عضویت در هیئت تحریریه مجلات معتبر، برگزاری همایش‌ها، نمایشگاه‌ها و کارگاه‌ها مهم است.</p> <p>به نظرم برای جبران خدمات عضو هیئت علمی شاغل در مؤسسات پژوهشی مسئله محور افزایش سقف پایه تشویقی، حق تحقیق، گزنت، پاداش برای پژوهش‌های اثرگذار باید مدنظر باشد. همچنین با توجه به اینکه هیئت علمی پژوهشی هفته‌ای ۴۰ ساعت حضور در مؤسسه دارد و کاملاً در اختیار مؤسسه است، پس بنابراین از لحاظ رفاهی باید بالاتر از آموزشی باشد.</p>	<p><b>(ارتقاء)</b></p> <p>۶. جذب دانشجوی دکتری و پسادکتری به‌عنوان امتیاز آموزشی</p> <p>۷. توانایی شناسایی مسائل و حل مشکلات صنعت و جامعه به‌عنوان امتیاز پژوهشی</p> <p>۸. مقالات پژوهشی و مروری به‌عنوان امتیاز پژوهشی</p> <p>۹. پژوهش‌های کاربردی به‌عنوان امتیاز پژوهشی</p> <p>۱۰. اخذ گزنت‌های پژوهشی به‌عنوان امتیاز پژوهشی</p> <p>۱۱. چاپ کتاب به‌عنوان امتیاز پژوهشی</p> <p>۱۲. عضویت در انجمن‌ها و نهادهای علمی به‌عنوان امتیاز اجرایی</p> <p>۱۳. عضویت در هیئت تحریریه مجلات معتبر به‌عنوان امتیاز اجرایی</p> <p>۱۴. برگزاری همایش‌ها، نمایشگاه‌ها و کارگاه‌ها به‌عنوان امتیاز اجرایی</p>
	<p>پاداش برای پژوهش‌های اثرگذار باید مدنظر باشد. همچنین با توجه به اینکه هیئت علمی پژوهشی هفته‌ای ۴۰ ساعت حضور در مؤسسه دارد و کاملاً در اختیار مؤسسه است، پس بنابراین از لحاظ رفاهی باید بالاتر از آموزشی باشد.</p>	<p><b>(جبران خدمات)</b></p> <p>۱۵. افزایش سقف پایه تشویقی به‌عنوان جبران خدمت</p> <p>۱۶. افزایش حق تحقیق به‌عنوان جبران خدمت</p> <p>۱۷. پاداش برای پژوهش‌های اثرگذار به‌عنوان جبران خدمت</p> <p>۱۸. توجه به رفاهیات به‌عنوان جبران خدمت</p>

شماره مشارکت کننده	پاسخ‌های مشارکت کنندگان	کدهای باز استخراج شده
ش ۴۰	<p>به نظرم یک متقاضی جذب در مؤسسات پژوهشی مسئله محور باید توانمندی انجام پژوهش‌های علمی، تسلط به زبان بین‌المللی، توانایی انجام کارگروهی، توانایی انجام طرح‌های پژوهشی و توانایی آماده‌سازی مقاله بین‌المللی و بیان نتایج به دست آمده در قالب گزارش پژوهشی، توانایی کاربردی سازی نتایج تحقیقات را داشته باشد.</p>	<p><b>(جذب)</b></p> <p>۱. توانمندی انجام پژوهش‌های علمی برای متقاضی جذب                  ۲. تسلط به زبان بین‌المللی برای متقاضی جذب                  ۳. توانایی انجام کارگروهی برای متقاضی جذب                  ۴. توانایی انجام طرح‌های پژوهشی برای متقاضی جذب                  ۵. توانایی آماده‌سازی مقاله بین‌المللی برای متقاضی جذب                  ۶. توانایی آماده‌سازی گزارش پژوهشی برای متقاضی جذب                  ۷. توانایی کاربردی سازی نتایج تحقیقات برای متقاضی جذب</p>
	<p>به نظرم برای ارتقاء عضو هیئت علمی شاغل در مؤسسات پژوهشی مسئله محور در ماده آموزشی کمیت و کیفیت تدریس در کلاس‌های دانشگاهی، تنظیم درس‌نامه بر اساس نیاز روز جامعه و کشور مهم است. به نظرم برای ارتقاء عضو هیئت علمی شاغل در مؤسسات پژوهشی مسئله محور در ماده پژوهشی باید امتیازات ویژه برای کاربردی بودن نتایج تحقیقات در جامعه و صنعت و توانایی شناسایی مسائل ملی و حل آن‌ها مدنظر قرار گیرد. به نظرم برای ارتقاء عضو هیئت علمی شاغل در مؤسسات پژوهشی مسئله محور در ماده اجرایی باید عضویت در انجمن‌ها و نهادها، عضویت در هیئت تحریریه مجلات، برگزاری همایش‌ها، نمایشگاه‌ها و کارگاه‌ها مدنظر قرار گیرد.</p> <p>به نظرم برای جبران خدمات عضو هیئت علمی شاغل در مؤسسات پژوهشی مسئله محور باید حقوق کافی، پرداخت بر اساس عملکرد، حق تحقیق، تأمین هزینه فرصت مطالعاتی، گرنت‌های تشویقی، پاداش مقالات و پاداش ویژه برای طرح‌های کاربردی به کاربست رسیده، پاداش بر اساس عملکرد، هزینه ایاب و ذهاب، هزینه غذا، بیمه قدرتمند و کارت‌های هدیه مناسبی مدنظر قرار گیرد.</p>	<p><b>(ارتقاء)</b></p> <p>۸. تدریس در کلاس‌های دانشگاهی به‌عنوان امتیاز آموزشی                  ۹. تنظیم درس‌نامه بر اساس نیاز روز جامعه و کشور به‌عنوان امتیاز آموزشی                  ۱۰. امتیازات ویژه برای کاربردی بودن نتایج تحقیقات در جامعه و صنعت به‌عنوان امتیاز پژوهشی                  ۱۱. توانایی شناسایی مسائل ملی و حل آن‌ها به‌عنوان امتیاز پژوهشی                  ۱۲. عضویت در انجمن‌ها و نهادها به‌عنوان امتیاز اجرایی                  ۱۳. عضویت در هیئت تحریریه مجلات به‌عنوان امتیاز اجرایی                  ۱۴. برگزاری همایش‌ها، نمایشگاه‌ها و کارگاه‌ها به‌عنوان امتیاز اجرایی</p>
	<p>رسیده، پاداش بر اساس عملکرد، هزینه ایاب و ذهاب، هزینه غذا، بیمه قدرتمند و کارت‌های هدیه مناسبی مدنظر قرار گیرد.</p>	<p><b>(جبران خدمات)</b></p> <p>۱۵. حقوق کافی به‌عنوان جبران خدمت                  ۱۶. پرداخت بر اساس عملکرد به‌عنوان جبران خدمت                  ۱۷. حق تحقیق به‌عنوان جبران خدمت                  ۱۸. تأمین هزینه فرصت مطالعاتی به‌عنوان جبران خدمت                  ۱۹. گرنت‌های تشویقی به‌عنوان جبران خدمت                  ۲۰. پاداش مقالات به‌عنوان جبران خدمت</p>

شماره مشارکت کننده	پاسخ‌های مشارکت کنندگان	کدهای باز استخراج شده
	<p>۲۱. پاداش ویژه برای طرح‌های کاربردی به کاربست رسیده به‌عنوان جبران خدمت</p> <p>۲۲. پاداش بر اساس عملکرد به‌عنوان جبران خدمت</p> <p>۲۳. پرداخت هزینه ایاب و ذهاب به‌عنوان جبران خدمت</p> <p>۲۴. پرداخت هزینه غذا به‌عنوان جبران خدمت</p> <p>۲۵. تخصیص بیمه قدرتمند به‌عنوان جبران خدمت</p> <p>۲۶. کارت‌های هدیه مناسبتی به‌عنوان جبران خدمت</p>	
	<p>به نظرم یک متقاضی جذب در مؤسسات پژوهشی مسئله محور باید از <u>توانمندی لازم در تنظیم طرح نامه پژوهشی، توانمندی پژوهش‌های علمی، تسلط نسبی به زبان انگلیسی، توانایی انجام کارگروهی و توانایی انجام طرح‌های پژوهشی، داشته باشد.</u></p> <p>به نظرم برای ارتقاء عضو هیئت علمی شاغل در مؤسسات پژوهشی مسئله محور در ماده آموزشی ارائه گزارش‌ها و مقالات پژوهشی در قالب <u>سخنرانی و تدوین درس‌نامه پژوهشی باید مدنظر قرار گیرد.</u> به نظرم برای ارتقاء عضو هیئت علمی شاغل در مؤسسات پژوهشی مسئله محور در ماده پژوهشی باید <u>مقالات پژوهشی و مروری، پژوهش‌های کاربردی، طرح‌های پژوهشی و شناسایی مسائل و مشکلات حوزه تخصصی خود مدنظر قرار گیرند.</u> به نظرم برای ارتقاء عضو هیئت علمی شاغل در مؤسسات پژوهشی مسئله محور در ماده اجرایی باید <u>حضور در مؤسسه، عضویت در انجمن‌ها و نهادها، عضویت در هیئت تحریریه مجلات، مدنظر قرار گیرند.</u></p> <p>به نظرم برای جبران خدمات عضو هیئت علمی شاغل در مؤسسات پژوهشی مسئله محور باید <u>حقوق کافی، حق‌التحقیق، گرنت‌های تشویقی، پاداش مقالات، پاداش بر اساس عملکرد، هزینه ایاب و ذهاب، بیمه و کارت‌های هدیه مناسبتی مدنظر قرار گیرند.</u></p>	<p><b>(جذب)</b></p> <p>۱. توانمندی تنظیم طرح نامه پژوهشی برای متقاضی جذب</p> <p>۲. توانمندی پژوهش‌های علمی برای متقاضی جذب</p> <p>۳. تسلط نسبی به زبان انگلیسی برای متقاضی جذب</p> <p>۴. توانایی انجام کارگروهی برای متقاضی جذب</p> <p>۵. توانایی انجام طرح‌های پژوهشی برای متقاضی جذب</p>
ش ۴۱		<p><b>(ارتقاء)</b></p> <p>۷. ارائه گزارش‌ها و مقالات پژوهشی در قالب سخنرانی به‌عنوان امتیاز آموزشی</p> <p>۸. تدوین درس‌نامه پژوهشی به‌عنوان امتیاز آموزشی</p> <p>۹. مقالات پژوهشی و مروری به‌عنوان امتیاز پژوهشی</p> <p>۱۰. پژوهش‌های کاربردی به‌عنوان امتیاز پژوهشی</p> <p>۱۱. طرح‌های پژوهشی به‌عنوان امتیاز پژوهشی</p> <p>۱۲. شناسایی مسائل و مشکلات حوزه تخصصی به‌عنوان امتیاز پژوهشی</p> <p>۱۳. حضور در مؤسسه به‌عنوان امتیاز اجرایی</p> <p>۱۴. عضویت در انجمن‌ها و نهادها به‌عنوان امتیاز اجرایی</p> <p>۱۵. عضویت در هیئت تحریریه مجلات به‌عنوان امتیاز اجرایی</p>

کدهای باز استخراج شده	پاسخهای مشارکت کنندگان	شماره مشارکت کننده
<p><b>(جبران خدمات)</b></p> <p>۱۶. حقوق کافی به عنوان جبران خدمت</p> <p>۱۷. حق تحقیق به عنوان جبران خدمت</p> <p>۱۸. گزینش های تشویقی به عنوان جبران خدمت</p> <p>۱۹. پاداش مقالات به عنوان جبران خدمت</p> <p>۲۰. هزینه ایاب و ذهاب، به عنوان جبران خدمت</p> <p>۲۱. پاداش بر اساس عملکرد به عنوان جبران خدمت</p> <p>۲۲. برخورداری از بیمه مناسب به عنوان جبران خدمت</p> <p>۲۳. کارت های هدیه مناسبی به عنوان جبران خدمت</p>		
<p><b>(جذب)</b></p> <p>۱. سوابق درخشان پژوهشی در حوزه مأموریت موسسه برای متقاضی جذب</p> <p>۲. توانمندی انجام پژوهش های بنیادی- کاربردی برای متقاضی جذب</p> <p>۳. تسلط به زبان انگلیسی برای متقاضی جذب</p> <p>۴. توانایی انجام کار تیمی برای متقاضی جذب</p> <p>۵. توانایی انجام طرح های پژوهشی برای متقاضی جذب</p> <p>۶. انتشار مقاله در نشریات و مجلات معتبر داخلی و خارجی برای متقاضی جذب</p> <p>۷. آشنایی با مسائل و نیازهای حوزه تخصصی برای متقاضی جذب</p>	<p>به نظرم یک متقاضی جذب در مؤسسات پژوهشی مسئله محور باید از سوابق درخشان پژوهشی در حوزه مأموریت موسسه، توانمندی پژوهش های بنیادی- کاربردی، تسلط به زبان انگلیسی، توانایی انجام کار تیمی، توانایی انجام طرح های پژوهشی، توانمندی انتشار مقاله در نشریات و مجلات معتبر داخلی و خارجی، آشنایی با مسائل و نیازهای حوزه تخصصی باهدف پاسخگویی به نیازهای جامعه ضروری است.</p> <p>به نظرم برای ارتقاء عضو هیئت علمی شاغل در مؤسسات پژوهشی مسئله محور در ماده آموزشی تقویت جنبه های عملی (کاربردی) برخی دروس در قالب درس نامه پژوهشی می تواند در تربیت دانشجویان که بعداً قرار است بر روی موضوعات کاربردی کار کنند، مؤثر باشد.</p> <p>به نظرم برای ارتقاء عضو هیئت علمی شاغل در مؤسسات پژوهشی مسئله محور در ماده پژوهشی داشتن خروجی قابل قبول در تمامی مواد مختلف ماده پژوهشی تا حدودی لازم است، اما وجود مقالات علمی پژوهشی باکیفیت بالای (Q1) در مجلات با IF بالا، برخورداری از وجه علمی قابل قبول در سطح جهانی (H-Index و Citation بالا) و همچنین انعقاد قراردادهای پژوهشی با صنایع در جهت رفع نیازهای جامعه باید حکم وتویی داشته باشد. به نظرم برای ارتقاء عضو هیئت علمی شاغل در مؤسسات پژوهشی مسئله محور در ماده اجرایی مهم ترین مورد حضور تمام وقت در مرکز پژوهشی و مشارکت جدی و استقبال از تمامی مسئولیت های و مأموریت های پیشنهادی مرکز هست. همچنین مسئولیت های اجرایی در مؤسسه یا سازمان های مربوطه، عضویت در انجمن ها و نهادها، عضویت در هیئت تحریریه</p>	<p>ش ۴۳</p>
<p><b>(ارتقاء)</b></p> <p>۸. درس نامه پژوهشی به عنوان امتیاز آموزشی</p> <p>۹. مقالات علمی پژوهشی باکیفیت بالای (Q1) به عنوان امتیاز پژوهشی ویژه</p> <p>۱۰. برخورداری از وجه علمی قابل قبول در سطح جهانی (H-Index و Citation بالا) به عنوان امتیاز پژوهشی</p> <p>۱۱. انعقاد قراردادهای پژوهشی با صنایع در جهت رفع نیازهای جامعه به عنوان امتیاز پژوهشی</p> <p>۱۲. حضور تمام وقت در مرکز پژوهشی به عنوان امتیاز اجرایی</p>		

شماره مشارکت کننده	پاسخ های مشارکت کنندگان	کدهای باز استخراج شده
	<p>مجلات، برگزاری همایش ها، نمایشگاه ها و کارگاه ها نیز تماماً مهم بوده و باید متقاضی ارتقاء در این موارد عملکرد مطلوبی داشته باشد. به نظرم برای جبران خدمات عضو هیئت علمی شاغل در مؤسسات پژوهشی مسئله محور باید پرداخت حقوق مناسب، پرداخت حق التحقیق بر اساس عملکرد و شایستگی، تعلق امتیازات بیشتر در صورت کسب امتیازات مازاد بر امتیاز ترفیع سالانه، دادن امکانات بیشتر بر اساس عملکرد شامل حمایت از پروژه ها، گرنت های تشویقی، پاداش مقالات، در ترغیب و ایجاد انگیزه در عضو هیئت علمی بسیار مؤثر خواهند بود. همچنین متناسب با عملکرد هر یک از اعضای هیئت علمی، حمایت های رفاهی از قبیل هزینه ایاب و ذهاب، بیمه درمانی و عمر، هزینه فرصت مطالعاتی بر اساس نرخ تورم، کارت های هدیه مناسبی، هزینه مسکن، بن های خرید، پرداخت هزینه تغذیه، و امکانات ورزشی، هزینه نگهداری از کودک در مهدکودک ها و... نیز باید مدنظر قرار گیرند.</p>	<p>۱۳. مشارکت جدی و استقبال از تمامی مسئولیت های و مأموریت های پیشنهادی به عنوان امتیاز اجرایی            ۱۴. مسئولیت های اجرایی در مؤسسه یا سازمان های مربوطه به عنوان امتیاز اجرایی            ۱۵. عضویت در انجمن ها و نهادها به عنوان امتیاز اجرایی            ۱۶. عضویت در هیئت تحریریه مجلات به عنوان امتیاز اجرایی</p> <p><b>(جبران خدمات)</b></p> <p>۱۷. برگزاری همایش ها، نمایشگاه ها و کارگاه ها به عنوان امتیاز اجرایی            ۱۸. حقوق مناسب به عنوان جبران خدمت            ۱۹. پرداخت حق التحقیق بر اساس عملکرد به عنوان جبران خدمت            ۲۰. گرنت های تشویقی بر اساس عملکرد به عنوان جبران خدمت            ۲۱. پاداش مقالات به عنوان جبران خدمت            ۲۲. هزینه ایاب و ذهاب به عنوان جبران خدمت            ۲۳. بیمه درمانی و عمر به عنوان جبران خدمت            ۲۴. هزینه فرصت مطالعاتی بر اساس نرخ تورم به عنوان جبران خدمت            ۲۵. کارت های هدیه مناسبی به عنوان جبران خدمت            ۲۶. هزینه مسکن به عنوان جبران خدمت            ۲۷. بن های خرید به عنوان جبران خدمت            ۲۸. هزینه تغذیه و امکانات ورزشی به عنوان جبران خدمت            ۲۹. هزینه نگهداری از کودکان در مهدکودک به عنوان جبران خدمت</p>
ش ۴۹	<p>به نظرم یک متقاضی جذب در مؤسسات پژوهشی مسئله محور باید از توانمندی تنظیم طرح نامه، سوابق پژوهشی در حوزه مأموریت موسسه، توانمندی پژوهش های بنیادی- کاربردی، تسلط به زبان بین المللی، توانایی انجام کارگروهی، توانایی انجام طرح های پژوهشی، توانمندی انتشار مقاله در نشریات و مجلات معتبر داخلی و خارجی برخوردار باشد.</p>	<p><b>(جذب)</b></p> <p>۱. توانمندی تنظیم طرح نامه برای متقاضی جذب            ۲. سوابق پژوهشی در حوزه مأموریت موسسه برای متقاضی جذب            ۳. توانمندی پژوهش های بنیادی- کاربردی برای متقاضی جذب</p>



شماره مشارکت کننده	پاسخ‌های مشارکت کنندگان	کدهای باز استخراج شده
	<p>به نظرم برای ارتقاء عضو هیئت علمی شاغل در مؤسسات پژوهشی مسئله محور در ماده آموزشی تدریس در کلاس‌های دانشگاهی، یا موارد جایگزین مثل تنظیم درس نامه باید مدنظر قرار گیرند. به نظرم برای ارتقاء عضو هیئت علمی شاغل در مؤسسات پژوهشی مسئله محور در ماده پژوهشی باید کیفیت پژوهش‌ها بیشتر از کمیت آن‌ها مدنظر باشد. کیفیت پژوهش‌های انجام شده و نتایج کاربردی حاصل از پژوهش می‌بایست به درستی بررسی و بر اساس یک الگوی استاندارد و از قبل پیش‌بینی شده برای تحقق اهداف پروژه راستی آزمایی شوند. به نظرم برای ارتقاء عضو هیئت علمی شاغل در مؤسسات پژوهشی مسئله محور در ماده اجرایی باید حضور در مؤسسه، مسئولیت‌های اجرایی در مؤسسه یا سازمان‌های مربوطه، عضویت در انجمن‌ها و نهادها، عضویت در هیئت تحریریه مجلات، برگزاری همایش‌ها، نمایشگاه‌ها و کارگاه‌ها مدنظر قرار گیرند.</p> <p>به نظرم برای جبران خدمات عضو هیئت علمی شاغل در مؤسسات پژوهشی مسئله محور باید اول حقوق کافی و سپس پرداخت بر اساس عملکرد طرح‌های پژوهشی کاربردی صورت گیرد. الآن حقوق یک مهندس با مدرک دکتری معتبر در شرکت‌هایی مثل مپنا در ابتدای ورود، حدود ۲۵ میلیون بوده، در حالی که حقوق یک هیئت علمی پژوهشی پایه ۱، ۱۶ میلیون هست. ملاک عملکرد هم باید کیفیت انجام یک کار اساسی و باارزش و نوآورانه باشد، نه تعداد کارهای بی‌ارزش و بایگانی شده در قفسه‌های کتابخانه‌ها. هزینه ایاب و ذهاب مخصوصاً برای پژوهشگران با مسافت‌های دور و طولانی که روزانه برای رسیدن به محل کار می‌بایست انجام شود، نیز باید مدنظر قرار گیرد.</p>	<p>۴. تسلط به زبان بین‌المللی برای متقاضی جذب</p> <p>۵. توانایی انجام کارگروهی برای متقاضی جذب</p> <p>۶. توانایی انجام طرح‌های پژوهشی برای متقاضی جذب</p> <p>۷. توانمندی انتشار مقاله در نشریات و مجلات معتبر داخلی و خارجی برای متقاضی جذب</p> <p><b>(ارتقاء)</b></p> <p>۸. تدریس در کلاس‌های دانشگاهی به‌عنوان امتیاز آموزشی</p> <p>۹. تنظیم درس‌نامه به‌عنوان امتیاز آموزشی</p> <p>۱۰. کیفیت پژوهش‌های انجام شده به‌عنوان امتیاز پژوهشی</p> <p>۱۱. نتایج کاربردی حاصل از پژوهش به‌عنوان امتیاز پژوهشی</p> <p>۱۲. حضور در مؤسسه به‌عنوان امتیاز اجرایی</p> <p>۱۳. مسئولیت‌های اجرایی در مؤسسه یا سازمان‌های مربوطه به‌عنوان امتیاز اجرایی</p> <p>۱۴. عضویت در انجمن‌ها و نهادها به‌عنوان امتیاز اجرایی</p> <p>۱۵. عضویت در هیئت تحریریه مجلات به‌عنوان امتیاز اجرایی</p> <p>۱۶. برگزاری همایش‌ها، نمایشگاه‌ها و کارگاه‌ها به‌عنوان امتیاز اجرایی</p>
		<p><b>(جبران خدمات)</b></p> <p>۱۷. حقوق کافی به‌عنوان جبران خدمت</p> <p>۱۸. پرداخت بر اساس عملکرد طرح‌های پژوهشی کاربردی به‌عنوان جبران خدمت</p> <p>۱۹. هزینه ایاب و ذهاب به‌عنوان جبران خدمت</p>

شماره مشارکت کننده	پاسخ های مشارکت کنندگان	کدهای باز استخراج شده
ش ۵۰	<p>به نظرم یک متقاضی جذب در مؤسسات پژوهشی مسئله محور باید از توانایی انجام طرح های پژوهشی، توانمندی انتشار مقاله در نشریات و مجلات معتبر داخلی و خارجی و داشتن سوابق پژوهش های کاربردی در راستای مأموریت مؤسسه، توانمندی تدوین گزارش پژوهشی برخوردار باشد.</p>	<p><b>(جذب)</b></p> <p>۱. توانایی انجام طرح های پژوهشی برای متقاضی جذب                  ۲. توانمندی انتشار مقاله در نشریات و مجلات معتبر داخلی و خارجی برای متقاضی جذب                  ۳. داشتن سوابق پژوهش های کاربردی در راستای مأموریت مؤسسه برای متقاضی جذب                  ۴. توانمندی تدوین گزارش پژوهشی برای متقاضی جذب</p>
	<p>به نظرم برای ارتقاء عضو هیئت علمی شاغل در مؤسسات پژوهشی مسئله محور در ماده آموزشی ارائه نتایج پژوهش در قالب سخنرانی و نشست های علمی و تدریس در دانشگاه برای متقاضی جذب به عنوان امتیاز آموزشی</p> <p>۵. ارائه نتایج پژوهش در قالب سخنرانی و نشست های علمی به عنوان امتیاز آموزشی                  ۶. تدریس در دانشگاه برای متقاضی جذب به عنوان امتیاز آموزشی                  ۷. مقالات منتشر شده در نشریات Q2/Q1 ISC/JCR به عنوان امتیاز پژوهشی                  ۸. پژوهش های کاربردی به عنوان امتیاز پژوهشی                  ۹. حضور در مؤسسه به عنوان امتیاز اجرایی                  ۱۰. عضویت در هیئت تحریریه مجلات تخصصی به عنوان امتیاز اجرایی                  ۱۱. برخورداری از حقوق کافی به عنوان امتیاز اجرایی                  ۱۲. گزینش های تشویقی و پژوهشی به عنوان امتیاز اجرایی</p>	<p><b>(ارتقاء)</b></p> <p>۵. ارائه نتایج پژوهش در قالب سخنرانی و نشست های علمی به عنوان امتیاز آموزشی                  ۶. تدریس در دانشگاه برای متقاضی جذب به عنوان امتیاز آموزشی                  ۷. مقالات منتشر شده در نشریات Q2/Q1 ISC/JCR به عنوان امتیاز پژوهشی                  ۸. پژوهش های کاربردی به عنوان امتیاز پژوهشی                  ۹. حضور در مؤسسه به عنوان امتیاز اجرایی                  ۱۰. عضویت در هیئت تحریریه مجلات تخصصی به عنوان امتیاز اجرایی                  ۱۱. برخورداری از حقوق کافی به عنوان امتیاز اجرایی                  ۱۲. گزینش های تشویقی و پژوهشی به عنوان امتیاز اجرایی</p>
	<p>به نظرم برای جبران خدمات عضو هیئت علمی شاغل در مؤسسات پژوهشی مسئله محور باید برخورداری از حقوق کافی، گزینش های تشویقی و پژوهشی، هزینه ایاب و ذهاب، بیمه درمانی و عمر، هزینه فرصت مطالعاتی و مأموریت های کاری، کارت های هدیه مناسبی، هزینه مسکن و بن های خرید مدنظر قرار گیرد.</p>	<p><b>(جبران خدمات)</b></p> <p>۱۳. هزینه ایاب و ذهاب به عنوان جبران خدمت                  ۱۴. بیمه درمانی و عمر به عنوان جبران خدمت                  ۱۵. هزینه فرصت مطالعاتی و مأموریت های کاری به عنوان جبران خدمت                  ۱۶. کارت های هدیه مناسبی به عنوان جبران خدمت                  ۱۷. هزینه مسکن به عنوان جبران خدمت                  ۱۸. بن های خرید به عنوان جبران خدمت</p>

فصل سوم: طراحی الگوی جذب، ارتقاء و جبران خدمت اعضای هیئت علمی مؤسسات پژوهشی بر اساس چارچوب مأموریت‌گرایی

بر اساس یافته‌های حاصل از تحلیل محتوای قیاسی پرسشنامه باز پاسخ (جدول ۷)، از ۱۷۴ کد استخراج شده از پاسخ مشارکت‌کنندگان در پژوهش پیرامون الگوی جذب، ارتقاء و جبران خدمات اعضای هیئت علمی در مؤسسات پژوهشی مسئله محور، ۵۰ کد به شاخص‌های جذب، ۶۵ کد به شاخص‌های ارتقاء و ۵۳ کد به شاخص‌های جبران خدمت اعضای هیئت علمی در مؤسسات پژوهشی مسئله محور اختصاص داشت. در مجموع، این تعداد کد در هفت مقوله فرعی شامل: توانمندی علمی- پژوهشی، ماده آموزشی، ماده پژوهشی، ماده اجرایی، پرداخت‌ها، جوایز و پاداش و مزایا و رفاهیات و همچنین سه مقوله اصلی شامل: شاخص‌های جذب، شاخص‌های ارتقاء و شاخص‌های جبران خدمت دسته‌بندی شدند (جدول ۸). در ادامه به توصیف هر کدام از آن‌ها پرداخته ایم.

### شاخص‌های جذب

شاخص‌های جذب در مؤسسات پژوهشی مسئله محور شامل توانمندی علمی- پژوهشی می‌باشد، که در ادامه به توصیف آن پرداخته‌ایم.

### توانمندی علمی- پژوهشی

شرکت‌کنندگان در پژوهش بر این باورند که یک متقاضی جذب در مؤسسات پژوهشی مسئله محور می‌بایست از توانمندی‌ها و ویژگی‌هایی از قبیل توانمندی تدوین طرح‌نامه پژوهشی، توانمندی انجام پژوهش‌های بنیادی- کاربردی، تسلط به یک زبان بین‌المللی، توانایی انجام کارگروهی، انتشار مقالات در مجلات معتبر داخلی و بین‌المللی، اشراف نسبت به مسائل مرتبط با مأموریت مؤسسه، برخورداری از سوابق پژوهش‌های کاربردی در راستای مأموریت مؤسسه و توانایی تدوین گزارش پژوهشی برخوردار باشد. در این خصوص شرکت‌کننده شماره ۱۶ معتقد بود: «به نظر من یک متقاضی جذب در مؤسسه ما باید از توانایی شناسایی مسائل و نیازهای کشور در راستای مأموریت مؤسسه و توانایی تحقیق و پژوهش در راستای حل آن‌ها، چاپ و نشر مقالات در مجلات معتبر داخلی و بین‌المللی با توجه به حوزه کاری پژوهشگاه برخوردار باشد.»

### شاخص‌های ارتقاء

شاخص‌های ارتقاء در مؤسسات پژوهشی مسئله محور شامل ماده‌های آموزشی، پژوهشی و اجرایی می‌باشد، که در ادامه به توصیف آن پرداخته‌ایم.

فصل سوم: طراحی الگوی جذب، ارتقاء و جبران خدمت اعضای هیئت علمی مؤسسات پژوهشی بر اساس چارچوب مأموریت گرای

### ماده آموزشی

شرکت‌کنندگان در پژوهش بر این باورند که در ماده آموزشی برای تبدیل وضعیت یک عضو هیئت علمی در مؤسسات پژوهشی مسئله محور می‌بایست تدریس در دانشگاه یا پژوهشگاه، تدوین درسنامه پژوهشی، ارائه نتایج پژوهش در قالب پنل‌های تخصصی و سخنرانی علمی و تدریس در دوره‌ها یا کارگاه‌های تخصصی به‌عنوان امتیاز آموزشی لحاظ گردد. در این خصوص شرکت‌کننده شماره ۱۷ معتقد بود: «به نظرم برای ارتقاء عضو هیئت علمی شاغل در مؤسسه ما، در ماده آموزشی باید ارائه سخنرانی در نشست‌های علمی پیرامون دستاوردهای پژوهشی و همچنین تدریس در دانشگاه، دارای امتیاز باشد.»

### ماده پژوهشی

شرکت‌کنندگان در پژوهش بر این باورند که در ماده پژوهشی برای تبدیل وضعیت یک عضو هیئت علمی در مؤسسات پژوهشی مسئله محور می‌بایست انتشار مقالات در مجلات داخلی و خارجی، امتیاز ویژه برای طرح‌های پژوهشی اصیل مربوط به مسائل کلان و ملی، امتیاز ویژه برای شناسایی مسائل کلان در حوزه تخصصی و مشارکت در حل آن‌ها، و هدایت و راهنمایی دانشجویان تحصیلات تکمیلی و پسادکتری، به‌عنوان امتیاز پژوهشی لحاظ گردد. در این خصوص شرکت‌کننده شماره ۲۱ معتقد بود: «به نظرم برای ارتقاء عضو هیئت علمی شاغل در مؤسسه ما، در ماده پژوهشی باید هدایت و راهنمایی دانشجویان در حل مسئله‌های موردنیاز جامعه، مقالات پژوهشی داخلی و بین‌المللی در مرز دانش، مقالات پژوهشی مسئله محور، مقالات پژوهشی کاربردی، طرح‌های پژوهشی و فناوری، مستندات پژوهشی در راستای ارزیابی پژوهش‌های انجام‌شده و آینده‌پژوهی بر اساس معیارهای علم‌سنجی در نظر گرفته شود.»

### ماده اجرایی

شرکت‌کنندگان در پژوهش بر این باورند که در ماده اجرایی برای تبدیل وضعیت یک عضو هیئت علمی در مؤسسات پژوهشی مسئله محور می‌بایست حضور کافی در مؤسسه، فعالیت مستمر در انجمن‌ها و مجامع علمی-تخصصی، عضویت و فعالیت مستمر در هیئت تحریریه مجلات معتبر داخلی و خارجی، برگزاری همایش‌ها، نمایشگاه‌ها و کارگاه‌های تخصصی و مسئولیت‌های اجرایی در مؤسسه یا سازمان‌های مربوطه به‌عنوان امتیاز اجرایی لحاظ گردد. در این خصوص شرکت‌کننده شماره ۳۴ معتقد بود: «به نظرم برای ارتقاء عضو هیئت علمی شاغل در مؤسسه ما در ماده اجرایی برگزاری کارگاه‌های تخصصی باید مدنظر قرار گیرد.»

## شاخص‌های جبران خدمات

شاخص‌های جبران خدمت در مؤسسات پژوهشی مسئله محور شامل پرداخت ها، جوایز و پاداش-ها و مزایا و رفاهیات می باشد، که در ادامه به توصیف آن پرداخته ایم.

### پرداخت‌ها

شرکت‌کنندگان در پژوهش بر این باورند که پرداخت ها به‌عنوان شاخصی برای جبران خدمات یک عضو هیئت علمی در مؤسسات پژوهشی مسئله محور می‌بایست مواردی از قبیل پرداخت حقوق کافی و پرداخت حق‌التحقیق براساس عملکرد پژوهشی لحاظ گردد. در این خصوص شرکت‌کننده شماره ۴۰ معتقد بود: «به نظرم برای جبران خدمات عضو هیئت علمی شاغل در مؤسسه ما، باید حقوق کافی، پرداخت بر اساس عملکرد و حق‌التحقیق در نظر گرفته شود.»

### جوایز و پاداش‌ها

شرکت‌کنندگان در پژوهش بر این باورند که در جوایز و پاداش‌ها به‌عنوان شاخصی برای جبران خدمات یک عضو هیئت علمی در مؤسسات پژوهشی مسئله محور می‌بایست مواردی از قبیل اعطای گرنت‌های پژوهشی براساس عملکرد پژوهشی، اعطای پاداش به مقالات معتبر داخلی و خارجی، اعطای پاداش برای طرح‌های پژوهشی کلان و ملی به‌کاربست رسیده، لحاظ گردد. در این خصوص شرکت‌کننده شماره ۳۸ معتقد بود: «به نظرم برای جبران خدمات عضو هیئت علمی شاغل در مؤسسه ما، افزایش سقف گرنت و پاداش برای پژوهش‌های اثرگذار باید مدنظر باشد.»

### مزایا و رفاهیات

شرکت‌کنندگان در پژوهش بر این باورند که در مزایا و رفاهیات به‌عنوان شاخصی برای جبران خدمات یک عضو هیئت علمی در مؤسسات پژوهشی مسئله محور می‌بایست مواردی از قبیل پرداخت هزینه ایاب و ذهاب براساس بُعد مسافت، تخصیص بیمه با کیفیت و معتبر، اعطای کارت های هدیه مناسبی، تأمین هزینه فرصت مطالعاتی خارجی براساس نرخ ارز، پرداخت کمک هزینه مسکن و تخصیص بن خرید لحاظ گردد. در این خصوص شرکت‌کننده شماره ۴۳ معتقد بود: «به نظرم برای جبران خدمات عضو هیئت علمی شاغل در مؤسسه ما حمایت‌های رفاهی از قبیل هزینه ایاب و ذهاب، بیمه درمانی و عمر، هزینه فرصت مطالعاتی براساس نرخ تورم، کارت‌های هدیه مناسبی، هزینه مسکن، و بن‌های خرید باید مدنظر قرار گیرند.»

فصل سوم: طراحی الگوی جذب، ارتقاء و جبران خدمت اعضای هیئت علمی مؤسسات پژوهشی بر اساس چارچوب مأموریت گرای

جدول ۳-۸- کدهای باز، مقوله‌های فرعی و اصلی مربوط به الگوی جذب، ارتقاء و جبران خدمات اعضای هیئت علمی در مؤسسات پژوهشی مسئله محور

جمع فراوانی	فراوانی هر کد	شماره شرکت کننده	زیر مقوله‌ها	مقوله‌های فرعی	مقوله‌های اصلی	پدیده اصلی
۵۰	۵	ش ۱۷/ش ۲۱/ش ۳۸ ش ۴۱/ش ۴۹	توانمندی تدوین طرح نامه پژوهشی	توانمندی علمی- پژوهشی	شاخص های جذب هیئت علمی	الگوی جذب، ارتقاء و جبران خدمت اعضای هیئت علمی مؤسسات پژوهشی مسئله محور
	۸	ش ۱۷/ش ۲۱/ش ۳۴ ش ۳۸/ش ۴۰/ش ۴۱ ش ۴۳/ش ۴۹	توانمندی انجام پژوهش های بنیادی- کاربردی			
	۸	ش ۱۷/ش ۲۱/ش ۳۴ ش ۳۸/ش ۴۰/ش ۴۱ ش ۴۳/ش ۴۹	تسلط به یک زبان بین المللی			
	۸	ش ۱۷/ش ۲۱/ش ۳۴ ش ۳۸/ش ۴۰/ش ۴۱ ش ۴۳/ش ۴۹	توانایی انجام کارگروهی			
	۳	ش ۴۰/ش ۴۳/ش ۵۰	توانایی تدوین گزارش پژوهشی			
	۵	ش ۱۶/ش ۳۴/ش ۴۰ ش ۴۳/ش ۴۹	انتشار مقاله در مجلات معتبر داخلی و بین المللی			
	۷	ش ۱۶/ش ۲۱/ش ۴۰ ش ۴۱/ش ۴۳/ش ۴۹/ش ۵۰	برخورداری از سوابق پژوهش های کاربردی در راستای مأموریت مؤسسه			
	۶	ش ۱۶/ش ۱۷/ش ۲۱ ش ۳۴/ش ۳۸/ش ۴۳	اشراف نسبت به مسائل مرتبط با مأموریت مؤسسه			
۶۵	۵	ش ۱۶/ش ۱۷/ش ۴۰ ش ۴۹/ش ۵۰	تدریس در دانشگاه یا پژوهشگاه	ماده آموزشی	شاخص های ارتقاء هیئت علمی	
	۵	ش ۱۷/ش ۲۱/ش ۳۴ ش ۴۱/ش ۵۰	ارائه دستاوردهای پژوهش در قالب پنل های تخصصی و سخنرانی علمی			
	۴	ش ۴۰/ش ۴۱/ش ۴۳/ش ۴۹	تدوین درس نامه پژوهشی			
	۵	ش ۱۶/ش ۲۱/ش ۳۸ ش ۴۳/ش ۵۰	انتشار مقالات در مجلات معتبر داخلی و خارجی	ماده پژوهشی		
	۲	ش ۲۱/ش ۳۸	هدایت و راهنمایی دانشجویان تحصیلات تکمیلی و پسادکتری			

فصل سوم: طراحی الگوی جذب، ارتقاء و جبران خدمت اعضای هیئت علمی مؤسسات پژوهشی بر اساس چارچوب مأموریت گرای

پدیده اصلی	مقوله های اصلی	مقوله های فرعی	زیر مقوله ها	شماره شرکت کننده	فراوانی هر کد	جمع فراوانی			
			امتیاز ویژه به طرح های پژوهشی اصیل مربوط به مسائل کلان و ملی	ش ۱۶/ش ۱۷/ش ۲۱/ش ۳۴/ش ۴۹	۵				
			امتیاز ویژه برای شناسایی مسائل کلان در حوزه تخصصی و مشارکت در حل آنها	ش ۱۷/ش ۳۴/ش ۳۸/ش ۴۰/ش ۴۱	۵				
			پژوهش های کاربردی	ش ۳۸/ش ۴۰/ش ۴۱/ش ۵۰	۴				
			تألیف و ترجمه کتاب	ش ۱۷/ش ۳۸	۲				
			حضور کافی در مؤسسه	ش ۱۶/ش ۱۷/ش ۲۱/ش ۴۱/ش ۴۳/ش ۴۹/ش ۵۰	۷				
			فعالیت مستمر در انجمن ها و مجامع علمی - تخصصی	ش ۲۱/ش ۳۸/ش ۴۰/ش ۴۱/ش ۴۳/ش ۴۹	۶				
			عضویت و فعالیت مستمر در هیئت تحریریه مجلات معتبر داخلی و خارجی	ش ۱۷/ش ۲۱/ش ۳۸/ش ۴۰/ش ۴۱/ش ۴۳/ش ۴۹/ش ۵۰	۸				
			مسئولیت های اجرایی در مؤسسه یا سازمان های مربوطه	ش ۱۶/ش ۴۳/ش ۴۹	۳				
			برگزاری همایش ها، نمایشگاه ها و کارگاه های حل مسئله	ش ۳۴/ش ۳۸/ش ۴۰/ش ۴۹	۴				
	شاخص های جبران خدمت هیئت علمی	پرداخت ها	پرداخت حقوق کافی	ش ۴۰/ش ۴۱/ش ۴۳/ش ۴۹/ش ۵۰	۵	۵۶			
			پرداخت حق التحقیق بر اساس عملکرد پژوهشی	ش ۱۶/ش ۳۸/ش ۴۰/ش ۴۱/ش ۴۳	۵				
			اعطای گرنت های پژوهشی بر اساس عملکرد	ش ۱۶/ش ۱۷/ش ۲۱/ش ۴۰/ش ۴۱/ش ۴۳/ش ۵۰	۷				
			اعطای پاداش برای طرح های پژوهشی کلان و ملی به کاربست رسیده	ش ۱۶/ش ۱۷/ش ۴۰	۳				
		جوایز و پاداش	اعطای پاداش به مقالات معتبر داخلی و خارجی	ش ۱۷/ش ۲۱/ش ۳۴/ش ۴۰/ش ۴۱/ش ۴۳	۶				
			مزیای و رفاهیات	ش ۱۶/ش ۴۰/ش ۴۱/ش ۴۳/ش ۴۹	۵				
					تخصیص بیمه باکیفیت و معتبر		ش ۱۶/ش ۴۰/ش ۴۱/ش ۴۳/ش ۵۰	۵	

پدیده اصلی	مقوله‌های اصلی	مقوله‌های فرعی	زیر مقوله‌ها	شماره شرکت کننده	فراوانی هر کد	جمع فراوانی
			اعطای کارت‌های هدیه مناسبی	ش ۱۶/ش ۱۷/ش ۳۴	۷	
			اعطای بن خرید	ش ۴۰/ش ۴۱/ش ۴۳/ش ۵۰	۴	
			پرداخت کمک هزینه نگهداری از کودکان خردسال در مهدکودک	ش ۱۶/ش ۱۷/ش ۴۳	۳	
			پرداخت کمک هزینه تغذیه، امکانات ورزشی و سیاحتی	ش ۱۶/ش ۱۷/ش ۴۳	۳	
			پرداخت کمک هزینه مسکن و خودرو	ش ۱۶/ش ۱۷/ش ۴۳/ش ۵۰	۴	
			تأمین هزینه فرصت مطالعاتی خارجی براساس نرخ ارز	ش ۴۰/ش ۴۳/ش ۵۰	۳	

#### ۴. یافته‌های سؤال چهارم پژوهش: الگوی جذب، ارتقاء و جبران خدمات اعضای هیئت علمی

در مؤسسات پژوهش و فناوری باید از چه ویژگی‌ها یا شاخص‌هایی برخوردار باشد؟ برای پاسخ به سؤال فوق، پژوهشگران از روش پیمایش کیفی از نوع قیاسی استفاده کردند. بدین صورت که از اعضای هیئت علمی مشمول این پژوهش، سه سؤال کلی بر اساس ابعاد از قبل مشخص شده (جذب، ارتقاء (آموزشی، پژوهشی، اجرایی) و جبران خدمت) پرسیدند. لازم به ذکر است که با توجه به اینکه ماده فرهنگی در آیین‌نامه ارتقاء اعضای هیئت علمی آموزشی و پژوهشی تقریباً یکسان بوده و مفاد و بندهای آن توسط مراجع ذیصلاح تعیین و تدوین می‌شود، لذا در این فاز از پژوهش، شاخص‌های این ماده مورد پرسش قرار نگرفته است. پس از انجام فرایند گردآوری داده‌ها، پژوهشگران در آغاز برای طبقه‌بندی و دسته‌بندی اقدام به کدگذاری پاسخ هریک از مشارکت کنندگان در پژوهش کردند که در جدول (۳-۹) مفاهیم استخراج شده از پاسخ مشارکت-کنندگان نشان داده شده است.



