دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی قزوین

معاونت تحقیقات و فناوری



برنامه جذب و توانمندسازی

نیروی انسانی

در حوزه تحقیقات و فناوری

گردآوری و تنظیم: فاطمه حاجی آبادی، کارشناس نظارت و ارزیابی پژوهشکده و مراکز تحقیقاتی

زیر نظر: دکتر فرهاد نیکخواهی، مدیر توسعه و ارزیابی تحقیقات معاونت تحقیقات و فناوری دانشگاه

عفت ملکی فرد، کارشناس مسوول امور پژوهشی معاونت تحقیقات و فناوری دانشگاه

بهار ۱۴۰۵

مقدمه:

افراد و نیروهای انسانی بزرگ‌ترین منبع در هر سازمانی هستند. شناسایی و جذب نیروهای انسانی توانمند و فراهم کردن فرصت‌هایی برای رشد آنان به سازمان کمک می‌کند تا ایده‌های خود را عملی کند و به اهداف کوتاه مدت و بلند مدت خود دست پیدا کند. این دقیقا همان کاری است که نیروی انسانی مجرب به‌خوبی از عهده‌ی آن برمی‌آید. نیروی انسانی نقش مهمی در توسعه و تعالی مجموعه و بهبود تعامل و بهره وری ایفا می‌کند. ارتقاء عملکرد، آموزش و توسعه فردی نیروهای انسانی می‌تواند از اهداف و رسالت‌های مهم هر واحد پژهشی باشد. تقریبا همه‌ی کارمندان شکاف مهارتی دارند، اما مدیریت عملکرد و برنامه‌های آموزشی و توانمند سازی به رفع این مسأله کمک می‌کند. یک سیستم مدیریت عملکرد مؤثر، مدیران را قادر می‌سازد تا از کارکنانی که نیاز به حمایت دارند، حمایت کنند و افرادی را که مستعد شکوفایی هستند، شناسایی کنند. توسعه‌ی عملکرد کارمندان به مشارکت بهتر آنان، افزایش بهره‌وری، کاهش انتقال یا اخراج آنان و فرهنگ مثبت‌تر محیط کار کمک می‌کند. آموزش و توسعه‌ی جامع به تقویت هرگونه ضعف موجود در واحدها و مراکز تحقیقاتی و همچنین مدیران، کمک می‌کند. در واقع، سرمایه‌گذاری روی کارمندان، موجب تقویت سیستم شده و دستیابی به اهداف را آسانتر می کند.

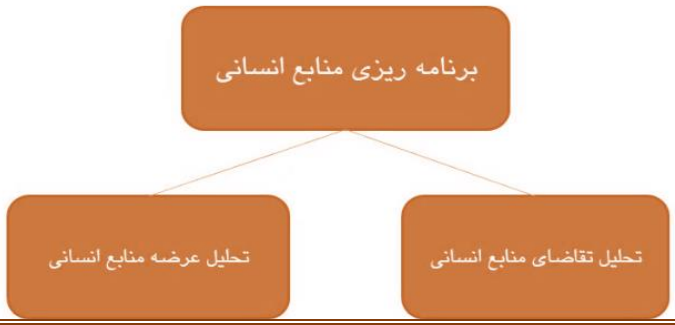
تعریف و اهمیت برنامه‌ریزی منابع انسانی:

برنامه‌ریزی منابع انسانی یعنی سازمان ما در آینده به چه تعداد افراد با چه مهارت‌ها و قابلیت‌هایی نیاز دارد و این نیازها را از چه منابعی باید تامین کند؟ به عبارت دیگر برنامه‌ریزی نیروی انسانی تضمین می‌کند که افراد مناسب با شایستگی و توانمندی مناسب و در زمان مناسب در عناوین شغلی مورد نیاز سازمان قرار می‌گیرند.

برنامه‌ریزی منابع انسانی یکی از فرآیندهای اصلی مدیریت منابع انسانی در سازمان است که به عنوان پیش نیاز فرآیند جذب و استخدام اهمیت بسیاری دارد که البته متأسفانه در بسیاری موارد مغفول می‌ماند. این برنامه‌ریزی مجموعه تلاش‌ها، تحلیل‌ها و تدابیری است که کمک می‌کند، تا بر اساس اطلاعاتی که از اهداف، برنامه‌ها، چالش‌ها و قوت و ضعفهای سازمان از یک سو و روند(نرخ) خروج از خدمت کارکنان سازمان(که به دلایل مختلف مثل استعفا، بازنشستگی، اخراج، از کارافتادگی و ... اتفاق می‌افتد) داریم، نیاز سازمان به نیروی انسانی برای ماه‌ها و سال‌ها آینده برآورد و تعیین شود.

برنامه‌ریزی منابع انسانی در معاونت تحقیقات و فناوری:

برنامه‌ریزی نیروی انسانی در معاونت تحقیقات و فناوری بر ۲ پایه اصلی استوار است که عبارت است از:



تحلیل و برآورد نیاز نیروی ا نسانی شامل تعداد کارکنان موجود، مهارت‌ها و قابلیت‌هایی آن‌ها، ا ستعدادها و آمادگی آن‌ها برای جابجایی و وظیفه سپاری به آنها و اطلاعاتی از این قبیل است. در این مسیر، داشتن یک نظام اطلاعاتی دقیق و جامع می‌تواند مؤثر و مفید باشد. در این معاونت در واحد توسعه و ارزیابی تحقیقات جدوال و زمانبندی مدت زمان حضور نیروها، موعد زمانی خروج آنتها و امکان سنجی تمدید بصورت دوره‌ای و با هماهنگی واحد امور اداری انجام می پذیرد.

