

تحلیل جایگاه ساختاری مراکز کارآفرینی در دانشگاهها

داود موزانی : مربی کارآفرینی و مدیر راه اندازی مرکز رشد دانشگاه صنعتی بابل

چکیده:

سازمان پدیده‌ای اجتماعی به شمار می‌آید که به طور آگاهانه هماهنگ شده و دارای حدود و ثغور نسبتاً مشخصی می‌باشد و برای تحقق هدف یا اهدافی، بر اساس یک سلسله مبانی دائمی فعالیت می‌کند. دانشگاه به عنوان یک سازمان مهم در اجتماع امروزی میبایست جهت بقا و بهبود در جامعه از ساختار لازمی برخوردار باشد. ساختار عبارت است از الگوی روابط بین افراد، گروهها و واحدها در یک سازمان. ساختار سازمانی تصریح می‌کند که وظایف، چگونه تخصیص داده شوند، چه کسی به چه کسی گزارش دهد و سازوکارهای هماهنگی رسمی و همچنین الگوهای تعاملی سازمانی که باید رعایت شوند کدامند؟

در مقاله‌ی حاضر، با در نظر گرفتن ساختار فعلی دانشگاهها و مطالعه شرح وظایف آنها به جایگاه دانشگاهها در جامعه و انتظارات جامعه از دانشگاهها و میزان مطلوبیت این جایگاه پرداخته‌ایم. بر این اساس با توجه به اجرای طرح کاراد سعی شده است به بررسی و تحلیل ساختاری مراکز کارآفرینی در دانشگاهها پرداخته شود. بر این اساس ضمن مرور مستند ادبیات موضوعی مربوط به کارآفرینی در دانشگاهها و موضوعات مرتبط با آن، ساختار بدیعی معرفی گردیده که در آن ضمن ایجاد ساختار مراکز کارآفرینی، به ساختار مراکز رشد، دفتر ارتباط با صنعت، دفتر استعدادهای درخشان، قطبهای علمی توجه خاص گردیده و ساختار مشخص و منظمی برای تمامی این مراکز در دانشگاهها معرفی می‌شود. در پایان مقاله، موارد مذکور جمع‌بندی شده، بحث‌ونتیجه‌گیری، کاربردهای مدیریتی، و پیشنهادات مرتبط با آن جهت پیگیری تحقیقات مشابه در آینده ارائه شده است.

واژه‌های کلیدی: ساختار- مراکز کارآفرینی

۱- مقدمه

مقوله کارآفرینی بیش از نیم قرن است که در نظام آموزش عالی جهان به عنوان یک حوزه علمی میان رشته‌ای مطرح شده است. بررسی سیر تکاملی دانشگاهها نشان داده می‌دهد که آنها ابتدا از "دانشگاه آموزش محور" به "دانشگاه پژوهش محور" تغییر جهت استراتژیک داده اند. پس از آن دانشگاههای معتبر جهان به سوی تولید علم کاربردی و حضور فعال در حل مسائل و چالشهای جامعه جهت یافته اند، که عینیت آن در دانشگاه کارآفرین نمود یافته است. بونسکو در چشم انداز جهانی آموزش عالی برای قرن بیست و یکم دانشگاه نوین را دانشگاهی می‌داند که در آن مهارتهای کارآفرینی در آموزش عالی به منظور تسهیل قابلیت‌های دانش آموختگان و برای تبدیل شدن به ایجاد کنندگان کار توسعه یابد. در سبک سنتی تولید دانش، مسائل پژوهشی در یک زمینه علمی و آکادمیک تعریف می‌شود در حالی که در سبک جدید هدف از تولید دانش، کمک به حل مسائل واقعی جامعه است. رسیدن به این هدف و تغییر سبک سنتی به سبک جدید مستلزم ایجاد تحول در جامعه خصوصاً دانشگاهها در مقوله تولید علم میباشد تحول سازمان، فرآیندی برنامه ریزی شده و اصولی (هدفمند) است که با بهره‌گیری از ارزشها و اصول علم رفتاری کاربردی در سازمانها، در پی افزایش اثر بخشی فردی و سازمانی است. تحول سازمان فرآیندی است که توجه خود را به فرهنگ، فرایندها و ساختار مورد استفاده یک سیستم جامع معطوف می‌دارد. اهداف تحول سازمان عبارتند از: ۱- افزایش سازگاری بین ساختار، فرآیند، استراتژی، افراد و فرهنگ سازمان ۲- ایجاد و توسعه راه‌حلهای نو و خلاقانه در سازمان ۳- توسعه توانایی نوسازی خویشتن در سازمان. ساختار عبارت است از الگوی روابط بین افراد، گروهها و واحدها در یک سازمان. ساختار سازمانی تصریح می‌کند که وظایف، چگونه تخصیص داده شوند، چه کسی به چه کسی گزارش دهد و سازوکارهای هماهنگی رسمی و همچنین الگوهای تعاملی سازمانی که باید رعایت شوند کدامند؟