جدول ۳-۹- مفاهیم استخراج یافته در تحلیل محتوای پاسخ مشارکت کنندگان

شماره مشارکت کننده	پاسخ‌های مشارکت کنندگان	کدهای باز استخراج شده
ش ۳	<p>به نظرم یک متقاضی جذب در مراکز پژوهش و فناوری باید با روش تحقیق در این حوزه آشنا باشد، همچنین باید از توانمندی لازم در انجام اقدامات ترویجی، توانمندی متقاعدسازی، توانمندی تنظیم طرح نامه فناورانه، توانمندی انجام پژوهش‌های کاربردی در راستای مأموریت مؤسسه، انتشار مقالات در مجلات معتبر بین‌المللی، تسلط به زبان انگلیسی، توانایی انجام و مدیریت کارگروهی، توانایی مدیریت پروژه‌های پژوهشی، توانمندی تعامل با نیروی انسانی، توانمندی حل مسئله، توانمندی ارتباط با نهادهای تصمیم ساز، داشتن تجربه کار در حوزه فناوری، داشتن سوابق لازم در زمینه ثبت اختراع برخوردار باشد.</p> <p>به نظرم برای ارتقاء عضو هیئت علمی شاغل در مراکز پژوهش و فناوری در ماده آموزشی تدریس در دانشگاه یا پژوهشگاه، جذب دانشجوی پسادکتری، تدریس در کارگاه‌ها یا دوره‌های آموزشی تخصصی می‌تواند مدنظر قرار گیرد. به نظرم برای ارتقاء عضو هیئت علمی شاغل در مراکز پژوهش و فناوری در ماده پژوهشی باید به مقالات پژوهشی و مروری منتشرشده در نشریات معتبر بین‌المللی، طرح‌های پژوهشی منعقدشده با سازمان‌ها و صنایع، اخذ گرنت‌های پژوهشی و صنعتی، چاپ کتاب، شناسایی و حل مسائل کلان جامعه و صنعت و انجام پژوهش‌ها ناظر به مسائل کشور، توجه شود، همچنین برای ثبت اختراع و تجاری سازی فناوری نیز پس از تأیید مراجع ذی‌ربط امتیاز ویژه‌ای در نظر گرفته شود. به نظرم برای ارتقاء عضو هیئت علمی شاغل در مراکز پژوهش و فناوری در ماده اجرایی باید به نسبت به میزان حضور عضو هیئت علمی در مؤسسه، عضویت در انجمن‌ها و نهادها به صورت فعال، عضویت و فعالیت در هیئت تحریریه مجلات، کمک به برگزاری نمایشگاه‌ها و کارگاه‌ها، ارائه یافته‌های پژوهشی در قالب سخنرانی در رسانه‌ها و فضای مجازی توجه باشد.</p> <p>به نظرم برای جبران خدمات عضو هیئت علمی شاغل در مراکز پژوهش و فناوری باید در کنار برخورداری از حقوق مکفی به</p>	<p><b>(جذب)</b></p> <p>۱. آشنایی با روش تحقیق در حوزه فناوری برای متقاضی جذب</p> <p>۲. توانمندی انجام اقدامات ترویجی برای متقاضی جذب</p> <p>۳. توانمندی متقاعدسازی برای متقاضی جذب</p> <p>۴. توانمندی تنظیم طرح نامه فناورانه برای متقاضی جذب</p> <p>۵. توانمندی انجام پژوهش‌های کاربردی در راستای مأموریت مؤسسه برای متقاضی جذب</p> <p>۶. انتشار مقالات در مجلات معتبر بین‌المللی</p> <p>۷. آشنایی و تسلط به زبان انگلیسی برای متقاضی جذب</p> <p>۸. توانایی انجام و مدیریت کارگروهی برای متقاضی جذب</p> <p>۹. توانایی مدیریت پروژه‌های پژوهشی برای متقاضی جذب</p> <p>۱۰. توانمندی تعامل با نیروی انسانی برای متقاضی جذب</p> <p>۱۱. توانمندی حل مسئله برای متقاضی جذب</p> <p>۱۲. توانمندی ارتباط با نهادهای تصمیم‌ساز برای متقاضی جذب</p> <p>۱۳. دارای تجربه کار در حوزه فناوری برای متقاضی جذب</p> <p>۱۴. دارای سوابق در زمینه ثبت اختراع برای متقاضی جذب</p> <p><b>(ارتقاء)</b></p> <p>۱۵. تدریس در دانشگاه یا پژوهشگاه به‌عنوان امتیاز آموزشی</p> <p>۱۶. جذب دانشجوی پسادکتری به‌عنوان امتیاز آموزشی</p>

شماره مشارکت کننده	پاسخ‌های مشارکت کنندگان	کدهای باز استخراج شده
	<p>مواردی از قبیل پرداخت حق‌التحقیق، اعطای پاداش مالی بر اساس میزان عملکرد، اعطای گرنت متناسب بر اساس ارزیابی پروژه‌های پژوهشی (نظیر رضایت کارفرما، عملکرد مالی و...)، اعطای پاداش به مقالات و کتب برجسته، تخصیص بیمه تکمیلی باکیفیت، اعطای وام‌های مختلف با نرخ بهره پایین، کارت‌های هدیه مناسبی و بن‌های خرید توجه شود.</p>	<p>۱۷. تدریس در کارگاه‌ها یا دوره‌های آموزشی تخصصی به‌عنوان امتیاز آموزشی</p> <p>۱۸. مقالات پژوهشی و مروری منتشر شده در نشریات معتبر بین‌الملل به‌عنوان امتیاز پژوهشی</p> <p>۱۹. طرح‌های پژوهشی منعقدشده با سازمان‌ها و صنایع</p> <p>۲۰. اخذ گرنت‌های پژوهشی و صنعتی به‌عنوان امتیاز پژوهشی</p> <p>۲۱. چاپ کتاب به‌عنوان امتیاز پژوهشی</p> <p>۲۲. شناسایی و حل مسائل کلان جامعه و صنعت به‌عنوان امتیاز پژوهشی</p> <p>۲۳. انجام پژوهش ناظر به مسائل کشور به‌عنوان امتیاز پژوهشی</p> <p>۲۴. ثبت اختراع پس از تأیید مراجع ذی‌ربط به‌عنوان امتیاز پژوهشی ویژه</p> <p>۲۵. تجاری‌سازی فناوری نیز پس از تأیید مراجع ذی‌ربط به‌عنوان امتیاز پژوهشی ویژه</p> <p>۲۶. میزان حضور عضو هیئت علمی در مؤسسه به‌عنوان امتیاز اجرایی</p> <p>۲۷. عضویت در انجمن‌ها و نهادها به‌صورت فعال به‌عنوان امتیاز اجرایی</p> <p>۲۸. عضویت و فعالیت در هیئت تحریریه مجلات به‌عنوان امتیاز اجرایی</p> <p>۲۹. کمک به برگزاری نمایشگاه‌ها و کارگاه‌ها به‌عنوان امتیاز اجرایی</p> <p>۳۰. ارائه یافته‌های پژوهشی در قالب سخنرانی در رسانه‌ها و فضای مجازی به‌عنوان امتیاز اجرایی</p>
		<p><b>(جبران خدمات)</b></p> <p>۳۱. برخورداری از حقوق مکفی به‌عنوان جبران خدمت</p> <p>۳۲. پرداخت حق‌التحقیق به‌عنوان جبران خدمت</p> <p>۳۳. اعطای پاداش مالی بر اساس میزان عملکرد به‌عنوان جبران خدمت</p>

کدهای باز استخراج شده	پاسخ‌های مشارکت کنندگان	شماره مشارکت کننده
<p>۳۴. اعطای گرنت متناسب بر اساس ارزیابی پروژه‌های پژوهشی به‌عنوان جبران خدمت</p> <p>۳۵. اعطای پاداش به مقالات و کتب برجسته به‌عنوان جبران خدمت</p> <p>۳۶. تخصیص بیمه تکمیلی باکیفیت به‌عنوان جبران خدمت</p> <p>۳۷. اعطای وام‌های مختلف با نرخ بهره پایین به‌عنوان جبران خدمت</p> <p>۳۸. کارت‌های هدیه مناسبی به‌عنوان جبران خدمت</p> <p>بن‌های خرید به‌عنوان جبران خدمت</p>		
<p><b>(جذب)</b></p> <p>۱. توانایی شناخت مسائل حوزه فناوری برای متقاضی جذب</p> <p>۲. توانایی تعریف مسئله برای متقاضی جذب</p> <p>۳. توانایی ارائه طرح نامه برای بررسی مسئله به‌منظور حل آن برای متقاضی جذب</p> <p>۴. توانایی انجام کار گروهی برای متقاضی جذب</p> <p>۵. تسلط به زبان‌های بین‌المللی برای متقاضی جذب</p> <p>۶. توانایی تشکیل گروه تحقیقاتی برای متقاضی جذب</p> <p>۷. توانایی مدیریت پروژه برای متقاضی جذب</p> <p>۸. توانایی ارائه نتایج تحقیقات به‌صورت گزارش‌های قابل کاربرد (متفاوت از نوشتن مقاله) برای متقاضی جذب</p> <p>۹. توانایی ارتباط مؤثر با صنعت برای متقاضی جذب</p> <p>۱۰. توانایی تشکیل گروه تحقیقاتی به‌منظور تجاری‌سازی فناوری یا دستیابی و فروش دانش فنی برای متقاضی جذب</p> <p>۱۱. توانایی مستند نمودن یافته‌ها و ثبت آن به‌صورت اختراع برای متقاضی جذب</p>	<p>به‌نظر یک متقاضی جذب در مراکز پژوهش و فناوری باید توانایی شناخت مسائل و نیازهای حوزه فناوری، توانایی تعریف مسئله، توانایی ارائه طرح نامه برای بررسی مسئله و به‌منظور حل آن، توانایی انجام کار گروهی، تسلط به زبان‌های بین‌المللی، توانایی تشکیل گروه تحقیقاتی، توانایی مدیریت پروژه، توانایی ارائه نتایج تحقیقات به‌صورت گزارش‌های قابل کاربرد (متفاوت از نوشتن مقاله)، توانایی ارتباط مؤثر با صنعت، توانایی تشکیل گروه تحقیقاتی به‌منظور تجاری‌سازی فناوری یا دستیابی و فروش دانش فنی، توانایی مستند نمودن یافته‌ها و ثبت آن به‌صورت اختراع را داشته باشد. لازم به ذکر است این توانمندی‌ها باید در فرد موردبررسی دقیق قرار گیرد و موسسه پژوهشی بایستی این موضوعات را برای افراد متقاضی تبیین نماید و به‌صورت شفاف به آن‌ها ابلاغ نماید و در صورتی که فرد متقاضی توانایی لازم در این زمینه‌ها را نداشته باشد، موسسه او را رد کند.</p> <p>به‌نظر برای ارتقاء عضو هیئت علمی شاغل در مراکز پژوهش و فناوری در ماده آموزشی تدریس واحدهای آموزشی در دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی برای ارائه دستاوردها و تجارب پژوهشی باید مدنظر قرار گیرد. به‌نظر برای ارتقاء عضو هیئت علمی شاغل در مراکز پژوهش و فناوری در ماده پژوهشی به ترتیب اهمیت باید به</p>	<p>ش ۴</p>

شماره مشارکت کننده	پاسخ‌های مشارکت کنندگان	کدهای باز استخراج شده
	<p>طرح‌های پژوهشی، مقالات منتشرشده در مجلات معتبر خارجی، اخذ گزنت‌های پژوهشی و صنعتی، ثبت اختراعات و چاپ کتاب توجه با شد. به نظرم برای ارتقاء عضو هیئت علمی شاغل در مراکز پژوهش و فناوری در ماده اجرایی حضور در مؤسسه و داشتن مسئولیت‌های اجرایی باید مدنظر قرار گیرد.</p> <p>به نظرم برای جبران خدمات عضو هیئت علمی شاغل در مراکز پژوهش و فناوری یکی از مشوق‌های مالی بسیار خوب امکان تعریف حق الزحمه پرسنلی برای خود هیئت علمی مجری طرح‌های پژوهشی و صنعتی جذب شده، برای افرادی که با وسیله نقلیه شخصی تردد می‌کنند و از سرویس‌های ایاب و ذهاب مؤسسه استفاده نمی‌کنند، کمک هزینه تردد لحاظ شود و هماهنگی برای وام‌های بانکی با مقادیر و شرایط مناسب توجه شود.</p>	<p><b>(ارتقاء)</b></p> <p>۱۱. تدریس واحدهای آموزشی در دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی به‌عنوان امتیاز آموزشی</p> <p>۱۲. طرح‌های پژوهشی به‌عنوان امتیاز پژوهشی</p> <p>۱۳. مقالات پژوهشی منتشرشده در مجلات معتبر خارجی به‌عنوان امتیاز پژوهشی</p> <p>۱۴. اخذ گزنت‌های پژوهشی و صنعتی به‌عنوان امتیاز پژوهشی</p> <p>۱۵. ثبت اختراعات به‌عنوان امتیاز پژوهشی</p> <p>۱۶. چاپ کتاب به‌عنوان امتیاز پژوهشی</p> <p>۱۷. حضور در مؤسسه به‌عنوان امتیاز اجرایی</p> <p>۱۸. داشتن مسئولیت‌های اجرایی به‌عنوان امتیاز اجرایی</p> <p><b>(جبران خدمات)</b></p> <p>۱۹. امکان تعریف حق الزحمه پرسنلی برای هیئت علمی مجری طرح‌های پژوهشی و صنعتی جذب شده به‌عنوان جبران خدمت</p> <p>۲۰. پرداخت کمک هزینه تردد به‌عنوان جبران خدمت</p> <p>۲۱. وام‌های بانکی با مقادیر و شرایط مناسب به‌عنوان جبران خدمت</p>
ش ۵	<p>به نظرم یک متقاضی جذب در مراکز پژوهش و فناوری باید توانمندی تنظیم طرح نامه در راستای مأموریت مؤسسه، توانمندی لازم در پژوهش‌های علمی، آشنایی و تسلط به یک‌زبان بین‌المللی، توانایی انجام کارگروهی، توانایی انجام طرح‌های پژوهشی، توانایی ارتباط با جامعه و صنعت، داشتن طرح‌های فناورانه انجام شده، ثبت اختراع داخلی و بین‌المللی و تجاری‌سازی فناوری برخوردار باشد.</p> <p>به نظرم برای ارتقاء عضو هیئت علمی شاغل در مراکز پژوهش و فناوری در ماده آموزشی وضعیت فعلی مناسب است. به نظرم برای ارتقاء عضو هیئت علمی شاغل در مراکز پژوهش و فناوری در ماده پژوهشی باید به پژوهش‌های کاربردی، اخذ گزنت‌های صنعتی، ثبت اختراعات، چاپ کتاب، مسئله یابی توجه شود. به نظرم برای ارتقاء عضو هیئت علمی شاغل در مراکز پژوهش و فناوری در ماده اجرایی در کنار حضور در مؤسسه پژوهشی باید به عضویت در</p>	<p><b>(جذب)</b></p> <p>۱. توانمندی تنظیم طرح نامه در راستای مأموریت مؤسسه برای متقاضی جذب</p> <p>۲. توانمندی لازم در پژوهش‌های علمی برای متقاضی جذب</p> <p>۳. آشنایی و تسلط به یک‌زبان بین‌المللی برای متقاضی جذب</p> <p>۴. توانایی انجام کارگروهی برای متقاضی جذب</p> <p>۵. توانایی انجام طرح‌های پژوهشی برای متقاضی جذب</p> <p>۶. توانایی ارتباط با جامعه و صنعت برای متقاضی جذب</p> <p>۷. داشتن طرح‌های فناورانه انجام شده برای متقاضی جذب</p> <p>۸. ثبت اختراع داخلی و بین‌المللی برای متقاضی جذب</p>

کدهای باز استخراج شده	پاسخ‌های مشارکت‌کنندگان	شماره مشارکت‌کننده
<p>۹. تجاری‌سازی فناوری برای متقاضی جذب</p>	<p>هیئت تحریریه مجلات معتبر، برگزاری نمایشگاه‌ها و کارگاه‌های تخصصی توجه شود. به نظرم برای جبران خدمات عضو هیئت علمی شاغل در مراکز پژوهش و فناوری باید به پرداخت حق‌التحقیق، تخصیص گرنت های تشویقی، اعطای پاداش به مقالات منتشر شده در نشریات معتبر، اعطای پاداش به اختراعات، پرداخت هزینه‌ایاب و ذهاب، تخصیص بیمه مناسب، اعطای کارت‌های هدیه مناسبی توجه باشد.</p>	
<p>(ارتقاء)</p> <p>۱۰. پژوهش‌های کاربردی به‌عنوان امتیاز پژوهشی ۱۱. اخذ گرنت های صنعتی به‌عنوان امتیاز پژوهشی ۱۲. ثبت اختراعات به‌عنوان امتیاز پژوهشی ۱۳. چاپ کتاب به‌عنوان امتیاز پژوهشی ۱۴. مسئله یابی به‌عنوان امتیاز پژوهشی ۱۵. حضور در مؤسسه پژوهشی به‌عنوان امتیاز اجرایی ۱۶. عضویت در هیئت تحریریه مجلات معتبر به‌عنوان امتیاز اجرایی ۱۷. برگزاری نمایشگاه‌ها و کارگاه‌های تخصصی به‌عنوان امتیاز اجرایی</p>		
<p>(جبران خدمات)</p> <p>۱۸. پرداخت حق‌التحقیق به‌عنوان جبران خدمت ۱۹. تخصیص گرنت های تشویقی به‌عنوان جبران خدمت ۲۰. اعطای پاداش مقالات منتشر شده در نشریات معتبر به‌عنوان جبران خدمت ۲۱. اعطای پاداش به اختراعات به‌عنوان جبران خدمت ۲۲. پرداخت هزینه‌ایاب و ذهاب به‌عنوان جبران خدمت ۲۳. تخصیص بیمه مناسب به‌عنوان جبران خدمت ۲۴. اعطای کارت‌های هدیه مناسبی به‌عنوان جبران خدمت</p>		

شماره مشارکت کننده	پاسخ‌های مشارکت کنندگان	کدهای باز استخراج شده
ش ۱۵	<p>به نظرم یک متقاضی جذب در مراکز پژوهش و فناوری باید ضمن توانایی انجام پژوهش‌ها در حوزه تخصصی خود، با مبانی تحقیق نیز آشنا باشد، علاوه بر این باید از تسلط به زبان انگلیسی، آشنایی با حوزه فناوری در زمینه تخصصی خود، داشتن سابقه فعالیت در حوزه فناوری مانند ایجاد و توسعه فناوری، آشنایی با فرایند تجاری‌سازی دستاوردها، همکاری یا ایجاد شرکت فناور یا دانش‌بنیان نیز برخوردار باشد.</p> <p>به نظرم برای ارتقاء عضو هیئت علمی شاغل در مراکز پژوهش و فناوری در ماده آموزشی تنظیم درس‌نامه به‌عنوان امتیاز آموزشی لحاظ شود. به نظرم برای ارتقاء عضو هیئت علمی شاغل در مراکز پژوهش و فناوری در ماده پژوهشی باید طرح‌های پژوهشی کاربردی که هزینه آن توسط کارفرمایان بیرون از مؤسسه تأمین شده باشد. همچنین مقالات مستخرج از نتایج تحقیقات که در نشریات معتبر بین‌المللی (ترجیحاً IQ) که از ضریب تأثیر بالایی برخوردارند باید مدنظر قرار گیرد. علاوه بر این اگر ثبت اختراع داخلی یا خارجی منجر به فروش دانش فنی شود هم نیز دارای ارزش است و باید امتیاز ویژه‌ای به آن داده شود؛ اما صرفاً ثبت اختراع (داخلی یا خارجی) دارای ارزش یا امتیاز زیادی نیست. به نظرم برای ارتقاء عضو هیئت علمی شاغل در مراکز پژوهش و فناوری در ماده اجرایی حضور منظم متقاضی در مؤسسه، عضویت در هیئت تحریریه مجلات بین‌المللی و یا حداقل نشریات علمی پژوهشی داخلی، ارائه سمینار و سخنرانی علمی (بر اساس نتایج تحقیقات) در مؤسسه یا مجامع علمی داخلی و خارجی، باید مورد توجه باشد.</p> <p>به نظرم جبران خدمات عضو هیئت علمی شاغل در مراکز پژوهش و فناوری باید شامل پرداخت پاداش در قالب فروش دانش فنی، پرداخت پاداش برای چاپ مقاله در مجلات معتبر بین‌المللی (البته با مبلغی که با تورم امروز کشور معنادار باشد)، پرداخت پاداش برای ایجاد پارک علم و فناوری یا مرکز رشد در مؤسسه پژوهشی، پرداخت پاداش برای ایجاد شرکت فناور یا دانش‌بنیان با مجوز</p>	<p><b>(جذب)</b></p> <p>۱. توانایی انجام پژوهش‌ها در حوزه تخصصی برای متقاضی جذب</p> <p>۲. آشنایی با مبانی تحقیق برای متقاضی جذب</p> <p>۳. تسلط به زبان انگلیسی برای متقاضی جذب</p> <p>۴. آشنایی با حوزه فناوری در زمینه تخصصی خود برای متقاضی جذب</p> <p>۵. داشتن سابقه فعالیت در حوزه فناوری برای متقاضی جذب</p> <p>۶. آشنایی با فرایند تجاری‌سازی دستاوردها برای متقاضی جذب</p> <p>۷. همکاری یا ایجاد شرکت فناور یا دانش‌بنیان برای متقاضی جذب</p> <p><b>(ارتقاء)</b></p> <p>۸. تنظیم درس‌نامه به‌عنوان امتیاز آموزشی</p> <p>۹. طرح‌های پژوهشی کاربردی به‌عنوان امتیاز پژوهشی</p> <p>۱۰. مقالات مستخرج از نتایج تحقیقات منتشرشده در نشریات معتبر بین‌المللی کیو وان به‌عنوان امتیاز پژوهشی</p> <p>۱۱. ثبت اختراع داخلی یا خارجی منجر به فروش دانش فنی به‌عنوان امتیاز پژوهشی ویژه</p> <p>۱۲. حضور منظم متقاضی در مؤسسه به‌عنوان امتیاز اجرایی</p> <p>۱۳. عضویت در هیئت تحریریه مجلات بین‌المللی یا نشریات علمی پژوهشی داخلی به‌عنوان امتیاز اجرایی</p> <p>۱۴. ارائه سمینار و سخنرانی علمی بر اساس نتایج تحقیقات در مؤسسه یا مجامع علمی داخلی و خارجی به‌عنوان امتیاز اجرایی</p>

شماره مشارکت کننده	پاسخ‌های مشارکت کنندگان	کدهای باز استخراج شده
	<p>موسسه، پرداخت پاداش برای مرجعیت علمی (مثلاً جز فهرست دو درصد پژوهشگر پر استناد که توسط دانشگاه استنفورد هر ساله اعلام می‌شود)، اعطای گرنت یا پژوهانه، پرداخت پاداش اختراعات ثبت شده که منجر به فروش دانش فنی شده است، پرداخت پاداش برای ارتباطات بین‌المللی که منجر به انجام طرح‌های تحقیقاتی مشترک یا مقالات علمی مشترک شده‌اند، افزایش تعداد پایه‌های تشویقی از ۷ پایه فعلی به ۱۵ تا ۲۰ پایه تشویقی بر اساس عملکرد باشد.</p>	<p><b>(جبران خدمات)</b></p> <p>۱۵. پرداخت پاداش به خاطر فروش دانش فنی به‌عنوان جبران خدمت</p> <p>پرداخت پاداش برای چاپ مقاله در مجلات معتبر بین‌المللی به‌عنوان جبران خدمت</p> <p>۱۶. پرداخت پاداش برای ایجاد پارک علم و فناوری یا مرکز رشد به‌عنوان جبران خدمت</p> <p>۱۷. پرداخت پاداش برای ایجاد شرکت فناور یا دانش‌بنیان با مجوز مؤسسه به‌عنوان جبران خدمت</p> <p>۱۸. پرداخت پاداش برای قرار گرفتن جز فهرست دو درصد پژوهشگر پر استناد به‌عنوان جبران خدمت</p> <p>۱۹. اعطای گرنت یا پژوهانه به‌عنوان جبران خدمت</p> <p>۲۰. پرداخت پاداش اختراعات ثبت‌شده منجر به فروش دانش فنی به‌عنوان جبران خدمت</p> <p>۲۱. پرداخت پاداش برای ارتباطات بین‌المللی منجر به انجام طرح‌های تحقیقاتی مشترک یا مقالات علمی به‌عنوان جبران خدمت</p> <p>۲۲. افزایش تعداد پایه‌های تشویقی بر اساس عملکرد به‌عنوان جبران خدمت</p>
ش ۱۸	<p>به نظرم یک متقاضی جذب در مراکز پژوهش و فناوری باید از تسلط کافی به مبانی رشته تخصصی خود، علاقه وافر به کار پژوهشی هدفمند برخوردار باشد و جذب و استخدام متقاضی بر پایه هدف و نیاز سازمان به کار پژوهشی صورت پذیرد.</p> <p>به نظرم برای ارتقاء عضو هیئت علمی شاغل در مراکز پژوهش و فناوری در ماده آموزشی تدریس در مراکز آموزش عالی بر پایه آخرین دستاوردهای علمی گزارش شده باید مدنظر قرار گیرد. به نظرم برای ارتقاء عضو هیئت علمی شاغل در مراکز پژوهش و فناوری در ماده پژوهشی باید به پژوهش‌های کاربردی که سازمان بر پایه آن تشکیل شده امتیاز بیشتری اختصاص داده شود، همچنین به</p>	<p><b>(جذب)</b></p> <p>۱. تسلط کافی به مبانی رشته تخصصی خود برای متقاضی جذب</p> <p>۲. علاقه وافر به کار پژوهشی هدفمند برای متقاضی جذب</p>

شماره مشارکت کننده	پاسخ‌های مشارکت کنندگان	کدهای باز استخراج شده
	<p>پژوهش‌هایی که بر پایه کار تیمی انجام می‌شوند نیز امتیاز بیشتری داده شود. به نظرم برای ارتقاء عضو هیئت علمی شاغل در مراکز پژوهش و فناوری در ماده اجرایی نه تنها حضور در مؤسسه مربوطه، بلکه عضویت و فعالیت در انجمن‌های تخصصی رشته، عضویت در هیئت تحریریه مجلات تخصصی معتبر، کمک به برگزاری همایش‌ها، نمایشگاه‌ها و کارگاه‌ها در حوزه تخصصی باید لحاظ شود.</p> <p>به نظرم برای جبران خدمات عضو هیئت علمی شاغل در مراکز پژوهش و فناوری باید ضمن احترام به جایگاه علمی هیئت علمی پژوهشگر، سعی در فراهم کردن ابزار مناسب برای پژوهش وی کرد، از طرف دیگر ارزش قائل شدن به مجموعه پژوهشگاه‌ها نیز حائز اهمیت است. برای مثال ۳۰ سال از تشکیل بیشتر پژوهشگاه‌ها می‌گذرد، ولی متأسفانه باز هم شاهد عدم شناخت از توانمندی آن‌ها هستیم. بالاتر بودن حقوق و دستمزد فرد پژوهشگر نسبت به هیئت علمی آموزشی و فراهم کردن حداقل‌های رفاهیات مانند مسکن و ایجاد نشاط در محیط کار برای ایشان می‌باید مدنظر قرار گیرند.</p>	<p><b>(ارتقاء)</b></p> <p>۳. تدریس در مراکز آموزش عالی بر پایه آخرین دستاوردهای علمی به‌عنوان امتیاز آموزشی</p> <p>۴. امتیاز بیشتر به پژوهش‌های کاربردی در ماده پژوهشی</p> <p>۵. امتیاز بیشتر به پژوهش‌های تیمی در ماده پژوهشی</p> <p>۶. حضور در مؤسسه مربوطه به‌عنوان امتیاز اجرایی</p> <p>۷. عضویت و فعالیت در انجمن‌های تخصصی به‌عنوان امتیاز اجرایی</p> <p>۸. عضویت در هیئت تحریریه مجلات تخصصی معتبر به‌عنوان امتیاز اجرایی</p> <p>۹. کمک به برگزاری همایش‌ها، نمایشگاه‌ها و کارگاه‌ها در حوزه تخصصی به‌عنوان امتیاز اجرایی</p>
ش ۲۰	<p>به نظرم یک متقاضی جذب در مراکز پژوهش و فناوری باید توانایی تعریف و پیشنهاد طرح‌های پژوهشی و فناورانه، برقراری ارتباط با صنایع، جذب و انجام طرح‌های پژوهشی کاربردی و تقاضامحور، انتشار مقالات در مجلات معتبر بین‌المللی، سابقه ثبت اختراعات بین‌المللی، توانایی انجام طرح‌های تیمی و گروهی میان‌رشته‌ای به‌خصوص در مقیاس‌های نیمه‌صنعتی به‌منظور ایجاد دانش فنی را داشته باشد.</p> <p>به نظرم برای ارتقاء عضو هیئت علمی شاغل در مراکز پژوهش و فناوری در ماده آموزشی تربیت دانشجویان تحصیلات تکمیلی پژوهش محور، تدریس دروس کاربردی و عملی در دانشگاه یا پژوهشگاه، تدریس و شرکت در کارگاه‌ها و دوره‌های آموزشی تخصصی مبتنی بر فناوری و نوآوری باید مدنظر قرار گیرند. به نظرم برای ارتقاء عضو هیئت علمی شاغل در مراکز پژوهش و</p>	<p><b>(جذب)</b></p> <p>۱. توانایی تعریف و پیشنهاد طرح‌های پژوهشی و فناورانه برای متقاضی جذب</p> <p>۲. برقراری ارتباط با صنایع برای متقاضی جذب</p> <p>۳. جذب و انجام طرح‌های پژوهشی کاربردی و تقاضامحور برای متقاضی جذب</p> <p>۴. انتشار مقالات در مجلات معتبر بین‌المللی برای متقاضی جذب</p> <p>۵. سابقه ثبت اختراعات بین‌المللی برای متقاضی جذب</p> <p>۶. توانایی انجام طرح‌های تیمی و گروهی میان‌رشته‌ای در مقیاس‌های نیمه‌صنعتی برای متقاضی جذب</p>
	<p><b>(ارتقاء)</b></p>	



شماره مشارکت کننده	پاسخ‌های مشارکت کنندگان	کدهای باز استخراج شده
	<p>فناوری در ماده پژوهشی باید چاپ مقالات پژوهشی و حتی ترویجی در نشریات معتبر و چاپ کتاب در زمینه‌های تخصصی در انتشارات معتبر، ثبت اختراعات داخلی و بین‌المللی، اجرای طرح‌های پژوهشی فناورانه و تقاضامحور، جذب گرنت‌های پژوهشی و فناورانه، شرکت و ارائه نتایج کارهای پژوهشی در کنفرانس‌ها و سمینارهای بین‌المللی، ارائه پروپوزال و انجام طرح‌های پژوهشی کاربردی و تقاضامحور در سطح کلان و ملی مدنظر قرار گیرد. به نظرم برای ارتقاء عضو هیئت علمی شاغل در مراکز پژوهش و فناوری در ماده اجرایی حضور مؤثر در مؤسسه (نه لزوماً حضور فیزیکی)، همکاری با نشریات علمی معتبر، برگزاری و شرکت در نمایشگاه‌های فناوری و کارگاه‌ها و دوره‌های آموزشی تخصصی باید موردتوجه باشد.</p> <p>به نظرم برای جبران خدمات عضو هیئت علمی شاغل در مراکز پژوهش و فناوری باید پرداخت حق‌التحقیق، پرداخت اعتبارات پرسنلی قراردادهای پژوهشی و فناورانه تقاضامحور و بیرونی، عدم تعریف و اعمال سقف حقوق برای اعضای هیئت علمی، پرداخت‌های تشویقی برای انجام طرح‌های بیرونی که رضایت کامل کارفرما را فراهم کرده است، پرداخت تشویقی برای مقالات معتبر و ثبت اختراعات تأییدشده، اعطای پایه‌های تشویقی برای چاپ مقالات با ارجاعات بالا، پرداخت گرنت‌های پژوهشی، پرداخت هزینه‌های ایاب و ذهاب متناسب و مکفی و پرداخت‌های رفاهی و مناسبتی مدنظر قرار گیرد.</p>	<p>۷. تربیت دانشجویان تحصیلات تکمیلی پژوهش محور به‌عنوان امتیاز آموزشی</p> <p>۸. تدریس دروس کاربردی و عملی در دانشگاه یا پژوهشگاه به‌عنوان امتیاز آموزشی</p> <p>۹. تدریس در کارگاه‌ها و دوره‌های آموزشی تخصصی فناوری و نوآوری به‌عنوان امتیاز آموزشی</p> <p>۱۰. شرکت در کارگاه‌ها و دوره‌های آموزشی تخصصی فناوری و نوآوری به‌عنوان امتیاز آموزشی</p> <p>۱۱. چاپ مقالات پژوهشی و ترویجی در زمینه‌های تخصصی در انتشارات معتبر به‌عنوان امتیاز پژوهشی</p> <p>۱۲. چاپ کتاب در زمینه تخصصی در انتشارات معتبر به‌عنوان امتیاز پژوهشی</p> <p>۱۳. ثبت اختراعات داخلی و بین‌المللی به‌عنوان امتیاز پژوهشی</p> <p>۱۴. اجرای طرح‌های پژوهشی فناورانه و تقاضامحور به‌عنوان امتیاز پژوهشی</p> <p>۱۵. جذب گرنت‌های پژوهشی و فناوری به‌عنوان امتیاز پژوهشی</p> <p>۱۶. شرکت و ارائه نتایج کارهای پژوهشی در کنفرانس‌ها و سمینارهای بین‌المللی به‌عنوان امتیاز پژوهشی</p> <p>۱۷. ارائه پروپوزال و انجام طرح‌های پژوهشی کاربردی در سطح کلان و ملی به‌عنوان امتیاز پژوهشی</p> <p>۱۸. حضور مؤثر در مؤسسه به‌عنوان امتیاز اجرایی</p> <p>۱۹. همکاری با نشریات علمی معتبر به‌عنوان امتیاز اجرایی</p> <p>۲۰. برگزاری نمایشگاه‌های فناوری، کارگاه‌ها و دوره‌های آموزشی تخصصی به‌عنوان امتیاز اجرایی</p> <p>۲۱. شرکت در نمایشگاه‌های فناوری، کارگاه‌ها و دوره‌های آموزشی تخصصی به‌عنوان امتیاز اجرایی</p>

شماره مشارکت کننده	پاسخ های مشارکت کنندگان	کدهای باز استخراج شده
		<p><b>(جبران خدمات)</b></p> <p>۲۲. پرداخت حق التحقیق به عنوان جبران خدمت</p> <p>۲۳. پرداخت اعتبارات پرسنلی قراردادهای پژوهشی و فناوریانه تقاضامحور و بیرونی به عنوان جبران خدمت</p> <p>۲۴. عدم تعریف و اعمال سقف حقوق برای اعضای هیئت علمی به عنوان جبران خدمت</p> <p>۲۵. پرداخت های تشویقی برای انجام طرح های بیرونی با رضایت کامل کارفرما به عنوان جبران خدمت</p> <p>۲۶. پرداخت تشویقی برای مقالات معتبر به عنوان جبران خدمت</p> <p>۲۷. پرداخت تشویقی برای ثبت اختراعات تأیید شده به عنوان جبران خدمت</p> <p>۲۸. اعطای پایه های تشویقی برای چاپ مقالات با ارجاعات بالا به عنوان جبران خدمت</p> <p>۲۹. پرداخت گرنت های پژوهشی به عنوان جبران خدمت</p> <p>۳۰. پرداخت هزینه های ایاب و ذهاب متناسب و مکفی به عنوان جبران خدمت</p> <p>۳۱. پرداخت های رفاهی و مناسبتی به عنوان جبران خدمت</p>
ش ۴۲	<p>به نظرم یک متقاضی جذب در مراکز پژوهش و فناوری باید از توانایی انجام پژوهش های کاربردی و توسعه فناوری، توانایی انجام کار گروهی، توانایی انتشار نتایج پژوهشی در قالب مقاله و گزارش، داشتن مقالات منتشر شده در مجلات جی سی آر و کیو وان، تسلط کافی به زبان انگلیسی، توانایی داوری و نظارت طرح های پژوهشی کاربردی و فناوریانه، داشتن سابقه ارتباط با صنعت و حوزه فناوری و توانایی ثبت اختراع در سطح داخل و خارج و متعاقباً تجاری سازی دستاوردهای پژوهشی فناور برخوردار باشد.</p> <p>به نظرم برای ارتقاء عضو هیئت علمی شاغل در مراکز پژوهش و فناوری امتیاز آموزشی به صورت اختیاری لحاظ شود، چون وجود دانشجوی پژوهش محور یکی از نیازهای اساسی مؤسسات</p>	<p><b>(جذب)</b></p> <p>۱. توانایی انجام پژوهش های کاربردی و توسعه فناوری برای متقاضی جذب</p> <p>۲. توانایی انجام کار گروهی برای متقاضی جذب</p> <p>۳. توانایی انتشار نتایج پژوهشی در قالب مقاله و گزارش برای متقاضی جذب</p> <p>۴. داشتن مقالات منتشر شده در مجلات جی سی آر و کیو وان برای متقاضی جذب</p> <p>۵. تسلط کافی به زبان انگلیسی برای متقاضی جذب</p> <p>۶. توانایی داوری و نظارت طرح های پژوهشی کاربردی و فناوریانه برای متقاضی جذب</p>

شماره مشارکت کننده	پاسخ‌های مشارکت کنندگان	کدهای باز استخراج شده
	<p>پژوهشی است. به نظرم برای ارتقاء عضو هیئت علمی شاغل در مراکز پژوهش و فناوری در ماده پژوهشی باید مقالات پژوهشی و مروری منتشرشده در نشریات جی سی آر و کیو وان، طرح‌های پژوهشی انجام شده در خارج از پژوهشگاه، اخذ گزنت های پژوهشی و صنعتی، ثبت اختراعات تأییدشده با امتیاز ویژه، امتیاز ویژه برای تجاری سازی دستاوردهای فناورانه، تألیف و ترجمه کتاب، انعقاد قراردادهای پژوهشی با صنایع و نظارت و داوری طرح های داخلی و خارجی مدنظر قرار گیرند. به نظرم برای ارتقاء عضو هیئت علمی شاغل در مراکز پژوهش و فناوری در ماده اجرایی باید حضور در مؤسسه با توجه به فعالیت پژوهشی هر عضو، مسئولیت های اجرایی در مؤسسه یا بیرون از مؤسسه، عضویت در انجمن ها و نهادها، عضویت در هیئت تحریریه مجلات، برگزاری همایش ها، نمایشگاه ها، کارگاه ها و ساعات همکاری با نهادهای دولتی مدنظر قرار گیرند.</p> <p>به نظرم برای جبران خدمات عضو هیئت علمی شاغل در مراکز پژوهش و فناوری حقوق باید متناسب با سایر اعضای هیئت علمی مؤسسات آموزشی و دانشگاهی علوم پزشکی همسان سازی شود. علاوه بر این پرداخت پاداش برای مقالات منتشرشده و طرح های پژوهشی ملی و نوآورانه باید لحاظ شود. همچنین بیمه و به خصوص اعطای مسکن دولتی نیز در نظر گرفته شود.</p>	<p>۷. داشتن سابقه ارتباط با صنعت و حوزه فناوری برای متقاضی جذب</p> <p>۸. توانایی ثبت اختراع در سطح داخل و خارج برای متقاضی جذب</p> <p>۹. تجاری سازی دستاوردهای پژوهشی فناور برای متقاضی جذب</p> <p><b>(ارتقاء)</b></p> <p>۱۰. امتیاز آموزشی به صورت اختیاری</p> <p>۱۱. مقالات پژوهشی و مروری منتشر شده در نشریات جی سی آر و کیو وان به عنوان امتیاز پژوهشی</p> <p>۱۲. طرح های پژوهشی انجام شده در خارج از پژوهشگاه به عنوان امتیاز پژوهشی</p> <p>۱۳. اخذ گزنت های پژوهشی و صنعتی به عنوان امتیاز پژوهشی</p> <p>۱۴. امتیاز ویژه به ثبت اختراعات تأییدشده به عنوان امتیاز پژوهشی</p> <p>۱۵. امتیاز ویژه برای تجاری سازی دستاوردهای فناورانه به عنوان امتیاز پژوهشی</p> <p>۱۶. تألیف و ترجمه کتاب به عنوان امتیاز پژوهشی</p> <p>۱۷. انعقاد قراردادهای پژوهشی با صنایع به عنوان امتیاز پژوهشی</p> <p>۱۸. نظارت و داوری طرح های داخلی و خارجی به عنوان امتیاز پژوهشی</p> <p>۱۹. حضور در مؤسسه با توجه به فعالیت پژوهشی هر عضو به عنوان امتیاز اجرایی</p> <p>۲۰. مسئولیت های اجرایی در مؤسسه یا بیرون از مؤسسه به عنوان امتیاز اجرایی</p> <p>۲۱. عضویت در انجمن ها و نهادها به عنوان امتیاز اجرایی</p> <p>۲۲. عضویت در هیئت تحریریه مجلات به عنوان امتیاز اجرایی</p>

شماره مشارکت کننده	پاسخ های مشارکت کنندگان	کدهای باز استخراج شده
		<p>۲۳. برگزاری همایش ها، نمایشگاه ها، کارگاه ها به عنوان امتیاز اجرایی</p> <p>۲۴. ساعات همکاری با نهادهای دولتی به عنوان امتیاز اجرایی</p>
		<p>(جبران خدمات)</p> <p>۲۵. پرداخت پاداش برای مقالات منتشرشده به عنوان جبران خدمت</p> <p>۲۶. پرداخت پاداش برای مقالات منتشرشده به عنوان جبران خدمت</p> <p>۲۷. پرداخت پاداش برای طرح های پژوهشی ملی و نوآورانه به عنوان جبران خدمت</p> <p>۲۸. در نظر گرفتن بیمه به عنوان جبران خدمت</p> <p>۲۹. اعطای مسکن دولتی به عنوان جبران خدمت</p>
ش ۴۵	<p>به نظرم یک متقاضی جذب در مراکز پژوهش و فناوری باید از روابط عمومی خوب، توانایی تعامل با صنعت، آشنایی با ساختار بخش خصوصی، باهوش و علاقه مند به پژوهش، سابقه و علاقه به توسعه فناوری و ارتباط با صنعت برخوردار باشد.</p> <p>به نظرم برای ارتقاء عضو هیئت علمی شاغل در مراکز پژوهش و فناوری در ماده آموزشی تدریس در قالب غیر کلاسیک آن یعنی نظیر سمینار و روش تحقیق و بازاریابی مدنظر قرار گیرد. به نظرم برای ارتقاء عضو هیئت علمی شاغل در مراکز پژوهش و فناوری در ماده پژوهشی باید ثبت اختراع، جذب گرنت، مسئله یابی در صنعت و فناوری، رفع مسائل و مشکلات حوزه صنعت در قالب خدمت پژوهشی و انجام پژوهش های کاربردی مدنظر قرار گیرد. به نظرم برای ارتقاء عضو هیئت علمی شاغل در مراکز پژوهش و فناوری در ماده اجرایی باید مسئولیت های اجرایی، عضویت فعال در هیئت تحریریه مجلات، برگزاری همایش ها، نمایشگاه ها، کارگاه ها در</p>	<p>(جذب)</p> <p>۱. روابط عمومی خوب برای متقاضی جذب</p> <p>۲. توانایی تعامل با صنعت برای متقاضی جذب</p> <p>۳. آشنایی با ساختار بخش خصوصی برای متقاضی جذب</p> <p>۴. باهوش و علاقه مند به پژوهش برای متقاضی جذب</p> <p>۵. سابقه و علاقه به توسعه فناوری برای متقاضی جذب</p> <p>۶. تجربه ارتباط با صنعت برای متقاضی جذب</p> <p>(ارتقاء)</p> <p>۷. تدریس در قالب سمینار و روش تحقیق و بازاریابی به عنوان امتیاز آموزشی</p> <p>۸. ثبت اختراع به عنوان امتیاز پژوهشی</p> <p>۹. جذب گرنت به عنوان امتیاز پژوهشی</p> <p>۱۰. مسئله یابی در صنعت و فناوری به عنوان امتیاز پژوهشی</p>