در برنامه ریزی برای نیروی انسانی موارد و مراحل ذیل مد نظر قرار می‌گیرد:

- ✓ **تعیین اهداف سازمان**
- ✓ **ارزیابی وضعیت فعلی نیروی انسانی**
- ✓ **پیش‌بینی نیازهای آینده نیروی انسانی**
- ✓ **تجزیه و تحلیل شکاف بین وضع موجود و مطلوب**

جذب نیروی انسانی در معاونت تحقیقات و فناوری به تفکیک:

- ✓ **جذب نیروی طرحی (مشمولین قانون خدمات پزشکان و پیراپزشکان)**
- ✓ **جذب سرباز پژوهش نخبه**
- ✓ **جذب هیات علمی پژوهشی**
- ✓ **جذب نیروی متعهد خدمت غیر هیات علمی**
- ✓ **جذب نیروی دستیار پژوهش**

جذب نیروی طرحی (مشمولین قانون خدمات پزشکان و پیراپزشکان):

بر اساس قانون خدمت پزشکان، برای فارغ التحصیلان مقاطع مختلف در رشته های پزشکی و پیراپزشکی انجام می شود. داوطلبان این طرح پز شکی می‌توانند در بازه زمانی تعیین شده، مراحل ثبت نام طرح وزارت بهدا شت را به صورت اینترنتی تکمیل کنند. متقاضیان باید با دقت به شرایط و ضوابط اعلام شده توجه کرده و مدارک مورد نیاز را ارائه دهند. معاونت تحقیقات و فناوری نیز در جذب این نیروها دارای سهمیه ف صلی می‌با شد که پس از طی مراحل و انجام پیگیری‌های لازم جذب نیرو محقق می‌گردد.

جذب سرباز پژوهش نخبه:

معاونت تحقیقات و فناوری دانشگاه علوم پزشکی قزوین برحسب نیاز اقدام به پذیرش و جذب پژوهشگر جهت مراکز تحقیقاتی در قالب دوره سرباز نخبگی (طرح تحقیقاتی جایگزین خدمت سربازی) نماید. در این برنامه از فارغ التح صیلانی که دارای کد نخبگی (مطابق با سامانه سینا) و حداقل های لازم از نظر تعداد مقالات و پروژه های تحقیقاتی ه ستند برای همکاری جذب می شوند.

جذب هیأت علمی پژوهشی :

بر اساس دستورالعمل و هدف گذاری انجام شده در برنامه عملیاتی تعداد نیروهای هیأت علمی پژوهشی برآورد می‌شوند و پس از دریافت درخواست و مدارک متقاضیان، پرونده آنها در هیأت جذب بررسی شده و پس از حصول شرایط و فراهم شدن مقدمات نیرو برای شروع به کار آماده می‌گردد.

جذب نیروی متعهد خدمت غیر هیأت علمی :

برآورد نیاز به نیروهای انسانی با رشته‌های تخصصی در معاونت مطابق برنامه دوره‌ای انجام می‌پذیرد و درخواست جذب به ستاد معاونت توسعه اعلام می‌گردد. از بین دارندگان مدرک کارشناسی ارشد و بالاتر افراد برای انجام کار تخصصی به معاونت معرفی می‌شوند و دوره تعهد خدمت غیر هیأت علمی خود را می‌گذرانند.

جذب نیروی دستیار پژوهش:

جذب دستیار پژوهش (در قالب طرح نیروی انسانی دوره‌های دکترای عمومی) در رشته‌های پزشکی عمومی و دندانپزشکی عمومی انجام می‌پذیرد. واجدین شرایط پس از شناسایی و ارائه درخواست با معرفی به معاونت توسعه مدیریت، منابع و برنامه‌ریزی دانشگاه، پس از طی مراحل لازم (**دستورالعمل برنامه جذب و بکارگیری دستیار پژوهش**) برای آغاز به کار به معاونت تحقیقات و فناوری معرفی می‌گردند.

برنامه آموزش، توانمند سازی، حفظ و نگهداشت نیروی انسانی:

در این معاونت برنامه آموزش، توانمند سازی، حفظ و نگهداشت نیروی انسانی به طور منظم و دوره‌ای در طول سال اجرا می‌گردد. نیروها به محض ورود در ستاد معاونت آموزش‌های لازم را دریافت می‌کنند. برای ارتقاء عملکرد آنها، دوره‌های آموزشی در قالب کارگاه‌ها و کلاس‌های آموزشی تخصصی بطور منظم برگزار می‌گردد. آن‌دسته از نیروهایی که از عملکرد قابل قبولی برخوردار باشند در صورت تأیید، اقدام لازم برای تمدید دوره‌های خدمت آنها (درصورت امکان) انجام خواهد شد. نیروهای انسانی سرمایه‌های ارزشمندی هستند که سعی بر آن است که همیشه در نهایت آمادگی و مهارت خدمات لازم را ارائه دهند.



این برنامه در شورای پژوهشی دانشگاه مورخ ۱۴۰۵/۳/۱۱ به تصویب رسیده است.