در مقاله حاضر، با در نظر گرفتن ساختار فعلی دانشگاهها و مطالعه شرح وظایف آنها به جایگاه دانشگاهها در جامعه و انتظارات جامعه از دانشگاهها و میزان مطلوبیت این جایگاه پرداخته‌ایم. بر این اساس با توجه به اجرای طرح کاراد سعی شده است به بررسی و تحلیل ساختاری مراکز کارآفرینی در دانشگاهها پرداخته شود. بر این اساس ضمن مرور مستند ادبیات موضوعی مربوط به کارآفرینی در دانشگاهها و موضوعات مرتبط با آن، ساختار بدیعی معرفی گردیده که در آن ضمن ایجاد ساختار مراکز کارآفرینی، به ساختار مراکز رشد، دفتر ارتباط با صنعت، دفتر استعدادهای درخشان، قطبهای علمی توجه خاص گردیده و ساختار مشخص و منظمی برای تمامی این مراکز در دانشگاهها معرفی می‌شود. در پایان مقاله، موارد مذکور جمع‌بندی شده، بحث و نتیجه‌گیری، کاربردهای مدیریتی، و پیشنهادات مرتبط با آن جهت پیگیری تحقیقات مشابه در آینده ارائه شده است.

۲- تعاریف

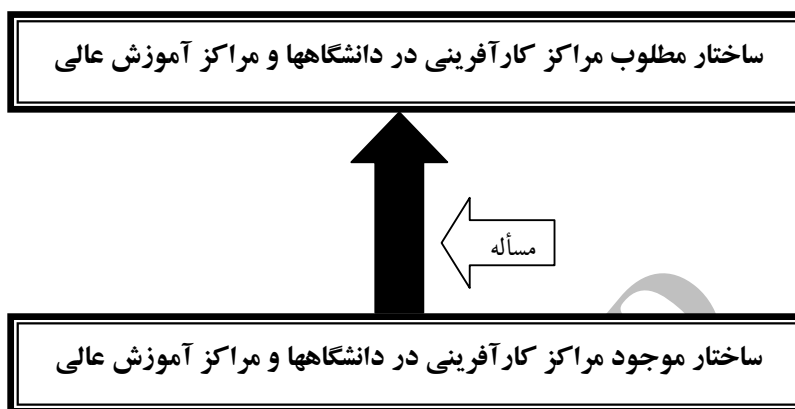
کارآفرینی: واژه کارآفرینی از کلمه فرانسوی *Entreprendre* به معنای متعهد شدن نشأت گرفته است. کارآفرینی نیروی محرکه و موتور توسعه اقتصادی می‌باشد (Schumpeter, 1934). فرایند کارآفرینی "تخریب خلاق" نامیده می‌شود (مقیم، ۱۳۸۳، ۷۵). عبارت دیگر ویژگی تعیین کننده در کارآفرینی همانا انجام کارهای جدید و یا ابداع روشهای نوین در انجام کارهای جاری است. نوآوری در هر یک از زمینه‌های: ارائه کالای جدید، ارائه روشی جدید در فرایند تولید، گشایش بازاری تازه، یافتن منابع جدید، ایجاد هرگونه تشکیلات جدید در صنعت کارآفرینی محسوب می‌شود (Schumpeter, 1934). کارآفرینی همانا بکار بردن مفاهیم و تکنیکهای مدیریتی؛ استانداردسازی محصول؛ بکارگیری ابزارها و فرایندهای طرحی و بنا نهادن کار برپایه آموزش و تحلیل کار انجام شده می‌باشد (Drucker, 1985). در مجموع، بهترین تعریفی که می‌توان از کارآفرینی ارائه کرد این است که کارآفرینی عبارتست از: فرآیند نوآوری و بهره‌گیری از فرصتها با تلاش و پشتکار بسیار و همراه با پذیرش ریسکهای مالی، روانی و اجتماعی، که البته با انگیزه کسب سود مالی، توفیق طلبی، رضایت شخصی و استقلال صورت می‌پذیرد (Hisrich, 2002).