شماره مشارکت کننده	پاسخ‌های مشارکت کنندگان	کدهای باز استخراج شده
	<p>حوزه تخصصی و اجرای موفق طرح‌های تقاضامحور و صنعتی مدنظر باشد.</p> <p>به نظرم برای جبران خدمات عضو هیئت علمی شاغل در مراکز پژوهش و فناوری باید برخوردار از حقوق کافی، گرت های تشویقی، پاداش مقالات، پاداش اختراعات، پاداش بر اساس عملکرد، هزینه ایاب و ذهاب، بیمه درمانی و عمر، هزینه مطالعاتی بر اساس نرخ تورم و ارز، کارت‌های هدیه مناسبی، هزینه مسکن و بن‌های خرید مدنظر قرار گیرند.</p>	<p>۱۱. رفع مسائل و مشکلات حوزه صنعت در قالب خدمت پژوهشی</p> <p>۱۲. انجام پژوهش‌های کاربردی به‌عنوان امتیاز پژوهشی</p> <p>۱۳. مسئولیت‌های اجرایی به‌عنوان ماده اجرایی</p> <p>۱۴. عضویت فعال در هیئت تحریریه مجلات به‌عنوان ماده اجرایی</p> <p>۱۵. برگزاری همایش‌ها، نمایشگاه‌ها، کارگاه‌ها در حوزه تخصصی به‌عنوان ماده اجرایی</p> <p>۱۶. اجرای موفق طرح‌های تقاضامحور و صنعتی به‌عنوان ماده اجرایی</p> <p><b>(جبران خدمات)</b></p> <p>۱۷. برخورداری از حقوق کافی به‌عنوان جبران خدمت</p> <p>۱۸. گرت های تشویقی به‌عنوان جبران خدمت</p> <p>۱۹. پاداش مقالات به‌عنوان جبران خدمت</p> <p>۲۰. پاداش اختراعات به‌عنوان جبران خدمت</p> <p>۲۱. پاداش بر اساس عملکرد به‌عنوان جبران خدمت</p> <p>۲۲. هزینه ایاب و ذهاب به‌عنوان جبران خدمت</p> <p>۲۳. بیمه درمانی و عمر به‌عنوان جبران خدمت</p> <p>۲۴. تأمین هزینه فرصت مطالعاتی بر اساس تورم و نرخ ارز به‌عنوان جبران خدمت</p> <p>۲۵. کارت‌های هدیه مناسبی به‌عنوان جبران خدمت</p> <p>۲۶. هزینه مسکن به‌عنوان جبران خدمت</p> <p>۲۷. بن‌های خرید به‌عنوان جبران خدمت</p>
ش ۴۶	<p>به نظرم یک متقاضی جذب در مراکز پژوهش و فناوری باید توانمندی انجام پژوهش‌های کاربردی، توانایی انجام کار گروهی، ارتباط با حوزه صنعت، داشتن سابقه کار صنعتی مدنظر قرار گیرند.</p> <p>به نظرم برای ارتقاء عضو هیئت علمی شاغل در مراکز پژوهش و فناوری در ماده آموزشی با یک نگاه واقع‌بینانه عملاً امکان تدریس در کلاس‌های دانشگاهی برای هیئت علمی پژوهشی میسر نیست و یا با سختی بسیار بالا میسر خواهد بود. از طرفی این تدریس خیلی</p>	<p><b>(جذب)</b></p> <p>۱. توانمندی انجام پژوهش‌های کاربردی برای متقاضی جذب</p> <p>۲. توانایی انجام کار گروهی برای متقاضی جذب</p> <p>۳. ارتباط با حوزه صنعت برای متقاضی جذب</p> <p>۴. داشتن سابقه کار صنعتی برای متقاضی جذب</p>

شماره مشارکت کننده	پاسخ‌های مشارکت کنندگان	کدهای باز استخراج شده
	<p>ارزشمند نبوده و وظیفه هیئت علمی آموزشی هست. به هر حال شاید <u>تدریس گزینه مناسبی برای ماده آموزشی باشد، البته اگر دانشجو متعلق به خود موسسه باشد. به نظرم برای ارتقاء عضو هیئت علمی شاغل در مراکز پژوهش و فناوری در ماده پژوهشی باید برای پژوهش‌های صنعتی و پژوهش‌های کاربردی امتیاز ویژه‌ای در نظر گرفته شود. به نظرم برای ارتقاء عضو هیئت علمی شاغل در مراکز پژوهش و فناوری در ماده اجرایی حداقل حضور مطرح باشد و هیئت علمی پژوهشی باید حداقل وقت را برای کارهای اجرایی صرف نماید.</u></p> <p>به نظرم برای جبران خدمات عضو هیئت علمی شاغل در مراکز پژوهش و فناوری باید برخورداری از حقوق کافی، پاداش بر اساس <u>عملکرد، پاداش برای طرح‌های پژوهشی کاربردی، اعطای کارت‌های هدیه مناسبی، هزینه مسکن و اعطای بن خرید کالای ضروری مدنظر قرار گیرند.</u></p>	<p><b>(ارتقاء)</b></p> <p>۵. تدریس به عنوان امتیاز آموزشی ۶. مشاوره و راهنمایی دانشجو به عنوان امتیاز پژوهشی ۷. پژوهش‌های صنعتی و پژوهش‌های کاربردی به عنوان ماده پژوهشی ۸. حداقل حضور به عنوان ماده اجرایی</p> <p><b>(جبران خدمات)</b></p> <p>۹. حقوق کافی به عنوان جبران خدمت ۱۰. پاداش بر اساس عملکرد به عنوان جبران خدمت ۱۱. پاداش برای طرح‌های پژوهشی کاربردی به عنوان جبران خدمت ۱۲. اعطای کارت‌های هدیه مناسبی به عنوان جبران خدمت ۱۳. هزینه مسکن به عنوان جبران خدمت ۱۴. اعطای بن خرید کالای ضروری به عنوان جبران خدمت</p>
ش ۴۷	<p>به نظرم یک <u>متقاضی جذب در مراکز پژوهش و فناوری باید از روحیه قوی ارتباط با صنعت و علاقه ذاتی به این کار برخوردار باشد، علاوه بر این، وی باید از علاقه مند به نوآوری و انجام کارهای فناورانه، روحیه همکاری قوی، روحیه وارد شدن به حوزه‌هایی که تاکنون به آن ورود پیدا نکرده است، روحیه انجام کارهای صنعتی، توانایی مدیریت پروژه، توانایی نوشتن پروپوزال و انجام پروژه، توانایی مستندسازی علمی، تسلط به زبان انگلیسی، توانایی تشخیص نیازهای صنعت و ارائه راهکار برای آنها، توانایی انجام چندین کار مختلف، برخورداری از روحیه صنعتی، داشتن مقالات زیاد در راستای مأموریت مؤسسه داشته باشد.</u></p>	<p><b>(جذب)</b></p> <p>۱. روحیه قوی ارتباط با صنعت برای متقاضی جذب ۲. علاقه مند به نوآوری و انجام کارهای فناورانه برای متقاضی جذب ۳. روحیه همکاری قوی برای متقاضی جذب ۴. روحیه انجام کارهای صنعتی برای متقاضی جذب ۵. توانایی مدیریت پروژه برای متقاضی جذب ۶. توانایی نوشتن پروپوزال و انجام پروژه برای متقاضی جذب ۷. توانایی مستندسازی علمی برای متقاضی جذب ۸. تسلط به زبان انگلیسی برای متقاضی جذب</p>

شماره مشارکت کننده	پاسخ‌های مشارکت کنندگان	کدهای باز استخراج شده
	<p>به نظرم برای ارتقاء عضو هیئت علمی شاغل در مراکز پژوهش و فناوری در ماده آموزشی در موسسه ما مانند دانشگاه‌ها دانشجو وجود ندارد؛ لذا تدریس خیلی معنایی ندارد و این ماده حائز اهمیت نیست. لازم به ذکر است که افرادی که روحیه پژوهشی دارند و علاقه به تدریس ندارند باید جذب مؤسسات پژوهشی شوند؛ چراکه ما بیشتر علاقه‌مند به انجام پروژه‌های صنعتی هستیم؛ لذا تمایل به کار کردن با دانشجو که در حال یادگیری است نداریم. به</p>	<p>۹. توانایی تشخیص نیازهای صناعت و ارائه راهکار برای آن‌ها برای متقاضی جذب            ۱۰. توانایی انجام چندین کار مختلف برای متقاضی جذب            ۱۱. برخورداری از روحیه صنعتی برای متقاضی جذب            ۱۲. داشتن مقالات زیاد در راستای مأموریت مؤسسه برای متقاضی جذب</p>
	<p>نظرم برای ارتقاء عضو هیئت علمی شاغل در مراکز پژوهش و فناوری در ماده آموزشی باید مقالات پژوهشی و مروری منتشر شده در نشریات آی اس آی و جی سی آر، طرح‌های پژوهشی، اخذ گزنت های پژوهشی و صنعتی، ثبت اختراعات، تألیف و ترجمه کتاب، تجاری سازی دستاوردهای فناورانه، انعقاد قراردادهای پژوهشی با صنایع در نظر گرفته شوند. ولی باید یک سری محدودیت‌هایی که گذاشته شده برداشته شود؛ مثلاً یکی از عواملی که باعث عدم همکاری اعضای هیئت علمی سازمان با یکدیگر می‌شود این است که اگر دو یا چند هیئت علمی باهم یک پروژه صنعتی را بگیرند امتیاز بین آن‌ها تقسیم می‌شود درحالی که اگر تک نفره باشند امتیاز بیشتری می‌گیرند. در نتیجه هیچ‌گاه اعضا باهم همکاری نمی‌کنند و به جای برداشتن پروژه‌های بزرگ ملی سعی می‌کنند پروژه های کوچک تک نفره بردارند. عملاً این قوانین و مقررات تیشه به ریشه همکاری مؤثر در کشور زده است و فضای همکاری صمیمانه را از بین برده است؛ زیرا فرد کلی زحمت می‌کشد و انرژی می‌گذارد تا یک پروژه صنعتی انجام شود اما مثلاً چون همکار طرح است امتیاز کمی به او داده می‌شود و زحمات او را نادیده می‌گیرند؛ لذا باید برای طرح‌های پژوهشی گروهی امتیاز بیشتری در نظر گرفته شود. همچنین باید امتیاز کار صنعتی که از آن مقاله استخراج نمی‌شود قابل جایگزین شدن با کار پژوهشی باشد که از آن مقاله استخراج می‌شود؛ زیرا بسیاری از نیازهای صنعتی کشور به گونه‌ای است که به دلیل تحریم‌ها دستگاهی را ندارند و باید در</p>	<p>(ارتقاء)            ۱۳. مقالات پژوهشی و مروری منتشر شده در نشریات آی اس آی و جی سی آر به‌عنوان امتیاز پژوهشی            ۱۴. طرح‌های پژوهشی به‌عنوان امتیاز پژوهشی            ۱۵. اخذ گزنت های پژوهشی و صنعتی به‌عنوان امتیاز پژوهشی            ۱۶. ثبت اختراعات به‌عنوان امتیاز پژوهشی            ۱۷. تألیف و ترجمه کتاب به‌عنوان امتیاز پژوهشی            ۱۸. تجاری سازی دستاوردهای فناورانه به‌عنوان امتیاز پژوهشی            ۱۹. انعقاد قراردادهای پژوهشی با صنایع به‌عنوان امتیاز پژوهشی            ۲۰. امتیاز ویژه به طرح‌های پژوهشی گروهی در ماده پژوهشی            ۲۱. جایگزین کار صنعتی با مقاله در ماده آموزشی            ۲۲. حضور در مؤسسه به‌عنوان امتیاز اجرایی            ۲۳. داشتن مسئولیت‌های اجرایی در مؤسسه یا سازمان‌های مربوطه به‌عنوان امتیاز پژوهشی            ۲۴. عضویت در هیئت تحریریه مجلات به‌عنوان امتیاز پژوهشی            ۲۵. برگزاری همایش‌ها، نمایشگاه‌ها و کارگاه‌ها در حوزه تخصصی به‌عنوان امتیاز پژوهشی</p>

شماره مشارکت کننده	پاسخ‌های مشارکت کنندگان	کدهای باز استخراج شده
	<p>داخل ساخته شود اما چون مقاله‌ای از آن استخراج نمی شود تمایل اعضای هیئت علمی برای انجام آن کاهش می یابد. مسئله دیگر این است که یکی از عواملی که سبب ایجاد فساد در جامعه دانشگاهی و پژوهشی کشور شده همین مقالات است، مقاله باید ناشی از ذوق و شوق علمی فرد باشد نه اینکه با اجبارهای قانونی او را به دادن مقاله مجبور کرد. نکته دیگر اینکه در دانشگاه‌ها دانشجو وجود دارد و هر دانشجو با انجام تز خود از آن مقاله‌هایی استخراج می کند (همان طور که ما هم این دوران را گذرانده ایم) و این مقالات در کارنامه استاد او ثبت می شود؛ اما در سازمان ما دانشجو وجود ندارد و لذا کلیه کارهای پژوهشی باید توسط خود اعضای هیئت علمی انجام شود در نتیجه چنین فردی که پروژه از صنعت بگیرد و بخواهد کار پژوهشی مستقل هم انجام دهد و از آن مقاله دربیآورد مگر چقدر می تواند مقاله دهد. درحالی که در دانشگاه‌ها عضو هیئت علمی چندین دانشجو دارد و از طریق هر کدام سالانه مقاله‌هایی در کارنامه استاد ثبت می شود. قطعاً در چنین شرایطی، عادلانه نیست که شرایط یکسانی برای ارتقاء اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها و مراکز دیگر چون سازمان ما در نظر گرفته شود؛ لذا با توجه به اینکه از پروژه‌های صنعتی که توسط اعضای هیئت علمی گرفته می شود معمولاً مقاله‌ای استخراج نمی شود لازم است امتیاز این <u>طرح‌ها</u> جایگزین مقاله شود. به نظرم برای ارتقاء عضو هیئت علمی شاغل در مراکز پژوهش و فناوری در ماده اجرایی باید حضور در مؤسسه، داشتن مسئولیت‌های اجرایی در مؤسسه یا سازمان‌های مربوطه، عضویت در هیئت تحریریه مجلات، برگزاری همایش‌ها، <u>نمایشگاه‌ها، کارگاه‌ها در حوزه تخصصی مدنظر قرار گیرند.</u></p> <p>به نظرم برای جبران خدمات عضو هیئت علمی شاغل در مراکز پژوهش و فناوری حقوق قطعاً باید کافی باشد تا فرد دغدغه تأمین معیشت خود را نداشته باشد. پرداخت بر اساس عملکرد خوب است به شرط آنکه معیار مناسبی برای سنجش عملکرد باشد مثلاً تعداد مقاله معیار مناسبی نیست، زیرا در بعضی حوزه‌ها راحت می شود مقاله داد و در بعضی حوزه‌ها خیر. از جمله وظایف ما در سازمان، <u>داوری اختراعات و اعتبارسنجی آن‌هاست</u> که بسته به طرح ممکن است چند روز تا دو هفته از وقت فرد را جهت داوری بگیرد،</p>	<p>(جبران خدمات)</p> <p>۲۶. حقوق کافی به عنوان جبران خدمت</p> <p>۲۷. پرداخت بر اساس عملکرد با مشخص کردن معیار عملکرد به عنوان جبران خدمت</p> <p>۲۸. پاداش به داوری اختراعات و طرح‌ها به عنوان جبران خدمت</p> <p>۲۹. پاداش برای انجام پروژه‌های صنعتی به عنوان جبران خدمت</p> <p>۳۰. پرداخت هزینه ایاب و ذهاب به عنوان جبران خدمت</p> <p>۳۱. تأمین هزینه فرصت مطالعاتی به عنوان جبران خدمت</p> <p>۳۲. فراهم کردن مسکن به عنوان جبران خدمت</p> <p>۳۳. اعطای کارت هدیه به عنوان جبران خدمت</p> <p>۳۴. اعطای بن خرید به عنوان جبران خدمت</p>



کدهای باز استخراج شده	پاسخ‌های مشارکت‌کنندگان	شماره مشارکت‌کننده
	<p>اما در نهایت هزینه‌ای برای آن پرداخت نمی‌شود و در هنگام ترفیع هم امتیاز آن سقف دارد و لذا هر آنچه زحمت کشیده‌اید و تلاش کرده‌اید و وقت گذاشته‌اید نادیده گرفته می‌شود؛ مثلاً شما ۱۵ طرح را داوری کرده‌اید اما بیش از ۸ طرح امتیازی ندارد و می‌سوزد. لازم است برای پروژه‌های <u>صنعتی</u> که توسط هیئت علمی انجام می‌شود <u>پاداشی</u> در نظر گرفته شود. با توجه به اینکه موسسه ما در خارج شهر واقع شده و با هیچ وسیله نقلیه عمومی (مترو، اتوبوس و تاکسی) قابل دسترس نیست و تنها روش دسترسی به آن این است که یا خودروی شخصی داشته باشید یا از اسنپ استفاده کنید، هزینه‌های سنگین ایاب و ذهاب بر عضو هیئت علمی تحمیل می‌شود (به‌ویژه اگر خودروی شخصی نداشته باشد) و حال آنکه یکی از مأموریت‌های عضو هیئت علمی سازمان ما ارتباط با صنعت است و نیاز هست که دائماً با مراکز صنعتی مختلف جلسه داشته باشد یا برای گرفتن پروژه در رفت و آمد باشد. همچنین در هنگام برگشت از محیط کار چنین مشکلی وجود دارد ساعت کار اداری تمام می‌شود و سرویس‌ها می‌روند در حالی که عضو هیئت علمی به‌ویژه اگر پروژه صنعتی هم گرفته باشد باید در محل کار خود بماند تا وظایف مختلف خود را انجام دهد سپس به هنگام برگشت به خانه باید هزینه سنگینی را بپردازد؛ لذا همیشه دغدغه رفت و آمد به سازمان برای او وجود دارد و لازم است تمهیداتی در این زمینه در نظر گرفته شود. با توجه به مأموریت سازمان که ارتباط با صنعت و پروژه گرفتن است <u>تأمین هزینه فرصت مطالعاتی و تسهیل آن‌ها</u> امری ضروری است. با توجه به دوری سازمان و قرار گرفتن آن در خارج شهر مناسب است که تسهیلاتی برای کارکنان در نظر گرفته شود تا یک <u>شهرک مسکونی</u> در نزدیکی آن ساخته شود و مسکن اعضای آن تأمین شود. با توجه به حقوق پایین اعضای هیئت علمی به‌ویژه استادیارها در شرایط فعلی کشور که تورم ۵۰ درصدی داریم و افزایش حقوق ۱۰ درصدی، <u>دادن کارت هدیه و بن‌ها</u> شاید اندکی از دغدغه آن‌ها در تأمین معیشتشان بکاهد.</p>	

فصل سوم: طراحی الگوی جذب، ارتقاء و جبران خدمت اعضای هیئت علمی مؤسسات پژوهشی بر اساس چارچوب مأموریت‌گرایی

بر اساس یافته‌های حاصل از تحلیل محتوای قیاسی پرسشنامه باز پاسخ (جدول ۳-۹)، از ۱۸۸ کد استخراج شده از پاسخ مشارکت‌کنندگان در پژوهش پیرامون الگوی جذب، ارتقاء و جبران خدمات اعضای هیئت علمی در مؤسسات پژوهش و فناوری، ۴۹ کد به شاخص‌های جذب، ۸۱ کد به شاخص‌های ارتقاء و ۵۸ کد به شاخص‌های جبران خدمت اعضای هیئت علمی در مؤسسات پژوهش و فناوری، اختصاص داشت. در مجموع، این تعداد کد در هشت مقوله فرعی شامل: توانمندی علمی-پژوهشی، توانمندی فناوری، ماده آموزشی، ماده پژوهشی، ماده اجرایی، پرداخت-ها، جوایز و پاداش و مزایا و رفاهیات و همچنین سه مقوله اصلی شامل: شاخص‌های جذب، شاخص‌های ارتقاء و شاخص‌های جبران خدمت دسته‌بندی شدند (جدول ۳-۱۰). در ادامه به توصیف هر کدام از آن‌ها پرداخته‌ایم.

### شاخص‌های جذب

شاخص‌های جذب در مؤسسات پژوهش و فناوری شامل توانمندی علمی-پژوهشی و توانمندی فناوری می‌باشد، که در ادامه به توصیف آن پرداخته‌ایم.

### توانمندی علمی-پژوهشی

شرکت‌کنندگان در پژوهش بر این باورند که یک متقاضی جذب در مؤسسات پژوهش و فناوری می‌بایست از توانمندی‌ها و ویژگی‌هایی از قبیل توانمندی تدوین طرح‌نامه فناورانه، توانمندی ارائه نتایج تحقیقات در قالب مقاله و گزارش، تسلط به یک زبان بین‌المللی، توانایی انجام کارگروهی، شناخت مسائل پیرامون مأموریت مؤسسه، انتشار مقاله در مجلات معتبر بین‌المللی و توانمندی انجام پژوهش‌های کاربردی برخوردار باشد. در این خصوص شرکت‌کننده شماره ۴ معتقد بود: «به نظر من یک متقاضی جذب در مؤسسه ما باید از توانایی شناخت مسائل و نیازهای حوزه فناوری، توانایی تعریف مسئله، توانایی ارائه طرح نامه برای بررسی مسئله و به‌منظور حل آن، توانایی انجام کار گروهی، تسلط به زبان‌های بین‌المللی، توانایی تشکیل گروه تحقیقاتی، توانایی مدیریت پروژه و توانایی ارائه نتایج تحقیقات به‌صورت گزارش‌های قابل کاربرد (متفاوت از نوشتن مقاله) برخوردار باشد.»

### توانمندی فناوری

شرکت‌کنندگان در پژوهش بر این باورند که یک متقاضی جذب در مؤسسات پژوهش و فناوری می‌بایست از توانمندی‌های فناورانه‌ای از قبیل آشنایی با حوزه فناوری، داشتن سوابق مرتبط با توسعه

فصل سوم: طراحی الگوی جذب، ارتقاء و جبران خدمت اعضای هیئت علمی مؤسسات پژوهشی بر اساس چارچوب مأموریت گرای

فناوری، سابقه تجاری سازی طرح های فناورانه، داشتن ثبت اختراع با تأیید مراجع ذی ربط و تجربه کار در حوزه صنعت و فناوری برخوردار باشد. در این خصوص شرکت کننده شماره ۳ معتقد بود: «به نظرم یک متقاضی جذب در مؤسسه ما باید از توانمندی ارتباط با نهادهای تصمیم ساز، داشتن تجربه کار در حوزه فناوری، داشتن سوابق لازم در زمینه ثبت اختراع برخوردار باشد.»

### شاخص های ارتقاء

شاخص های ارتقاء در مؤسسات پژوهش و فناوری شامل ماده های آموزشی، پژوهشی و اجرایی می باشد، که در ادامه به توصیف آن پرداخته ایم.

### ماده آموزشی

شرکت کنندگان در پژوهش بر این باورند که در ماده آموزشی برای تبدیل وضعیت یک عضو هیئت علمی در مؤسسات پژوهش و فناوری می بایست تدریس در دانشگاه یا پژوهشگاه و تدریس در دوره ها یا کارگاه های تخصصی به عنوان امتیاز آموزشی لحاظ گردد. در این خصوص شرکت کننده شماره ۱۵ معتقد بود: «به نظرم برای ارتقاء عضو هیئت علمی شاغل در مؤسسه ما، در ماده آموزشی باید تنظیم درس نامه دارای امتیاز باشد.»

### ماده پژوهشی

شرکت کنندگان در پژوهش بر این باورند که در ماده پژوهشی برای تبدیل وضعیت یک عضو هیئت علمی در مؤسسات پژوهش و فناوری می بایست انتشار مقالات در مجلات معتبر بین المللی، امتیاز ویژه برای ثبت اختراع با تأیید مراجع ذی ربط، امتیاز ویژه برای تجاری سازی دستاوردهای فناورانه با تأیید مراجع ذی ربط، انعقاد قراردادهای صنعتی و پژوهشی، امتیاز ویژه برای طرح های پژوهشی کاربردی معطوف به حل مسائل جامعه و صنعت، اخذ گزنت های صنعتی و هدایت و راهنمایی دانشجویان تحصیلات تکمیلی و پسادکتری، به عنوان امتیاز پژوهشی لحاظ گردد. در این خصوص شرکت کننده شماره ۲۰ معتقد بود: « به نظرم برای ارتقاء عضو هیئت علمی شاغل در مؤسسه ما، در ماده پژوهشی باید چاپ مقالات پژوهشی و حتی ترویجی در نشریات معتبر و چاپ کتاب در زمینه های تخصصی در انتشارات معتبر، ثبت اختراعات داخلی و بین المللی، اجرای طرح های پژوهشی فناورانه و تقاضامحور، جذب گزنت های پژوهشی و فناورانه، شرکت و ارائه نتایج کارهای پژوهشی در کنفرانس ها و سمینارهای بین المللی، ارائه پروپوزال و انجام طرح های پژوهشی کاربردی و تقاضامحور در سطح کلان و ملی در نظر گرفته شود.»

فصل سوم: طراحی الگوی جذب، ارتقاء و جبران خدمت اعضای هیئت علمی مؤسسات پژوهشی بر اساس چارچوب مأموریت گرای

### ماده اجرایی

شرکت کنندگان در پژوهش بر این باورند که در ماده اجرایی برای تبدیل وضعیت یک عضو هیئت علمی در مؤسسات پژوهش و فناوری می بایست حضور مؤثر در مؤسسه پژوهشی، فعالیت مستمر در انجمن ها و نهادهای تخصصی، عضویت و فعالیت مستمر در هیئت تحریریه مجلات معتبر، برگزاری همایش ها، نمایشگاه ها و کارگاه های تخصصی و مسئولیت های اجرایی در مؤسسه یا سازمان های مربوطه به عنوان امتیاز اجرایی لحاظ گردد. در این خصوص شرکت کننده شماره ۱۸ معتقد بود: «به نظرم برای ارتقاء عضو هیئت علمی شاغل در مؤسسه ما در ماده اجرایی نه تنها حضور در مؤسسه مربوطه، بلکه عضویت و فعالیت در انجمن های تخصصی رشته، عضویت در هیئت تحریریه مجلات تخصصی معتبر، کمک به برگزاری همایش ها، نمایشگاه ها و کارگاه ها در حوزه تخصصی باید دارای امتیاز باشد.»

### شاخص های جبران خدمات

شاخص های جبران خدمت در مؤسسات پژوهش و فناوری شامل پرداخت ها، جوایز و پاداش ها و مزایا و رفاهیات می باشد، که در ادامه به توصیف آن پرداخته ایم.

### پرداخت ها

شرکت کنندگان در پژوهش بر این باورند که پرداخت ها به عنوان شاخصی برای جبران خدمات یک عضو هیئت علمی در مؤسسات پژوهش و فناوری می بایست مواردی از قبیل پرداخت حقوق کافی، پرداخت حق التحقیق براساس عملکرد پژوهشی و اعطای پایه تشویقی براساس عملکرد پژوهشی لحاظ گردد. در این خصوص شرکت کننده شماره ۴۲ معتقد بود: «به نظرم برای جبران خدمات عضو هیئت علمی شاغل در مؤسسه ما، حقوق باید متناسب با سایر اعضای هیئت علمی مؤسسات آموزشی و دانشگاهی علوم پزشکی همسان سازی شود.»

### جوایز و پاداش ها

شرکت کنندگان در پژوهش بر این باورند که در جوایز و پاداش ها به عنوان شاخصی برای جبران خدمات یک عضو هیئت علمی در مؤسسات پژوهش و فناوری می بایست مواردی از قبیل اعطای گرنت های پژوهشی براساس عملکرد پژوهشی، اعطای پاداش به مقالات معتبر داخلی و خارجی منتشر شده، اعطای پاداش برای ثبت اختراع با تأیید مراجع ذی ربط و اعطای پادای برای همکاری و تعاملات پژوهشی بین المللی لحاظ گردد. در این خصوص شرکت کننده شماره ۴۵ معتقد بود:

فصل سوم: طراحی الگوی جذب، ارتقاء و جبران خدمت اعضای هیئت علمی مؤسسات پژوهشی بر اساس چارچوب مأموریت گرای

«به نظرم برای جبران خدمات عضو هیئت علمی شاغل در مؤسسه ما، گرنت‌های تشویقی، پاداش مقالات، پاداش اختراعات، پاداش بر اساس عملکرد باشد.»

### مزایا و رفاهیات

شرکت‌کنندگان در پژوهش بر این باورند که در مزایا و رفاهیات به‌عنوان شاخصی برای جبران خدمات یک عضو هیئت علمی در مؤسسات پژوهش و فناوری می‌بایست مواردی از قبیل پرداخت هزینه ایاب و ذهاب براساس بُعد مسافت، تخصیص بیمه با کیفیت و معتبر، اعطای کارت‌های هدیه مناسبی، تأمین هزینه فرصت مطالعاتی خارجی براساس نرخ ارز، پرداخت کمک هزینه مسکن، تخصیص بن خرید و تخصیص وام کم‌بهره لحاظ گردد. در این خصوص شرکت‌کننده شماره ۴۶ معتقد بود: «به نظرم برای جبران خدمات عضو هیئت علمی شاغل در مؤسسه ما، اعطای کارت‌های هدیه مناسبی، هزینه مسکن و اعطای بن خرید کالای ضروری، باید مدنظر قرار گیرند.»

جدول ۳-۱۰- کدهای باز، مقوله‌های فرعی و اصلی مربوط به الگوی جذب، ارتقاء و جبران خدمات اعضای هیئت علمی در مؤسسات پژوهش و فناوری

پدیده اصلی	مقوله‌های اصلی	مقوله‌های فرعی	زیر مقوله‌ها	شماره شرکت‌کننده	فراوانی هر کد	جمع فراوانی
الگوی جذب، ارتقاء و جبران خدمت اعضای هیئت علمی مؤسسات پژوهش	شاخص‌های جذب هیئت علمی	توانمندی علمی- پژوهشی	توانمندی تدوین طرح نامه فناورانه	ش ۳/ش ۴/ش ۵/ش ۲۰	۴	۴۹
			توانایی ارائه نتایج تحقیقات در قالب مقاله و گزارش	ش ۴/ش ۴۲	۲	
			تسلط به یک‌زبان بین‌المللی	ش ۳/ش ۴/ش ۵/ش ۱۵/ش ۴۲/ش ۴۷	۶	
			توانایی انجام کارگروهی	ش ۳/ش ۴/ش ۵/ش ۴۲/ش ۴۶/ش ۴۷	۶	
			شناخت مسائل پیرامون مأموریت مؤسسه	ش ۴/ش ۴۷	۲	
			انتشار مقاله در مجلات معتبر بین‌المللی	ش ۳/ش ۲۰/ش ۴۲/ش ۴۷	۴	
			توانمندی انجام پژوهش‌های کاربردی	ش ۳/ش ۵/ش ۱۵/ش ۱۸/ش ۲۰/ش ۴۲/ش ۴۶	۷	

فصل سوم: طراحی الگوی جذب، ارتقاء و جبران خدمت اعضای هیئت علمی مؤسسات پژوهشی بر اساس چارچوب مأموریت گرای

پدیده اصلی	مقوله های اصلی	مقوله های فرعی	زیر مقوله ها	شماره شرکت کننده	فراوانی هر کد	جمع فراوانی
شاخص های ارتقاء هیئت علمی	توانمندی فناوری		آشنایی با حوزه فناوری	ش ۱۵/ش ۴۵/ش ۴۷	۲	۸۱
			داشتن سوابق مرتبط با توسعه فناوری	ش ۳	۱	
			سابقه تجاری سازی طرح های فناورانه	ش ۵/ش ۱۵/ش ۴۲	۳	
			داشتن ثبت اختراع با تأیید مراجع ذی ربط	ش ۳/ش ۵/ش ۱۵ ش ۲۰/ش ۴۲	۵	
			تجربه کار در حوزه صنعت و فناوری	ش ۳/ش ۴/ش ۲۰ ش ۴۲/ش ۴۵/ش ۴۶	۶	
	ماده آموزشی			تدریس در دانشگاه یا پژوهشگاه	ش ۳/ش ۴/ش ۱۸ ش ۲۰/ش ۴۶	۵
				تدریس در دوره ها یا کارگاه های تخصصی	ش ۳/ش ۲۰/ش ۴۵	۳
				انتشار مقالات در مجلات معتبر بین المللی	ش ۳/ش ۴/ش ۱۵ ش ۲۰/ش ۴۲/ش ۴۷	۶
				هدایت و راهنمایی دانشجویان تحصیلات تکمیلی	ش ۲۰/ش ۴۶	۲
				امتیاز ویژه برای ثبت اختراع با تأیید مراجع ذی ربط	ش ۳/ش ۴/ش ۵/ش ۱۵ ش ۲۰/ش ۴۲/ش ۴۵ ش ۴۷	۷
				امتیاز ویژه برای تجاری سازی دستاوردهای فناورانه با تأیید مراجع ذی ربط	ش ۳/ش ۴۲/ش ۴۷	۳
				انعقاد قراردادهای صنعتی و پژوهشی	ش ۳/ش ۴۲/ش ۴۷	۳
				تألیف و ترجمه کتاب	ش ۳/ش ۴/ش ۵/ش ۲۰ ش ۴۲	۵
				امتیاز ویژه برای طرح های پژوهشی کاربردی معطوف به حل مسائل جامعه و صنعت	ش ۴/ش ۵/ش ۱۵/ش ۱۸ ش ۲۰/ش ۴۵/ش ۴۲ ش ۴۶/ش ۴۷	۹
ماده اجرایی			اخذ گرنت های صنعتی	ش ۳/ش ۴/ش ۵/ش ۱۸ ش ۲۰/ش ۴۲/ش ۴۵ ش ۴۷	۸	
			حضور در مؤسسه متناسب با حوزه فعالیت	ش ۳/ش ۴/ش ۵/ش ۱۵ ش ۱۸/ش ۲۰/ش ۴۲ ش ۴۶/ش ۴۷	۹	

فصل سوم: طراحی الگوی جذب، ارتقاء و جبران خدمت اعضای هیئت علمی مؤسسات پژوهشی بر اساس چارچوب مأموریت گرای

پدیده اصلی	مقوله‌های اصلی	مقوله‌های فرعی	زیر مقوله‌ها	شماره شرکت کننده	فراوانی هر کد	جمع فراوانی		
			فعالیت مستمر در انجمن‌ها و نهادهای تخصصی	ش ۳/ش ۱۸/ش ۴۲	۲			
			عضویت و فعالیت مستمر در هیئت تحریریه مجلات معتبر	ش ۳/ش ۵/ش ۱۵/ش ۱۸/ش ۲۰/ش ۴۲/ش ۴۵	۷			
			برگزاری همایش‌ها، نمایشگاه‌ها و کارگاه‌های تخصصی	ش ۳/ش ۵/ش ۱۸/ش ۲۰/ش ۴۲/ش ۴۵	۷			
			مسئولیت‌های اجرایی در مؤسسه یا سازمان‌های مربوطه	ش ۴/ش ۴۲/ش ۴۵/ش ۴۷	۴			
		شاخص‌های جبران خدمت هیئت علمی	پرداخت‌ها	پرداخت حقوق کافی	ش ۳/ش ۱۸/ش ۴۲/ش ۴۵/ش ۴۶/ش ۴۷	۶	۵۸	
				اختصاص پایه تشویقی بر اساس عملکرد	ش ۱۵/ش ۲۰	۲		
				پرداخت حق‌التحقیق بر اساس عملکرد پژوهشی	ش ۳/ش ۵/ش ۲۰	۳		
			جوایز و پاداش	اعطای گرنت‌های پژوهشی بر اساس عملکرد	ش ۳/ش ۵/ش ۱۵/ش ۲۰/ش ۴۵	۵		
				اعطای پاداش به مقالات داخلی و خارجی منتشرشده	ش ۳/ش ۵/ش ۱۵/ش ۲۰/ش ۴۲/ش ۴۵	۶		
				اعطای پاداش برای ثبت اختراع با تأیید مراجع ذی‌ربط	ش ۱۵/ش ۴۵	۲		
		مزایا و رفاهیات			اعطای پاداش برای همکاری و تعاملات پژوهشی بین‌المللی	ش ۱۵/ش ۲۰		۲
					پرداخت هزینه ایاب و ذهاب براساس بُعد مسافت	ش ۴/ش ۵/ش ۲۰/ش ۴۵/ش ۴۷		۵
تخصیص بیمه باکیفیت و معتبر					ش ۳/ش ۵/ش ۴۲/ش ۴۵	۴		
اعطای کارت‌های هدیه مناسبی					ش ۵/ش ۲۰/ش ۴۵/ش ۴۶/ش ۴۷	۵		
پرداخت کمک‌هزینه مسکن	ش ۳/ش ۱۸/ش ۴۲/ش ۴۵/ش ۴۶/ش ۴۷				۶			
تأمین هزینه فرصت مطالعاتی خارجی براساس نرخ ارز	ش ۴۷/ش ۴۵				۲			
تخصیص بن خرید	ش ۳/ش ۴۵/ش ۴۶/ش ۴۷				۴			

پدیده اصلی	مقوله‌های اصلی	مقوله‌های فرعی	زیر مقوله‌ها	شماره شرکت کننده	فراوانی هر کد	جمع فراوانی
			تخصیص وام کم بهره	ش ۳/۴	۲	

۵. یافته‌های سؤال پنجم پژوهش: الگوی جذب، ارتقاء و جبران خدمات اعضای هیئت علمی در مراکز سیاست پژوه و اتاق‌های فکر باید از چه ویژگی‌ها یا شاخص‌هایی برخوردار باشد؟ برای پاسخ به سؤال فوق، پژوهشگران از روش پیمایش کیفی از نوع قیاسی استفاده کردند. بدین صورت که از اعضای هیئت علمی مشمول این پژوهش، سه سؤال کلی بر اساس ابعاد از قبل مشخص شده (جذب، ارتقاء (آموزشی، پژوهشی، اجرایی) و جبران خدمت) پرسیدند. لازم به ذکر است که با توجه به اینکه ماده فرهنگی در آیین نامه ارتقاء اعضای هیئت علمی آموزشی و پژوهشی تقریباً یکسان بوده و مفاد و بندهای آن توسط مراجع ذیصلاح تعیین و تدوین می‌شود، لذا در این فاز از پژوهش، شاخص‌های این ماده مورد پرسش قرار نگرفته است. پس از انجام فرایند گردآوری داده‌ها، پژوهشگران در آغاز برای طبقه‌بندی و دسته‌بندی اقدام به کدگذاری پاسخ هریک از مشارکت کنندگان در پژوهش کردند که در جدول (۳-۱۱) مفاهیم استخراج شده از پاسخ هریک از مشارکت کنندگان نشان داده شده است.



جدول ۳-۱۱- مفاهیم استخراج یافته در تحلیل محتوای پاسخ مشارکت کنندگان

شماره مشارکت کننده	پاسخ‌های مشارکت کنندگان	کدهای باز استخراج شده
ش ۱	<p>به نظرم یک متقاضی جذب در مراکز سیاست پژوه و اتاق‌های فکر باید از مهارت مسئله یابی و بیان درست مسئله، مهارت نگاه انتقادی و رویکرد بدیل محور در مواجهه با موضوعات و مسائل، مهارت طراحی روش و متد برای مطالعه پدیده‌ها، مهارت کار گروهی، مهارت مدیریت پروژه، مهارت گزارش‌نویسی، مهارت مقاله‌نویسی، مهارت جستجو و سرچینگ، مهارت‌های ترجمه، مهارت شبکه‌سازی و داشتن ارتباطات گسترده با شبکه‌های علمی کشور، روان‌نویسی و مهارت عرفی سازی موضوعات و گزارش‌ها، داشتن درک درست و تصویر بزرگ از مأموریت موسسه و فعالیت‌ها و اهداف آن، برخوردار باشد. همچنین وی باید از ویژگی‌هایی از قبیل داشتن ارتباط یا قدرت ارتباط‌گیری با جامعه و صنعت، رصد موضوعات و مسائل مرتبط با پژوهش‌سکده در سطح بین‌المللی و حرکت در مرزهای دانش آن موضوع، داشتن سیستم پیشرفته پایش و پوشش محیطی فردی برای رصد مأموریت‌های موسسه در سطح بین‌المللی، داشتن نگاه و رویکرد نوآورانه به پژوهش، آموزشی دیدن فرایندهای پژوهشی و درک محیطی بالا برخوردار باشد.</p> <p>به نظرم برای ارتقاء عضو هیئت علمی شاغل در مراکز سیاست پژوه و اتاق‌های فکر در ماده آموزشی باید برگزاری هر سمینار و نشست علمی در سطح ملی و بین‌المللی معادل ۴ الی ۸ واحد تدریس در نظر گرفته شود، عرفی سازی یافته‌های پژوهشی در نظام آموزشی کشور در قالب برگزاری جلسات سخنرانی و پنل و ... معادل ۲ واحد تدریس در نظر گرفته شود، علاوه بر این، هرگونه پژوهش در زمینه آموزش معادل امتیازهای آموزشی باشد، فعالیت‌های اثرگذار عضو هیئت علمی در شبکه‌های اجتماعی و هر رسانه‌ای که مصداق آموزش به شهروندان باشد نیز باید دارای امتیازهای آموزشی باشد. همچنین، انتقال تجارب پژوهشی در هر شکلی به دیگران مصداق فعالیت آموزشی به شمار رود، همچنین گذراندن هر دوره مهم پژوهشی که مصداق آموزش دیدن باشد، برای عضو هیئت علمی دارای امتیاز آموزشی باشد یعنی اگر هیئت علمی پژوهشی در یک دوره آموزشی گزارش‌نویسی پیشرفته شرکت کرد برایش فعالیت</p>	<p>(جذب)</p> <p>۱. مهارت مسئله یابی و بیان درست مسئله برای متقاضی جذب</p> <p>۲. مهارت نگاه انتقادی و رویکرد بدیل محور در مواجهه با موضوعات و مسائل برای متقاضی جذب</p> <p>۳. مهارت طراحی روش و متد برای مطالعه پدیده‌ها برای متقاضی جذب</p> <p>۴. مهارت کار گروهی برای متقاضی جذب</p> <p>۵. مهارت مدیریت پروژه برای متقاضی جذب</p> <p>۶. مهارت گزارش‌نویسی برای متقاضی جذب</p> <p>۷. مهارت مقاله‌نویسی برای متقاضی جذب</p> <p>۸. مهارت جستجو و سرچینگ برای متقاضی جذب</p> <p>۹. مهارت‌های ترجمه برای متقاضی جذب</p> <p>۱۰. مهارت شبکه‌سازی برای متقاضی جذب</p> <p>۱۱. داشتن ارتباطات گسترده با شبکه‌های علمی کشور برای متقاضی جذب</p> <p>۱۲. مهارت روان‌نویسی برای متقاضی جذب</p> <p>متقاضی جذب</p> <p>۱۳. مهارت عرفی سازی موضوعات و گزارش‌ها برای متقاضی جذب</p> <p>۱۴. داشتن درک درست و تصویر بزرگ از مأموریت موسسه و فعالیت‌ها و اهداف برای متقاضی جذب</p> <p>۱۵. داشتن ارتباط یا قدرت ارتباط‌گیری با جامعه و صنعت برای متقاضی جذب</p> <p>۱۶. رصد موضوعات و مسائل مرتبط با پژوهش‌سکده در سطح بین‌المللی برای متقاضی جذب</p> <p>۱۷. حرکت در مرزهای دانش برای متقاضی جذب</p> <p>۱۸. داشتن سیستم پیشرفته پایش و پوشش محیطی - فردی برای رصد مأموریت‌های موسسه در سطح بین‌المللی برای متقاضی جذب</p>

شماره مشارکت کننده	پاسخ‌های مشارکت کنندگان	کدهای باز استخراج شده
	<p>آموزشی و امتیاز آموزشی در نظر گرفته شود. به نظرم برای ارتقاء عضو هیئت علمی شاغل در مراکز سیاست پژوه و اتاق‌های فکر در ماده پژوهشی باید فعالیت‌های ترویجی در هر قالبی (انتشار مقاله و یادداشت و گزارش‌های راهبردی و حتی پنل‌های تخصصی) مصداق فعالیت پژوهشی ارزشمند باشد که متناسب با سطح کیفی دارای امتیاز باشد. همچنین انتشار و پیشنهاد هر گزاره سیاستی به نهادهای تولیدی، خدماتی و دولتی که ارزش این گزاره مورد تأیید مصرف‌کننده باشد دارای امتیاز پژوهشی بالا باشد. علاوه بر این، انتشار مقاله و کتاب نیز باید مدنظر باشد. افزون بر این، در قالب ارتباط با صنعت و جامعه، مسئله یابی صنایع و ارائه کار پژوهشی مسئله محور با گرفتن نامه رضایتمندی کارفرما دارای امتیاز پژوهشی بالا باشد. به نظرم برای ارتقاء عضو هیئت علمی شاغل در مراکز سیاست پژوه و اتاق‌های فکر در ماده اجرایی باید عضویت فعال در نهادها و انجمن‌های علمی، خدماتی و NGO ها دارای امتیاز اجرایی باشد. مشاوره به مجموعه‌های مختلف و همکاری با نهادهای سیاست‌گذار در قالب خدمات مشاوره‌ای دارای امتیاز اجرایی باشد. سردبیری یا عضویت در هیئت تحریریه مجلات، روزنامه‌ها، وب سایت‌های ارزشمند و شناخته شده و حتی مدیریت گروه‌های بزرگی از افراد در شبکه‌های اجتماعی و تولید مطلب و محتوی برای آن‌ها دارای امتیاز اجرایی باشد.</p>	<p>۱۹. داشتن نگاه و رویکرد نوآورانه به پژوهش برای متقاضی جذب ۲۰. آموزشی دیدن فرایندهای پژوهشی برای متقاضی جذب ۲۱. درک محیطی بالا برای متقاضی جذب</p>
	<p>به نظرم برای جبران خدمات عضو هیئت علمی شاغل در مراکز سیاست پژوه و اتاق‌های فکر باید به مواردی از قبیل پرداخت حقوق مناسب، پرداخت حق‌التحقیق‌های موردی برای مواردی همچون یادداشت‌های راهبردی که با استقبال جامعه مواجه شده است و باعث شهرت موسسه شده است، پرداخت پاداش برای فعالیت‌های شبکه‌سازی و پویاسازی موسسه، پرداخت پاداش برای افزایش ارتباطات موسسه با سازمان‌ها و جامعه، پرداخت پاداش برای سخنرانی در مجامع معتبر بین‌المللی، پرداخت پاداش برای انتشار کتاب نزد ناشرهای معتبر بین‌المللی، پرداخت پاداش برای همکاری با نهادهای سیاست‌گذار معتبر بین‌المللی، پرداخت هزینه‌ها برای</p>	<p>(ارتقاء) ۲۲. برگزاری هر سمینار و نشست علمی در سطح ملی و بین‌المللی معادل واحد تدریس به‌عنوان امتیاز آموزشی ۲۳. در نظر گرفتن عرفی سازی یافته‌های پژوهشی در نظام آموزشی کشور در قالب برگزاری جلسات سخنرانی و پنل معادل واحد تدریس به‌عنوان امتیاز آموزشی ۲۴. در نظر گرفتن هرگونه پژوهش در زمینه آموزش معادل امتیازهای آموزشی ۲۵. در نظر گرفتن فعالیت‌های اثرگذار عضو هیئت علمی در شبکه‌های اجتماعی و هر رسانه‌ای که مصداق آموزش به شهروندان باشد به‌عنوان امتیاز آموزشی ۲۶. در نظر گرفتن انتقال تجارب پژوهشی در هر شکلی به دیگران به‌عنوان امتیاز آموزشی ۲۷. گذراندن هر دوره مهم پژوهشی که مصداق آموزش دیدن باشد به‌عنوان امتیاز آموزشی ۲۸. در نظر گرفتن فعالیت‌های ترویجی در قالب انتشار مقاله به‌عنوان مصداق فعالیت پژوهشی ۲۹. فعالیت‌های ترویجی در قالب انتشار یادداشت راهبردی به‌عنوان امتیاز پژوهشی ۳۰. فعالیت‌های ترویجی در قالب پنل‌های تخصصی به‌عنوان امتیاز پژوهشی</p>

شماره مشارکت کننده	پاسخ های مشارکت کنندگان	کدهای باز استخراج شده
	<p>فرصت مطالعاتی خارجی، تخصیص کارت های رایگان عضویت در مجامع علمی داخلی و جهانی و تخصیص بیمه عمر مدنظر قرار گیرند.</p>	<p>۳۱. انتشار و پیشنهاد هر گزاره سیاستی ارزشمند به نهاد های تولیدی، خدماتی و دولتی به عنوان امتیاز پژوهشی ویژه</p> <p>۳۲. انتشار مقاله معتبر به عنوان امتیاز پژوهشی</p> <p>۳۳. انتشار کتاب با ارزش به عنوان امتیاز پژوهشی</p> <p>۳۴. مسئله یابی صنایع و ارائه کار پژوهشی مسئله محور به عنوان امتیاز پژوهشی</p> <p>۳۵. عضویت فعال در نهادها و انجمن های صنعتی، خدماتی و NGO ها به عنوان امتیاز اجرایی</p> <p>۳۶. مشاوره به مجموعه های مختلف به عنوان امتیاز اجرایی</p> <p>۳۷. همکاری با نهادهای سیاست گذار در قالب خدمات مشاوره ای به عنوان امتیاز اجرایی</p> <p>۳۸. سردبیری یا عضویت در هیئت تحریریه مجلات، روزنامه ها، وبسایت های ارزشمند و شناخته شده به عنوان امتیاز اجرایی</p> <p>۳۹. مدیریت گروه های بزرگی از افراد در شبکه های اجتماعی و تولید مطلب و محتوا به عنوان امتیاز اجرایی</p> <p><b>(جبران خدمات)</b></p> <p>۴۰. پرداخت حقوق مناسب به عنوان جبران خدمت</p> <p>۴۱. پرداخت حق التحقیق های موردی برای یادداشت های راهبردی به عنوان جبران خدمت</p> <p>۴۲. پرداخت پاداش برای فعالیت های شبکه سازی و پویاسازی به عنوان جبران خدمت</p> <p>۴۳. پرداخت پاداش برای افزایش ارتباطات موسسه با سازمان ها و جامعه به عنوان جبران خدمت</p> <p>۴۴. پرداخت پاداش برای سخنرانی در مجامع معتبر بین المللی به عنوان جبران خدمت</p> <p>۴۵. پرداخت پاداش برای انتشار کتاب نزد ناشرهای معتبر بین المللی به عنوان جبران خدمت</p> <p>۴۶. پرداخت پاداش برای همکاری با نهادهای سیاست گذار معتبر بین المللی به عنوان جبران خدمت</p>

شماره مشارکت کننده	پاسخ‌های مشارکت کنندگان	کدهای باز استخراج شده
		<p>۴۷. پرداخت هزینه‌ها برای فرصت مطالعاتی خارجی به‌عنوان جبران خدمت</p> <p>۴۸. تخصیص کارت‌های رایگان عضویت در مجامع علمی داخلی و جهانی به‌عنوان جبران خدمت</p> <p>۴۹. تخصیص بیمه عمر به‌عنوان جبران خدمت</p>
ش ۲	<p>به نظرم یک متقاضی جذب در مراکز سیاست پژوه و اتاق‌های فکر باید از توانمندی تنظیم طرح نامه سیاستی، توانمندی پژوهش‌های علمی، تسلط به یک زبان بین‌المللی، توانایی انجام کارگروهی، توانایی انجام طرح‌های پژوهشی، و توانایی و تسلط کار با کامپیوتر برخوردار باشد.</p> <p>به نظرم برای ارتقاء عضو هیئت علمی شاغل در مراکز سیاست پژوه و اتاق‌های فکر در ماده آموزشی باید الزام به ارتباط اعضای هیئت علمی پژوهشی با دانشجویان و دانشگاه باشد و برای آن حدود ۱۰ امتیاز آموزشی در نظر گرفته شود. به نظرم برای ارتقاء عضو هیئت علمی شاغل در مراکز سیاست پژوه و اتاق‌های فکر در ماده پژوهشی باید مقالات پژوهشی و مروری منتشرشده در مجلات معتبر داخلی و خارجی، سوابق سیاست پژوهی، طرح‌های پژوهشی، چاپ کتاب، مسئله یابی مدنظر قرار گیرند. به نظرم برای ارتقاء عضو هیئت علمی شاغل در مراکز سیاست پژوه و اتاق‌های فکر در ماده اجرایی باید حضور در مؤسسه، برخورداری از مسئولیت‌های اجرایی، عضویت در انجمن‌ها و نهادهای علمی، عضویت در هیئت تحریریه مجلات معتبر داخلی و خارجی، برگزاری نمایشگاه‌ها و کارگاه‌های تخصصی از امتیاز اجرایی برخوردار باشند و سقف آن نیز می‌تواند ۲۰ باشد.</p> <p>به نظرم برای جبران خدمات عضو هیئت علمی شاغل در مراکز سیاست پژوه و اتاق‌های فکر باید به مواردی از قبیل احیای گرنت‌ها، پرداخت پاداش برای قراردادهای با نهادها و دستگاه‌های اجرایی، پرداخت گرنت‌های تشویقی، پرداخت پاداش مقالات منتشر شده، افزایش بودجه طرح‌ها متناسب با رتبه علمی، تخصیص بیمه جامع سلامت، پرداخت هزینه فرصت مطالعاتی، تخصیص بن</p>	<p><b>(جذب)</b></p> <p>۱. توانمندی تنظیم طرح نامه سیاستی برای متقاضی جذب</p> <p>۲. توانمندی پژوهش‌های علمی برای متقاضی جذب</p> <p>۳. تسلط به یک زبان بین‌المللی برای متقاضی جذب</p> <p>۴. توانایی انجام کارگروهی برای متقاضی جذب</p> <p>۵. توانایی انجام طرح‌های پژوهشی برای متقاضی جذب</p> <p>۶. توانایی و تسلط کار با کامپیوتر برای متقاضی جذب</p> <p><b>(ارتقاء)</b></p> <p>۷. ارتباط اعضای هیئت علمی پژوهشی با دانشجویان و دانشگاه‌ها به‌عنوان امتیاز آموزشی</p> <p>۸. مقالات پژوهشی و مروری منتشرشده در مجلات معتبر به‌عنوان امتیاز پژوهشی</p> <p>۹. سوابق سیاست پژوهی به‌عنوان امتیاز پژوهشی</p> <p>۱۰. طرح‌های پژوهشی به‌عنوان امتیاز پژوهشی</p> <p>۱۱. چاپ کتاب به‌عنوان امتیاز پژوهشی</p> <p>۱۲. مسئله یابی به‌عنوان امتیاز پژوهشی</p> <p>۱۳. حضور در مؤسسه به‌عنوان امتیاز اجرایی</p> <p>۱۴. برخورداری از مسئولیت‌های اجرایی به‌عنوان امتیاز اجرایی</p> <p>۱۵. عضویت در انجمن‌ها و نهادهای علمی به‌عنوان امتیاز اجرایی</p> <p>۱۶. عضویت در هیئت تحریریه مجلات معتبر داخلی و خارجی به‌عنوان امتیاز اجرایی</p>

کدهای باز استخراج شده	پاسخ‌های مشارکت‌کنندگان	شماره مشارکت‌کننده
<p>۱۷. برگزاری نمایشگاه‌ها و کارگاه‌های تخصصی به‌عنوان امتیاز اجرایی</p>	<p><u>سفر، تخصیص بن کتاب، تخصیص تخفیف بلیط هواپیما، تخصیص هزینه برای چکاب سالانه پزشکی توجه شود.</u></p>	
<p><b>(جبران خدمات)</b></p> <p>۱۸. احیای گرنت‌ها به‌عنوان جبران خدمت</p> <p>۱۹. پرداخت پاداش برای قرارداد با نهادها و دستگاه‌های اجرایی به‌عنوان جبران خدمت</p> <p>۲۰. پرداخت گرنت‌های تشویقی به‌عنوان جبران خدمت</p> <p>۲۱. پرداخت پاداش مقالات به‌عنوان جبران خدمت</p> <p>۲۲. افزایش بودجه طرح‌ها متناسب با رتبه علمی به‌عنوان جبران خدمت</p> <p>۲۳. تخصیص بیمه جامع سلامت به‌عنوان جبران خدمت</p> <p>۲۴. پرداخت هزینه فرصت مطالعاتی به‌عنوان جبران خدمت</p> <p>۲۵. تخصیص بن سفر به‌عنوان جبران خدمت</p> <p>۲۶. تخصیص بن کتاب به‌عنوان جبران خدمت</p> <p>۲۷. تخصیص تخفیف بلیط هواپیما به‌عنوان جبران خدمت</p> <p>۲۸. تخصیص هزینه برای چکاب سالانه پزشکی به‌عنوان جبران خدمت</p>		

شماره مشارکت کننده	پاسخ‌های مشارکت کنندگان	کدهای باز استخراج شده
ش ۶	<p>به نظرم یک متقاضی جذب در مراکز سیاست پژوه و اتاق‌های فکر باید توانایی تدوین طرح نامه سیاستی، توانایی انجام طرح‌های پژوهشی، توانایی انجام کار گروهی، توانایی انجام پژوهش‌های میان‌رشته‌ای، تسلط و آگاهی نسبت به تحولات نهادی و قانونی و اکوسیستم علم و فناوری کشور، ارتباط با جامعه از منظر مسائل مدیریتی نه فنی - مهندسی داشته باشد.</p> <p>به نظرم برای ارتقاء عضو هیئت علمی شاغل در مراکز سیاست پژوه و اتاق‌های فکر در ماده آموزشی نباید تفاوتی بین هیئت علمی پژوهشی با آموزشی وجود داشته باشد و تدریس در دانشگاه به عنوان امتیاز آموزشی لحاظ شود. به نظرم برای ارتقاء عضو هیئت علمی شاغل در مراکز سیاست پژوه و اتاق‌های فکر در ماده پژوهشی باید راهنمایی و مشاوره دانشجویان تحصیلات تکمیلی، مقالات منتشر شده در مجلات معتبر داخلی و خارجی، سوابق سیاست پژوهی، طرح‌های پژوهشی، اخذ گرنت‌های پژوهشی، تألیف، تدوین و ترجمه کتاب، امتیاز ویژه برای طرح‌های پژوهشی که به کاربرست رسیده‌اند، و مسئله یابی مدنظر قرار گیرند. به نظرم برای ارتقاء عضو هیئت علمی شاغل در مراکز سیاست پژوه و اتاق‌های فکر در ماده اجرایی باید عضویت در انجمن‌ها و نهادهای تخصصی بر اساس عملکرد فرد، عضویت در هیئت تحریریه مجلات و داشتن مسئولیت‌های اجرایی در داخل و خارج از مؤسسه مدنظر قرار گیرند.</p> <p>به نظرم برای جبران خدمات عضو هیئت علمی شاغل در مراکز سیاست پژوه و اتاق‌های فکر باید به مواردی از قبیل احیای نظام گرنت‌ها، پرداخت حق تحقیق بر اساس عملکرد، گرنت‌های تشویقی، پاداش مقالات و کتاب، پرداخت هزینه‌های چاپ و ذهاب، تخصیص بیمه، اعطای کارت‌های هدیه مناسبتی سالانه، توجه شود.</p>	<p><b>(جذب)</b></p> <p>۱. توانایی تدوین طرح نامه سیاستی برای متقاضی جذب                  ۲. توانایی انجام طرح‌های پژوهشی برای متقاضی جذب                  ۳. توانایی انجام کار گروهی برای متقاضی جذب                  ۴. توانایی انجام پژوهش‌های میان‌رشته‌ای برای متقاضی جذب                  ۵. تسلط و آگاهی نسبت به تحولات نهادی و قانونی و اکوسیستم علم و فناوری کشور برای متقاضی جذب                  ۶. ارتباط با جامعه از منظر مسائل مدیریتی نه فنی - مهندسی برای متقاضی جذب</p>
	<p>به نظرم برای جبران خدمات عضو هیئت علمی شاغل در مراکز سیاست پژوه و اتاق‌های فکر در ماده آموزشی باید راهنمایی و مشاوره دانشجویان تحصیلات تکمیلی، مقالات منتشر شده در مجلات معتبر داخلی و خارجی، سوابق سیاست پژوهی، طرح‌های پژوهشی، اخذ گرنت‌های پژوهشی، تألیف، تدوین و ترجمه کتاب، امتیاز ویژه برای طرح‌های پژوهشی که به کاربرست رسیده‌اند، و مسئله یابی مدنظر قرار گیرند. به نظرم برای ارتقاء عضو هیئت علمی شاغل در مراکز سیاست پژوه و اتاق‌های فکر در ماده اجرایی باید عضویت در انجمن‌ها و نهادهای تخصصی بر اساس عملکرد فرد، عضویت در هیئت تحریریه مجلات و داشتن مسئولیت‌های اجرایی در داخل و خارج از مؤسسه مدنظر قرار گیرند.</p>	<p><b>(ارتقاء)</b></p> <p>۷. تدریس در دانشگاه به عنوان امتیاز آموزشی                  ۸. راهنمایی و مشاوره دانشجویان تحصیلات تکمیلی به عنوان امتیاز پژوهشی                  ۹. مقالات منتشر شده در مجلات معتبر داخلی و خارج به عنوان امتیاز پژوهشی                  ۱۰. سوابق سیاست پژوهی به عنوان امتیاز پژوهشی                  ۱۱. طرح‌های پژوهشی به عنوان امتیاز پژوهشی                  ۱۲. اخذ گرنت‌های پژوهشی به عنوان امتیاز پژوهشی                  ۱۳. تألیف، تدوین و ترجمه کتاب به عنوان امتیاز پژوهشی                  ۱۴. امتیاز ویژه پژوهشی برای طرح‌های پژوهشی که به کاربرست رسیده‌اند                  ۱۵. مسئله یابی به عنوان امتیاز پژوهشی                  ۱۶. عضویت در انجمن‌ها و نهادهای تخصصی بر اساس عملکرد فرد به عنوان امتیاز اجرایی                  ۱۷. عضویت در هیئت تحریریه مجلات به عنوان امتیاز اجرایی                  ۱۸. داشتن مسئولیت‌های اجرایی در داخل و خارج از مؤسسه به عنوان امتیاز اجرایی</p>

کدهای باز استخراج شده	پاسخ‌های مشارکت‌کنندگان	شماره مشارکت‌کننده
<p>(جبران خدمات)</p> <p>۱۹. احیای نظام گزنت‌ها به‌عنوان جبران خدمت</p> <p>۲۰. پرداخت حق‌التحقیق بر اساس عملکرد به‌عنوان جبران خدمت</p> <p>۲۱. گزنت‌های تشویقی به‌عنوان جبران خدمت</p> <p>۲۲. پاداش مقالات و کتاب به‌عنوان جبران خدمت</p> <p>۲۳. پرداخت هزینه‌ایاب و ذهاب به‌عنوان جبران خدمت</p> <p>۲۴. تخصیص بیمه به‌عنوان جبران خدمت</p> <p>۲۵. اعطای کارت‌های هدیه مناسبتی سالانه به‌عنوان جبران خدمت</p>		
<p>(جذب)</p> <p>۱. توانمندی در یکی از حوزه‌های تخصصی متناسب با مأموریت موسسه پژوهشی برای متقاضی جذب</p> <p>۲. توانایی تنظیم طرح‌نامه سیاستی برای متقاضی جذب</p> <p>۳. توانایی کاربردی سازی فعالیت‌های پژوهشی خود برای متقاضی جذب</p> <p>۴. توانایی حل مسائل موجود در جامعه برای متقاضی جذب</p>	<p>به نظرم یک متقاضی جذب در مراکز سیاست پژوه و اتاق‌های فکر باید در یکی از حوزه تخصصی متناسب با مأموریت مؤسسه توانمند باشد. علاوه بر این، وی باید از تنظیم طرح‌نامه سیاستی و توانایی کاربردی سازی فعالیت‌های پژوهشی خود و نیز حل مسائل موجود در جامعه برخوردار باشد.</p> <p>به نظرم برای ارتقاء عضو هیئت علمی شاغل در مراکز سیاست پژوه و اتاق‌های فکر در ماده آموزشی تدریس در دوره‌ها و کارگاه‌های تخصصی می‌تواند یکی از موارد جایگزین یا مکمل‌کننده این ماده باشد. به نظرم برای ارتقاء عضو هیئت علمی شاغل در مراکز سیاست</p>	<p>ش ۲۴</p>

کدهای باز استخراج شده	پاسخ‌های مشارکت‌کنندگان	شماره مشارکت‌کننده
<p style="text-align: center;"><b>(ارتقاء)</b></p> <p>۵. تدریس در کارگاه‌ها یا دوره‌های تخصصی به‌عنوان امتیاز آموزشی</p> <p>۶. ارائه گزارش سیاستی به‌عنوان امتیاز پژوهشی</p> <p>۷. انجام خدمات پژوهشی به‌عنوان امتیاز پژوهشی</p> <p>۸. مشاوره دادن در قالب‌های مختلف به مراکز و نهادهای مختلف به‌عنوان امتیاز اجرایی</p>	<p>پژوه و اتاق‌های فکر در ماده پژوهشی برخی از فعالیت‌های اعضای هیئت علمی پژوهشی که در قالب گزارش سیاستی و یا انجام خدمات پژوهشی است، بهتر است امتیازی برای چنین مواردی در نظر گرفته شود. به نظر برای ارتقاء عضو هیئت علمی شاغل در مراکز سیاست پژوه و اتاق‌های فکر در ماده اجرایی مشاوره دادن در قالب‌های مختلف به مراکز و نهادهای مختلف که مرتبط با تخصص فرد و مأموریت‌های موسسه (برای مثال به وزارتخانه‌های مرتبط همچون صمت، مجلس و ...) است، مدنظر قرار گیرد.</p> <p>به نظر برای جبران خدمات عضو هیئت علمی شاغل در مراکز سیاست پژوه و اتاق‌های فکر باید اعطای پایه‌های تشویقی و حمایت‌های مالی جهت فرصت مطالعاتی بین‌المللی در نظر گرفته شود. به نظر من پاداش و جوایز به‌عنوان جبران خدمت بسته به رشته و گروه‌های پژوهشی می‌تواند متفاوت باشد. مثلاً در برخی رشته‌ها چاپ مقاله در مجلات ISI راحت است (شیمی) و در برخی رشته‌های دیگر خیلی سخت خواهد بود؛ لذا برای چاپ مقالات داخلی و خارجی باید پاداش در نظر گرفت. مهم‌ترین دغدغه اعضای هیئت علمی در حال حاضر مسکن آن‌ها هست که می‌توان به طرق مختلف به مسائل پیرامون این حوزه پرداخت.</p>	
<p style="text-align: center;"><b>(جبران خدمات)</b></p> <p>۹. اعطای پایه‌های تشویقی به‌عنوان جبران خدمت</p> <p>۱۰. حمایت‌های مالی جهت شرکت در کنفرانس‌ها به‌عنوان جبران خدمت</p> <p>۱۱. هزینه فرصت مطالعاتی بین‌المللی به‌عنوان جبران خدمت</p> <p>۱۲. پاداش برای چاپ مقالات داخلی و خارجی به‌عنوان جبران خدمت</p> <p>۱۳. کمک‌هزینه مسکن به‌عنوان جبران خدمت</p>		



شماره مشارکت کننده	پاسخ‌های مشارکت کنندگان	کدهای باز استخراج شده
	<p>به نظرم یک متقاضی جذب در مراکز سیاست پژوه و اتاق‌های فکر باید در آغاز آشنایی به مأموریت و کارکردهای موسسه باشد، همچنین از توانایی انجام پژوهش‌های کاربردی، روحیه انجام کار گروهی، علاقه‌مندی به فعالیت‌های پژوهشی، آشنایی با انجام پژوهش‌های علمی، تسلط به زبان‌های خارجی، هم‌راستا بودن روندهای پژوهشی متقاضی با کارکردها و مأموریت‌های مؤسسه برخوردار باشد. علاوه بر این، از توانایی برقراری ارتباط با جامعه و صنعت نیز برخوردار باشد.</p> <p>به نظرم برای ارتقاء عضو هیئت علمی شاغل در مراکز سیاست پژوه و اتاق‌های فکر در ماده آموزشی نظر به اینکه عضو هیئت علمی در این موسسه با نهادهای بالادستی و تصمیم‌ساز و مسائل موجود در این نهادها در ارتباط خواهد بود کمیت فعالیت در ماده آموزشی چندان حائز اهمیت نیست. ولی به‌منظور آگاهی از مسائل موجود در نظام آموزش عالی، حل مسئله و ارائه راهکارهای مناسب به دستگاه‌های بالادستی و نیز شناخت هر چه بیشتر دانشگاہیان از کارکردهای موسسه بایستی ارتباط عضو هیئت علمی با دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزشی در قالب تدریس وجود داشته باشد، ولی امتیاز کیفیت این ماده منوط به هم‌راستایی موضوع (واحد درسی) با مأموریت‌های موسسه (و نه صرفاً با توجه به نمره ارزیابی) باشد که در مقایسه با کمیت نیز امتیاز کیفیت ماده آموزشی بایستی بیشتر باشد. به نظرم برای ارتقاء عضو هیئت علمی شاغل در مراکز سیاست پژوه و اتاق‌های فکر در ماده پژوهشی باید یکی از مهم‌ترین موارد راهنمایی و مشاوره پایان‌نامه باشد، علاوه بر این نکته بسیار مهم اصلاح امتیاز حداقلی فعلی برای طرح‌های پژوهشی است که برای هیئت علمی منظور می‌شود که اغلب در سطح کلان و در فاصله زمانی بیش از یک سال انجام می‌شود که بایستی تجدیدنظر اساسی در این خصوص صورت گیرد. علاوه بر این، باید امتیاز بالا به مقالات نمایه شده بین‌المللی داده شود، چراکه، عضو هیئت علمی در این موسسه به دنبال حل مسائل بومی و انجام طرح‌های مسئله محور ملی است. اختصاص امتیاز ویژه برای گزارش‌های سیاستی که از قضا در بسیاری موارد اثرات نافع در سطح سیاست‌گذاری</p>	<p><b>(جذب)</b></p> <p>۱. آشنایی با مأموریت و کارکردهای موسسه برای متقاضی جذب</p> <p>۲. توانایی انجام پژوهش‌های کاربردی برای متقاضی جذب</p> <p>۳. روحیه انجام کار گروهی برای متقاضی جذب</p> <p>۴. علاقه‌مندی به فعالیت‌های پژوهشی برای متقاضی جذب</p> <p>۵. آشنایی با انجام پژوهش‌های علمی برای متقاضی جذب</p> <p>۶. تسلط به زبان‌های خارجی برای متقاضی جذب</p> <p>۷. هم‌راستا بودن روندهای پژوهشی متقاضی با کارکردها و مأموریت‌های مؤسسه برای متقاضی جذب</p> <p>۸. توانایی برقراری ارتباط با جامعه و صنعت برای متقاضی جذب</p>
ش ۲۵		<p><b>(ارتقاء)</b></p> <p>۹. تدریس در دانشگاه به‌عنوان امتیاز آموزشی</p> <p>۱۰. راهنمایی و مشاوره پایان‌نامه به‌عنوان امتیاز پژوهشی</p> <p>۱۱. افزایش امتیاز طرح‌های پژوهشی موظفی در ماده پژوهشی</p> <p>۱۲. امتیاز ویژه پژوهشی به مقالات نمایه شده بین‌المللی</p> <p>۱۳. امتیاز ویژه پژوهشی برای طرح‌هایی که به دنبال حل مسائل بومی و ملی هستند</p> <p>۱۴. امتیاز ویژه برای گزارش‌های سیاستی</p> <p>۱۵. اخذ گزنت‌های پژوهشی به‌عنوان امتیاز پژوهشی</p> <p>۱۶. عضویت در انجمن‌های ملی و بین‌المللی تخصصی به‌عنوان امتیاز اجرایی</p> <p>۱۷. حضور در کارگروه‌های مرتبط در سایر نهادها به‌عنوان امتیاز اجرایی</p> <p>۱۸. برگزاری کارگاه‌ها و دوره‌های آموزشی به‌عنوان امتیاز اجرایی</p>

شماره مشارکت کننده	پاسخ‌های مشارکت کنندگان	کدهای باز استخراج شده
	<p>نسبت به مقالات علمی دارد نیز باید مدنظر قرار گیرد. همچنین اخذ گزنت های پژوهشی نیز باید مدنظر قرار گیرد. به نظرم برای ارتقاء عضو هیئت علمی شاغل در مراکز سیاست پژوه و اتاق‌های فکر در ماده اجرایی باید عضویت در انجمن های ملی و بین‌المللی تخصصی، حضور در کارگروه‌های مرتبط در سایر نهادها، برگزاری کارگاه‌ها و دوره‌های آموزشی، ترویج دستاوردهای موسسه از طریق سخنرانی و ... می‌تواند حائز اهمیت باشد. علاوه بر این، تأکید بر حضور فیزیکی حداکثری هیئت علمی در موسسه می‌تواند مانع دستیابی به اهداف موسسه در موارد ذکر شده گردد.</p> <p>به نظرم برای جبران خدمات عضو هیئت علمی شاغل در مراکز سیاست پژوه و اتاق‌های فکر نظر به نوع مأموریت موسسه و انواع پژوهش‌ها (موظفی، کارفرمایی، ابلاغی و ...) و سایر فعالیت‌های مربوط به حل مسئله، انتظار می‌رود مشوق‌های حقوقی اعم از حق‌التحقیق، حق‌التألیف و پژوهانه مدنظر قرار گیرد. گزنت های تشویقی، پاداش مقالات، پاداش بر اساس عملکرد به نوعی در راستای کمک به توسعه زیر ساخت‌ها و امکانات متنوع برای انجام پژوهش‌های نافع و اثرگذار در موسسه است که در صورت داشتن چارچوب‌های شفاف و مشخص، باعث ایجاد انگیزه و فضای رقابتی سالم در موسسه نیز خواهد بود. نظر به حجم و تنوع بالای فعالیت‌های پژوهشی موظفی و غیرموظفی و نیز فعالیت‌های اجرایی که از یک هیئت علمی پژوهشی انتظار می‌رود، شایسته است به منظور حفظ انگیزه و بخصوص تداوم فعالیت‌های مؤثری که در چارچوب نظام ارتقا قرار نمی‌گیرند، مزایا و رفاه اعضای هیئت علمی مدنظر واقع شود.</p>	<p>۱۹. ترویج دستاوردهای موسسه از طریق سخنرانی به‌عنوان امتیاز اجرایی</p> <p>۲۰. حضور شناور به‌عنوان امتیاز اجرایی</p> <p><b>(جبران خدمات)</b></p> <p>۲۱. حق‌التحقیق به‌عنوان جبران خدمت</p> <p>۲۲. حق‌التألیف به‌عنوان جبران خدمت</p> <p>۲۳. پژوهانه به‌عنوان جبران خدمت</p> <p>۲۴. گزنت‌های تشویقی به‌عنوان جبران خدمت</p> <p>۲۵. پاداش مقالات به‌عنوان جبران خدمت</p> <p>۲۶. پاداش بر اساس عملکرد به‌عنوان جبران خدمت</p> <p>۲۷. اعطای پاداش به پژوهش‌های نافع و اثرگذار به‌عنوان جبران خدمت</p> <p>۲۸. مزایا و رفاهیات به‌عنوان جبران خدمت</p>
ش ۲۹	<p>به نظرم یک متقاضی جذب در مراکز سیاست پژوه و اتاق‌های فکر باید در کنار توانایی تنظیم و تدوین طرح نامه سیاستی، از توانمندی ارائه تحلیل‌های سیاستی متناسب با نیاز دستگاه اجرایی متبوع برخوردار باشد. علاوه بر این، توانمندی برنامه‌ریزی و توسعه اسناد در حوزه‌های مختلف علم و فناوری نیز برای متقاضی مهم است.</p> <p>به نظرم برای ارتقاء عضو هیئت علمی شاغل در مراکز سیاست پژوه و اتاق‌های فکر در ماده آموزشی از آنجاکه موضوع آموزش اساساً در</p>	<p><b>(جذب)</b></p> <p>۱. توانایی تنظیم و تدوین طرح نامه سیاستی برای متقاضی جذب</p> <p>۲. توانمندی ارائه تحلیل‌های سیاستی برای متقاضی جذب</p> <p>۳. توانمندی برنامه‌ریزی و توسعه اسناد در حوزه‌های مختلف علم و فناوری برای متقاضی جذب</p>

شماره مشارکت کننده	پاسخ‌های مشارکت کنندگان	کدهای باز استخراج شده
	<p>کارکردهای مؤسسات پژوهشی هم‌وزن با دانشگاه‌ها مورد توجه نیست، می‌توان با توجه به نوع نگاه عملیاتی و کاربردی که در خصوص این مؤسسات حائز اهمیت است، آموزش در کارگاه‌های مرتبط با مأموریت‌های موسسه را مورد توجه قرارداد. به نظر برای ارتقاء عضو هیئت علمی شاغل در مراکز سیاست پژوه و اتاق‌های فکر در ماده پژوهشی باید در بند مقاله، نوشتن تفهیم نامه سیاستی که در برخی مجلات معتبر نیز به‌عنوان یک دسته از انواع مقالات محسوب می‌شوند می‌تواند وزن متناسبی داشته باشد. همچنین تدوین انواع گزارش‌ها و تحلیل‌های سیاستی متناسب با نیاز دستگاه اجرایی متبوع، نیز باید حائز اهمیت باشد در این خصوص نیز برخی مجلات این تحلیل‌ها و گزارش‌ها را مورد پذیرش قرار داده‌اند. به نظر برای ارتقاء عضو هیئت علمی شاغل در مراکز سیاست پژوه و اتاق‌های فکر در ماده اجرایی باید حضور در مؤسسه، عضویت در انجمن‌ها و نهادهای علمی - تخصصی، عضویت در هیئت تحریریه مجلات، برگزاری همایش‌ها، نمایشگاه‌ها، کارگاه‌های تخصصی مدنظر قرار گیرند.</p>	<p><b>(ارتقاء)</b></p> <p>۴. آموزش در کارگاه‌های مرتبط با مأموریت‌های موسسه به‌عنوان امتیاز آموزشی</p> <p>۵. نوشتن تفهیم نامه سیاستی دارای وزن بیشتر در ماده پژوهشی</p> <p>۶. تدوین انواع گزارش‌ها و تحلیل‌های سیاستی به‌عنوان امتیاز پژوهشی</p> <p>۷. حضور در مؤسسه به‌عنوان امتیاز اجرایی</p> <p>۸. عضویت در انجمن‌ها و نهادهای علمی - تخصصی به‌عنوان امتیاز اجرایی</p> <p>۹. عضویت در هیئت تحریریه مجلات به‌عنوان امتیاز اجرایی</p> <p>۱۰. برگزاری همایش‌ها، نمایشگاه‌ها و کارگاه‌های تخصصی به‌عنوان امتیاز اجرایی</p>
	<p>به نظر برای جبران خدمات عضو هیئت علمی شاغل در مراکز سیاست پژوه و اتاق‌های فکر مشوق‌های حقوقی باید به‌عنوان یکی از سازوکارهای مهم باشد که در تحقق مأموریت‌های موسسه نقش مهمی دارند و بایستی متناسب با نظام ارتقای پیشنهادی و اوزان مربوط به هر یک از شاخص‌های مورد نظر تعیین شوند. به عبارتی نظام ارتقا باید با نظام جبران خدمت ممزوج باشد. نظام جبران خدمت اعضای هیئت علمی نباید ثابت باشد. به سخن دیگر نگاه ثابت به حقوق اعضای هیئت علمی، با مأموریت گرای مؤسسات پژوهشی در تناقض است. باین حال در صورت تفکیک حقوق اعضای هیئت علمی به دو بخش ثابت و متغیر، بایستی سازوکار ارزیابی آن در نظام ارتقا دیده شود. به همین دلیل این نظام ممزوج هستند. بخش متغیر حقوق متناسب با نوع موسسه پژوهشی که قاعدتاً برای انواع مورد اشاره نظیر صنعتی، اتاق فکر و ... متفاوت است، باید در نظر گرفته شود. موضوعاتی که در نظام ارتقاء اعضای هیئت علمی اتاق‌های فکر و مراکز سیاست پژوه متناسب با</p>	<p><b>(جبران خدمات)</b></p> <p>۱۱. مشوق‌های حقوقی به‌عنوان جبران خدمت</p> <p>۱۲. میزان حقوق بر اساس نوع مأموریت مؤسسه به‌عنوان جبران خدمت</p> <p>۱۳. در نظر گرفتن جوایز و پاداش‌ها به‌عنوان جبران خدمت</p>

شماره مشارکت کننده	پاسخ‌های مشارکت کنندگان	کدهای باز استخراج شده
	مأموریت‌های مؤسسات ارائه می‌شود می‌تواند مبنای <u>جوایز و پاداش‌ها</u> باشد.	
ش ۳۲	<p>به نظرم یک متقاضی جذب در مراکز سیاست پژوه و اتاق‌های فکر ب باید در ابتدا از توانمندی تحلیل و طراحی مسائل مربوط به مأموریت مؤسسه برخوردار باشد، علاوه بر این وی باید از <u>علاقه به مسائل سطح کلان (ملی)</u>، آشنایی با روش تحقیق در حوزه تخصصی خود، آشنایی با اصول اخلاق پژوهش و التزام به آن، توانایی تبدیل نتایج پژوهش به پیشنهادهای و گزاره‌های سیاستی، توانایی مذاکره، توانایی طرح‌ریزی پژوهش‌های کاربردی و تدوین پیشنهاد برای یک پروژه و توانایی ارائه (سخنرانی)، برخوردار باشد.</p> <p>به نظرم برای ارتقاء عضو هیئت علمی شاغل در مراکز سیاست پژوه و اتاق‌های فکر در ماده آموزشی به همین شکل موجود مناسب است؛ یعنی فعالیت‌های آموزشی غیر الزامی و تویبی افزون بر امتیازات مواد ۱، ۳ و ۴ آیین نامه ارتقا فعلی داشته باشد و در مجموع امتیازات لحاظ شود. به نظرم برای ارتقاء عضو هیئت علمی شاغل در مراکز سیاست پژوه و اتاق‌های فکر در ماده پژوهشی باید حداقل امتیاز مقالات پژوهشی (آیین نامه فعلی) از ۴۰ به ۳۰ کاهش یابد؛ و برای مقالات مستخرج از طرح‌های پژوهشی کاربردی معطوف به حل مسائل جامعه ضریب امتیاز بالاتر از ۱ در نظر گرفته شود. باید برای هر نوآوری در راستای حل مشکلات و معضلات کشور امتیاز پژوهشی قائل شد، مثلاً برای فعالیت‌های علوم انسانی و اجتماعی (از جمله گزارش‌های سیاست پژوهی) امتیاز قائل شد. همچنین برای تدوین نوشتارهای سیاستی (تحلیل سیاست و پیشنهاد گزاره‌های سیاستی به تصمیم گیران و سیاست‌گذاران) باید امتیاز پژوهشی تعریف کرد. به نتایج و آثار پژوهش‌های انجام شده در بیرون از مؤسسه نیز باید امتیاز ویژه داده شود. مثلاً یک گزارش سیاست پژوهی که تبدیل به مصوبه مجلس یا هیئت وزیران شده یا تبدیل به یک آیین نامه و دستورالعمل اجرایی در نظام حکمرانی شده باید امتیاز مستقل برای اثراتش بگیرد. برای</p>	<p><b>(جذب)</b></p> <p>۱. توانمندی تحلیل و طراحی مسائل مربوط به مأموریت مؤسسه برای متقاضی جذب</p> <p>۲. علاقه‌مندی به مسائل سطح کلان (ملی) برای متقاضی جذب</p> <p>۳. آشنایی با روش تحقیق در حوزه تخصصی خود برای متقاضی جذب</p> <p>۴. آشنایی با اصول اخلاق پژوهش برای متقاضی جذب</p> <p>۵. توانایی تبدیل نتایج پژوهش به پیشنهادهای و گزاره‌های سیاستی برای متقاضی جذب</p> <p>۶. توانایی گفتگو و مذاکره برای متقاضی جذب</p> <p>۷. توانایی طرح‌ریزی پژوهش‌های کاربردی برای متقاضی جذب</p> <p>۸. توانایی تدوین پیشنهاد برای یک پروژه برای متقاضی جذب</p> <p>۹. توانایی ارائه (سخنرانی) برای متقاضی جذب</p>
		<p><b>(ارتقاء)</b></p> <p>۱۰. فعالیت‌های آموزشی به‌عنوان امتیازی و تویبی در ماده آموزشی</p> <p>۱۱. امتیاز ویژه پژوهشی به مقالات مستخرج از طرح‌های پژوهشی کاربردی معطوف به حل مسائل جامعه</p> <p>۱۲. نوآوری در ارائه گزارش‌های سیاستی به‌عنوان امتیاز پژوهشی</p> <p>۱۳. تدوین نوشتارهای سیاستی و گزاره‌های سیاستی برای تصمیم گیران به‌عنوان امتیاز پژوهشی</p> <p>۱۴. نتایج و آثار پژوهش‌های انجام شده در بیرون از مؤسسه به‌عنوان امتیاز پژوهشی</p>