طرح کاراد (طرح توسعه کارآفرینی در دانشگاهها): به استناد مواد ۲۱ و ۴۸ قانون برنامه چهارم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران که بر توسعه کارآفرینی تأکید شده است و در جهت اشاعه کارآفرینی به منظور افزایش کارآمدی دانشجویان و دانش‌آموختگان دانشگاهها و مراکز آموزش عالی از طریق تحول در برنامه‌ها و شیوه‌های آموزش در مقاطع مختلف و فراهم آوردن زمینه‌ی مشارکت هر چه بیشتر دانشگاهیان در توسعه کشور تأکید شده است. لذا به منظور توسعه و ارتقای سطح کارآفرینی خصوصاً ابعاد آموزشی و پرورشی دانشجویان و دانش‌آموختگان مقاطع تحصیلی و فراهم آوردن مشارکت هر چه بیشتر دانشگاهیان در توسعه کشور، آیین‌نامه طرح توسعه کارآفرینی دانشگاهها که به اختصار "کاراد" نامیده میشود، تهیه و در دانشگاههای کشور در حال اجرا می‌باشد (آیین نامه طرح کاراد).

طرح سازمان: طرح سازمان به نحوه ساخت و تغییر ساختار، برای تحقق اهداف سازمانی اشاره می‌کند. ساختن و یا تغییر دادن یک سازمان، بی شباهت به ساختن یا تغییر نقشه یک ساختمان نیست، هر دو با یک هدف نهایی آغاز می‌شوند. سپس طراح برای تحقق آن هدف، وسایل یا نقشه‌ای تدارک می‌بیند. در بنا نمودن یک ساختمان، طرح مرد نظر یکنقشه ساختمانی دقیق بوده که بر اساس آن ساختمان بنا نهاده می‌شود. در ساختن یک ساختار، آنچه مورد استفاده قرار می‌گیرد نقشه یا سند مشابه است که نمودار سازمانی نام دارد. (رابینز، الوانی، ۱۳۷۸، ۲۳)

ساختار: عبارت است از الگوی روابط بین افراد، گروهها و واحدها در یک سازمان. الگوی روابط منظور همان روابط گزارش دهی و گزارش گیری است که تعریف جایگاه افراد در سلسله مراتب سازمانی را نشان می‌دهد. در واقع میتوان گفت ساختار یعنی تعامل مکرر بین افراد، واحدها و گروهها می‌باشد. (صفر زاده، حسین، ۱۳۸۵، ۱۶۲)