شماره مشارکت کننده	پاسخ‌های مشارکت کنندگان	کدهای باز استخراج شده
	<p>پروژه‌هایی که با همکاری سایر مؤسسات پژوهشی داخلی (به شکل کنسر سیوم و...) انجام شده، ضریب امتیاز بالاتر از ۱ در نظر گرفته شود. به نظرم برای ارتقاء عضو هیئت علمی شاغل در مراکز سیاست پژوه و اتاق‌های فکر در ماده اجرایی مسئولیت‌های اجرایی داخلی و خارج از مؤسسه می‌تواند امتیاز داشته باشد.</p> <p>به نظرم برای جبران خدمات عضو هیئت علمی شاغل در مراکز سیاست پژوه و اتاق‌های فکر باید یک بودجه ثابت برای تعریف پروژه‌های داخلی در طول یک سال برای هر عضو هیئت علمی وجود داشته باشد (علاوه بر گرنت). این بودجه بر اساس دستاوردها و امتیازات اعضای هیئت علمی متغیر باشد. پاداش‌هایی برای اثرگذاری پروژه‌های پژوهشی یا فعالیت‌های شاخص اثرگذار در سطح ملی و منطقه‌ای در نظر گرفته شود. بر اساس ارزیابی عملکرد اعضا در طول دوره شش ماهه یا یک ساله، پاداش‌هایی به اعضای با امتیازات بالاتر از یک عدد کف مشخص تعلق گیرد. بیمه تکمیلی با خدمات مناسب نیز الزامی است، همچنین هدایای مناسبی نیز پیشنهاد می‌شود.</p>	<p>۱۵. امتیاز ویژه پژوهشی برای یک گزارش سیاست پژوهی که تبدیل به مصوبه مجلس یا هیئت وزیران شده یا تبدیل به یک آیین‌نامه و دستورالعمل اجرایی</p> <p>۱۶. امتیاز ویژه پژوهشی برای پروژه‌هایی که با همکاری سایر مؤسسات پژوهشی داخلی به شکل کنسر سیوم انجام می‌شود</p> <p>۱۷. مسئولیت‌های اجرایی داخلی و خارج از مؤسسه به‌عنوان امتیاز اجرایی</p> <p><b>(جبران خدمات)</b></p> <p>۱۸. پاداش‌هایی برای اثرگذاری پروژه‌های پژوهشی به‌عنوان جبران خدمت</p> <p>۱۹. پاداش به فعالیت‌های شاخص اثرگذار در سطح ملی و منطقه‌ای به‌عنوان جبران خدمت</p> <p>۲۰. پاداش بر اساس عملکرد افراد به‌عنوان جبران خدمت</p> <p>۲۱. بیمه تکمیلی با خدمات مناسب به‌عنوان جبران خدمت</p> <p>۲۲. هدایای مناسبی به‌عنوان جبران خدمت</p>
ش ۳۹	<p>به نظرم یک متقاضی جذب در مراکز سیاست پژوه و اتاق‌های فکر علاوه بر توانمندی تنظیم طرح نامه سیاستی، باید از توانمندی پژوهش‌های علمی، تسلط به زبان بین‌المللی، توانایی انجام کارگروهی، توانایی انجام طرح‌های پژوهشی را داشته باشد. همچنین باید جامع‌الاطراف باشد چه به لحاظ تسلط بر برخی علوم مثل ادبیات تاریخ و ... چه به لحاظ منش و رفتار و بلندنظری و ... علاوه بر این فکر می‌کنم یک فرد متقاضی همین‌قدر که توانایی ارتباط با جامعه و صنعت را داشته باشد کافی است.</p> <p>به نظرم برای ارتقاء عضو هیئت علمی شاغل در مراکز سیاست پژوه و اتاق‌های فکر در ماده آموزشی مهم است که عضو هیئت علمی علاوه بر پژوهش از توانایی تدریس در دانشگاه نیز برخوردار باشد و اندوخته‌های تحقیقاتی خود را انتقال و ترویج دهد. به نظرم برای ارتقاء عضو هیئت علمی شاغل در مراکز سیاست پژوه و اتاق‌های فکر در ماده پژوهشی باید مقالات منتشر شده در مجلات، سوابق</p>	<p><b>(جذب)</b></p> <p>۱. توانمندی تنظیم طرح نامه سیاستی برای متقاضی جذب</p> <p>۲. توانمندی پژوهش‌های علمی برای متقاضی جذب</p> <p>۳. تسلط به زبان بین‌المللی برای متقاضی جذب</p> <p>۴. توانایی انجام کارگروهی برای متقاضی جذب</p> <p>۵. توانایی انجام طرح‌های پژوهشی برای متقاضی جذب</p> <p>۶. توانایی ارتباط با جامعه و صنعت برای متقاضی جذب</p> <p><b>(ارتقاء)</b></p> <p>۷. توانایی تدریس دانشگاهی به‌عنوان امتیاز آموزشی</p> <p>۸. مقالات منتشر شده در مجلات به‌عنوان امتیاز پژوهشی</p> <p>۹. سوابق سیاست پژوهی به‌عنوان امتیاز پژوهشی</p> <p>۱۰. طرح‌های پژوهشی به‌عنوان امتیاز پژوهشی</p> <p>۱۱. اخذ گرنت‌های پژوهشی به‌عنوان امتیاز پژوهشی</p> <p>۱۲. چاپ کتاب به‌عنوان امتیاز پژوهشی</p>

شماره مشارکت کننده	پاسخ‌های مشارکت کنندگان	کدهای باز استخراج شده
	<p>سیاست پژوهی، طرح‌های پژوهشی، اخذ گرنت‌های پژوهشی، چاپ کتاب، و مسئله یابی مدنظر قرار گیرند. به نظرم برای ارتقاء عضو هیئت علمی شاغل در مراکز سیاست پژوه و اتاق‌های فکر در ماده اجرایی سخت‌گیری در حضور به‌موقع در مؤسسه نباشد یعنی آزادی رفت‌وآمد وجود داشته باشد. علاوه بر این، داشتن پست‌ها و مسئولیت‌های اجرایی، عضویت در انجمن‌ها و نهادهای تخصصی، عضویت در هیئت تحریریه مجلات معتبر داخلی و حتی خارجی، برگزاری همایش‌ها، نمایشگاه‌ها و کارگاه‌های تخصصی نیز می‌توان مدنظر قرار بگیرند.</p> <p>به نظرم برای جبران خدمات عضو هیئت علمی شاغل در مراکز سیاست پژوه و اتاق‌های فکر برای پرداخت حق‌التحقیق یا پرداخت بر اساس عملکرد باید یک حداقل‌هایی تعریف شود مثل نوشتن یک مقاله یک یا دو گزارش تخصصی و... علاوه بر این‌ها برای مشاوره و حضور در جلسات و... هم حق‌التحقیق پرداخت شود و هر کس عملکرد بهتر و بیشتری داشت پاداش بیشتری بگیرد. اگر پرداختی‌ها در شأن یک هیئت علمی باشد، هزینه‌ایاب و ذهاب، بیمه، کارت‌های هدیه مناسبی خیلی مهم نیست، اما بودنشان قطعاً بهتر است. معمولاً چشم برخی از اطرافیان به دست عضو هیئت علمی است پس باید در شأن خود بگیرد تا بتواند در شأن خود به اطرافیان کمک کند.</p>	<p>۱۳. مسئله یابی به‌عنوان امتیاز پژوهشی            ۱۴. حضور شناور در مؤسسه بر اساس ضرورت به‌عنوان امتیاز اجرایی            ۱۵. داشتن پست‌های اجرایی به‌عنوان امتیاز اجرایی            ۱۶. عضویت در انجمن‌ها و نهادهای تخصصی به‌عنوان امتیاز اجرایی            ۱۷. عضویت در هیئت تحریریه مجلات معتبر داخلی و خارجی به‌عنوان امتیاز اجرایی            ۱۸. برگزاری همایش‌ها، نمایشگاه‌ها، کارگاه‌ها به‌عنوان امتیاز اجرایی</p> <p><b>(جبران خدمات)</b></p> <p>۱۹. پرداخت بر اساس عملکرد به‌عنوان جبران خدمت            ۲۰. پرداخت حق‌التحقیق بر اساس معیار مشخص به‌عنوان جبران خدمت            ۲۱. حق مشاوره و حضور در جلسات به‌عنوان جبران خدمت به‌عنوان جبران خدمت            ۲۲. پرداخت هزینه‌ایاب و ذهاب به‌عنوان جبران خدمت            ۲۳. تخصیص بیمه به‌عنوان جبران خدمت            ۲۴. اعطای کارت‌های هدیه مناسبی به‌عنوان جبران خدمت</p>
ش ۴۴	<p>تدوین الگو برای مؤسسات پژوهشی برگرفته از افکار دولت‌گرا، سو سیالیستی و تمرکزگراست و سال‌هاست نتایج زیان‌بار آن در کشور مشاهده شده است؛ بنابراین مواردی که بیان می‌شود تنها قابل استفاده در سازمانی است که در آن فعالیت می‌کنم و سازمان‌های دیگر (حتی مشابه) باید با توجه به ماهیت کارشان و اهدافشان نظام جذب و استخدام، ارتقا و جبران خدمات مستقل و متناسب با سازمانشان را داشته باشند (که البته به نظر می‌رسد در شرایط فعلی در سازمان‌ها و مؤسسات دولتی امکان‌پذیر نیست). در واقع ماهیت دولتی مؤسسات پژوهشی مهم‌ترین ایراد و مشکل آن‌هاست. بالاین وجود به نظرم یک متقاضی جذب در مراکز سیاست پژوه و</p>	<p><b>(جذب)</b></p> <p>۱. علاقه به انجام کارهای پژوهشی برای متقاضی جذب            ۲. توانمندی تنظیم طرح نامه در حوزه‌های سیاستی برای متقاضی جذب            ۳. توانمندی انجام پژوهشی‌های علمی متنوع و عمیق برای متقاضی جذب            ۴. تسلط کامل به حداقل یک‌زبان بین‌المللی برای متقاضی جذب            ۵. توانایی مدیریت پژوهش‌های گروهی برای متقاضی جذب</p>

شماره مشارکت کننده	پاسخ‌های مشارکت کنندگان	کدهای باز استخراج شده
	<p>اتاق‌های فکر باید از <u>علاقه به انجام کارهای پژوهشی علمی عمیق</u>، <u>توانمندی تنظیم طرح نامه در حوزه‌های سیاستی</u>، <u>توانمندی انجام پژوهش‌های علمی متنوع و عمیق</u>، <u>تسلط کامل به حداقل یک زبان بین‌المللی</u>، <u>توانایی مدیریت پژوهش‌های گروهی</u>، <u>توانایی تدوین گزارش‌های سیاستی و علمی را داشته باشد</u>، <u>توانایی ارتباط با ذینفعان آموزش عالی و نظام دانشگاهی</u>، <u>توانایی همکاری با شبکه‌های علمی و تخصصی و توانایی گفتگو با پژوهشگران و سیاستمداران نیز باید مدنظر قرار گیرند</u>.</p> <p>به نظرم برای ارتقاء عضو هیئت علمی شاغل در مراکز سیاست پژوه و اتاق‌های فکر در ماده آموزشی این ماده باید حذف شود. به نظرم برای ارتقاء عضو هیئت علمی شاغل در مراکز سیاست پژوه و اتاق‌های فکر در ماده پژوهشی تنها <u>طرح پژوهشی کافی</u> است. به نظرم برای ارتقاء عضو هیئت علمی شاغل در مراکز سیاست پژوه و اتاق‌های فکر در ماده اجرایی نیز این ماده بهتر است حذف شود.</p> <p>به نظرم برای جبران خدمات عضو هیئت علمی شاغل در مراکز سیاست پژوه و اتاق‌های فکر <u>حقوق کافی</u> به میزانی بیش از اعضای هیئت علمی آموزشی به اعضای هیئت علمی پژوهشی (عمیق و کاربردی و بلندمدت و گروهی و متمر ثمر) تأمین شود. افزون بر این، <u>تنها طرح پژوهشی باید ملاک پاداش‌ها قرار گیرند</u> و برای حضور در مجامع علمی و فرصت‌های مطالعاتی نیز <u>هزینه‌های لازم پرداخت شود</u>. همچنین <u>برخوررداری از بیمه مناسب نیز مهم است</u>.</p>	<p>۶. توانایی تدوین گزارش‌های سیاستی و علمی برای متقاضی جذب</p> <p>۷. توانایی ارتباط با ذینفعان آموزش عالی و نظام دانشگاهی برای متقاضی جذب</p> <p>۸. توانایی همکاری با شبکه‌های علمی و تخصصی برای متقاضی جذب</p> <p>۹. توانایی گفتگو با پژوهشگران و سیاستمداران برای متقاضی جذب</p> <p>(ارتقاء)</p> <p>۱۰. انجام طرح‌های پژوهشی به‌عنوان امتیاز پژوهشی</p> <p>(جبران خدمات)</p> <p>۱۱. برخورداری از حقوق کافی به‌عنوان جبران خدمت</p> <p>۱۲. اختصاص اعتبار کافی برای انجام طرح‌های پژوهشی به‌عنوان جبران خدمت</p> <p>۱۳. پاداش به طرح پژوهشی به‌عنوان جبران خدمت</p> <p>۱۴. پرداخت هزینه حضور در مجامع علمی به‌عنوان جبران خدمت</p> <p>۱۵. پرداخت هزینه فرصت‌های مطالعاتی به‌عنوان جبران خدمت</p> <p>۱۶. برخورداری از بیمه مناسب به‌عنوان جبران خدمت</p>
ش ۴۸	<p>به نظرم یک متقاضی جذب در مراکز سیاست پژوه و اتاق‌های فکر باید <u>توانمندی تنظیم طرح نامه سیاستی</u>، <u>توانایی تدوین گزارش‌های سیاستی</u>، <u>سوابق پژوهشی در حوزه مأموریت موسسه</u>، <u>تسلط به زبان انگلیسی</u>، <u>توانایی انجام کارگروهی</u>، <u>توانایی انجام طرح‌های پژوهشی</u>، <u>توانمندی انتشار مقاله در نشریات و مجلات معتبر داخلی</u></p>	<p>(جذب)</p> <p>۱. توانمندی تنظیم طرح نامه سیاستی برای متقاضی جذب</p> <p>۲. توانایی تدوین گزارش‌های سیاستی برای متقاضی جذب</p>

شماره مشارکت کننده	پاسخ‌های مشارکت کنندگان	کدهای باز استخراج شده
	<p>و خارجی را داشته باشد، با توجه به اینکه مأموریت موسسه ما حوزه اجتماعی و سیاست‌گذاری است، توانمندی فناوری ضرورتی ندارد.</p> <p>به نظرم برای ارتقاء عضو هیئت علمی شاغل در مراکز سیاست پژوه و اتاق‌های فکر در ماده آموزشی تدریس دانشگاهی لازم نیست و می‌توان تدریس در کارگاه‌ها و آموزش‌های کاربردی را که در آیین‌نامه ارتقا ذیل گروه دیگری است در این دسته قرار داد. به نظرم</p>	<p>۳. سوابق پژوهشی در حوزه مأموریت موسسه برای متقاضی جذب</p> <p>۴. تسلط به زبان انگلیسی برای متقاضی جذب</p> <p>۵. توانایی انجام کارگروهی برای متقاضی جذب</p> <p>۶. توانایی انجام طرح‌های پژوهشی برای متقاضی جذب</p> <p>۷. توانمندی انتشار مقاله در نشریات و مجلات معتبر داخلی و خارجی برای متقاضی جذب</p>
	<p>برای ارتقاء عضو هیئت علمی شاغل در مراکز سیاست پژوه و اتاق‌های فکر در ماده پژوهشی چاپ مقاله و کیفیتش مهم است، اما تعدادش خیر، همچنین گزارش‌های سیاستی و طرح‌های پژوهشی نیز باید مدنظر قرار گیرند. به نظرم برای ارتقاء عضو هیئت علمی شاغل در مراکز سیاست پژوه و اتاق‌های فکر در ماده اجرایی چون که کار ما پژوهشی هست و ارباب رجوع نداریم برای حضور در ساعات مشخص نباید سختگیری شود و باید حضور شناور باشد. افزون بر این، عضویت در انجمن‌های تخصصی به دلیل آشنایی با افراد کلیدی حوزه تخصصی نیز باید مدنظر قرار گیرد.</p>	<p><b>(ارتقاء)</b></p> <p>۸. تدریس در کارگاه‌ها و آموزش‌های کاربردی به‌عنوان امتیاز آموزشی</p> <p>۹. چاپ مقاله و کیفیتش به‌عنوان امتیاز پژوهشی</p> <p>۱۰. گزارش‌های سیاستی به‌عنوان امتیاز پژوهشی</p> <p>۱۱. طرح‌های پژوهشی به‌عنوان امتیاز پژوهشی</p>
	<p>به نظرم برای جبران خدمات عضو هیئت علمی شاغل در مراکز سیاست پژوه و اتاق‌های فکر اصلاً پرداخت‌ها متناسب نیست و هیچ رفاهیاتی تعلق نمی‌گیرد؛ لذا پرداخت گزنت و حق‌التحقیق باید صورت گیرد، ولی بسیار پایین است. علاوه بر این، گزنت‌های تشویقی، پاداش بر اساس عملکرد، کارت هدیه مناسبتی، کمک‌هزینه مسکن برای اعضای هیئت علمی مرد و زن، اعطای تسهیلات مربوط به سلامت همچون باشگاه ورزشی و استخر شنا نیز باید مدنظر قرار گیرند.</p>	<p><b>(جبران خدمات)</b></p> <p>۱۲. حضور شناور به‌عنوان امتیاز اجرایی</p> <p>۱۳. عضویت در انجمن‌های تخصصی به‌عنوان امتیاز اجرایی</p> <p>۱۴. گزنت‌های تشویقی به‌عنوان جبران خدمت</p> <p>۱۵. پاداش بر اساس عملکرد به‌عنوان جبران خدمت</p> <p>۱۶. کارت هدیه مناسبتی به‌عنوان جبران خدمت</p> <p>۱۷. کمک‌هزینه مسکن به‌عنوان جبران خدمت</p> <p>۱۸. اعطای تسهیلات مربوط به سلامت به‌عنوان جبران خدمت</p>

بر اساس یافته‌های حاصل از تحلیل محتوای قیاسی پرسشنامه باز پاسخ (جدول ۱۱)، از ۱۶۰ کد استخراج شده از پاسخ مشارکت کنندگان در پژوهش پیرامون الگوی جذب، ارتقاء و جبران خدمات اعضای هیئت علمی در مراکز سیاست پژوه و اتاق‌های فکر، ۴۲ کد به شاخص‌های جذب، ۶۴ کد به شاخص‌های ارتقاء و ۵۴ کد به شاخص‌های جبران خدمت اعضای هیئت علمی در مراکز سیاست



فصل سوم: طراحی الگوی جذب، ارتقاء و جبران خدمت اعضای هیئت علمی مؤسسات پژوهشی بر اساس چارچوب مأموریت‌گرایی

پژوه و اتاق‌های فکر اختصاص داشت. در مجموع، این تعداد کد در هفت مقوله فرعی شامل: توانمندی علمی- پژوهشی، ماده آموزشی، ماده پژوهشی، ماده اجرایی، پرداخت‌ها، جوایز و پاداش و مزایا و رفاهیات و همچنین سه مقوله اصلی شامل: شاخص‌های جذب، شاخص‌های ارتقاء و شاخص‌های جبران خدمت دسته‌بندی شدند (جدول ۳-۱۲). در ادامه به توصیف هر کدام از آن‌ها پرداخته‌ایم.

### شاخص‌های جذب

شاخص‌های جذب در مراکز سیاست پژوه و اتاق‌های فکر شامل توانمندی علمی- پژوهشی می- باشد، که در ادامه به توصیف آن پرداخته‌ایم.

### توانمندی علمی- پژوهشی

شرکت‌کنندگان در پژوهش بر این باورند که یک متقاضی جذب در مراکز سیاست پژوه و اتاق‌های فکر می‌بایست از توانمندی‌ها و ویژگی‌هایی از قبیل توانمندی تدوین طرح‌نامه سیاستی، توانمندی انجام پژوهش‌های کاربردی، تسلط به یک زبان بین‌المللی، توانایی انجام کارگروهی، توانایی انجام طرح‌های پژوهشی، توانایی استخراج مقاله و تدوین گزارش سیاستی، توانایی ارتباط با جامعه و صنعت و آشنایی نسبت به مسائل و نیازها در راستای مأموریت‌های مؤسسه پژوهشی برخوردار باشد. در این خصوص شرکت‌کننده شماره ۱ معتقد بود: «به نظرم یک متقاضی جذب در مؤسسه ما باید از مهارت مسئله‌یابی و بیان درست مسئله، مهارت نگاه انتقادی و رویکرد بدیل محور در مواجهه با موضوعات و مسائل، مهارت طراحی روش برای مطالعه پدیده‌ها، مهارت کار گروهی، مهارت مدیریت پروژه، مهارت گزارش‌نویسی، مهارت مقاله‌نویسی، مهارت جستجو و سرچینگ، مهارت‌های ترجمه، مهارت شبکه‌سازی و داشتن ارتباطات گسترده با شبکه‌های علمی کشور، روان‌نویسی و مهارت عرفی سازی موضوعات و گزارش‌ها، داشتن درک درست و تصویر بزرگ از مأموریت مؤسسه و فعالیت‌ها و اهداف آن برخوردار باشد.»

### شاخص‌های ارتقاء

شاخص‌های ارتقاء در مراکز سیاست پژوه و اتاق‌های فکر شامل ماده‌های آموزشی، پژوهشی و اجرایی می‌باشد، که در ادامه به توصیف آن پرداخته‌ایم.

فصل سوم: طراحی الگوی جذب، ارتقاء و جبران خدمت اعضای هیئت علمی مؤسسات پژوهشی بر اساس چارچوب مأموریت گرای

### ماده آموزشی

شرکت کنندگان در پژوهش بر این باورند که در ماده آموزشی برای تبدیل وضعیت یک عضو هیئت علمی در مراکز سیاست پژوه و اتاق های فکر می بایست تدریس در دانشگاه یا پژوهشگاه و تدریس در دوره ها یا کارگاه های تخصصی به عنوان امتیاز آموزشی لحاظ گردد. در این خصوص شرکت کننده شماره ۲۴ معتقد بود: «به نظرم برای ارتقاء عضو هیئت علمی شاغل در مؤسسه ما، تدریس در دوره ها و کارگاه های تخصصی می تواند یکی از موارد جایگزین یا مکمل کننده ماده آموزشی باشد.»

### ماده پژوهشی

شرکت کنندگان در پژوهش بر این باورند که در ماده پژوهشی برای تبدیل وضعیت یک عضو هیئت علمی در مراکز سیاست پژوه و اتاق های فکر می بایست انتشار مقالات در مجلات معتبر داخلی و خارجی، امتیاز ویژه برای گزارش های سیاستی با تأیید مراجع ذی ربط، انجام طرح های پژوهشی مرتبط به مسائل حوزه علم و فناوری، اخذ گرنت های پژوهشی، مسئله یابی، امتیاز ویژه برای طرح های منتج به حل مسائل کلان و هدایت و راهنمایی دانشجویان تحصیلات تکمیلی و پسادکتری، به عنوان امتیاز پژوهشی لحاظ گردد. در این خصوص شرکت کننده شماره ۲ معتقد بود: «به نظرم برای ارتقاء عضو هیئت علمی شاغل در مؤسسه ما، در ماده پژوهشی باید مقالات پژوهشی و مروری منتشر شده در مجلات معتبر داخلی و خارجی، سوابق سیاست پژوهی، طرح های پژوهشی، چاپ کتاب، مسئله یابی در نظر گرفته شود.»

### ماده اجرایی

شرکت کنندگان در پژوهش بر این باورند که در ماده اجرایی برای تبدیل وضعیت یک عضو هیئت علمی در مراکز سیاست پژوه و اتاق های فکر می بایست حضور مؤثر در مؤسسه پژوهشی، فعالیت مستمر در انجمن ها و مجامع علمی-تخصصی، عضویت و فعالیت در هیئت تحریریه مجلات معتبر داخلی و خارجی، برگزاری همایش ها، نمایشگاه ها و کارگاه های تخصصی به عنوان امتیاز اجرایی لحاظ گردد. در این خصوص شرکت کننده شماره ۶ معتقد بود: «به نظرم برای ارتقاء عضو هیئت علمی شاغل در مؤسسه ما در ماده اجرایی عضویت در انجمن ها و نهادهای تخصصی بر اساس عملکرد فرد، عضویت در هیئت تحریریه مجلات و داشتن مسئولیت های اجرایی در داخل و خارج از مؤسسه باید دارای امتیاز باشد.»

## شاخص‌های جبران خدمات

شاخص‌های جبران خدمت در مراکز سیاست پژوه و اتاق‌های فکر شامل پرداخت ها، جوایز و پاداش‌ها و مزایا و رفاهیات می‌باشد، که در ادامه به توصیف آن پرداخته‌ایم.

### پرداخت‌ها

شرکت‌کنندگان در پژوهش بر این باورند که پرداخت‌ها به‌عنوان شاخصی برای جبران خدمات یک عضو هیئت علمی در مراکز سیاست پژوه و اتاق‌های فکر می‌بایست مواردی از قبیل پرداخت حقوق کافی و پرداخت حق‌التحقیق براساس عملکرد پژوهشی لحاظ گردد. در این خصوص شرکت‌کننده شماره ۲۵ معتقد بود: «به نظرم برای جبران خدمات عضو هیئت علمی شاغل در مؤسسه ما، مشوق‌های حقوقی اعم از حق‌التحقیق، حق‌التألیف و پژوهانه باید مدنظر قرار گیرد.»

### جوایز و پاداش‌ها

شرکت‌کنندگان در پژوهش بر این باورند که در جوایز و پاداش‌ها به‌عنوان شاخصی برای جبران خدمات یک عضو هیئت علمی در مراکز سیاست پژوه و اتاق‌های فکر می‌بایست مواردی از قبیل اعطای گزنت‌های پژوهشی براساس عملکرد پژوهشی، اعطای پاداش به مقالات و کتاب‌های منتشر شده در مجلات و انتشارات معتبر و اعطای پاداش برای طرح‌های پژوهشی نافذ و اثرگذار لحاظ گردد. در این خصوص شرکت‌کننده شماره ۳۲ معتقد بود: «به نظرم برای جبران خدمات عضو هیئت علمی شاغل در مؤسسه ما، باید پاداش‌هایی برای اثرگذاری پروژه‌های پژوهشی یا فعالیت‌های شاخص اثرگذار در سطح ملی و منطقه‌ای در نظر گرفته شود.»

### مزایا و رفاهیات

شرکت‌کنندگان در پژوهش بر این باورند که در مزایا و رفاهیات به‌عنوان شاخصی برای جبران خدمات یک عضو هیئت علمی در مراکز سیاست پژوه و اتاق‌های فکر می‌بایست مواردی از قبیل پرداخت هزینه ایاب و ذهاب براساس بُعد مسافت، تخصیص بیمه با کیفیت و معتبر، اعطای کارت‌های هدیه مناسبی، تأمین هزینه فرصت مطالعاتی خارجی براساس نرخ ارز، پرداخت کمک هزینه مسکن و تخصیص بن خرید لحاظ گردد. در این خصوص شرکت‌کننده شماره ۴۸ معتقد بود: «به نظرم برای جبران خدمات عضو هیئت علمی شاغل در مؤسسه ما کارت هدیه مناسبی، کمک‌هزینه مسکن برای اعضای هیئت علمی مرد و زن، اعطای تسهیلات مربوط به سلامت باید مدنظر قرار گیرند.»

فصل سوم: طراحی الگوی جذب، ارتقاء و جبران خدمت اعضای هیئت علمی مؤسسات پژوهشی بر اساس چارچوب مأموریت گرای

جدول ۳-۱۲- کدهای باز، مقوله‌های فرعی و اصلی مربوط به الگوی جذب، ارتقاء و جبران خدمات اعضای هیئت علمی در مراکز سیاست پژوه و اتاق‌های فکر

پدیده اصلی	مقوله‌های اصلی	مقوله‌های فرعی	زیر مقوله‌ها	شماره شرکت کننده	فراوانی هر کد	جمع فراوانی
الگوی جذب، ارتقاء و جبران خدمت اعضای هیئت علمی مراکز سیاست پژوه و اتاق‌های فکر	شاخص‌های جذب هیئت علمی	توانمندی علمی-پژوهشی	توانمندی تدوین طرح نامه سیاستی	ش ۲/ش ۶/ش ۲۴/ش ۲۹/ش ۴۸/ش ۳۹	۷	۴۲
			تسلط به یک‌زبان بین‌المللی	ش ۲/ش ۲۵/ش ۳۹/ش ۴۴/ش ۴۸	۵	
			توانمندی انجام پژوهش‌های کاربردی	ش ۲/ش ۲۵/ش ۳۲/ش ۴۴	۴	
			توانایی انجام کارگروهی	ش ۱/ش ۲/ش ۶/ش ۲۵/ش ۳۹/ش ۴۴/ش ۴۸	۷	
			توانایی انجام طرح‌های پژوهشی	ش ۲/ش ۶/ش ۳۹/ش ۴۸	۴	
			توانایی استخراج مقاله و تدوین گزارش سیاستی	ش ۱/ش ۲۴/ش ۲۹/ش ۳۲/ش ۴۴/ش ۴۸	۶	
			توانایی ارتباط با جامعه و صنعت	ش ۱/ش ۶/ش ۲۵/ش ۳۹/ش ۴۴	۵	
			آشنایی نسبت به مسائل و نیازها در راستای مأموریت‌های مؤسسه پژوهشی	ش ۱/ش ۶/ش ۲۴/ش ۳۲	۴	
۶۴	شاخص‌های ارتقاء هیئت علمی	ماده آموزشی	تدریس در دانشگاه یا پژوهشگاه	ش ۲/ش ۶/ش ۲۵/ش ۳۲/ش ۳۹	۵	
			تدریس در دوره‌ها یا کارگاه‌های تخصصی	ش ۱/ش ۲۴/ش ۲۹/ش ۳۲/ش ۴۸	۵	
		ماده پژوهشی	انتشار مقالات در مجلات معتبر داخلی و خارجی	ش ۱/ش ۲/ش ۶/ش ۲۵/ش ۳۹/ش ۴۸	۶	
			راهنمایی و مشاوره دانشجویان تحصیلات تکمیلی	ش ۶/ش ۲۵	۲	
			امتیاز ویژه به گزارش‌های سیاستی با تأیید مراجع ذی‌ربط	ش ۱/ش ۲/ش ۶/ش ۲۴/ش ۲۵/ش ۲۹/ش ۳۲/ش ۳۹/ش ۴۸	۹	

پدیده اصلی	مفوله‌های اصلی	مفوله‌های فرعی	زیر مفوله‌ها	شماره شرکت کننده	فراوانی هر کد	جمع فراوانی	
			انجام طرح‌های پژوهشی مرتبط با مسائل حوزه علم و فناوری	ش ۲/ش ۶/ش ۲۵/ش ۴۴/ش ۴۸	۵		
			اخذ گرنت‌های پژوهشی	ش ۶/ش ۲۵/ش ۳۹	۳		
			تألیف و ترجمه کتاب	ش ۱/ش ۶/ش ۳۹	۳		
			مسئله یابی	ش ۱/ش ۲/ش ۶/ش ۳۹	۴		
			امتیاز ویژه برای طرح‌های منتج به حل مسائل کلان	ش ۲۵/ش ۳۲	۲		
				ماده اجرایی	حضور مؤثر در مؤسسه پژوهشی	ش ۲/ش ۲۵/ش ۲۹/ش ۳۹/ش ۴۸	۵
					فعالیت در انجمن‌ها و نهادهای تخصصی	ش ۱/ش ۲/ش ۶/ش ۳۹/ش ۴۸	۵
					عضویت و فعالیت در هیئت تحریریه مجلات معتبر داخلی و خارجی	ش ۱/ش ۲/ش ۶/ش ۲۹/ش ۳۹	۵
					برگزاری همایش‌ها، نمایشگاه‌ها و کارگاه‌های تخصصی	ش ۲/ش ۲۹/ش ۳۹	۳
					مسئولیت‌های اجرایی	ش ۶/ش ۳۲/ش ۳۹	۳
شاخص‌های جبران خدمت هیئت علمی		پرداخت‌ها	پرداخت حقوق کافی بر اساس مأموریت مؤسسه پژوهشی	ش ۱/ش ۲۹/ش ۴۴	۳		
			پرداخت حق‌التحقیق بر اساس عملکرد پژوهشی	ش ۱/ش ۶/ش ۲۵/ش ۳۹	۴		
		جوایز و پاداش	اعطای گرنت‌های تشویقی بر اساس عملکرد	ش ۲/ش ۶/ش ۲۵/ش ۴۸	۴		
			اعطای گرنت‌های پژوهشی بر اساس عملکرد	ش ۲/ش ۶/ش ۲۵	۳		
			اعطای پاداش به مقالات و کتاب‌های منتشرشده در مجلات و انتشارات معتبر	ش ۱/ش ۲/ش ۶/ش ۲۴/ش ۲۹	۵		
			اعطای پاداش برای طرح‌های پژوهشی نافذ و اثرگذار	ش ۳۲/ش ۲۹/ش ۲۵/ش ۴۴	۴		
			پرداخت هزینه ایاب و ذهاب براساس	ش ۶/ش ۲۵/ش ۲۹/ش ۳۹	۴		

پدیده اصلی	مفوله‌های اصلی	مفوله‌های فرعی	زیر مقوله‌ها	شماره شرکت کننده	فراوانی هر کد	جمع فراوانی
			بُعد مسافت			
			تخصیص بیمه باکیفیت و معتبر	ش ۱/ش ۲/ش ۶/ش ۲۵ / ش ۲۹/ش ۳۲/ش ۳۹ / ش ۴۴/ش ۴۸	۹	
			اعطای کارت‌های هدیه مناسبی	ش ۱/ش ۶/ش ۲۵/ش ۲۹ / ش ۳۲/ش ۳۹/ش ۴۸	۷	
			پرداخت کمک هزینه مسکن	ش ۲۴/ش ۲۵/ش ۲۹/ش ۴۸	۴	
			تأمین هزینه فرصت مطالعاتی خارجی براساس نرخ ارز	ش ۱/ش ۲/ش ۲۴/ش ۴۴	۴	
			تخصیص بن خرید	ش ۲/ش ۲۵/ش ۲۹	۳	

### ۳-۴- جمع‌بندی الگوهای به دست آمده و ارائه الگوی مفهومی مشترک برای همه

#### مؤسسات پژوهشی

با نگاهی به الگوهای استخراجی برخاسته از نقطه نظرات و دیدگاه‌های اعضای هیئت علمی، مشخص شد که برخی از شاخص‌های مطرح شده در ذیل هریک از مقوله‌های اصلی در تمامی مؤسسات پژوهشی مشترک است، براین اساس الگوی مفهومی مشترکی برای همه مؤسسات پژوهشی ارائه شده است (شکل ۱). با این وجود به دلیل اینکه بستر و مأموریت هر یک از مؤسسات پژوهشی با یکدیگر فرق می‌کند، لذا علاوه بر وجوه اشتراکی در الگوهای بدست آمده، برخی از شاخص‌ها و زیرشاخص‌های این الگوها در هریک از مؤسسات نیز متناسب با مأموریت آن‌ها متفاوت هستند. واکاوی دقیق‌تر الگوهای استخراجی به دست آمده نشان می‌دهد که در مؤلفه جذب هیئت علمی، برخی از شاخص‌های توانمندی علمی- پژوهشی در تمامی مؤسسات و مراکز پژوهشی مورد بررسی، تقریباً مشابه و مشترک هستند. به عنوان مثال تدوین طرح نامه، تسلط به یک زبان بین‌المللی، توانایی انجام کارگروهی، توانایی انجام طرح‌ها و پژوهش‌های کاربردی، انتشار مقالات در مجلات معتبر داخلی و خارجی و اشراف نسبت به مسائل مرتبط با مأموریت مؤسسه از جمله

فصل سوم: طراحی الگوی جذب، ارتقاء و جبران خدمت اعضای هیئت علمی مؤسسات پژوهشی بر اساس چارچوب مأموریت گرای

وجوه مشترک در جذب هیئت علمی در تمامی مؤسسات و مراکز پژوهشی هستند، براین اساس این شاخص ها به عنوان وجوه مشترک تمامی الگوهای مؤسسات پژوهشی در ذیل ماده توانایی علمی - پژوهشی در الگوی مفهومی مشترک (شکل ۳-۱) آورده شده است. با این وجود، از نظر مشارکت کنندگان در پژوهش، در برخی از مراکز و مؤسسات پژوهشی متناسب با نوع مأموریت آن ها، یک متقاضی جذب نیازمند توانمندی های علمی - پژوهشی خاص تری نیز هست. به عنوان مثال، در مراکز سیاست پژوهشی و اتاق های فکر، توانایی تدوین گزارش سیاستی به عنوان شاخص ویژه ای برای متقاضیان جذب در این مراکز به شمار می رود. در حالی که در مؤسسات فناورانه و صنعتی انتشار مقاله در مجلات معتبر بین المللی وجه افتراق متقاضی جذب در این مؤسسات با سایر مؤسسات است. همچنین در مؤسسات مسئله محور اشراف نسبت به مسائل مرتبط با مأموریت مؤسسه و در مؤسسات پژوهش و فناوری توانایی انجام پژوهش های کاربردی و در نهایت در مؤسسات علمی - بنیادی سابقه کاری در حوزه تخصصی به عنوان وجوه افتراقی شاخص توانمندی علمی - پژوهشی برای متقاضیان جذب در این مراکز به شمار می رود. از سوی دیگر با نگاهی دقیق تر به مؤلفه جذب در هریک از الگوهای استخراجی مشخص شد که در کنار برخورداری از توانمندی علمی - پژوهشی، برخورداری از توانمندی فناورانه به عنوان یکی دیگر از شاخص های افتراقی مؤلفه جذب در مؤسسات فناورانه و صنعتی و همچنین مؤسسات پژوهش و فناوری نسبت به سایر مؤسسات و مراکز پژوهشی به شمار می رود. در این شاخص به سوابق تجاری سازی طرح های فناور و همچنین سوابق ثبت اختراع و تجربه کار در صنعت و فناوری اشاره شده است.

در مؤلفه ارتقاء هیئت علمی در تمامی الگوهای استخراجی، برخی از شاخص های ماده آموزشی در تمامی مراکز و مؤسسات پژوهشی تقریباً مشابه و مشترک بودند. به عنوان نمونه تدریس در دانشگاه یا پژوهشگاه، و تدریس در دوره ها یا کارگاه های تخصصی از جمله وجوه مشترک مؤسسات بودند. بر این اساس این شاخص ها به عنوان وجوه مشترک تمامی الگوهای مؤسسات پژوهشی در ذیل ماده آموزشی در الگوی مفهومی مشترک (شکل ۳-۱) آورده شده است. با این وجود، از نظر مشارکت کنندگان در پژوهش، در برخی از مراکز و مؤسسات نظیر مؤسسات مسئله محور و مؤسسات فناورانه و صنعتی شاخص هایی مانند تدوین درس نامه پژوهشی و ارائه نتایج پژوهش در قالب پنل های تخصصی و سخنرانی علمی به عنوان وجوه افتراقی این مؤسسات با سایر مؤسسات در شاخص های ماده آموزشی هستند. در ماده پژوهشی از مؤلفه ارتقاء نیز برخی شاخص ها در تمامی مراکز و مؤسسات پژوهشی تقریباً مشابه و مشترک بودند. به عنوان نمونه، انتشار مقالات در مجلات معتبر داخلی و خارجی، طرح های پژوهشی، هدایت و راهنمایی دانشجویان تحصیلات تکمیلی و پسادکتری، و تألیف و ترجمه کتاب از جمله وجوه مشترک مؤسسات در ماده پژوهشی

فصل سوم: طراحی الگوی جذب، ارتقاء و جبران خدمت اعضای هیئت علمی مؤسسات پژوهشی بر اساس چارچوب مأموریت‌گرایی

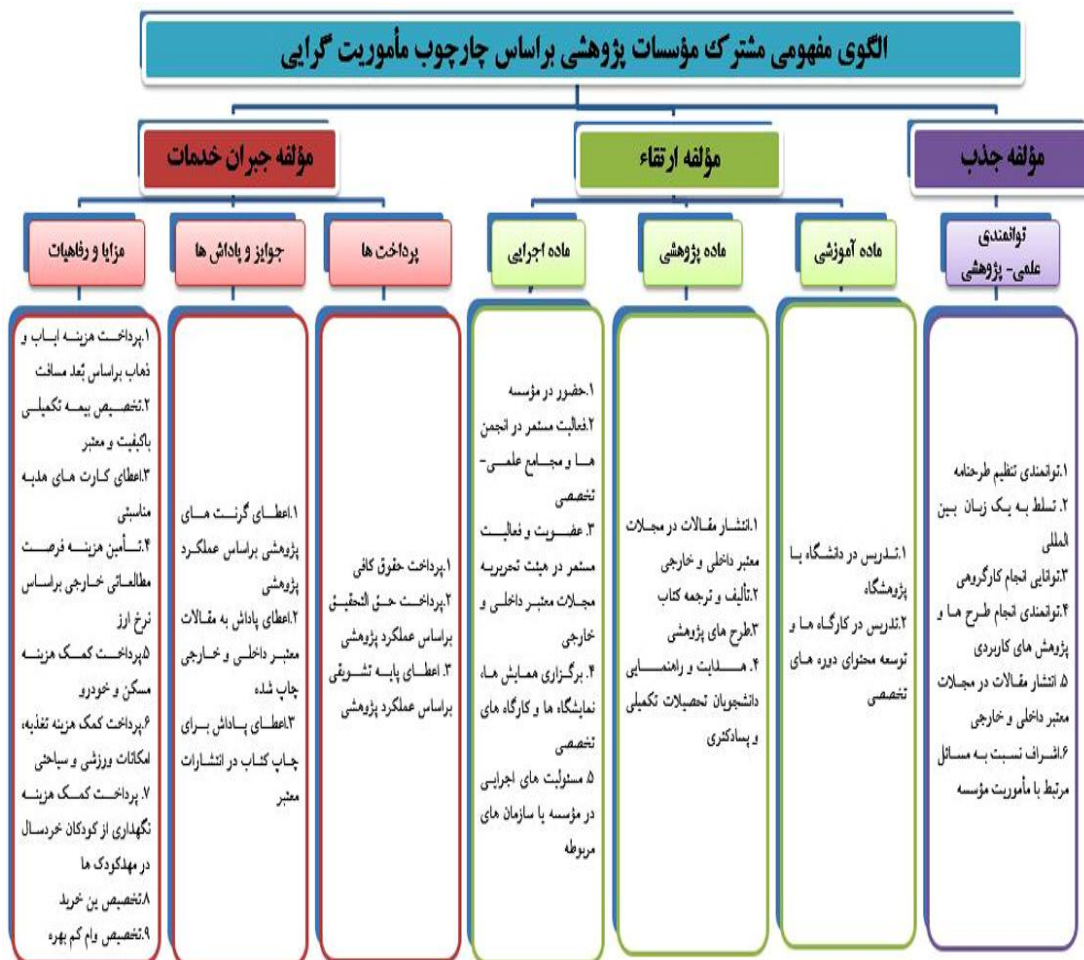
بودند. بر این اساس این شاخص‌ها به‌عنوان وجوه مشترک تمامی الگوهای مؤسسات پژوهشی در ذیل ماده پژوهشی در الگوی مفهومی مشترک (شکل ۳-۱) آورده شده است. با این وجود از نظر مشارکت‌کنندگان در پژوهش، در برخی از مراکز و مؤسسات پژوهشی نظیر مؤسسات پژوهش و فناوری و مؤسسات فناورانه و صنعتی شاخص‌های مانند اخذ گزنت‌های صنعتی و پژوهشی، تجاری سازی دستاوردهای فناورانه و ثبت اختراع با تأیید مراجع ذی‌ربط، انعقاد قراردادهای صنعتی و پژوهشی و پژوهش‌های کاربردی اثرگذار به‌عنوان وجوه افتراقی این مؤسسات با سایر مؤسسات هستند. این در حالی است که در مراکز سیاست پژوه، شاخص‌هایی نظیر گزارش‌های سیاستی با تأیید مراجع ذی‌ربط، مسئله‌یابی در حوزه علم و فناوری و طرح‌های منتج به حل مسائل کلان و در مؤسسات علمی- بنیادی مقالات جی سی آر و کیو وان و پژوهش‌های کاربردی و اصیل و در مؤسسات مسئله محور طرح‌های پژوهشی و اصیل و شناسایی مسائل کلان و مشارکت در حل آن‌ها به‌عنوان وجوه افتراقی این مؤسسات در ماده پژوهشی هستند. در ماده اجرایی از مؤلفه ارتقاء نیز همه شاخص‌ها در تمامی مراکز و مؤسسات پژوهشی تقریباً مشابه و مشترک بودند. به‌عنوان نمونه حضور در مؤسسه، فعالیت مستمر در انجمن‌ها و مجامع علمی- تخصصی، عضویت و فعالیت مستمر در هیئت تحریریه مجلات معتبر داخلی و خارجی، برگزاری همایش‌ها نمایشگاه‌ها و کارگاه‌های تخصصی و داشتن مسئولیت‌های اجرایی در مؤسسه یا سازمان‌های مربوطه از جمله وجوه مشترک مؤسسات در این ماده بودند. بر این اساس این شاخص‌ها به‌عنوان وجوه مشترک تمامی الگوهای مؤسسات پژوهشی در ذیل ماده اجرایی در الگوی مفهومی مشترک (شکل ۳-۱) آورده شده است.

در مؤلفه جبران خدمات اعضای هیئت علمی در تمامی الگوهای استخراجی، تمامی شاخص‌های مربوط به مقوله پرداخت‌ها در تمامی مؤسسات تقریباً مشابه و مشترک بودند. به‌عنوان نمونه پرداخت حقوق کافی، پرداخت حق‌التحقیق بر اساس عملکرد پژوهشی و اعطای پایه تشویقی براساس عملکرد پژوهشی از جمله آن‌هاست. بر این اساس این شاخص‌ها به‌عنوان وجوه مشترک تمامی الگوهای مؤسسات پژوهشی در ذیل مقوله پرداخت‌ها در الگوی مفهومی مشترک (شکل ۳-۱) آورده شده است. اما در مقوله جوایز و پاداش‌ها در کنار وجوه اشتراکی نظیر اعطای گزنت‌های پژوهشی بر اساس عملکرد پژوهشی و اعطای پاداش به مقالات معتبر داخلی و خارجی چاپ‌شده، اعطای پاداش برای چاپ کتاب در انتشارات معتبر که در الگوی مفهومی مشترک (شکل ۳-۱) آورده شده است، از دیدگاه مشارکت‌کنندگان در پژوهش در برخی از مؤسسات نظیر مؤسسات پژوهش و فناوری و همچنین مؤسسات فناورانه و صنعتی، اعطای پاداش برای تجاری‌سازی و ثبت اختراعات با تأیید مراجع ذی‌ربط به‌عنوان شاخص‌های افتراقی در مقوله جوایز و پاداش در نظر گرفته شده



فصل سوم: طراحی الگوی جذب، ارتقاء و جبران خدمت اعضای هیئت علمی مؤسسات پژوهشی بر اساس چارچوب مأموریت گرای

است. این در حالی است که در مؤسسات مسئله محور و سیاست پژوه اعطای پاداش برای طرح های پژوهشی کلان، ملی و نافذ به عنوان شاخص های افتراقی در مقوله جوایز و پاداش در نظر گرفته شده است. در ارتباط با مقوله مزایا و رفاهیات در مؤلفه جبران خدمات اعضای هیئت علمی نیز در همه پنج الگوی استخراجی وجوه مشترکی به دست آمد که عبارت اند از: پرداخت هزینه ایاب و ذهاب براساس بُعد مسافت، تخصیص بیمه معتبر و باکیفیت، پرداخت کمک هزینه مسکن و خودرو، تأمین هزینه فرصت مطالعاتی خارجی براساس نرخ ارز، اعطای کارت هدیه مناسبی، اعطای بن خرید، تخصیص وام کم بهره، پرداخت کمک هزینه نگهداری از کودکان خردسال در مهدکودک ها و پرداخت هزینه تغذیه، امکانات ورزشی و سیاحتی، بر این اساس این شاخص ها به-عنوان وجوه مشترک تمامی الگوهای مؤسسات پژوهشی در ذیل مؤلفه مزایا و رفاهیات در الگوی مفهومی مشترک (شکل ۳-۱) آورده شده است.



شکل ۳-۱- الگوی مفهومی مشترک مؤسسات پژوهشی براساس چارچوب مأموریت گرای

### ۳-۵- منابع

- نظرزاده زارع، محسن. (۱۴۰۱). کارگروهی در نظام دانشگاهی؛ شناسایی چالش‌های آن در فعالیت‌های دانشگاهی دانشجویان. مدیریت و برنامه‌ریزی در نظام‌های آموزشی، ۱۵ (۱)، ۱-۱۸.
- قاضی نوری، س.، نصری، ش.، و ردائی، ن. (۱۴۰۰). طراحی چارچوب تعیین مأموریت دانشگاه‌ها، مؤسسات آموزش عالی و پژوهشی کشور. در ردائی، ن.، پژوهش، فناوری و نوآوری در برنامه هفتم توسعه: مطالعات، تحلیل‌ها و پیشنهادها. تهران: مرکز تحقیقات سیاست علمی کشور
- Braun, V., Clarke, V., Boulton, E., Davey, L., & McEvoy, C. (2020). The online survey as a qualitative research tool. *International Journal of Social Research Methodology*, 1-14.

## **فصل چهارم:**

**اعتباریابی الگوی جذب، ارتقاء و جبران خدمات اعضای هیئت علمی در  
مؤسسات پژوهشی بر اساس مأموریت گرایی و ارائه توصیه‌های سیاستی  
و پیشنهادهای عملیاتی برای اصلاح اسناد و آئین‌نامه‌های مربوطه با اخذ  
نظرات ذی‌نفعان**

فصل چهارم: اعتباریابی الگوی جذب، ارتقاء و جبران خدمات اعضای هیئت علمی در مؤسسات پژوهشی بر اساس مأموریت‌گرایی و ارائه توصیه‌های سیاستی و پیشنهادهای عملیاتی برای اصلاح اسناد و آئین‌نامه‌های مربوطه با اخذ نظرات ذی‌نفعان

#### ۴-۱- مقدمه

همان‌طور که در فاز سوم طرح پژوهشی مشاهده شد، پژوهشگران برای دستیابی به الگوی جذب، ارتقاء و جبران خدمات اعضای هیئت علمی در مؤسسات پژوهشی بر اساس چارچوب مأموریت‌گرایی آن‌ها از رویکرد کیفی از نوع پیمایش قیاسی استفاده کردند. بر این اساس، علاوه بر احصاء الگوی مفهومی مشترک برای همه مؤسسات پژوهشی در سه حوزه جذب، ارتقاء و جبران خدمات (شکل ۱)، برای هر یک از پنج طبقه مؤسسات پژوهشی (علمی- بنیادی، پژوهش و فناوری، فناورانه و صنعتی، مسئله محور و سیاست پژوه) متناسب با مأموریت‌گرایی آن‌ها نیز پنج الگوی مفهومی اولیه استخراج گردید. با توجه به اینکه پژوهشگران به دنبال اعتباریابی الگوی مفهومی مشترک و همچنین پنج الگوی اولیه به دست آمده از فاز قبلی طرح بودند، بنابراین در این فاز از طرح سعی داشتند تا با به‌کارگیری روش کیفی (گروه کانونی) به اعتباریابی ابعاد و شاخص‌های احصاء شده در هر یک از الگوهای به دست آمده از فاز قبلی طرح بپردازند. بر این اساس هدف اصلی در فاز چهارم طرح، اعتباریابی الگوهای به دست آمده از فاز سوم بود. با توجه به هدف اصلی، سؤال‌هایی که این فاز از طرح به دنبال پاسخ به آن بود عبارت‌اند از:

۱. آیا الگوی مفهومی مشترک مؤسسات پژوهشی بر اساس چارچوب مأموریت‌گرایی آن‌ها از اعتبار لازم برخوردار است؟
۲. آیا الگوی جذب، ارتقاء و جبران خدمات اعضای هیئت علمی در مؤسسات پژوهشی علمی- بنیادی از اعتبار لازم برخوردار است؟
۳. آیا الگوی جذب، ارتقاء و جبران خدمات اعضای هیئت علمی در مؤسسات پژوهشی فناورانه و صنعتی از اعتبار لازم برخوردار است؟
۴. آیا الگوی جذب، ارتقاء و جبران خدمات اعضای هیئت علمی در مؤسسات پژوهشی مسئله محور از اعتبار لازم برخوردار است؟

فصل چهارم: اعتباریابی الگوی جذب، ارتقاء و جبران خدمات اعضای هیئت علمی در مؤسسات پژوهشی بر اساس مأموریت‌گرایی و ارائه توصیه‌های سیاستی و پیشنهادهای عملیاتی برای اصلاح اسناد و آئین‌نامه‌های مربوطه با اخذ نظرات ذی‌نفعان

۵. آیا الگوی جذب، ارتقاء و جبران خدمات اعضای هیئت علمی در مؤسسات پژوهش و فناوری از اعتبار لازم برخوردار است؟

۶. آیا الگوی جذب، ارتقاء و جبران خدمات اعضای هیئت علمی در مراکز سیاست پژوه و اتاق‌های فکر از اعتبار لازم برخوردار است؟

#### ۴-۲- روش‌شناسی پژوهش

در فاز چهارم از این طرح با در نظر گرفتن این نکته که هدف ما اعتباریابی الگوهای به‌دست‌آمده از فاز قبلی پیرامون هریک از طبقات پنج‌گانه از مؤسسات پژوهشی کشور بود و با توجه به اینکه دستیابی به یک اجماع یا اتفاق نظر میان گروهی از خبرگان و متخصصین درباره مسئله مورد مطالعه (الگوی جذب، ارتقاء و جبران خدمات اعضای هیئت علمی) مهم بود و همچنین امکان گرد هم آمدن آن‌ها در زمان و مکانی مشخص میسر بود؛ لذا پژوهشگران از روش گروه‌های کانونی برای بررسی اعتبار الگوهای به‌دست‌آمده، استفاده کردند. روش گروه کانونی به‌عنوان یکی از ابزارهایی است که به کمک آن پژوهشگران می‌توانند نظر مشترک افراد را نسبت به پدیده مورد مطالعه بررسی کنند، شناخته می‌شود. تفاوت اصلی این روش با مصاحبه‌های انفرادی، پویا بودن و تعامل گروهی افراد متخصص شرکت‌کننده در فرایند نظرسنجی است. برای انجام جلسه گروه کانونی، در آغاز باید نسبت به انتخاب افراد خبره و مطلع نسبت به موضوع و پدیده مدنظر، اقدام کرد، معمولاً بین ۶ تا ۱۲ نفر برای گروه کانونی مناسب هستند (آراستی، اکبری جوکار و کریم‌پور کلو، ۱۳۹۳؛ بازرگان، ۱۳۸۹، ۷۷-۷۸؛ نوری و محمدی؛ ۱۳۹۵، ص ۶۷). بر این اساس، با استفاده از روش نمونه‌گیری هدفمند از نوع ملاکی یا معیاری، تعداد ۱۱ نفر از خبرگان و متخصصانی که از سوابق تخصصی و مدیریتی در زمینه جذب و تبدیل وضعیت اعضای هیئت علمی در هریک از طبقات پنج‌گانه مؤسسات پژوهشی برخوردار بودند، انتخاب شدند؛ یعنی کسانی به‌عنوان خبره و متخصص انتخاب شدند که نه تنها بیشترین اطلاعات را در مورد جذب، ارتقاء و جبران خدمات داشتند، بلکه از سوابق مدیریتی لازم در این زمینه نیز برخوردار بودند. مشخصات جمعیت شناختی متخصصان و خبرگان مشارکت‌کننده در جلسه گروه کانونی در جدول (۴-۱) ارائه شده است.

فصل چهارم: اعتباریابی الگوی جذب، ارتقاء و جبران خدمات اعضای هیئت علمی در مؤسسات پژوهشی بر اساس مأموریت گرای و ارائه توصیه‌های سیاستی و پیشنهادهای عملیاتی برای اصلاح اسناد و آئین‌نامه‌های مربوطه با اخذ نظرات ذی‌نفعان

#### جدول ۴-۱- مشخصات مشارکت‌کنندگان در جلسه گروه قانونی

شماره مشارکت‌کننده	نام و نام خانوادگی	رشته تحصیلی	مرتبۀ علمی	پست سازمانی قبلی یا فعلی	مؤسسه یا مرکز پژوهشی محل خدمت	نوع مؤسسه یا مرکز پژوهشی بر اساس مأموریت‌گرایی
ش. ۱	مرد	ژئوفیزیک	استاد تمام	معاون پژوهشی	پژوهشگاه بین‌المللی زلزله‌شناسی	مؤسسات مسئله محور
ش. ۲	مرد	مهندسی زلزله	استاد تمام	معاون اسبق پژوهشی	پژوهشگاه بین‌المللی زلزله‌شناسی	مؤسسات مسئله محور
ش. ۳	مرد	مهندسی عمران	استاد تمام	معاون فناوری	پژوهشگاه بین‌المللی زلزله‌شناسی	مؤسسات مسئله محور
ش. ۴	مرد	شیمی آلی	دانشیار	معاون پژوهشی	پژوهشگاه شیمی و مهندسی شیمی ایران	مؤسسات فناوریانه و صنعتی
ش. ۵	مرد	پلیمر	استاد تمام	معاون پژوهشی	پژوهشگاه پلیمر و پتروشیمی ایران	مؤسسات فناوریانه و صنعتی
ش. ۶	مرد	ریاضی	استاد تمام	مدیر امور پژوهشی	پژوهشگاه دانش‌های بنیادی	مؤسسات علمی - بنیادی
ش. ۷	زن	مدیریت دولتی	دانشیار	مدیر امور پژوهشی	پژوهشگاه علوم انسانی	مؤسسات علمی - بنیادی
ش. ۸	زن	مهندسی صنایع	استادیار	رئیس اداره تحصیلات تکمیلی و آموزش‌های تخصصی	سازمان پژوهش‌های علمی و صنعتی	مؤسسات پژوهش و فناوری
ش. ۹	مرد	مهندسی شیمی	استاد تمام	معاونت اسبق پژوهشی	سازمان پژوهش‌های علمی و صنعتی	مؤسسات پژوهش و فناوری
ش. ۱۰	زن	آینده‌پژوهی	استادیار	معاون پژوهشی	مرکز تحقیقات سیاست علمی کشور	مراکز سیاست پژوه و اتاق‌های فکر
ش. ۱۱	مرد	فلسفه	استادیار	مدیر برنامه‌ریزی و امور پژوهشی	مرکز تحقیقات سیاست علمی کشور	مراکز سیاست پژوه و اتاق‌های فکر

بر این اساس، نشستی با حضور ۱۱ نفر از متخصصان و خبرگان حوزه جذب، ارتقاء و جبران خدمت هریک از مؤسسات پژوهشی کشور بر اساس طبقات پنج‌گانه تشکیل گردید. سپس الگوی مفهومی مشترک همه مؤسسات پژوهشی به همراه الگوی مختص به هریک از آنها در قالب سؤال-ها در اختیار آنها قرار داده شد (شکل ۴-۱ و جدول ۴-۲). در ادامه اعضای مشارکت‌کننده در

فصل چهارم: اعتباریابی الگوی جذب، ارتقاء و جبران خدمات اعضای هیئت علمی در مؤسسات پژوهشی بر اساس مأموریت گرایي و ارائه توصیه‌های سیاستی و پیشنهادهای عملیاتی برای اصلاح اسناد و آئین‌نامه‌های مربوطه با اخذ نظرات ذی‌نفعان

جلسه گروه کانونی نظرات خود را پیرامون هریک از مقوله‌ها و الگوهای اولیه بیان کردند، به طوری که همه اعضای شرکت‌کننده در جلسه گروه کانونی نقطه نظرات خود را در مورد هریک از مقوله‌ها و شاخص‌های آن‌ها و همچنین کلیت الگوهای استخراجی ارائه نمودند. پاسخ خبرگان و متخصصان به دقت ثبت و به صورت هم‌زمان مورد تحلیل قرار گرفت. روش تجزیه و تحلیل داده‌های جمع‌آوری شده در نشست گروه کانونی بدین صورت بود که پس از آنکه اعضای جلسه گروه کانونی همگی در مورد تمامی سؤال‌ها و اجزای الگوها اظهار نظر کردند، نقطه نظرات آن‌ها جمع‌بندی و مجدداً توسط مدیر گروه کانونی مطرح می‌شد. پس از آنکه اتفاق نظر پیرامون مؤلفه‌ها و شاخص‌های هریک از الگوها صورت می‌گرفت، نتیجه در الگو منعکس می‌گردید، در مجموع پس از آنکه کفایت بحث و تبادل نظر پیرامون هریک از الگوها حاصل شد، نشست گروه کانونی خاتمه یافت. بر این اساس، نظرات اصلاحی که مورد پذیرش اکثریت متخصصان و خبرگان بودند در نسخه نهایی هریک از الگوها اعمال گردید و کفایت نظری الگو به اتفاق آراء مورد تصدیق و تأیید قرار گرفت.



شکل ۴-۱- الگوی مفهومی مشترک مؤسسات پژوهشی (برگرفته از فاز سوم پژوهش)

جدول ۴-۲- پرسشنامه اعتباریابی الگوی مؤسسات سیاست پژوه و اتاق‌های فکر در جلسه کانونی

۱- جذب هیئت علمی: این شاخص شامل مجموعه‌ای از توانمندی‌های علمی- پژوهشی است که یک متقاضی جذب در مراکز سیاست پژوه و اتاق‌های فکر باید داشته باشد.

فصل چهارم: اعتباریابی الگوی جذب، ارتقاء و جبران خدمات اعضای هیئت علمی در مؤسسات پژوهشی بر اساس مأموریت گرایي و ارائه توصیه‌های سیاستی و پیشنهادهای عملیاتی برای اصلاح اسناد و آئین‌نامه‌های مربوطه با اخذ نظرات ذی‌نفعان

مقوله	ردیف	شاخص‌ها
توانمندی علمی-پژوهشی	۱	توانمندی تدوین طرح نامه
	۲	تسلط به یک‌زبان بین‌المللی
	۳	توانایی انجام کارگروهی
	۴	توانمندی انجام طرح‌ها و پژوهش‌های کاربردی
	۴	انتشار مقالات در مجلات معتبر داخلی و خارجی
	۵	اشراف نسبت به مسائل مرتبط با مأموریت مؤسسه
	۶	توانایی استخراج مقاله و تدوین گزارش سیاستی
	۷	توانایی ارتباط با جامعه و صنعت
	۸	
	۹	
۱۰		
<p><b>۲-ارتقاء هیئت علمی:</b> این شاخص شامل مجموعه‌ای از معیارهایی است که در هر یک از ماده‌های آموزشی، پژوهشی و اجرایی می‌بایست یک عضو هیئت علمی در مراکز سیاست پژوه و اتاق‌های فکر جهت تبدیل وضعیت برخوردار باشد.</p>		
مقوله	ردیف	شاخص‌ها
ماده آموزشی	۱	تدریس در دانشگاه یا پژوهشگاه
	۲	تدریس در کارگاه‌ها و توسعه محتوای دوره‌های تخصصی
	۳	
	۴	
ماده پژوهشی	۵	انتشار مقالات در مجلات معتبر داخلی و خارجی
	۶	تألیف و ترجمه کتاب
	۷	طرح‌های پژوهشی
	۸	هدایت و راهنمایی دانشجویان تحصیلات تکمیلی و پسادکتری
	۹	امتیاز ویژه به گزارش‌های سیاستی با تأیید مراجع ذی‌ربط
	۱۰	انجام طرح‌های پژوهشی مرتبط با مسائل حوزه علم و فناوری
	۱۱	اخذ گرنت‌های پژوهشی
	۱۲	مسئله‌یابی
	۱۳	امتیاز ویژه برای طرح‌های منتج به حل مسائل کلان
	۱۴	
۱۵		
ماده	۱۶	حضور در مؤسسه
	۱۷	فعالیت مستمر در انجمن‌ها و مجامع علمی-تخصصی



فصل چهارم: اعتباریابی الگوی جذب، ارتقاء و جبران خدمات اعضای هیئت علمی در مؤسسات پژوهشی بر اساس مأموریت گرای و ارائه توصیه‌های سیاستی و پیشنهادهای عملیاتی برای اصلاح اسناد و آئین‌نامه‌های مربوطه با اخذ نظرات ذی‌نفعان

عضویت و فعالیت مستمر در هیئت تحریریه مجلات معتبر داخلی و خارجی	۱۸	
برگزاری همایش‌ها، نمایشگاه‌ها و کارگاه‌های تخصصی	۱۹	
مسئولیت‌های اجرایی در مؤسسه یا سازمان‌های مربوطه	۲۰	
	۲۱	
۳- جبران خدمت هیئت علمی: این شاخص شامل مجموعه‌ای از پرداخت‌ها، جوایز و مزایا و رفاهیاتی است که می‌بایست یک عضو هیئت علمی در مراکز سیاست پژوه و اتاق‌های فکر برای جبران خدمات از آن‌ها برخوردار باشد.		
شخص‌ها	ردیف	مقوله
پرداخت حقوق کافی	۱	پرداخت‌ها
پرداخت حق‌التحقیق بر اساس عملکرد پژوهشی	۲	
اعطای پایه تشویقی بر اساس عملکرد پژوهشی	۳	
	۴	
اعطای گرنت‌های پژوهشی بر اساس عملکرد پژوهشی	۵	جوایز و پاداش‌ها
اعطای پاداش به مقالات معتبر داخلی و خارجی چاپ‌شده	۶	
اعطای پاداش برای چاپ کتاب در انتشارات معتبر	۷	
اعطای پاداش برای طرح‌های پژوهشی نافذ و اثرگذار	۸	
	۹	
پرداخت هزینه ایاب و ذهاب بر اساس بُعد مسافت	۱۰	مزایا و رفاهیات
تخصیص بیمه تکمیلی باکیفیت و معتبر	۱۱	
اعطای کارت‌های هدیه مناسبتی	۱۲	
تأمین هزینه فرصت مطالعاتی خارجی بر اساس نرخ ارز	۱۳	
پرداخت کمک‌هزینه مسکن و خودرو	۱۴	
پرداخت کمک‌هزینه تغذیه، امکانات ورزشی و سیاحتی	۱۵	
پرداخت کمک‌هزینه نگهداری از کودکان خردسال در مهدکودک‌ها	۱۶	
تخصیص بن خرید	۱۷	
تخصیص وام کم‌بهره	۱۸	
	۱۹	
* چنانچه شاخص‌ها و مقوله‌های یادشده نیاز به اصلاح و یا اضافه کردن دارند، لطفاً در ردیف‌های خالی مرقوم فرمایید.		

#### ۴-۳- یافته‌های فاز چهارم طرح

۱. یافته‌های سؤال اول: آیا الگوی مفهومی مشترک مؤسسات پژوهشی بر اساس چارچوب مأموریت گرای آن‌ها از اعتبار لازم برخوردار است؟

فصل چهارم: اعتباریابی الگوی جذب، ارتقاء و جبران خدمات اعضای هیئت علمی در مؤسسات پژوهشی بر اساس مأموریت‌گرایی و ارائه توصیه‌های سیاستی و پیشنهادهای عملیاتی برای اصلاح اسناد و آئین‌نامه‌های مربوطه با اخذ نظرات ذی‌نفعان

برای پاسخ به سؤال فوق پژوهشگران از روش گروه کانونی با مشارکت متخصصان و خبرگان این حوزه استفاده کردند. نتایج جلسه گروه کانونی نشان داد که الگوی مفهومی مشترک حاصل از فاز سوم پژوهش در همه مؤلفه‌ها و شاخص‌های مطرح‌شده مورد تصدیق و تأیید است، چراکه نه تنها هریک از ابعاد و مؤلفه‌های مطرح‌شده در الگوی مفهومی مشترک، برخاسته از پاسخ مشارکت-کنندگان در پژوهش بود، بلکه همه اعضای هیئت علمی در هریک مؤسسات پژوهشی فارغ از مأموریت مؤسسه خود، می‌بایست بر اساس یکسری شاخص‌های بنیادین و یکسان که به نوعی وجه مشترک همه اعضای هیئت علمی پژوهشی در هریک از حوزه‌های جذب، ارتقاء و جبران خدمات است، مورد ارزیابی قرار گیرند.

## ۲. یافته‌های سؤال دوم: آیا الگوی جذب، ارتقاء و جبران خدمات اعضای هیئت علمی در

مؤسسات پژوهشی علمی-بنیادی از اعتبار لازم برخوردار است؟

برای پاسخ به سؤال فوق پژوهشگران از روش گروه کانونی با مشارکت متخصصان و خبرگان این حوزه استفاده کردند. نتایج جلسه گروه کانونی نشان داد که الگوی اولیه حاصل از فاز سوم پژوهش در برخی از مؤلفه‌ها و شاخص‌ها نیازمند اصلاح و در برخی از مؤلفه‌ها و شاخص‌ها مورد تصدیق و تأیید قرار گرفت. بدین ترتیب که در مؤلفه جذب هیئت علمی در مؤسسات پژوهشی علمی-بنیادی، متخصصان و خبرگان ضمن تأیید و تصدیق شاخص‌های بیان‌شده در ذیل مؤلفه توانمندی-های علمی-پژوهشی در الگوی اولیه مختص به مؤسسات پژوهشی علمی-بنیادی، معتقد بودند که یک فرد متقاضی جذب در مؤسسات پژوهشی علمی-بنیادی می‌بایست از توصیه‌نامه‌های قوی نیز برخوردار باشد، چراکه توصیه‌نامه صادرشده توسط اساتید دوره دکتری فرد متقاضی، می‌تواند به-عنوان اثباتی برای شایستگی فرد متقاضی باشد، علاوه بر این، خبرگان معتقد بودند که داشتن سابقه کاری مرتبط با حوزه تخصصی در الگوی اولیه، باید به سابقه کاری موفق و اثربخش در حوزه تخصصی تغییر پیدا کند، چراکه از دید آن‌ها سابقه کاری مؤثر و موفق در حوزه تخصصی هرچند محدود، در مقایسه با داشتن صرف سابقه کاری زیاد در حوزه تخصصی می‌تواند ملاک مناسب‌تری برای ارزیابی فرد متقاضی باشد.

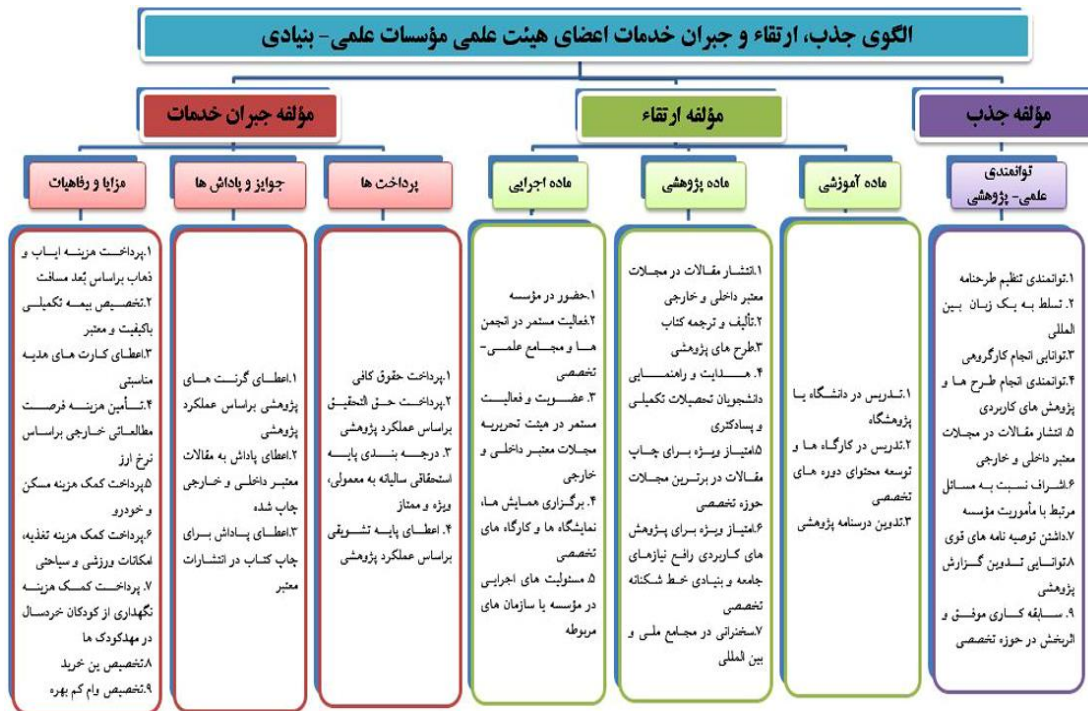
در مؤلفه ارتقاء اعضای هیئت علمی مؤسسات پژوهشی علمی-بنیادی در ماده آموزشی، متخصصان و خبرگان به تأیید و تصدیق تمامی شاخص‌های مطرح‌شده ذیل این ماده پرداختند، چراکه معتقد بودند که یک عضو هیئت علمی پژوهشی باید بتواند تجربیات و دستاوردهای پژوهشی خود را در قالب تدریس و یا راهنمایی و هدایت دانشجویان تحصیلات تکمیلی ارائه نماید. در مؤلفه ارتقاء اعضای هیئت علمی مؤسسات پژوهشی علمی-بنیادی در ماده پژوهشی، متخصصان و خبرگان ضمن

فصل چهارم: اعتباریابی الگوی جذب، ارتقاء و جبران خدمات اعضای هیئت علمی در مؤسسات پژوهشی بر اساس مأموریت‌گرایی و ارائه توصیه‌های سیاستی و پیشنهادهای عملیاتی برای اصلاح اسناد و آئین‌نامه‌های مربوطه با اخذ نظرات ذی‌نفعان

تأیید و تصدیق شاخص‌های مطرح‌شده ذیل این ماده، معتقد بودند باید شاخص امتیاز ویژه برای چاپ مقالات کیو وان و جی سی آر در الگوی اولیه، به امتیاز ویژه برای چاپ مقالات در بهترین مجلات حوزه تخصصی، تغییر پیدا کند، چراکه از دیدگاه آن‌ها در برخی از رشته‌ها مثل علوم رفتاری در مقایسه با رشته‌های علوم پایه و مهندسی، چاپ مقالات جی سی آر فرایند بسیار سخت و طولانی‌تری دارد. علاوه بر این، شاخص سخنرانی در مجامع و همایش‌های بین‌المللی در الگوی اولیه، به سخنرانی در مجامع ملی و بین‌المللی تغییر پیدا کند، چراکه آن‌ها معتقدند ارائه دستاوردهای پژوهشی در یک مجمع ملی نیز دست‌کمی از مجامع بین‌المللی ندارد. همچنین متخصصان و خبرگان بر اضافه کردن امتیاز ویژه برای پژوهش‌های کاربردی رافع نیازهای جامعه و بنیادی خط‌شکنانه تخصصی نیز اتفاق نظر داشتند، چراکه معتقد بودند که برخی از پژوهش‌ها فقط رفع‌کننده نیازهای جامعه است، درحالی‌که برخی از پژوهش‌ها ممکن است رافع نیازهای جامعه نباشد، اما می‌تواند دریچه‌ای به سوی پژوهش‌های جدید بگشاید. در مؤلفه ارتقاء اعضای هیئت علمی مؤسسات پژوهشی علمی-بنیادی در ماده اجرایی، متخصصان و خبرگان تمامی شاخص‌های مطرح‌شده در الگوی اولیه را مورد تأیید و تصدیق قرار دادند، چراکه از نظر آن‌ها شاخص‌های مطرح‌شده در ذیل این ماده، به‌نوعی در تمامی مؤسسات پژوهشی، فارغ از مأموریت آن‌ها جنبه یکسانی دارد.

در مؤلفه جبران خدمات اعضای هیئت علمی مؤسسات پژوهشی علمی-بنیادی در مقوله پرداخت‌ها، متخصصان و خبرگان علاوه بر تصدیق و تأیید شاخص‌های بیان‌شده در الگوی اولیه، معتقد بودند که قرار دادن درجه‌بندی پایه استحقاقی سالیانه به معمولی، ویژه و ممتاز، به‌عنوان شاخصی جدید می‌بایست در ذیل مؤلفه پرداخت‌ها، اضافه شود، چراکه معتقدند نباید ارتقاء سالیانه صرفاً بر اساس حداقل امتیاز محاسبه شود، بلکه باید پایه استحقاقی سالیانه افراد بر اساس عملکرد و دستاوردهای پژوهشی آن‌ها در سه درجه معمولی، ویژه و ممتاز در نظر گرفته شود. در مقوله جوایز و پاداش در مؤلفه جبران خدمات اعضای هیئت علمی مؤسسات پژوهشی علمی-بنیادی، متخصصان و خبرگان به تأیید و تصدیق تمامی شاخص‌های مطرح‌شده در الگوی اولیه پرداختند و معتقد بودند که شاخص‌های مطرح‌شده به‌طور کامل این مقوله را تحت پوشش قرار داده است. در مقوله مزایا و رفاهیات در مؤلفه جبران خدمات اعضای هیئت علمی مؤسسات پژوهشی علمی-بنیادی، متخصصان و خبرگان به تأیید و تصدیق تمامی شاخص‌های مطرح‌شده در الگوی اولیه پرداختند، چراکه معتقد بودند که اعضای هیئت علمی می‌بایست از حداکثر مزایا و رفاهیات، فارغ از نوع و مأموریت مؤسسات پژوهشی برخوردار باشند. درنهایت الگوی اعتباریابی شده مؤسسات پژوهشی علمی-بنیادی بعد از اعمال تغییرات در شکل (۴-۲) نشان داده شده است.

فصل چهارم: اعتباریابی الگوی جذب، ارتقاء و جبران خدمات اعضای هیئت علمی در مؤسسات پژوهشی بر اساس مأموریت گرای و ارائه توصیه‌های سیاستی و پیشنهادهای عملیاتی برای اصلاح اسناد و آئین‌نامه‌های مربوطه با اخذ نظرات ذی‌نفعان



شکل ۴-۲- الگوی اعتباریابی شده مؤسسات پژوهشی علمی - بنیادی

۳. یافته‌های سؤال سوم: آیا الگوی جذب، ارتقاء و جبران خدمات اعضای هیئت علمی در

مؤسسات پژوهشی فناورانه و صنعتی از اعتبار لازم برخوردار است؟

برای پاسخ به سؤال فوق پژوهشگران از روش گروه کانونی با مشارکت متخصصان و خبرگان این حوزه استفاده کردند. نتایج جلسه گروه کانونی نشان داد که الگوی اولیه حاصل از فاز سوم پژوهش در برخی از مؤلفه‌ها و شاخص‌ها نیازمند اصلاح و در برخی از مؤلفه‌ها و شاخص‌ها مورد تصدیق و تأیید قرار گرفت. بدین ترتیب که در مؤلفه جذب هیئت علمی در مؤسسات پژوهشی فناورانه و صنعتی، متخصصان و خبرگان ضمن تأیید و تصدیق شاخص‌های بیان‌شده در ذیل توانمندی‌های علمی - پژوهشی در الگوی اولیه، معتقد بودند که یک فرد متقاضی جذب در مؤسسات پژوهشی فناورانه و صنعتی می‌بایست در صورت داشتن توانایی اجرای طرح‌های پژوهشی و صنعتی از امتیاز ویژه‌ای برخوردار باشد، چراکه معتقد بودند نمی‌توان از تمامی متقاضیان جذب در مؤسسات فناورانه و صنعتی انتظار داشت که از توانایی اجرای طرح‌های پژوهشی و صنعتی برخوردار باشند، لذا اگر فرد متقاضی از این توانایی برخوردار باشد، باید امتیاز ویژه‌ای برای وی لحاظ گردد. افزون بر مؤلفه توانمندی علمی - پژوهشی، صاحب‌نظران و خبرگان مشارکت‌کننده در جلسه کانونی ضمن تصدیق و تأیید شاخص‌های ذیل مؤلفه توانمندی فناورانه برای یک متقاضی جذب، بر اضافه کردن توانایی تشخیص نیازها و اولویت‌های فناورانه، صنعتی و ملی نیز اتفاق نظر داشتند و معتقد بودند که یک

فصل چهارم: اعتباریابی الگوی جذب، ارتقاء و جبران خدمات اعضای هیئت علمی در مؤسسات پژوهشی بر اساس مأموریت‌گرایی و ارائه توصیه‌های سیاستی و پیشنهادهای عملیاتی برای اصلاح اسناد و آئین‌نامه‌های مربوطه با اخذ نظرات ذی‌نفعان

فرد متقاضی جذب در این مؤسسات، باید نسبت به نیازهای حوزه صنعت، فناوری و ملی آگاه باشد و بتواند متناسب با تخصص خود این نیازها را اولویت‌بندی کند.

در مؤلفه ارتقاء اعضای هیئت علمی مؤسسات پژوهشی فناورانه و صنعتی در ماده آموزشی، متخصصان و خبرگان به تأیید و تصدیق شاخص‌های ذیل این ماده پرداختند چراکه معتقد بودند که یک عضو هیئت علمی پژوهشی باید بتواند تجربیات و دستاوردهای پژوهشی خود را در قالب تدریس و یا راهنمایی و هدایت دانشجویان تحصیلات تکمیلی ارائه نماید. در مؤلفه ارتقاء اعضای هیئت علمی مؤسسات پژوهشی فناورانه و صنعتی در ماده آموزشی، متخصصان و خبرگان معتقد بودند باید شاخص اخذ گزینش‌های پژوهشی و صنعتی با رعایت سقف امتیاز در نظر گرفته شود و مازاد امتیاز گزینش‌های صنعتی نیز به‌عنوان امتیاز جبرانی تا سقف ۲۵ درصد از حداقل امتیاز موردنیاز در بخش مقالات را پوشش دهد. همچنین آن‌ها معتقد بودند که برای طرح‌های فناورانه و صنعتی باید سقف امتیاز افزایش پیدا کند، چراکه ممکن است فردی با توجه به توانایی‌هایش از پتانسیل لازم برای انجام طرح‌های فناورانه و صنعتی متعدد برخوردار باشد و می‌بایست در این زمینه با افزایش سقف امتیاز در آیین‌نامه، ساختار از او حمایت کند. متخصصان و خبرگان ضمن تأیید سایر شاخص‌های مطرح‌شده در الگوی اولیه در ذیل این ماده، بر اضافه کردن شاخص امتیاز ویژه برای ایجاد و رهبری یک گروه پژوهشی نیز اتفاق نظر داشتند، چراکه معتقد بودند که برخی از اساتید در مرتبه‌های استادی تمامی به‌جای انجام طرح‌های پژوهشی تمایل به رهبری و ایجاد گروه‌ها و هسته‌های پژوهشی در راستای انجام مسائل و موضوعات حوزه‌های صنعت و فناوری دارند، لذا آیین‌نامه ارتقاء با اضافه کردن چنین شاخصی می‌تواند از این افراد حمایت کند. در مؤلفه ارتقاء اعضای هیئت علمی مؤسسات پژوهشی فناورانه و صنعتی در ماده اجرایی، متخصصان و خبرگان به تأیید و تصدیق شاخص‌های مطرح‌شده در الگوی اولیه پرداختند، چراکه از نظر آن‌ها شاخص‌های مطرح‌شده در ذیل این ماده، به‌نوعی در تمامی مؤسسات پژوهشی، فارغ از مأموریت آن‌ها جنبه یکسانی دارد.

در مؤلفه جبران خدمات اعضای هیئت علمی مؤسسات پژوهشی فناورانه و صنعتی در مقوله پرداخت‌ها، متخصصان و خبرگان علاوه بر تصدیق و تأیید شاخص‌های بیان‌شده در الگوی اولیه، معتقد بودند که می‌بایست درجه‌بندی پایه استحقاقی سالیانه به معمولی، ویژه و ممتاز به‌عنوان شاخص جدید در ذیل مؤلفه پرداخت‌ها، اضافه شود، چراکه معتقدند نباید ارتقاء سالیانه صرفاً بر اساس حداقل امتیاز محاسبه شود، بلکه باید پایه استحقاقی سالیانه افراد بر اساس عملکرد و دستاوردهای پژوهشی آن‌ها در سه درجه معمولی، ویژه و ممتاز در نظر گرفته شود. در مقوله جوایز و پاداش در مؤلفه جبران خدمات اعضای هیئت علمی مؤسسات پژوهشی فناورانه و صنعتی، متخصصان و خبرگان تمامی شاخص‌های مطرح‌شده در الگوی اولیه را تأیید و تصدیق کردند و

فصل چهارم: اعتباریابی الگوی جذب، ارتقاء و جبران خدمات اعضای هیئت علمی در مؤسسات پژوهشی بر اساس مأموریت گریایی و ارائه توصیه‌های سیاستی و پیشنهادهای عملیاتی برای اصلاح اسناد و آئین‌نامه‌های مربوطه با اخذ نظرات ذی‌نفعان

معتقد بودند که شاخص‌های مطرح شده به‌طور کامل این مقوله را تحت پوشش قرار داده است. در مقوله مزایا و رفاهیات در مؤلفه جبران خدمات اعضای هیئت علمی مؤسسات پژوهشی فناورانه و صنعتی نیز، تمامی شاخص‌های مطرح شده در الگوی اولیه را تأیید و تصدیق کردند، چراکه معتقد بودند که اعضای هیئت علمی می‌بایست از حداکثر مزایا و رفاهیات، فارغ از نوع و مأموریت مؤسسات پژوهشی برخوردار باشند. در نهایت الگوی اعتباریابی شده مؤسسات پژوهشی فناورانه و صنعتی بعد از اعمال تغییرات در شکل (۴-۳) نشان داده شده است.



شکل ۴-۳ الگوی اعتباریابی شده مؤسسات پژوهشی فناورانه و صنعتی

۴. یافته‌های سؤال چهارم: آیا الگوی جذب، ارتقاء و جبران خدمات اعضای هیئت علمی در

مؤسسات پژوهشی مسئله محور از اعتبار لازم برخوردار است؟

برای پاسخ به سؤال فوق پژوهشگران از روش گروه کانونی با مشارکت متخصصان و خبرگان این حوزه استفاده کردند. نتایج جلسه گروه کانونی نشان داد که الگوی اولیه حاصل از فاز سوم پژوهش در برخی از مؤلفه‌ها و شاخص‌ها نیازمند اصلاح و در برخی از مؤلفه‌ها و شاخص‌ها مورد تصدیق و تأیید قرار گرفت. بدین ترتیب که در مؤلفه جذب هیئت علمی در مؤسسات مسئله محور، متخصصان و خبرگان ضمن تأیید و تصدیق شاخص‌های بیان شده در ذیل توانمندی‌های علمی-

فصل چهارم: اعتباریابی الگوی جذب، ارتقاء و جبران خدمات اعضای هیئت علمی در مؤسسات پژوهشی بر اساس مأموریت‌گرایی و ارائه توصیه‌های سیاستی و پیشنهادهای عملیاتی برای اصلاح اسناد و آئین‌نامه‌های مربوطه با اخذ نظرات ذی‌نفعان

پژوهشی در الگوی اولیه، معتقد بودند که یک فرد متقاضی جذب در مؤسسات مسئله محور می‌بایست از توانمندی لازم در تعامل با صنعت، چراکه معتقد بودند فرد متقاضی دارای تعامل با صنعت نسبت به موضوعات و مسائل مرتبط با حوزه تخصصی خود آگاه‌تر است. همچنین از دید خبرگان برخوردار از توانمندی بالا در ارائه نتایج پژوهش‌های انجام‌شده نیز یکی دیگر از شاخص‌های مهمی است که فرد متقاضی می‌بایست برخوردار باشد، چراکه صرف انجام طرح پژوهشی برای فرد متقاضی کافی نیست، بلکه وی باید از توانایی لازم در ارائه نتایج پژوهش خود در قالب گزارش، مقاله، کتاب و یا سخنرانی نیز برخوردار باشد، افزون بر این موارد، خبرگان بر این باور بودند که توانایی و قابلیت پژوهش در حوزه‌هایی غیر از موضوع رساله دکتری برای یک فرد متقاضی نیز می‌تواند شاخص دیگری در جذب باشد، چراکه به باور آن‌ها یک متقاضی باید در مرزهای دانش حوزه تخصصی خود حرکت کند و این باعث نوآوری در ارائه مسائل و موضوعات جدید برای انجام طرح‌های پژوهشی می‌شود.

در مؤلفه ارتقاء اعضای هیئت علمی مؤسسات مسئله محور در ماده آموزشی، متخصصان و خبرگان معتقد بودند شاخص ارائه نتایج پژوهش در قالب پنل‌های تخصصی و سخنرانی علمی در الگوی اولیه، می‌بایست با تأیید مراجع ذی‌ربط در نظر گرفته شود تا از این طریق وحدت رویه‌ای در ارزیابی این شاخص ایجاد شود. افزون بر این، متخصصان و خبرگان بر حذف تدوین درس‌نامه پژوهشی در الگوی اولیه، با یکدیگر اتفاق نظر داشتند و معتقد بودند که تدوین درس‌نامه پژوهشی نمی‌تواند معیار مناسبی در ماده آموزشی باشد، سایر شاخص‌های مطرح‌شده در الگوی اولیه در ذیل این ماده مورد تأیید و تصدیق متخصصان و خبرگان قرار گرفت. در مؤلفه ارتقاء اعضای هیئت علمی مؤسسات مسئله محور در ماده پژوهشی، متخصصان و خبرگان معتقد بودند شاخص امتیاز ویژه به طرح‌های پژوهشی اثرگذار مربوط به مسائل ملی می‌بایست جایگزین شاخص امتیاز ویژه به طرح‌های پژوهشی اصیل مربوط به مسائل کلان و ملی در الگوی اولیه شود، چراکه معتقد بودند که اصطلاح پژوهش‌های اثرگذار در مقایسه با اصطلاح پژوهش‌های اصیل بهتر می‌تواند بیانگر این شاخص باشد. متخصصان و خبرگان ضمن تأیید سایر شاخص‌های مطرح‌شده در الگوی اولیه در ذیل این ماده، بر اضافه کردن شاخص‌هایی از قبیل امتیاز ویژه برای طرح‌های فناورانه و امتیاز ویژه برای ثبت اختراع نیز اتفاق نظر داشتند، چراکه بر این باور بودند که همه اعضای هیئت علمی مؤسسات مسئله محور نمی‌توانند طرح‌های فناورانه و یا ثبت اختراع داشته باشند، لذا افرادی که از این پتانسیل برخوردارند، باید امتیاز ویژه‌ای در مؤلفه ارتقاء به آن‌ها تعلق گیرد. در مؤلفه ارتقاء اعضای هیئت علمی مؤسسات مسئله محور در ماده اجرایی، متخصصان و خبرگان تمامی شاخص‌های مطرح‌شده در الگوی اولیه را مورد تأیید و تصدیق قرار دادند، چراکه از نظر آن‌ها شاخص‌های

فصل چهارم: اعتباریابی الگوی جذب، ارتقاء و جبران خدمات اعضای هیئت علمی در مؤسسات پژوهشی بر اساس مأموریت‌گرایی و ارائه توصیه‌های سیاستی و پیشنهادهای عملیاتی برای اصلاح اسناد و آئین‌نامه‌های مربوطه با اخذ نظرات ذی‌نفعان

مطرح شده در ذیل این ماده، به نوعی در تمامی مؤسسات پژوهشی، فارغ از مأموریت آن‌ها جنبه یکسانی دارد.