تحول سازمانی: تحول سازمانی پاسخی برای تغییر و نوعی استراتژی پیچیده آموزشی برای تغییر باورها، نگرشها، ارزشها و ساختار سازمان به شمار می‌رود، به طوری که این عوامل بتوانند خود را با تکنولوژیها، بازارها و چالشهای جدید و همین طور با سرعت تغییر در شرایط و محیط، بهتر تطبیق دهند(بنیس، ۱۹۶۹)



نمودار شماره یک

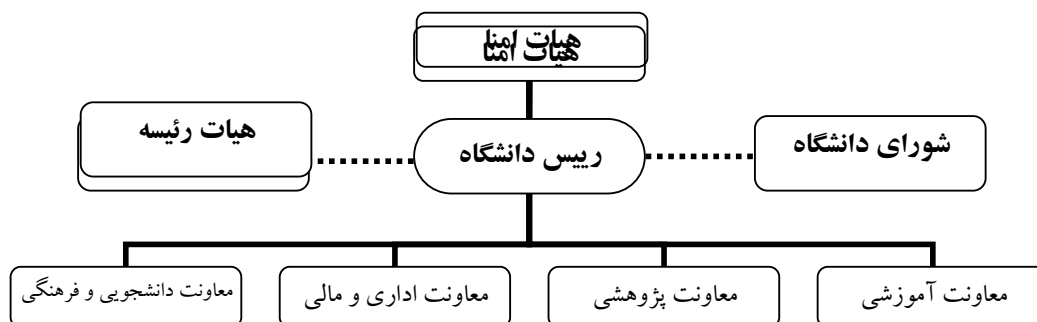
۳- معرفی الگو

هر الگو و مدل بعنوان نقطه شروع و مبنایی جهت انجام مطالعات و تحقیقات و اقدامات آتی است بگونه‌ای که متغیرهای مورد نظر تحقیق و روابط میان آنها را مشخص می‌کند (Edwards et al, 2000). عبارت دیگر می‌توان گفت که بصورتی ایده‌آل، الگو و مدل مفهومی یا همان نقشه ذهنی (Maastricht school of management, 2001, 3) و ابزار تحلیلی (میرزایی، ۱۳۷۵، ۱۰). یک استراتژی جهت شروع و انجام تحقیق و عمل است بگونه‌ای که انتظار می‌رود در حین اجرای تحقیق، متغیرها، روابط و تعاملات بین آنها مورد بررسی و آزمون قرار گرفته، و حسب ضرورت تعدیلاتی در آنها انجام شده و عواملی نیز از آنها کم و یا به آنها اضافه شود (Sautter & Leisen, 1999).

۳-۱- معرفی الگوی وضع موجود:

بررسی سیر تکاملی دانشگاهها نشان داده می‌دهد که آنها ابتدا از "دانشگاه آموزش محور" به "دانشگاه پژوهش محور" تغییر جهت استراتژیک داده اند. پس از آن دانشگاههای معتبر جهان به سوی تولید علم کاربردی و حضور فعال در حل مسائل و چالشهای جامعه جهت یافته اند.