در مؤلفه جبران خدمات اعضای هیئت علمی مؤسسات مسئله محور در مقوله پرداخت‌ها، متخصصان و خبرگان علاوه بر تصدیق و تأیید شاخص‌های بیان شده در الگوی اولیه، معتقد بودند که درجه‌بندی معمولی، ویژه و ممتاز برای پایه استحقاقی سالیانه به‌عنوان شاخص جدید می‌بایست در ذیل مؤلفه پرداخت‌ها، اضافه شود، چراکه معتقدند نباید ارتقاء سالیانه صرفاً بر اساس حداقل امتیاز محاسبه شود، بلکه باید پایه استحقاقی سالیانه افراد بر اساس عملکرد و دستاوردهای پژوهشی آن‌ها در سه درجه معمولی، ویژه و ممتاز در نظر گرفته شود. در مقوله جوایز و پاداش در مؤلفه جبران خدمات اعضای هیئت علمی مؤسسات مسئله محور، متخصصان و خبرگان ضمن تأیید و تصدیق شاخص‌های مطرح شده در الگوی اولیه، معتقد بودند که اعطای گرنت‌های فناوری و همچنین اعطای پاداش برای طرح‌های فناورانه کلان و ملی به کاربست رسیده، می‌بایست به‌عنوان شاخص‌های دیگری در ذیل مقوله جوایز و پاداش در نظر گرفته شوند، چراکه به باور آن‌ها با توجه به ماهیت پژوهش و مأموریت مؤسسه پژوهشی باید در کنار اعطای گرنت‌های پژوهشی، گرنت فناوری هم به هیئت علمی تعلق گیرد، همچنین برای طرح‌های فناورانه‌ای که در سطح ملی و کلان به کار گرفته شده است، نیز باید پاداش‌هایی به هیئت علمی در راستای حمایت و تشویق او اعطا شود. در مقوله مزایا و رفاهیات در مؤلفه جبران خدمات اعضای هیئت علمی مؤسسات مسئله محور، متخصصان و خبرگان تمامی شاخص‌های مطرح شده در الگوی اولیه را مورد تأیید و تصدیق قرار دادند، چراکه معتقد بودند که اعضای هیئت علمی می‌بایست از حداکثر مزایا و رفاهیات، فارغ از نوع و مأموریت مؤسسات پژوهشی برخوردار باشند. در نهایت الگوی اعتباریابی شده مؤسسات مسئله محور بعد از اعمال تغییرات در شکل (۴-۴) نشان داده شده است.



فصل چهارم: اعتباریابی الگوی جذب، ارتقاء و جبران خدمات اعضای هیئت علمی در مؤسسات پژوهشی بر اساس مأموریت گرایي و ارائه توصیه‌های سیاستی و پیشنهادهای عملیاتی برای اصلاح اسناد و آئین‌نامه‌های مربوطه با اخذ نظرات ذی‌نفعان



شکل ۴-۴- الگوی اعتباریابی شده مؤسسات مسئله محور

۵. یافته‌های سؤال پنجم: آیا الگوی جذب، ارتقاء و جبران خدمات اعضای هیئت علمی در مؤسسات پژوهش و فناوری از اعتبار لازم برخوردار است؟

برای پاسخ به سؤال فوق پژوهشگران از روش گروه کانونی با مشارکت متخصصان و خبرگان این حوزه استفاده کردند. نتایج جلسه گروه کانونی نشان داد که الگوی اولیه حاصل از فاز سوم پژوهش در برخی از مؤلفه‌ها و شاخص‌ها نیازمند اصلاح و در برخی از مؤلفه‌ها و شاخص‌ها مورد تصدیق و تأیید قرار گرفت. بدین ترتیب که در مؤلفه جذب هیئت علمی در مؤسسات پژوهش و فناوری، متخصصان و خبرگان تمامی شاخص‌های بیان شده در ذیل توانمندی‌های علمی- پژوهشی در الگوی اولیه را تأیید و تصدیق کردند. افزون بر مؤلفه توانمندی علمی- پژوهشی، صاحب‌نظران و خبرگان مشارکت‌کننده در جلسه کانونی ضمن تأیید و تصدیق شاخص‌های ذیل مؤلفه توانمندی فناوری، بر اضافه کردن توانایی تشخیص نیازها و اولویت‌های فناورانه، صنعتی و ملی نیز اتفاق نظر داشتند و معتقد بودند که یک فرد متقاضی جذب در این مؤسسات، باید نسبت به نیازهای حوزه صنعت، فناوری و ملی آگاه باشد و بتواند متناسب با تخصص خود این نیازها را اولویت‌بندی کند.

فصل چهارم: اعتباریابی الگوی جذب، ارتقاء و جبران خدمات اعضای هیئت علمی در مؤسسات پژوهشی بر اساس مأموریت‌گرایی و ارائه توصیه‌های سیاستی و پیشنهادهای عملیاتی برای اصلاح اسناد و آئین‌نامه‌های مربوطه با اخذ نظرات ذی‌نفعان

در مؤلفه ارتقاء اعضای هیئت علمی مؤسسات پژوهش و فناوری در ماده آموزشی، متخصصان و خبرگان به تأیید و تصدیق شاخص‌های ذیل این ماده پرداختند، چراکه معتقد بودند که یک عضو هیئت علمی پژوهشی باید بتواند تجربیات و دستاوردهای پژوهشی خود را در قالب تدریس و یا راهنمایی و هدایت دانشجویان تحصیلات تکمیلی ارائه نماید. در مؤلفه ارتقاء اعضای هیئت علمی مؤسسات پژوهش و فناوری در ماده پژوهشی، متخصصان و خبرگان ضمن تأیید و تصدیق شاخص‌های مطرح‌شده ذیل این ماده، معتقد بودند که باید شاخص جدیدی تحت عنوان سایر فعالیت‌های فناورانه نظیر امور مشاوره‌ای در خصوص ثبت اختراع و ... نیز در ذیل این ماده قرار بگیرد، چراکه به باور آن‌ها مشاوره در خصوص ثبت اختراع نیازمند توانایی و تجربه لازم است و عضو هیئت علمی که از این تجربه و توانایی برخوردار باشد، باید از امتیاز این ویژگی خود در ارتقاء بهره‌مند گردد. در مؤلفه ارتقاء اعضای هیئت علمی مؤسسات پژوهش و فناوری در ماده اجرایی، متخصصان و خبرگان با تأیید و تصدیق تمامی شاخص‌های ذیل این ماده در الگوی اولیه موافق بودند، چراکه از نظر آن‌ها شاخص‌های مطرح‌شده در ذیل این ماده، به‌نوعی در تمامی مؤسسات پژوهشی، فارغ از مأموریت آن‌ها جنبه یکسانی دارد.

در مؤلفه جبران خدمات اعضای هیئت علمی مؤسسات پژوهش و فناوری در مقوله پرداخت‌ها، متخصصان و خبرگان علاوه بر تصدیق و تأیید شاخص‌های بیان‌شده در الگوی اولیه، معتقد بودند که درجه‌بندی معمولی، ویژه و ممتاز برای پایه استحقاقی سالیانه به‌عنوان شاخص جدید می‌بایست در ذیل مؤلفه پرداخت‌ها، اضافه شود، چراکه معتقدند نباید ارتقاء سالیانه صرفاً بر اساس حداقل امتیاز محاسبه شود، بلکه باید پایه استحقاقی سالیانه افراد بر اساس عملکرد و دستاوردهای پژوهشی آن‌ها در سه درجه معمولی، ویژه و ممتاز در نظر گرفته شود. در مقوله جوایز و پاداش در مؤلفه جبران خدمات اعضای هیئت علمی مؤسسات پژوهش و فناوری، متخصصان و خبرگان ضمن تأیید و تصدیق شاخص‌های مطرح‌شده در الگوی اولیه، معتقد بودند که شاخص اعطای پاداش برای همکاری و تعاملات پژوهشی بین‌المللی، باید به اعطای پاداش برای همکاری و تعاملات پژوهشی بین‌المللی در قالب کتاب یا طرح، تغییر پیدا کند، چراکه به باور آن‌ها تعاملات و همکاری‌های بین‌المللی‌ای باید از پاداش برخوردار باشد که در سطح پژوهشی و در قالب کتاب، مقاله یا طرح انجام شده باشد. در مقوله مزایا و رفاهیات در مؤلفه جبران خدمات اعضای هیئت علمی مؤسسات پژوهش و فناوری نیز، متخصصان و خبرگان تمامی شاخص‌های مطرح‌شده در الگوی اولیه را تأیید و تصدیق کردند، چراکه معتقد بودند که اعضای هیئت علمی می‌بایست از حداکثر مزایا و رفاهیات، فارغ از نوع و مأموریت مؤسسات پژوهشی برخوردار باشند. در نهایت الگوی اعتباریابی شده مؤسسات پژوهش و فناوری بعد از اعمال تغییرات در شکل (۴-۵) نشان داده شده است.

فصل چهارم: اعتباریابی الگوی جذب، ارتقاء و جبران خدمات اعضای هیئت علمی در مؤسسات پژوهشی بر اساس مأموریت گرای و ارائه توصیه‌های سیاستی و پیشنهادها عملیاتی برای اصلاح اسناد و آئین‌نامه‌های مربوطه با اخذ نظرات ذی‌نفعان



شکل ۴-۵- الگوی اعتباریابی شده مؤسسات پژوهش و فناوری

## ۶. یافته‌های سؤال ششم: آیا الگوی جذب، ارتقاء و جبران خدمات اعضای هیئت علمی در مراکز

سیاست پژوه و اتاق‌های فکر از اعتبار لازم برخوردار است؟

برای پاسخ به سؤال فوق پژوهشگران از روش گروه کانونی با مشارکت متخصصان و خبرگان این حوزه استفاده کردند. نتایج جلسه گروه کانونی نشان داد که الگوی اولیه حاصل از فاز سوم پژوهش در برخی از مؤلفه‌ها و شاخص‌ها نیازمند اصلاح و در برخی از مؤلفه‌ها و شاخص‌ها مورد تصدیق و تأیید قرار گرفت. بدین ترتیب که در مؤلفه جذب هیئت علمی در مراکز سیاست پژوه و اتاق‌های فکر، متخصصان و خبرگان ضمن تأیید و تصدیق شاخص‌های بیان شده در ذیل توانمندی‌های علمی-پژوهشی در الگوی اولیه، معتقد بودند که باید برای شاخص توانایی تدوین گزارش سیاستی در الگوی اولیه، امتیاز ویژه‌ای در نظر گرفته شود، چراکه به باور آن‌ها همه متقاضیان جذب در مؤسسات سیاست پژوه ممکن است از این توانایی برخوردار نبوده، لذا آن فرد متقاضی که از توانایی لازم در تدوین گزارش سیاستی برخوردار است، باید از امتیاز ویژه‌ای برخوردار باشد.

در مؤلفه ارتقاء اعضای هیئت علمی مراکز سیاست پژوه و اتاق‌های فکر در ماده آموزشی، متخصصان و خبرگان به تأیید و تصدیق شاخص‌های ذیل این ماده در الگوی اولیه پرداختند، چراکه معتقد بودند که یک عضو هیئت علمی پژوهشی باید بتواند تجربیات و دستاوردهای پژوهشی خود را در قالب تدریس و یا راهنمایی و هدایت دانشجویان تحصیلات تکمیلی ارائه نماید. در مؤلفه ارتقاء اعضای هیئت علمی مراکز سیاست پژوه و اتاق‌های فکر در ماده پژوهشی، متخصصان و

فصل چهارم: اعتباریابی الگوی جذب، ارتقاء و جبران خدمات اعضای هیئت علمی در مؤسسات پژوهشی بر اساس مأموریت‌گرایی و ارائه توصیه‌های سیاستی و پیشنهادهای عملیاتی برای اصلاح اسناد و آئین‌نامه‌های مربوطه با اخذ نظرات ذی‌نفعان

خبرگان ضمن تأیید و تصدیق شاخص‌های ذیل این ماده، معتقد بودند که شاخص مسئله‌یابی در الگوی اولیه، باید از ذیل این ماده حذف گردد، چراکه اشراف داشتن نسبت به مسائل و اولویت‌های حوزه تخصصی جزو بدیهیات است و نمی‌تواند شاخص مناسبی در ارتقاء باشد. همچنین آن‌ها بر اضافه کردن دو شاخص امتیاز ویژه به اظهارنظرهای کارشناسی با تأیید مراجع ذی‌ربط و امتیاز ویژه برای تدوین طرح، لوایح و اصلاح آیین‌نامه‌ها نیز اتفاق نظر داشتند، چراکه به باور آن‌ها با توجه به ماهیت مؤسسات سیاست پژوه و اتاق‌های فکر، همه اعضای هیئت علمی ممکن است از فرصت و توانایی لازم در خصوص اظهارنظرهای کارشناسی و کمک به تدوین طرح‌ها، لوایح و آیین‌نامه‌ها برخوردار نباشند، لذا باید به آن دسته از اعضای هیئت علمی که از چنین پتانسیل و توانایی برخوردارند، در آیین‌نامه ارتقاء امتیاز ویژه‌ای تعلق گیرد. در مؤلفه ارتقاء اعضای هیئت علمی مراکز سیاست پژوه و اتاق‌های فکر در ماده اجرایی، متخصصان و خبرگان ضمن تأیید و تصدیق شاخص‌های مطرح‌شده در الگوی اولیه، بر اضافه کردن شاخص جدیدی ذیل این ماده، تحت عنوان امتیاز ویژه جهت شرکت در پنل‌های تخصصی با تأیید مراجع ذی‌ربط، نیز تأکید داشتند، چراکه معتقد بودند با توجه به ماهیت مؤسسات سیاست پژوه، اعضای هیئت علمی آن به‌طور پیوسته در پنل‌های تخصصی که در مراکز دانشگاهی و پژوهشی برگزار می‌شود، شرکت می‌کنند و در آن ارائه صحبت‌های کارشناسانه با توجه به تجارب و دستاوردهای پژوهشی خود می‌پردازند، لذا این شاخص باید در ذیل ماده اجرایی در نظر گرفته شود.

در مؤلفه جبران خدمات اعضای هیئت علمی مراکز سیاست پژوه و اتاق‌های فکر در مقوله پرداخت‌ها، متخصصان و خبرگان علاوه بر تأیید و تصدیق شاخص‌های بیان‌شده در الگوی اولیه، معتقد بودند که قرار دادن درجه‌بندی پایه استحقاقی سالیانه به معمولی، ویژه و ممتاز به‌عنوان شاخص جدید می‌بایست در ذیل مؤلفه پرداخت‌ها، اضافه شود، چراکه معتقدند نباید ارتقاء سالیانه صرفاً بر اساس حداقل امتیاز محاسبه شود، بلکه باید پایه استحقاقی سالیانه افراد بر اساس عملکرد و دستاوردهای پژوهشی آن‌ها در سه درجه معمولی، ویژه و ممتاز در نظر گرفته شود. در مقوله جوایز و پاداش در مؤلفه جبران خدمات اعضای هیئت علمی مراکز سیاست پژوه و اتاق‌های فکر، متخصصان و خبرگان ضمن تأیید و تصدیق شاخص‌های مطرح‌شده در الگوی اولیه، معتقد بودند باید شاخص اعطای پاداش برای طرح‌های پژوهشی نافذ و اثرگذار در الگوی اولیه، به اعطای پاداش برای طرح‌های پژوهشی برگزیده در جشنواره‌های معتبر تغییر پیدا کند، چراکه به باور آن‌ها طرح‌های پژوهشی که در جشنواره‌های ملی حائز رتبه و جایزه می‌شوند از شایستگی لازم برای اعطای پاداش برخوردارند، چنین طرح‌های مسلماً دارای ویژگی اثرگذاری نیز هستند. همچنین آن‌ها بر اضافه کردن شاخص جدیدی ذیل این مؤلفه، تحت عنوان اعطای پاداش برای طرح‌های پژوهشی رافع نیازهای

فصل چهارم: اعتباریابی الگوی جذب، ارتقاء و جبران خدمات اعضای هیئت علمی در مؤسسات پژوهشی بر اساس مأموریت گرای و ارائه توصیه‌های سیاستی و پیشنهادهای عملیاتی برای اصلاح اسناد و آئین‌نامه‌های مربوطه با اخذ نظرات ذی‌نفعان

جامعه با تأیید مراجع ذی‌ربط تأکید داشتند، چراکه آن‌ها معتقد بودند باید به طرح‌های پژوهشی پاداش تعلق گیرد که نیازهای جامعه را برطرف کرده باشد. در مقوله مزایا و رفاهیات در مؤلفه جبران خدمات اعضای هیئت علمی مراکز سیاست پژوه و اتاق‌های فکر، متخصصان و خبرگان به تأیید و تصدیق تمامی شاخص‌های مطرح‌شده در الگوی اولیه پرداختند، چراکه معتقد بودند که اعضای هیئت علمی می‌بایست از حداکثر مزایا و رفاهیات، فارغ از نوع و مأموریت مؤسسات پژوهشی برخوردار باشند. در نهایت الگوی اعتباریابی شده مراکز سیاست پژوه و اتاق‌های فکر بعد از اعمال تغییرات در شکل (۴-۶) نشان داده شده است.



شکل ۴-۶- الگوی اعتباریابی شده مراکز سیاست پژوه و اتاق‌های فکر

#### ۴-۴- بحث و نتیجه‌گیری

همان‌گونه که مشاهده شد، پس اجرای جلسه کانونی پیرامون اعتباریابی الگوهای اولیه احصاء شده از فاز سوم پژوهش، اغلب شاخص‌های مطرح‌شده ذیل ماده‌ها و مؤلفه‌های الگوهای پنج-گانه، توسط خبرگان و متخصصین مورد تأیید و تصدیق قرار گرفتند. باین وجود، برخی از شاخص‌های مطرح‌شده در هریک از الگوهای اولیه نیز، بر اساس نظرات خبرگان و متخصصین نیازمند اصلاح بودند که در الگوی نهایی مربوط به هریک از مؤسسات پژوهشی، اعمال گردید. همچنین در اعتباریابی هریک از الگوها، صاحب‌نظران و خبرگان به شاخص‌های جدیدی در ذیل هریک از ماده

فصل چهارم: اعتباریابی الگوی جذب، ارتقاء و جبران خدمات اعضای هیئت علمی در مؤسسات پژوهشی بر اساس مأموریت‌گرایی و ارائه توصیه‌های سیاستی و پیشنهادهای عملیاتی برای اصلاح اسناد و آئین‌نامه‌های مربوطه با اخذ نظرات ذی‌نفعان

ها و مؤلفه‌های مطرح شده در الگوهای اولیه، اشاره کردند و پژوهشگران نیز همه آن‌ها را در الگوهای نهایی پیاده‌سازی کردند. در مجموع باید اظهار داشت که هر یک از الگوهای نهایی به دست آمده بیانگر شاخص‌ها و مؤلفه‌های مورد انتظار در زمینه جذب، ارتقاء و جبران خدمات اعضای هیئت علمی مؤسسات پژوهشی کشور است.

با نگاهی دوباره به الگوهای تأیید شده توسط گروه کانونی و جمع‌بندی مجری و همکاران به نظر می‌رسد ضمن اینکه طبقه‌بندی پنج‌گانه (علمی- بنیادی، صنعت و فناوری، مسئله محور، پژوهش و فناوری و سیاست پژوهی) که از سوی کارفرما به عنوان چارچوب نظری اولیه مدنظر قرار گرفته است، چارچوب جامع و کاملی در ارتباط با افراز مأموریت مؤسسات محسوب می‌شود اما زمانی که این چارچوب را در حوزه مدیریت نیروی انسانی (جذب، ارتقا و جبران خدمت) به کار برده شد نتایج حاکی از آن بود که از منظر مدیریت نیروی انسانی برخی از طبقات به دلیل نزدیکی نتایج، باهم قابل ادغام بوده و می‌توان با تقریب خوبی طبقه‌بندی جامعه هدف (مؤسسات پژوهشی دولتی) را از پنج دسته به دودسته کلی ذیل تقلیل داد:

دسته اول: مؤسسات پژوهشی

دسته دوم: مؤسسات پژوهشی - فناورانه

لازم به ذکر است که برخی از مؤسسات که در دسته اول قرار گرفته‌اند گرایش تحقیقات سیاست پژوهی (مانند مرکز تحقیقات سیاست علمی کشور) دارند و برخی دیگر گرایش تحقیقات تئوریک (مانند پژوهشگاه علوم انسانی) دارند، اما اساساً تفاوت‌های چشمگیری در بندهای الگوهای تأیید شده باهم ندارند.

در خصوص مؤسسات پژوهشی - فناورانه که در دسته دوم قرار گرفته‌اند؛ برخی از مؤسسات بیشتر متمرکز بر تولید دانش فنی (مانند پژوهشگاه دانش‌های بنیادین و پژوهشگاه زلزله) و برخی دیگر بیشتر متمرکز بر کاربرد دانش فنی (مانند پژوهشگاه پلیمر) هستند، اما در این دسته‌بندی هم به دلیل شباهت‌های زیاد رفتاری، تفاوت‌های جدی در بندهای الگوهای تأیید شده مشاهده نمی‌شود.

لذا به نظر می‌رسد مطلوب‌تر است در خصوص ارائه توصیه‌های سیاستی و پیشنهادهای عملیاتی برای اصلاح اسناد و آئین‌نامه‌های مربوطه تقسیم‌بندی اخیر (مؤسسات پژوهشی / مؤسسات پژوهشی - فناورانه) به دلیل اعتبار برخاسته از میدان و گروه کانونی و سادگی و سهولت بیشتر نسبت به دسته‌بندی پنج‌گانه فوق‌الذکر مدنظر قرار گیرد.

درواقع نتایج حاصل از گروه کانونی حاکی از آن بود که مؤسسات پژوهشی دولتی مطابق جدول زیر، تقسیم‌بندی پنج‌گانه (علمی- بنیادی، صنعت و فناوری، مسئله محور، پژوهش و فناوری و

فصل چهارم: اعتباریابی الگوی جذب، ارتقاء و جبران خدمات اعضای هیئت علمی در مؤسسات پژوهشی بر اساس مأموریت‌گرایی و ارائه توصیه‌های سیاستی و پیشنهادهای عملیاتی برای اصلاح اسناد و آئین‌نامه‌های مربوطه با اخذ نظرات ذی‌نفعان سیاست پژوهی) و تقسیم‌بندی دوگانه (مؤسسات پژوهشی / مؤسسات پژوهشی - فناورانه) و حوزه تمرکز باهم قابل مقایسه هستند:

جدول ۴-۳- مقایسه تقسیم‌بندی پنج‌گانه و دوگانه

حوزه تمرکز	تقسیم‌بندی دوگانه	تقسیم‌بندی پنج‌گانه
تئوری محور	پژوهشی	علمی - بنیادی (متمرکز بر حوزه علوم پایه و علوم انسانی)
سیاست پژوه		سیاست پژوهی
متمرکز بر کاربرد دانش	پژوهشی - فناورانه	صنعت و فناوری
		پژوهش و فناوری
		مسئله محور
		علمی - بنیادی (متمرکز بر حوزه علوم مهندسی)

بر اساس الگوهای تأییدشده توسط گروه کانونی و با توجه به تقسیم‌بندی دوگانه مؤسسات پژوهشی (پژوهشی / پژوهشی - فناورانه) به نظر می‌رسد موارد مورد تأکید در مؤلفه جذب شامل موارد ذیل است:

#### ۱. شرایط متقاضیان جذب مؤسسات دسته اول (پژوهشی):

##### شرایط عمومی:

- توانایی انجام کار گروهی؛
- تسلط به زبان بین‌المللی؛
- آشنایی نسبت به مسائل و نیازهای جامعه و صنعت در راستای مأموریت‌های موسسه
- داشتن توصیه‌نامه قوی.

##### شرایط اختصاصی مؤسسات تئوری محور:

- توانایی تدوین طرح نامه پژوهشی؛
- انجام پژوهش‌های بنیادی؛
- سابقه کاری موفق و اثربخش در حوزه تخصصی (گذراندن دوره‌های پسادکتری) و
- انتشار مقاله در نشریات داخلی / بین‌المللی خاص.

##### شرایط اختصاصی مؤسسات سیاست پژوه:

- توانایی تدوین طرح نامه سیاستی؛
- توانایی تدوین گزارش سیاستی؛

فصل چهارم: اعتباریابی الگوی جذب، ارتقاء و جبران خدمات اعضای هیئت علمی در مؤسسات پژوهشی بر اساس مأموریت گرای و ارائه توصیه‌های سیاستی و پیشنهادهای عملیاتی برای اصلاح اسناد و آئین‌نامه‌های مربوطه با اخذ نظرات ذی‌نفعان

- انجام طرح‌های پژوهشی کاربردی و
- انتشار مقالات یا کتب در حوزه‌های سیاستی.

## ۲. شرایط متقاضیان جذب مؤسسات دسته دوم (پژوهشی - فناورانه):

### شرایط عمومی:

- توانایی انجام کارگروهی
- تسلط به زبان بین‌المللی
- شناخت پیرامون مأموریت موسسه
- آشنایی با حوزه صنعت- فناوری
- توانمندی بالا در ارائه نتایج پژوهش‌های انجام شده
- توانایی تشخیص زودهنگام مسائل و موضوعات پژوهشی - فناورانه

### شرایط اختصاصی مؤسسات متمرکز بر تولید دانش فنی:

- توانمندی تدوین طرح نامه پژوهشی-فناورانه
- توانمندی انجام پژوهش‌های کاربردی
- انتشار مقاله در مجلات معتبر بین‌المللی
- داشتن سوابق مرتبط با توسعه فناوری
- سابقه تجاری‌سازی طرح‌های فناورانه (امتیاز ویژه)
- داشتن ثبت اختراع با تأیید مراجع ذی‌صلاح (امتیاز ویژه)
- تجربه کار در حوزه صنعت و فناوری (امتیاز ویژه)

### شرایط اختصاصی مؤسسات متمرکز بر کاربرد دانش فنی:

- توانمندی تنظیم طرح نامه فناورانه- صنعتی
- توانمندی انجام طرح‌های پژوهشی کاربردی و توسعه‌ای
- انتشار مقالات در مجلات معتبر بین‌المللی
- تجربه کار در حوزه صنعت و فناوری
- اجرای طرح‌های پژوهشی و صنعتی (امتیاز ویژه)
- سوابق تجاری‌سازی طرح‌های فناور (امتیاز ویژه)
- داشتن ثبت اختراع با تأیید مراجع ذی‌ربط (امتیاز ویژه)



فصل چهارم: اعتباریابی الگوی جذب، ارتقاء و جبران خدمات اعضای هیئت علمی در مؤسسات پژوهشی بر اساس مأموریت‌گرایی و ارائه توصیه‌های سیاستی و پیشنهادهای عملیاتی برای اصلاح اسناد و آئین‌نامه‌های مربوطه با اخذ نظرات ذی‌نفعان

بر اساس الگوهای تأییدشده توسط گروه کانونی و با توجه به تقسیم‌بندی دوگانه مؤسسات پژوهشی (پژوهشی / پژوهشی - فناورانه) به نظر می‌رسد موارد مورد تأکید در مؤلفه ارتقا با توجه به نوع موسسه شامل موارد ذیل است، در ضمن با توجه به اینکه در ماده آموزشی (تأکید بر آموزش رسمی و غیررسمی (مانند برگزاری کارگاه‌های تخصصی)) و اجرایی عموماً مؤسسات محورهای یکسانی را مورد تأکید قرار داده‌اند تنها ماده ۳ را مدنظر قرار می‌دهیم:

## ۱. شرایط ارتقا، ویژه مؤسسات دسته اول (پژوهشی):

### مؤسسات تئوری محور:

- انتشار مقالات در نشریات داخلی و خارجی
- انجام طرح‌های پژوهشی
- تألیف و ترجمه کتاب
- راهنمایی و مشاوره دانشجویان تحصیلات تکمیلی و سرپرستی محققان پسادکتری
- سخنرانی در مجامع علمی و بین‌المللی
- راهنمایی و مشاوره دانشجویان تحصیلات تکمیلی و سرپرستی محققان پسادکتری
- چاپ مقالات در برترین مجلات حوزه تخصصی (امتیاز ویژه)
- پژوهش‌های کاربردی برای رفع نیازهای جامعه و نیز پژوهش‌های بنیادی خط‌شکنانه تخصصی و جوایز مربوطه (امتیاز ویژه)

### مؤسسات سیاست پژوه:

- ارائه مقالات در مجلات معتبر داخلی و خارجی در راستای چالش‌های سیاستی موجود
- انجام طرح‌های پژوهشی
- تألیف و ترجمه کتاب در راستای چالش‌های سیاستی موجود
- راهنمایی و مشاوره دانشجویان تحصیلات تکمیلی در راستای مأموریت‌های موسسه
- گزارش‌های سیاستی با تأیید مراجع ذی‌صلاح (امتیاز ویژه)
- اظهارنظرهای کارشناسی با تأیید مراجع ذی‌صلاح (امتیاز ویژه)
- تدوین طرح، لوایح و اصلاح آیین‌نامه‌ها (امتیاز ویژه)

## ۲. شرایط ارتقا، ویژه مؤسسات دسته دوم (پژوهشی - فناورانه):

### مؤسسات متمرکز بر تولید دانش فنی:

- انتشار مقالات در مجلات معتبر بین‌المللی

فصل چهارم: اعتباریابی الگوی جذب، ارتقاء و جبران خدمات اعضای هیئت علمی در مؤسسات پژوهشی بر اساس مأموریت‌گرایی و ارائه توصیه‌های سیاستی و پیشنهادهای عملیاتی برای اصلاح اسناد و آئین‌نامه‌های مربوطه با اخذ نظرات ذی‌نفعان

- تألیف و ترجمه کتاب
  - طرح‌های پژوهشی کاربردی - توسعه‌ای معطوف به حل مسائل جامعه و صنعت
  - راهنمایی و مشاوره دانشجویان تحصیلات تکمیلی
  - ثبت اختراع با تأیید مراجع ذی‌ربط (امتیاز ویژه)
  - تجاری‌سازی دستاوردهای فناورانه با تأیید مراجع ذی‌ربط (امتیاز ویژه)
  - اخذ گزنت‌های صنعتی (امتیاز ویژه)
  - انجام طرح‌های فناورانه (امتیاز ویژه)
  - سایر فعالیت‌های فناورانه نظیر امور مشاوره‌ای در خصوص ثبت اختراع (امتیاز ویژه)
- مؤسسات متمرکز بر کاربرد دانش فنی:

- انتشار مقالات در مجلات معتبر داخلی و بین‌المللی
  - انجام طرح‌های پژوهشی-صنعتی
  - تألیف و ترجمه کتاب
  - هدایت و راهنمایی دانشجویان تحصیلات تکمیلی و پسادکتری
  - اخذ گزنت‌های پژوهشی و صنعتی با رعایت سقف امتیاز
  - در نظر گرفتن مازاد امتیاز گزنت به‌عنوان امتیاز جبرانی تا سقف ۲۵ درصد از حداقل امتیاز موردنیاز در بخش مقالات
  - انجام پژوهشی کاربردی اثرگذار با تأیید مراجع ذی‌صلاح (امتیاز ویژه)
  - تجاری‌سازی دستاوردهای فناورانه با تأیید مراجع ذی‌ربط (امتیاز ویژه)
  - ایجاد و رهبری یک گروه پژوهشی (امتیاز ویژه)
  - افزایش سقف امتیاز طرح‌های فناورانه و صنعتی
- بر اساس الگوهای تأییدشده توسط گروه کانونی و با توجه به تقسیم‌بندی دوگانه مؤسسات پژوهشی (پژوهشی / پژوهشی - فناورانه) به نظر می‌رسد در دو محور پرداخت‌ها و مزایا و رفاهیات تقریباً همه مؤسسات پیشنهادهای یکسانی دارند و تفاوت در محور مزایا و پاداش است که به نوع موسسه و مأموریت‌های آن گره می‌خورد.
- در خصوص محور پرداخت‌ها تقریباً در انواع مؤسسات به موارد زیر به‌صورت مشترک اشاره شده کرده‌اند:

- پرداخت حقوق کافی
- پرداخت حق‌التحقیق بر اساس عملکرد
- درجه‌بندی پایه استحقاقی سالیانه به معمولی، نمونه و ویژه

فصل چهارم: اعتباریابی الگوی جذب، ارتقاء و جبران خدمات اعضای هیئت علمی در مؤسسات پژوهشی بر اساس مأموریت‌گرایی و ارائه توصیه‌های سیاستی و پیشنهادهای عملیاتی برای اصلاح اسناد و آئین‌نامه‌های مربوطه با اخذ نظرات ذی‌نفعان

- اعطای پایه تشویقی بر اساس عملکرد

همچنین در خصوص مزایا و رفاهیات انواع مؤسسات با رویکردی حداکثری به موارد زیر به صورت مشترک اشاره کرده‌اند:

- پرداخت کمک‌هزینه ایاب و ذهاب

- پرداخت کمک‌هزینه غذا

- پرداخت کمک‌هزینه نگهداری کودکان خردسال در مهدکودک

- پرداخت حق مسکن

- تخصیص حق بیمه پایه و تکمیلی

- اعطای کارت‌های هدیه مناسبی

- تخصیص وام کم‌بهره

در خصوص جوایز و پاداش مؤسسات دسته اول (پژوهشی) و مؤسسات دسته دوم (پژوهشی/فناورانه) به موارد زیر اشاره کرده‌اند:

#### ۱. جوایز و پاداش‌ها در مؤسسات دسته اول (پژوهشی):

- اعطای گرنت پژوهشی بر اساس عملکرد متناسب با مأموریت موسسه

- اعطای پاداش به مقالات و کتاب‌های منتشرشده در مجلات و انتشارات معتبر

- طرح‌های پژوهشی برگزیده در جشنواره‌های معتبر

- اعطای پاداش برای طرح‌های پژوهشی رافع نیازهای جامعه با تأیید مراجع ذی‌صلاح

#### ۲. جوایز و پاداش‌ها در مؤسسات دسته دوم (پژوهشی - فناورانه):

- اعطای گرنت پژوهشی/فناوری بر اساس عملکرد پژوهشی/فناورانه

- اعطای پاداش به مقالات داخلی و خارجی منتشرشده در مجلات معتبر

- اعطای پاداش به ثبت اختراع با تأیید مراجع ذی‌صلاح

- اعطای پاداش برای تجاری‌سازی طرح‌های فناور

- اعطای پاداش برای طرح‌های پژوهشی/فناورانه کلان و ملی به کاربست رسیده

به‌طورکلی بررسی اسناد فرادست و آیین‌های نامه مربوطه، نظرات خبرگان و همچنین بررسی‌های میدانی پژوهشگران نشان داد نظام جذب، ارتقای مرتبه اعضای هیئت علمی و جبران خدمات آن‌ها در تناسب با رویکرد مأموریت‌گرایی دچار آسیب‌ها و کژکارکردی‌هایی است که موجب شکل‌گیری مسائلی در نظام آموزش عالی و حتی فراتر از آن شده است. همچنین بررسی موضوعات فوق در مؤسسات پژوهشی منتخب نیز تفاوت‌ها و برخی شباهت‌های آن‌ها را با زمینه کشورمان نشان داد. بر اساس یافته‌های مراحل قبل و نتایج حاصل از مطالعه در این بخش، در ادامه توصیه‌های

فصل چهارم: اعتباریابی الگوی جذب، ارتقاء و جبران خدمات اعضای هیئت علمی در مؤسسات پژوهشی بر اساس مأموریت‌گرایی و ارائه توصیه‌های سیاستی و پیشنهادهای عملیاتی برای اصلاح اسناد و آئین‌نامه‌های مربوطه با اخذ نظرات ذی‌نفعان سیاستی و پیشنهادهای عملیاتی جهت اصلاح اسناد و آئین‌نامه‌های مربوطه در خصوص تناسب آن‌ها با مأموریت مؤسسات ارائه می‌شود.

#### ۴-۵- ارائه توصیه‌های سیاستی و پیشنهادهای عملیاتی برای اصلاح اسناد و آئین‌نامه‌های

##### مربوطه

بررسی اقدامات انجام شده تاکنون به منظور اصلاح نظام جذب و ارتقای مرتبه اعضای هیئت علمی (توجه داشته باشیم فلسفه وجودی آیین‌نامه ارتقا فعلی ابزاری برای مدیریت جبران خدمات است) نشان‌دهنده موفقیت‌ها و ناکامی‌هایی است؛ و اقدامات سیاست‌گذاران برای اصلاح این مهم در دهه-ها و سال‌های اخیر نشان می‌دهد اغلب تلاش‌ها در این زمینه تنها به اصلاح آیین‌نامه ارتقا منجر شده، این در حالی است که نظام ارتقا متشکل از اجزای دیگری نیز است که کارآمدتر شدن آن درگرو اصلاح تمامی آن عناصر هست، مانند فرایند ارتقا یا اصول و سیاست‌های حاکم بر آن و اصلاح سایر آیین‌نامه‌های مرتبط از قبیل آیین‌نامه استخدامی و شیوه‌نامه ترفیع اعضای هیئت علمی، آیین‌نامه جامع مدیریت دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی و هم‌راستا نمودن آن‌ها نکته‌ای است که تاکنون توجه چندانی به آن نشده است. علاوه بر این نقص در برخی قوانین و سیاست‌ها مانند نحوه تأمین مالی و تخصیص آن در نظام آموزش عالی، همچنین کم‌توجهی به برخی دیگر از سیاست‌ها مانند آمایش سرزمین و آمایش آموزش عالی نیز در شکل‌گیری وضعیت موجود بی‌تأثیر نبوده است. از این رو به نظر می‌رسد اصلاح نظام جذب/ ارتقای مرتبه اعضای هیئت علمی به گونه‌ای که منجر به کارآمدی هرچه بیشتر آن شود، تنها با اصلاح آیین‌نامه‌های جذب/ ارتقا ممکن نیست. از این رو در این بخش تلاش شده تا با ارائه دیدگاهی جامع‌نگر و سناریویی، پیشنهادهای عملیاتی متناسب با مأموریت‌گرایی مؤسسات پژوهشی جهت تحقق این مهم ارائه شود. در ادامه به منظور ارائه پیشنهادهای سیاستی به چهار سناریو که با استفاده از رویکرد منطقی شهودی توسعه‌یافته‌اند، اشاره می‌شود:

۱. سناریو محتمل: استفاده از ظرفیت آیین‌نامه‌های فعلی (ماده ۵ آیین‌نامه ارتقا، ماده ۱۲۲

آیین-نامه استخدامی اعضای هیئت علمی و ...)

در این سناریو بهره‌برداری از ظرفیت‌های موجود آیین‌نامه‌ها از قبیل استفاده از ظرفیت ماده (۵) آیین‌نامه ارتقا که به واسطه آن مؤسسات دارای هیئت ممیزه مستقل می‌توانند با توجه به مأموریت‌های خود و با رعایت ضوابط و مقررات مندرج در این آیین‌نامه و رعایت حداقل‌های تعیین شده، ضوابط

فصل چهارم: اعتباریابی الگوی جذب، ارتقاء و جبران خدمات اعضای هیئت علمی در مؤسسات پژوهشی بر اساس مأموریت گرایي و ارائه توصیه‌های سیاستی و پیشنهادهای عملیاتی برای اصلاح اسناد و آئین‌نامه‌های مربوطه با اخذ نظرات ذی‌نفعان

و مقررات خاص خود را در خصوص مفاد ماده ۳ آیین‌نامه مذکور که به تأیید حداقل دوسوم کل اعضای هیئت ممیزه می‌رسد، پس از تأیید هیئت‌های ممیزه مرکزی وزارتین و ابلاغ آن توسط مقام مسئول در وزارتین به اجرا درآورند. در این فضای سناریویی (سناریوی محتمل) توجه به نکات زیر در خصوص بهینه کردن آثار سناریو و دستیابی به کارآمد سازی هرچه بیشتر مأموریت گرایي در مؤسسات پژوهشی حائز اهمیت است:

- در مورد مؤسسات پژوهشی که هیئت ممیزه معین یا مشترک (فاقد هیئت ممیزه مستقل) دارند با همکاری مؤسسات مشابه به تنظیم پیشنهادهای در خصوص تغییرات لازم در آیین‌نامه ارتقا جهت ارائه به هیئت ممیزه ذی‌ربط پردازند.

- در فهرست شاخصهای ارزیابی متقاضیان جذب، درصدی از امتیازات (حدود ۲۰ درصد) با توجه به نظر ارزیابان (کمیته منتخب علمی و هیئت اجرایی جذب) پیش‌بینی شده است که در نظر گرفتن مأموریت موسسه در این خصوص توصیه می‌شود؛

- شیوه‌نامه‌های ترفیع و موظفی با در نظر گرفتن مأموریت موسسه و با تأیید هیئت‌امناي ذی‌ربط اصلاح شود؛

- اصلاحات لازم در شیوه‌نامه داخلی گزنت مؤسسات با استفاده از ظرفیت ماده ۴ آیین‌نامه مادر (آیین‌نامه پژوهانه اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی) که به تناسب دستورالعمل اجرایی گزنت با مأموریت موسسه اشاره دارد و بهره‌برداری مناسب از بند ۲-۱ ماده ۲ آن که به این نکته اشاره دارد که دانشگاه‌ها و مؤسسات پژوهشی موظف‌اند حداقل ۲۵ درصد از اعتبارات پژوهشی خود را ضمن درج و تصویب در بودجه تفصیلی به پژوهانه اعضای هیئت علمی خود اختصاص دهند؛

- بهره‌برداری از ظرفیت آیین‌نامه استخدامی اعضای هیئت علمی با استناد به ماده-۱۲۲ آیین‌نامه مذکور (که هرگونه تغییر در مفاد آیین‌نامه مذکور را با پیشنهاد موسسه، تأیید مرکز و تصویب هیئت‌امنا امکان پذیر می‌داند). و اصلاح شرایط اخذ پایه استحقاقی و تشویقی (اصلاح ماده ۵۲ و ۵۳ آیین‌نامه استخدامی اعضای هیئت علمی) و اصلاح ضریب حقوق مرتبه پایه و فوق‌العاده‌های حقوق و پیشنهاد فوق‌العاده دستاوردهای برجسته پژوهشی (اصلاح ماده ۲۹ و ۳۰ آیین‌نامه استخدامی اعضای هیئت علمی) که با پیشنهاد موسسه، تأیید مرکز هیئت‌امنا و هیئت‌های ممیزه وزارت عتف و تصویب در هیئت‌امناي مربوطه متناسب با مأموریت موسسه جهت جبران خدمات اعضای هیئت علمی امکان پذیر است.

در ادامه جهت روشن شدن این فضای سناریویی جدول زیر تنظیم شده است:

فصل چهارم: اعتباریابی الگوی جذب، ارتقاء و جبران خدمات اعضای هیئت علمی در مؤسسات پژوهشی بر اساس مأموریت  
گرای و ارائه توصیه‌های سیاستی و پیشنهادهای عملیاتی برای اصلاح اسناد و آئین‌نامه‌های مربوطه با اخذ نظرات ذی‌نفعان

فصل چهارم: اعتباریابی الگوی جذب، ارتقاء و جبران خدمات اعضای هیئت علمی در مؤسسات پژوهشی بر اساس مأموریت گرای و ارائه توصیه‌های سیاستی و پیشنهادهای عملیاتی برای اصلاح اسناد و آئین‌نامه‌های مربوطه با اخذ نظرات ذی‌نفعان

ماده ۵- آیین‌نامه ارتقای مرتبه اعضای هیئت علمی آموزشی و پژوهشی و فناوری (۱۳۹۵)		موضوع محوری
متن قوانین و مقررات	توضیحات	
<p><b>ماده ۵ - مؤسسه‌های دارای هیئت ممیزه مستقل می‌توانند با توجه به مأموریت‌های خود و با رعایت ضوابط و مقررات مندرج در این آیین‌نامه و رعایت حداقل‌های تعیین‌شده، ضوابط و مقررات خاص خود را در خصوص مفاد ماده سه این آیین‌نامه که به تأیید حداقل دوسوم کل اعضای هیئت ممیزه می‌رسد، پس از تأیید هیئت‌های ممیزه مرکزی وزارتین و ابلاغ آن توسط مقام مسئول در وزارتین به اجرا درآورند.</b></p>	<p>در مورد مؤسسات پژوهشی که هیئت ممیزه معین یا مشترک (فاقد هیئت ممیزه مستقل) دارند با همکاری مؤسسات مشابه به تنظیم پیشنهادهای در خصوص تغییرات لازم در آیین‌نامه ارتقا جهت ارائه به هیئت ممیزه ذی-ربط پردازند.</p>	
بند ج ماده ۱۲- قانون حداکثر استفاده از توان تولیدی و خدماتی کشور و حمایت از کالای ایرانی (۱۳۹۸)		
متن قوانین و مقررات	توضیحات	ارتقا / ترفع اعضای هیئت علم ی
<p><b>بند ج ماده ۱۲ - در صورتی که پایان‌نامه‌ها و رساله‌های تحصیلات تکمیلی و یا طرح‌ها (پروژه‌ها) و یا مقالات استخراجی اعضای هیئت علمی منجر به حل یکی از مسائل اساسی کشور شود، جایگزین امتیاز فعالیت‌های پژوهشی و فناوری مندرج در جداول شماره (۶) آیین‌نامه جاری ارتقای مرتبه اعضای هیئت علمی و جداول مشابه در آیین‌نامه‌های بعدی تا سقف امتیازات مکتسبه خواهد شد. شیوه‌نامه اجرای این بند توسط وزارتخانه‌های علوم، تحقیقات و فناوری و بهداشت، درمان و آموزش پزشکی و شورای عالی حوزه‌های علمیه ظرف مدت سه ماه از لازم‌الاجراء شدن این قانون تهیه می‌شود و به تصویب هیئت‌وزیران می‌رسد.</b></p>	<p>این بند پتانسیل لازم جهت جایگزینی امتیاز فعالیت‌های پژوهشی و فناوری مندرج در جداول شماره (۶) آیین‌نامه جاری ارتقای مرتبه اعضای هیئت علمی و جداول مشابه در آیین‌نامه‌های بعدی تا سقف امتیازات مکتسبه را خواهد داشت. مؤسسات با توجه به نوع مأموریتشان می‌توانند از ظرفیت این بند استفاده کنند.</p>	
بند الف ماده ۷- قانون تشکیل هیئت‌های امناء دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی و پژوهشی (۱۳۶۷)		
متن قوانین و مقررات	توضیحات	
<p><b>بند الف ماده ۷: تصویب آیین‌نامه‌های داخلی مؤسسات عضو</b></p>	<p>شیوه‌نامه‌های ترفع و موظفی با در نظر گرفتن مأموریت موسسه و با تأیید هیئت‌امنای ذی-ربط اصلاح شود.</p>	
مصوبه "اهداف، وظایف و ترکیب هیئت‌های مرکزی و اجرایی جذب هیئت علمی دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی و پژوهشی" مصوب در ششمین جلسه مورخ ۱۳۸۷/۲/۹ هیئت عالی جذب		
متن قوانین و مقررات	توضیحات	

فصل چهارم: اعتباریابی الگوی جذب، ارتقاء و جبران خدمات اعضای هیئت علمی در مؤسسات پژوهشی بر اساس مأموریت گرای و ارائه توصیه‌های سیاستی و پیشنهادهای عملیاتی برای اصلاح اسناد و آئین‌نامه‌های مربوطه با اخذ نظرات ذی‌نفعان

<p>لحاظ نمودن مأموریت موسسه در ارزیابی امتیازات توانایی علمی داوطلب در بخش امتیازاتی که با نظر تخصصی هیئت اجرایی و کمیته منتخب علمی جذب مؤسسات پیشنهاد می‌شود.</p>	<p>پیوست مصوبه مذکور - بخش فرم‌های یازده‌گانه فرایند جذب اعضای هیئت علمی - فرم ارزیابی امتیازات علمی داوطلب</p>	<p>جذب اعضای هیئت علمی</p>
<p>ماده ۱۲۲- آیین‌نامه استخدامی اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی، پژوهشی و فناوری (۱۳۹۰)</p>		
<p>توضیحات</p>	<p>متن قوانین و مقررات</p>	
<p>بهره‌برداری از ظرفیت این ماده از آیین‌نامه مذکور و اصلاح شرایط اخذ پایه استحقاقی و تشویقی (اصلاح ماده ۵۲ و ۵۳ آیین‌نامه استخدامی اعضای هیئت علمی) و اصلاح ضریب حقوق مرتبه پایه و فوق‌العاده‌های حقوق و پیشنهاد فوق‌العاده دستاوردهای برجسته پژوهشی (اصلاح ماده ۲۹ و ۳۰ آیین‌نامه استخدامی اعضای هیئت علمی) و اصلاح حق‌التحقیق و... (ماده ۳۲ آیین‌نامه استخدامی اعضای هیئت علمی) که با پیشنهاد موسسه، تأیید مرکز هیئت‌امنا و هیئت‌های ممیزه وزارت عتف و تصویب در هیئت‌امنای مربوطه متناسب با مأموریت موسسه جهت جبران خدمات اعضای هیئت علمی امکان‌پذیر است.</p>	<p>ماده ۱۲۲- هرگونه تغییر در مفاد این آئین‌نامه (استخدامی) با پیشنهاد مؤسسه، تأیید مرکز و تصویب هیئت‌امنا امکان‌پذیر هست.</p>	<p>جبران خدمات اعضای هیئت علمی</p>
<p>بند ی/ ل ماده ۷- قانون تشکیل هیئت‌های امناء دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی و پژوهشی (۱۳۶۷)</p>		
<p>توضیحات</p>	<p>متن قوانین و مقررات</p>	
<p>بهره‌برداری از ظرفیت این مواد و اصلاح فوق‌العاده‌های حقوق و پیشنهاد فوق‌العاده دستاوردهای برجسته پژوهشی (اصلاح ماده ۲۹ و ۳۰ آیین‌نامه استخدامی اعضای هیئت علمی) و تعیین میزان پرداخت حق‌التحقیق و... (ماده ۳۲ آیین‌نامه استخدامی) متناسب با مأموریت موسسه جهت جبران خدمات اعضای هیئت علمی امکان‌پذیر است.</p>	<p>بند ی ماده ۷: پیشنهاد میزان فوق‌العاده‌های اعضای هیئت علمی و غیر هیئت علمی (کارشناسان و تکنیسین‌ها) که برحسب مورد پس از تأیید وزارتخانه‌های فرهنگ و آموزش عالی و یا بهداشت، درمان و آموزش پزشکی قابل اجرا هست.</p>	
<p>حق‌التحقیق و... (ماده ۳۲ آیین‌نامه استخدامی) متناسب با مأموریت موسسه جهت جبران خدمات اعضای هیئت علمی امکان‌پذیر است.</p>	<p>بند ل ماده ۷: تعیین میزان پرداخت حق‌التحقیق، حق‌التدریس، حق‌الترجمه، حق‌التألیف و نظایر آن.</p>	
<p>بند ۲-۱ ماده ۲ و ماده ۴- آیین‌نامه پژوهانه (Grant) اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها، مؤسسات و آموزش عالی (۱۳۹۰)</p>		
<p>توضیحات</p>	<p>متن قوانین و مقررات</p>	



فصل چهارم: اعتباریابی الگوی جذب، ارتقاء و جبران خدمات اعضای هیئت علمی در مؤسسات پژوهشی بر اساس مأموریت گرای و ارائه توصیه‌های سیاستی و پیشنهادهای عملیاتی برای اصلاح اسناد و آیین‌نامه‌های مربوطه با اخذ نظرات ذی‌نفعان

<p>اصلاحات لازم در شیوه‌نامه گزنت مؤسسات با استفاده از ظرفیت ماده ۴ که به تناسب دستورالعمل اجرایی گزنت با مأموریت موسسه و تأیید در شورای موسسه و بند ۱-۲ ماده ۲ آیین‌نامه پژوهانه اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی که به این نکته اشاره دارد که دانشگاه‌ها و مؤسسات پژوهشی موظف‌اند حداقل ۲۵ درصد از اعتبارات پژوهشی خود را ضمن درج و تصویب در بودجه تفصیلی به پژوهانه اعضای هیئت علمی خود اختصاص دهند (ظرفیت مناسب برای جهت‌دهی فعالیت‌های پژوهشی به سمت مأموریت مؤسسات پژوهشی).</p>	<p><b>بند ۲-۱ ماده-۲:</b> دانشگاه موظف است حداقل ۲۵ درصد اعتبارات پژوهشی خود را ضمن درج و تصویب در بودجه تفصیلی به پژوهانه اعضای هیئت علمی اختصاص دهد.</p>
<p>اصلاحات لازم در شیوه‌نامه گزنت مؤسسات با استفاده از ظرفیت ماده ۴ که به تناسب دستورالعمل اجرایی گزنت با مأموریت موسسه و تأیید در شورای موسسه و بند ۱-۲ ماده ۲ آیین‌نامه پژوهانه اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی که به این نکته اشاره دارد که دانشگاه‌ها و مؤسسات پژوهشی موظف‌اند حداقل ۲۵ درصد از اعتبارات پژوهشی خود را ضمن درج و تصویب در بودجه تفصیلی به پژوهانه اعضای هیئت علمی خود اختصاص دهند (ظرفیت مناسب برای جهت‌دهی فعالیت‌های پژوهشی به سمت مأموریت مؤسسات پژوهشی).</p>	<p><b>ماده ۴-</b> دستورالعمل اجرایی استفاده از پژوهانه (متشکل از اعضای هیئت علمی مشمول استفاده از این اعتبار، چگونگی پرداخت و نحوه نظارت بر هزینه‌کرد و ...) متناسب با آن دانشگاه با رعایت مفاد این آیین‌نامه، پس از تصویب در شورای پژوهشی دانشگاه لازم‌الاجرا بوده و یک نسخه از آن برای اطلاع به معاونت پژوهش و فناوری وزارت علوم، تحقیقات و فناوری ارسال شود.</p>

#### جدول ۴-۴- روایت سیستماتیک سناریوی یک

### ۲. سناریو باورپذیر: اصلاح آیین‌نامه‌های موجود

اکثر مشارکت‌کنندگان در مصاحبه‌ها و گروه کانونی اتفاق نظر دارند که اجرای آیین‌نامه ارتقا به سبک و سیاق فعلی، چیزی جز خسران و پشیمانی در بلندمدت نخواهد داشت و به‌مرور باعث از بین رفتن اعتماد و سرمایه اجتماعی خواهد شد و واگرایی بین مأموریت مؤسسات و روش‌های ارزیابی نامتناسب پتانسیل عظیمی از نارضایتی دارد که در آینده می‌تواند منشأ اعتراضات و درگیری‌ها شود. تقریباً همه اتفاق نظر دارند که در پیش گرفتن رویکرد اصلاحی در خصوص تناسب مأموریت و معیارهای ارزیابی در آیین‌نامه ارتقا می‌تواند از دامنه پیامدها کاسته و امید به بهبود وضعیت را افزایش دهد. در این فضای سناریویی (سناریو باورپذیر) راهکارها و پیشنهادهای عملیاتی جهت اصلاح آیین‌نامه موجود در سه دسته تقسیم‌بندی شده است:

#### - راهکارها و پیشنهادهایی برای اصلاح جداول امتیازها:

در این دسته بیشتر ترکیب امتیازها در جدول امتیازهای آیین‌نامه مدنظر قرار می‌گیرد. کاستن از وزن امتیازهای برخی از مواد و افزودن به امتیازهای سایر مواد، هدف اصلی در این راهکار است. در این حالت از ابزارهای سیاستی زیر استفاده می‌شود:

- ابزار امتیاز جبرانی

فصل چهارم: اعتباریابی الگوی جذب، ارتقاء و جبران خدمات اعضای هیئت علمی در مؤسسات پژوهشی بر اساس مأموریت‌گرایی و ارائه توصیه‌های سیاستی و پیشنهادهای عملیاتی برای اصلاح اسناد و آئین‌نامه‌های مربوطه با اخذ نظرات ذی‌نفعان

- ابزار امتیاز و تویی
- ابزار امتیاز ترکیبی
- ابزار سقف امتیاز
- ابزار حداقل امتیاز

به عنوان مثال در مؤسسات سیاست‌پژوه، امتیاز جبرانی موارد و تویی برای ارتقا (مثلاً جبران ۴۰ امتیاز و تویی مقاله) ممکن است از طریق گزارشهای سیاستی که به تایید مقام ذی‌ربط رسیده باشد، پیش‌بینی شود و یا حتی به‌گونه‌ای سیاست‌گذاری شود که ۳۰ امتیاز و تویی برای مقاله و ۱۰ امتیاز و تویی برای گزارش سیاستی در نظر گرفته شود و یا در حالتی دیگر به‌طور ترکیبی ۴۰ امتیاز و تویی برای گزارش سیاستی و مقاله در نظر گرفته شود. حتی ممکن است برای هر یک از موارد فوق حداقل امتیاز و یا حداکثر امتیاز در نظر گرفته شود و یا در حالت بدیل دیگر این حداقل و حداکثر امتیاز در نظر گرفته نشود. بنابراین متناسب با جهت‌گیری‌های در نظر گرفته شده ممکن است سناریوهای مختلفی با استفاده از ابزارهای فوق طراحی شود که پیشنهاد می‌شود این موضوع در پژوهش مجزایی به‌طور دقیق بررسی شود.

#### - راهکارها و پیشنهادهایی برای اصلاح ساختار آیین‌نامه:

در این دسته گفتمان حاکم بر آیین‌نامه به چالش کشیده خواهد شد، در این دسته، فرض بر این است که دسته‌بندی فعالیت‌ها به فرهنگی، آموزشی، پژوهشی و اجرایی پاسخگوی نیازها و مأموریت مؤسسات نبوده و نمی‌تواند منجر به ارتباط مؤثر صنعت و جامعه با مؤسسات پژوهشی، بین‌المللی شدن، تجاری‌سازی، گسترش همکاری شود. این دسته در نگاهی گسترده‌تر صرفاً به دنبال تغییر جداول امتیازهای آیین‌نامه نبوده بلکه به دنبال بازطراحی نظام امتیازدهی (ممکن است تعداد و نوع مواد چهارگانه فعلی تغییر خواهد کرد به عنوان مثال ماده فناوری هم به مواد فعلی افزوده شود) در آیین‌نامه هستند؛ که البته نیازمند اصلاح مصوبه «اصول حاکم بر آیین‌نامه ارتقا» است که توسط شورای عالی انقلاب فرهنگی در سال ۱۳۸۶ به تصویب رسیده است.

#### - راهکارها و پیشنهادهایی برای بازطراحی نظام ارزیابی عملکرد:

در این دسته فلسفه آیین‌نامه ارتقا به چالش کشیده می‌شود. در واقع با محدودسازی آیین‌نامه ارتقا، حذف جدول امتیازها، حذف معیارهای سنجش و ارزیابی دست‌وپا گیر برای اساتید به دنبال بازطراحی و بازآفرینی نظم و نظام جدید است (حرکت به سوی استقلال مؤسسات پژوهشی)؛ که

فصل چهارم: اعتباریابی الگوی جذب، ارتقاء و جبران خدمات اعضای هیئت علمی در مؤسسات پژوهشی بر اساس مأموریت‌گرایی و ارائه توصیه‌های سیاستی و پیشنهادهای عملیاتی برای اصلاح اسناد و آیین‌نامه‌های مربوطه با اخذ نظرات ذی‌نفعان

البته نیازمند اصلاح مصوبه «اصول حاکم بر آیین‌نامه ارتقا» است که توسط شورای عالی انقلاب فرهنگی در سال ۱۳۸۶ به تصویب رسیده است.

طبیعتاً انتظار این است که در این فضای سناریویی (سناریو باورپذیر) متناسب با هر دسته از راهکارها، آیین‌نامه‌ها و شیوه‌نامه‌ها و فرم‌های متناظر از قبیل فرم مربوط به امتیازات علمی داوطلب مصوبه شورای عالی انقلاب فرهنگی، شیوه‌نامه‌های موظفی و ترفیع به ترتیب مصوب هیئت‌امنا و شورای مؤسسات و همچنین شیوه‌نامه گزینش مصوب شورای مؤسسات و آیین‌نامه استخدامی اعضای هیئت علمی (جهت اصلاح پایه استحقاقی، تشویقی و فوق‌العاده‌های ویژه) با تکیه بر مأموریت مؤسسات موردبازنگری قرار گیرد.

در ادامه جهت روشن شدن این فضای سناریویی جدول زیر تنظیم شده است:

فصل چهارم: اعتباریابی الگوی جذب، ارتقاء و جبران خدمات اعضای هیئت علمی در مؤسسات پژوهشی بر اساس مأموریت گرای و ارائه توصیه‌های سیاستی و پیشنهادهای عملیاتی برای اصلاح اسناد و آئین‌نامه‌های مربوطه با اخذ نظرات ذی‌نفعان

جدول ۴-۵- روایت سیستماتیک سناریوی دو

موضوع محوری		اصلاح "اصول حاکم بر آیین‌نامه ارتقای اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی، پژوهشی و فناوری" مصوب ششصد و شانزدهمین جلسه مورخ ۱۳۸۶/۰۹/۲۰ شورای عالی انقلاب فرهنگی	
ارتقا اعضای هیئت علمی		متن قوانین و مقررات	توضیحات
جذب اعضای هیئت علمی		<p><b>ماده ۱-</b> اصول و معیارهایی که در تدوین و تصویب آیین‌نامه ارتقای اعضای هیئت علمی باید مورد توجه قرار گیرد عبارت‌اند از:</p> <p>الف. اصلاح نحوه ارزیابی انجام وظایف هیئت علمی و ارزیابی توان آن‌ها در زمینه‌های علمی، آموزشی، پژوهشی، اجرایی، فرهنگی و تربیتی</p> <p>ج. ضرورت کسب حداقل امتیازهای لازم در زمینه‌های علمی، آموزشی، پژوهشی، اجرایی، فرهنگی و تربیتی</p> <p>ز. بهره‌گیری از نقاط قوت آخرین آیین‌نامه ارتقاء و سایر آیین‌نامه‌های معتبر آموزشی و پژوهشی</p>	<p>- راهکارها و پیشنهادهایی برای اصلاح جدول امتیازات متناسب با مأموریت مؤسسات که ممکن است هیچ حداقل امتیازی (مورد تأکید در اصول حاکم) برای هیچ بندی لحاظ نشود. سایر ابزارهای سیاستی که ممکن است جهت اصلاح مورد استفاده قرار گیرند عبارت‌اند از: ابزار امتیاز جبرانی، ابزار امتیاز وتویی، ابزار امتیاز ترکیبی، ابزار سقف امتیاز ابزار امتیاز ویژه</p> <p>- راهکارها و پیشنهادهایی برای اصلاح ساختار آیین‌نامه متناسب با مأموریت مؤسسات که ممکن است منطبق با ساختار فعلی (مواد آموزشی و...) نباشد.</p> <p>- راهکارها و پیشنهادهایی برای بازطراحی نظام ارزیابی عملکرد</p>
		<p>مصوبه "اهداف، وظایف و ترکیب هیئت‌های مرکزی و اجرایی جذب هیئت علمی دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی و پژوهشی" مصوب در ششمین جلسه مورخ ۱۳۸۷/۲/۹ هیئت عالی جذب</p>	<p>متن قوانین و مقررات</p>
جبران خدمات		<p><b>ماده ۳-</b> وظایف هیئت مرکزی: تدوین سیاست‌های اجرایی و مقررات و آیین‌نامه‌های مربوط به جذب اعضای هیئت علمی اعم از توانایی‌های علمی و صلاحیت عمومی و پیشنهاد آن‌ها جهت تصویب به مراجع ذی‌ربط</p>	<p>توضیحات</p>
		<p>آیین‌نامه استخدامی اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی، پژوهشی و فناوری (۱۳۹۰)</p>	<p>متن قوانین و مقررات</p>

فصل چهارم: اعتباریابی الگوی جذب، ارتقاء و جبران خدمات اعضای هیئت علمی در مؤسسات پژوهشی بر اساس مأموریت گرای و ارائه توصیه‌های سیاستی و پیشنهاد‌های عملیاتی برای اصلاح اسناد و آئین‌نامه‌های مربوطه با اخذ نظرات ذی‌نفعان

<p>تنظیم مفاد جبران خدمات برای هر طبقه از مؤسسات پژوهشی اعم از پایه استحقاقی و تشویقی (ماده ۵۲، ماده ۵۳) و اصلاح ضریب پایه حقوق و فوق‌العاده‌های حقوق (ماده ۲۹، ماده ۳۰) متناسب با مأموریت مؤسسات.</p>	<p><b>ماده ۱۲۲-</b> هرگونه تغییر در مفاد این آئین‌نامه (استخدامی) با پیشنهاد مؤسسه، تأیید مرکز و تصویب هیئت‌امنا امکان‌پذیر هست.</p>	<p>اعضای هیئت علمی</p>
--	--	------------------------

### ۳. سناریو مطلوب: تنظیم آیین‌نامه مجزا برای هر یک از مؤسسات پژوهشی

از آنجایی که مؤسسات پژوهشی در نظام آموزش عالی کشور فاقد استقلال کافی هستند و فرایند تمرکززدایی نیز اقدامی فراتر از اختیارات وزارت علوم است، از این رو نمی‌توان تغییر رویکرد ارزیابی از کمی به کیفی به گونه‌ای که مانند مؤسسات پژوهشی برتر دنیا، گروهی خبره و مستقل مسئول انجام آن باشند (همان‌گونه که در فاز مطالعه تطبیقی اشاره شد)، انتظار داشت. در واقع با تصویب «اصول حاکم بر آیین‌نامه ارتقا» توسط شورای عالی انقلاب فرهنگی به تاریخ 1386/09/20 نحوه تدوین و تصویب آیین‌نامه ارتقا دستخوش تغییراتی شد که بر اساس آن وزارتین علوم، تحقیقات و فناوری و بهداشت، درمان و آموزش پزشکی، به‌عنوان مراجع پیشنهاددهنده آیین‌نامه و شورای عالی انقلاب فرهنگی مرجع تصویب آن تعیین شدند؛ بنابراین:

- تدوین آیین‌نامه ارتقا مستقل مطابق با مأموریت مؤسسات پژوهشی و یا نیازهای مورد اشاره در سند آمایش آموزش عالی نیازمند اصلاح مصوبه «اصول حاکم بر آیین‌نامه ارتقا» است که توسط شورای عالی انقلاب فرهنگی در سال 1386 به تصویب رسیده است. بر این اساس پیشنهاد می‌شود شورای عالی انقلاب فرهنگی با تأکید بر موضوع مسئله‌محوری و مأموریت‌گرایی در آموزش و پژوهش اصلاح «اصول حاکم بر ارتقای اعضای هیئت علمی» در سطح کلان نظام آموزش عالی و همچنین «قانون تشکیل هیئت‌های امنای دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی و پژوهشی» و اضافه کردن «تعیین ضوابط مربوط به ارزیابی خبره‌محور اعضای هیئت علمی به منظور ارتقای آنان به مرتبه‌های علمی بالاتر» به وظایف هیئت‌امنا را در دستور کار قرار دهد.

فصل چهارم: اعتباریابی الگوی جذب، ارتقاء و جبران خدمات اعضای هیئت علمی در مؤسسات پژوهشی بر اساس مأموریت‌گرایی و ارائه توصیه‌های سیاستی و پیشنهادهای عملیاتی برای اصلاح اسناد و آئین‌نامه‌های مربوطه با اخذ نظرات ذی‌نفعان

- در این راستا اختیار تدوین و تصویب آیین‌نامه باید تغییر یافته و به مؤسسات پژوهشی واگذار گردد. به این ترتیب استقلال در سایر سیاست‌های جذب، ارتقاء و تبدیل وضعیت<sup>۱</sup> و جبران خدمات نیز مورد انتظار خواهد بود.

در ادامه جهت روشن شدن این فضای سناریویی جدول زیر تنظیم شده است:

جدول ۴-۶- روایت سیستماتیک سناریوی سه

اصلاح "اصول حاکم بر آیین‌نامه ارتقای اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی، پژوهشی و فناوری" مصوب ششصد و شانزدهمین جلسه مورخ ۱۳۸۶/۰۹/۲۰ شورای عالی انقلاب فرهنگی		موضوع محوری
متن قوانین و مقررات	توضیحات	ارتقا اعضای هیئت علمی
<p><b>ماده ۱-</b> اصول و معیارهایی که در تدوین و تصویب آیین‌نامه ارتقای اعضای هیئت علمی باید مورد توجه قرار گیرد عبارت‌اند از:</p> <p>الف. اصلاح نحوه ارزیابی انجام وظایف هیئت علمی و ارزیابی توان آن‌ها در زمینه‌های علمی، آموزشی، پژوهشی، اجرایی، فرهنگی و تربیتی</p> <p>ب. معرفی و انتخاب نمایه‌های علمی معتبر ملی و بین‌المللی و پیش‌بینی امتیاز برای مقالات، تولیدات علمی، فرهنگی و نوآوری‌های اعضای هیئت علمی</p> <p>ج. ضرورت کسب حداقل امتیازهای لازم در زمینه‌های علمی، آموزشی، پژوهشی، اجرایی، فرهنگی و تربیتی</p> <p>د. تخصصی‌تر نمودن ساختار رسیدگی به پرونده‌های ارتقاء اعضای هیئت علمی</p> <p>ه. پیش‌بینی حق اعتراض برای اعضای هیئت علمی نسبت به آراء منفی هیئت ممیزه</p> <p>و. کاهش مدت توقف در مرتبه برای ارتقاء در مورد اعضای هیئت علمی که اقدامات ممتازی را انجام می‌دهند</p> <p>ز. بهره‌گیری از نقاط قوت آخرین آیین‌نامه ارتقاء و سایر آیین‌نامه‌های معتبر آموزشی و پژوهشی</p>	<p>پیشنهاد می‌شود شورای عالی انقلاب فرهنگی با تأکید بر موضوع مسئله محوری و مأموریت‌گرایی در آموزش و پژوهش اصلاح "اصول حاکم بر آیین‌نامه ارتقای اعضای هیئت علمی" در سطح کلان آموزش عالی را در دستور کار قرار دهد.</p>	
<p><b>ماده ۷-</b> قانون تشکیل هیئت‌های امناء دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی و پژوهشی (۱۳۶۷)</p>		
متن قوانین و مقررات	توضیحات	
<p><b>ماده ۷-</b> وظایف و اختیارات هیئت‌امنا:</p> <p>الف. تصویب آیین‌نامه داخلی</p> <p>ب. تصویب سازمان اداری مؤسسه بر اساس ضوابطی که به پیشنهاد وزارتخانه‌های مربوط با هماهنگی سازمان امور اداری و استخدامی به</p>	<p>اضافه کردن تعیین ضوابط مربوط به ارزیابی خبره محور اعضای هیئت علمی به منظور ارتقای آن‌ها به مرتبه‌های بالاتر</p>	

<sup>1</sup>.RPT (Retention Promotion Tenur) policy

فصل چهارم: اعتباریابی الگوی جذب، ارتقاء و جبران خدمات اعضای هیئت علمی در مؤسسات پژوهشی بر اساس مأموریت گرای و ارائه توصیه‌های سیاستی و پیشنهادهای عملیاتی برای اصلاح اسناد و آئین‌نامه‌های مربوطه با اخذ نظرات ذی‌نفعان

	<p>تصویب شورای عالی انقلاب فرهنگی خواهد رسید.</p> <p>ج. بررسی و تصویب بودجه مؤسسه که از طرف رئیس مؤسسه پیشنهاد می‌شود.</p> <p>د. تصویب بودجه تفصیلی مؤسسه</p> <p>ه. تصویب حساب‌ها و ترازنامه سالانه مؤسسه</p> <p>و. تصویب نحوه وصول درآمدهای اختصاصی و مصرف آن</p> <p>ز. تعیین حسابرس و خزانه‌دار برای مؤسسه</p> <p>ح. کوشش برای جلب کمک‌های بخش خصوصی و عواید محلی اعم از نقدی، تجهیزاتی، ساختمانی با رعایت ضوابط مصوب شورای عالی انقلاب فرهنگی.</p> <p>ط. تصویب آیین‌نامه‌های مالی و معاملاتی که برحسب مورد پس از تأیید وزارتخانه مربوط قابل اجرا هست.</p> <p>ی. پیشنهاد میزان فوق‌العاده‌های اعضای هیئت علمی و غیر هیئت علمی (کارشناسان و تکنیسین‌ها) که برحسب مورد پس از تأیید وزارتخانه‌های فرهنگ و آموزش عالی و یا بهداشت، درمان و آموزش پزشکی قابل اجرا هست.</p> <p>ک. تعیین نحوه اداره واحدهای تولیدی، خدماتی، کارگاهی و بهداشت و درمانی مؤسسه در چارچوب ضوابطی که به تصویب هیئت وزیران خواهد رسید.</p> <p>ل. تعیین میزان پرداخت حق تحقیق، حق التدریس، حق ترجمه، حق التألیف و نظایر آن.</p> <p>م. بررسی گزارش مؤسسه که از طرف رئیس مؤسسه ارائه می‌شود.</p> <p>ن. تصویب مقررات استخدامی اعضای هیئت علمی مؤسسه که به منظور هماهنگی پس از تأیید وزارتخانه مربوط قابل اجرا خواهد بود.</p>	
<p><b>بند ۳ ماده ۳- آیین‌نامه تشکیل هیئت عالی جذب اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی کشور مصوب جلسات ۶۰۸ و ۶۲۳ مورخ ۸۶/۴/۱۹ و ۸۷/۲/۱۰ شورای عالی انقلاب فرهنگی</b></p>		
<p><b>توضیحات</b></p> <p>تعیین ضوابط مربوط به ارزیابی متقاضیان جذب هیئت علمی به صورت مستقل و متناسب با مأموریت مؤسسات</p>	<p><b>متن قوانین و مقررات</b></p> <p>ماده ۳- وظایف هیئت عالی جذب</p> <p>بند ۳- بررسی و بازنگری کلیه سیاست‌ها و ضوابط مربوط به جذب هیئت علمی به منظور پیشنهاد به شورای عالی انقلاب فرهنگی و تدوین دستورالعمل اجرایی مربوط به جذب عضو هیئت علمی برای تصویب به شورای اسلامی شدن مراکز آموزشی</p>	<p><b>جذب اعضای هیئت علمی</b></p>
<p><b>تکمیل ماده (۱) قانون احکام دائمی برنامه‌های توسعه کشور (۱۳۹۵)</b></p>		
<p><b>توضیحات</b></p> <p>تکمیل اختیارات هیئت های امنای به لحاظ استقلال مالی اداری و استخدامی</p>	<p><b>متن قوانین و مقررات</b></p> <p>ماده ۱- قانون احکام دائمی برنامه:</p>	

فصل چهارم: اعتباریابی الگوی جذب، ارتقاء و جبران خدمات اعضای هیئت علمی در مؤسسات پژوهشی بر اساس مأموریت گرای و ارائه توصیه‌های سیاستی و پیشنهادهای عملیاتی برای اصلاح اسناد و آئین‌نامه‌های مربوطه با اخذ نظرات ذی‌نفعان

<p>دانشگاه‌ها، مراکز و مؤسسات آموزش عالی و پژوهشی و فرهنگستان‌ها و پارک‌های علم و فناوری که دارای مجوز از شورای گسترش آموزش عالی وزارتخانه‌های علوم، تحقیقات و فناوری و بهداشت، درمان و آموزش پزشکی و سایر مراجع قانونی ذی‌ربط می‌باشند، بدون رعایت قوانین و مقررات عمومی حاکم بر دستگاه‌های دولتی به‌ویژه قانون محاسبات عمومی کشور، قانون مدیریت خدمات کشوری، قانون برگزاری مناقصات و اصلاحات و الحاقات بعدی آن‌ها و فقط در چهارچوب مصوبات و آیین‌نامه‌های مالی، معاملاتی، اداری، استخدامی و تشکیلاتی مصوب هیئت‌امنا که حسب مورد به تأیید وزیران علوم، تحقیقات و فناوری و بهداشت، درمان و آموزش پزشکی و در مورد فرهنگستان‌ها به تأیید رئیس‌جمهور و در مورد دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی و تحقیقاتی وابسته به نیروهای مسلح به تأیید رئیس ستاد کل نیروهای مسلح می‌رسد، عمل می‌کنند. تبصره ۱ — اعتبارات اختصاص‌یافته از منابع عمومی دولت به این مراکز و مؤسسات، کمک تلقی و بعد از پرداخت، به هزینه قطعی منظور می‌شود و بر اساس بودجه تفصیلی مصوب هیئت‌امنا و با مسؤلیت آن‌ها قابل هزینه است.</p>	
<p>پیشنهاد تبدیل شدن مؤسسات پژوهشی از مراکز دولتی به موسسه عمومی مستقل در قانون مدیریت خدمات کشوری (۱۳۸۶)</p>	<p>جبران خدمات</p>
<p>تعریف موسسه عمومی مستقل</p> <p>موسسه عمومی مستقل به سازمان‌هایی اطلاق می‌شود که دارای شخصیت حقوقی جدا از دولت‌اند و به‌صورت یک واحد سازمانی مستقل، خدمت عمومی معینی را زیر نظر خود اداره می‌کنند. فلسفه تشکیل مؤسسات عمومی مستقل این است که این مؤسسات از جریان عادی وزارتخانه خارج و به‌صورت کم‌ویش مستقل اداره شوند. مزایای موسسه عمومی دارا بودن شخصیت حقوقی مستقل، استقلال مالی و اداری و دوری از اعمال نفوذ و کشمکش‌های سیاسی و اداری است (مانند جهاد دانشگاهی).</p>	<p>پژوهشی</p> <p>اعضای هیئت علمی</p>
<p>پیشنهاد استقلال مؤسسات پژوهشی در امور مالی، اداری و استخدامی در احکام پیشنهادی برنامه هفتم توسعه</p>	
<p>متن پیشنهادی حکم (مشابه بند الف ماده ۴۹ برنامه چهارم توسعه)</p>	<p>توضیحات</p>
<p>دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی و پژوهشی دولتی و همچنین فرهنگستان‌های تخصصی که دارای مجوز از شورای گسترش آموزش عالی وزارتخانه‌های علوم، تحقیقات و فناوری و بهداشت، درمان و آموزش پزشکی و سایر مراجع قانونی ذی‌ربط می‌باشند صرفاً بر اساس آیین‌نامه‌ها و مقررات اداری، مالی، استخدامی و تشکیلاتی خاص، مصوب هیئت‌های امنای مربوط که به تأیید وزیران علوم، تحقیقات و فناوری و بهداشت، درمان و آموزش پزشکی حسب مورد می‌رسد،</p>	<p>در این صورت لازم است:</p> <p>- تصویب آیین‌نامه جدید استخدامی اعضای هیئت علمی و غیر هیئت علمی در دستور کار قرار گیرد. این مورد در موضوع محوری جذب هیئت علمی نیز موضوعیت دارد.</p>



فصل چهارم: اعتباریابی الگوی جذب، ارتقاء و جبران خدمات اعضای هیئت علمی در مؤسسات پژوهشی بر اساس مأموریت‌گرایی و ارائه توصیه‌های سیاستی و پیشنهادهای عملیاتی برای اصلاح اسناد و آئین‌نامه‌های مربوطه با اخذ نظرات ذی‌نفعان

<p>- بازنگری در تشکیلات و پستهای سازمانی و بار مالی آنها نیز ضرورت دارد.</p> <p>- لزوم تدوین آیین‌نامه مالی و معاملاتی جدید مطابق با ضوابط برنامه توسعه</p> <p>- لزوم طراحی نظام ارزیابی عملکرد جدید مطابق با استقلال مالی اداری مؤسسات پژوهشی؛ این مورد در <u>موضوع محوری ارتقا نیز موضوعیت دارد.</u></p> <p>...</p>	<p>بدون الزام به رعایت قانون محاسبات عمومی، قانون استخدام کشوری و سایر قوانین و مقررات عمومی اداری و مالی و استخدامی اداره خواهند شد و تا زمانی که آیین‌نامه‌ها و مقررات مورد نیاز به تصویب هیئت‌امنا نرسیده است طبق مقررات سابق عمل خواهد شد. اعتبارات هزینه‌ای از محل بودجه عمومی دولت بر اساس قیمت تمام‌شده به دستگاه‌های اجرایی یادشده اختصاص می‌یابد. اعتبارات هزینه‌ای، تملک دارائی‌های سرمایه‌ای و اختصاصی این مؤسسات کمک تلقی شده و پس از پرداخت به هزینه قطعی منظور می‌گردد. سهم دولت در هزینه‌های آموزش عالی بخش دولتی بر مبنای هزینه سرانه تعیین و نسبت آن به بودجه عمومی دولت بر اساس رشد پوشش جمعیت دانشجویی در مقایسه با عدد مشابه در برنامه سوم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران افزایش می‌یابد.</p>	
---	--	--

#### ۴. سناریو ممکن (شگفتی‌ساز): تغییر در فلسفه وجودی پژوهشگاه‌ها و حکمرانی نظام

##### آموزش عالی

در آینده اساساً ماهیت وجودی و فعالیت‌های دانشگاه‌ها و مؤسسات پژوهشی با ظهور پدیدهٔ متاورس<sup>۲</sup> شکل دیگری خواهد داشت. متاورس با ایجاد فرصت‌های گستردهٔ آموزش و پژوهش ضمن ارائهٔ تسهیلات و امکانات فوق پیشرفتهٔ آموزشی و پژوهشی، عملاً به‌عنوان یک شگفتی‌ساز در صحنهٔ علم و فناوری ظاهر شده است. روند پیوستن دانشگاه‌ها و مؤسسات پژوهشی کشورهای مختلف به متاورس در حال افزایش است و پیش‌بینی می‌شود که در آیندهٔ نه چندان دور، فضای آموزشی و پژوهشی به کلی به متاورس منتقل شود. چنین تغییر پارادایمی، یقیناً بر حکمرانی نظام آموزش عالی تأثیرات شگرفی خواهد داشت. البته می‌توان ضوابط جزئی‌تری در این سناریو وضع نمود که با توجه به اینکه در این گزارش تنها قصد طرح موضوع این رویکرد مطرح است به آن پرداخته نمی‌شود و پژوهشی جداگانه را می‌طلبد.

در ادامه و در قالب جدول زیر به رئوس مهم چهار سناریو فوق‌الذکر در یک نگاه پرداخته شده است:

<sup>2</sup> Metaverse

فصل چهارم: اعتباریابی الگوی جذب، ارتقاء و جبران خدمات اعضای هیئت علمی در مؤسسات پژوهشی بر اساس مأموریت گرایي و ارائه توصیه‌های سیاستی و پیشنهادهای عملیاتی برای اصلاح اسناد و آئین‌نامه‌های مربوطه با اخذ نظرات ذی‌نفعان

جدول ۴-۷- مقایسه سناریوها

موارد	سناریو یک	سناریو دو	سناریو سه	سناریو چهار
<b>جذب</b>				
بهره‌برداری از کاربرد فعلی ارزیابی شاخص‌های جذب	●			پدیده نوظهور، نیازمند بررسی بیشتر
اصلاح کاربرد ارزیابی شاخص‌های جذب		●		
تنظیم کاربرد مجزا برای هر موسسه			●	
<b>ارتقا</b>				
استفاده از ظرفیت ماده ۵	●			پدیده نوظهور، نیازمند بررسی بیشتر
اصلاح آیین‌نامه ارتقا		●		
تنظیم آیین‌نامه مستقل برای هر موسسه			●	
<b>جبران خدمات</b>				
اصلاح جبران خدمات در چارچوب اختیارات شورای موسسه و هیئت‌امنا	●			پدیده نوظهور، نیازمند بررسی بیشتر
اصلاح جبران خدمات در چارچوب اختیارات شورای موسسه، هیئت‌امنا و شورای عالی انقلاب فرهنگی		●		
استقلال مالی، اداری و استخدامی مؤسسات پژوهشی			●	

فصل چهارم: اعتباریابی الگوی جذب، ارتقاء و جبران خدمات اعضای هیئت علمی در مؤسسات پژوهشی بر اساس مأموریت‌گرایی و ارائه توصیه‌های سیاستی و پیشنهادهای عملیاتی برای اصلاح اسناد و آئین‌نامه‌های مربوطه با اخذ نظرات ذی‌نفعان

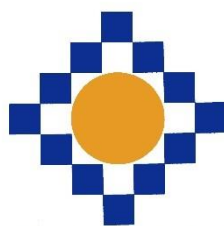
#### ۴-۶- منابع

- اصول حاکم بر آیین‌نامه ارتقای اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی، پژوهشی و فناوری مصوب ششصد و شانزدهمین جلسه مورخ ۱۳۸۶/۰۹/۲۰ شورای عالی انقلاب فرهنگی
- اهداف، وظایف و ترکیب هیئت‌های مرکزی و اجرایی جذب هیئت علمی دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی و پژوهشی مصوب در ششمین جلسه مورخ ۱۳۸۷/۲/۹ هیئت عالی جذب
- آراستی، م. اکبری جوکار، م؛ و کریم پور کلو، ا. (۱۳۹۳). طراحی مدلی برای طرح‌ریزی یکپارچه و استراتژیک گروه‌های تکنولوژی ساخت‌پذیر در سطح شبکه زنجیره تأمین یک بنگاه مادر: گروه خودروسازی سایپا. فصلنامه مدیریت توسعه فناوری، ۲(۲)، ۴۶-۹.
- آیین‌نامه ارتقای مرتبه اعضای هیئت علمی آموزشی و پژوهشی و فناوری (۱۳۹۵)
- آیین‌نامه مالی و معاملاتی دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی (۱۳۹۰)
- آیین‌نامه تشکیل هیئت عالی جذب اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی کشور مصوب جلسات ۶۰۸ و ۶۲۳ مورخ ۸۶/۴/۱۹ و ۸۷/۲/۱۰ شورای عالی انقلاب فرهنگی
- آیین‌نامه استخدامی اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی، پژوهشی و فناوری (۱۳۹۰)
- بازرگان، عباس. (۱۳۸۹). مقدمه‌ای بر روش‌های تحقیق کیفی و آمیخته، چاپ دوم. تهران: نشر دیدار.
- آیین‌نامه پژوهانه (Grant) اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها، مؤسسات و آموزش عالی (۱۳۹۰)
- قانون تشکیل هیأت‌های امناء دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی و پژوهشی (۱۳۶۷)
- قانون حداکثر استفاده از توان تولیدی و خدماتی کشور و حمایت از کالای ایرانی (۱۳۹۸)
- نوری، ع. محمدی، ی. (۱۳۹۵). راهنمای عملی پژوهش در علوم انسانی. تهران: نشر ویرایش.

## **Abstract**

The mission and functions of each research institute are different. One of the challenges that research institutes face is the same process of recruiting, promoting, and services compensating their faculty members regardless of the mission of each institute. Therefore, the existence of a common standard for evaluating all faculty members is far from reality and can reduce the quality of the institutions' achievements. Thus, the aim of the study was to design a pattern for attracting, promoting, and services compensating for faculty members according to the mission-oriented framework of each research institution. To achieve this aim, a qualitative survey research method of deductive type was used. The study population included all the faculty members working in Iran's research institutions, from which 50 people were selected as a sample. The tool used in the study was an open-ended questionnaire, and deductive content analysis was used to analyze the data. To accredit the patterns obtained, we used a focus group method. Hence, 11 specialists in the fields of recruitment and promotion in each of the five institutions were selected as participants in the focus group. The findings of the study showed that some of the extracted indicators and components are common in each of the five patterns. Therefore, a common conceptual model was obtained for all institutions, in addition, five patterns based on the characteristics and mission of each of the institutions were obtained. Finally, based on the findings, four scenarios were presented to achieve mission orientation in research institutions.

**Keywords:** Pattern design, recruitment, promotion, service compensation, research institutions, scenario approach.



National Research Institute for Science Policy  
(N.R.I.S.P.)

## **Research Project**

# **Designing a Pattern for Recruiting, Promoting, and Service Compensation of Faculty Members of Research Institutes in Iran based on Mission Orientation with a Scenario Approach**

**By:**

**Sahar Kousari**

**Summer 2022**