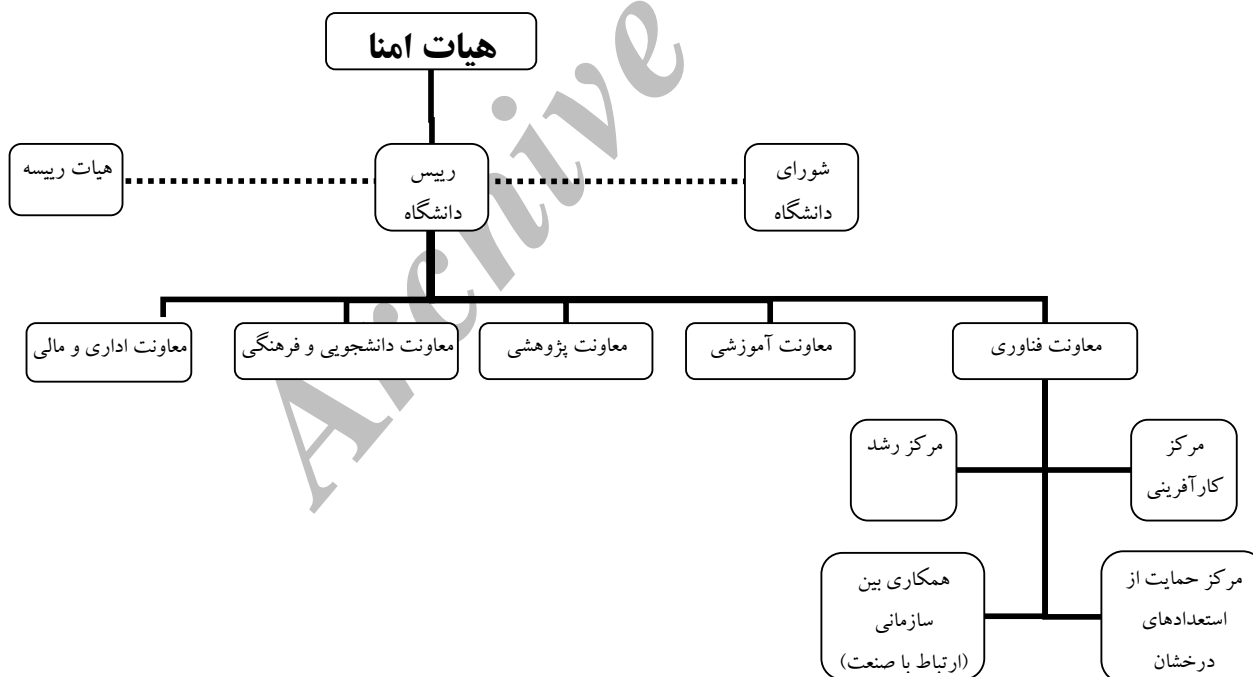
سازمان پدیده‌ای اجتماعی به شمار می‌آید که به طور آگاهانه هماهنگ شده و دارای حدود و ثغور نسبتاً مشخصی می‌باشد و برای تحقق هدف یا اهدافی، بر اساس یک سلسله مبنایی دائمی فعالیت می‌کند. مدیران کارآفرین و خلاق که متولیان به حق توسعه هستند منتظر تغییرات محیطی نمی‌نشینند، بلکه خود تغییر و دگرگونی ایجاد می‌کنند، در معیارها و هنجارها نفوذ می‌کنند، انجماد رفتارها و روشهای مدیران کارآفرین رسالت موجود را می‌شکنند، تغییرات مورد نظر را به وجود می‌آورند و با تدابیر انگیزشی تغییرات را تثبیت می‌کنند. هدف جهت دادن به تغییرات و آنها را مطابق امکانات، منابع و اهداف سازمان شکل دادن می‌باشد و مدیریت استراتژیک نیز فی الواقع چیزی جز نگرش بلند مدت، آفریدن آینده‌های دور و مطلوب برای سازمان نیست.



۲-۳- معرفی الگوی وضع مطلوب :

در کشور ایران که با داشتن جمعیتی هوشمند و مستعد و منابع طبیعی فراوان، تولید ناخالص داخلی (GDP) در سطح نازلی قرار دارد نسبت قابل توجهی از نیروهای تحصیل کرده از نعمت اشتغال محرومند برابولیت ایجاد کار بر سایر فعالیتهای دولتی در سطوح مختلف تأیید شده و از آنجا که بسیاری از شرکتها به علت نرخ بهره‌وری اندک، فقدان تقاضا و غیره در آستانه تعطیلی قرار گرفته و یا تعطیل شده‌اند و موقعیت رقابتی کشور در بازارهای جهانی نیز بسیار ضعیف می‌باشد، رویکرد توسعه کارآفرینی امری ضروری می‌باشد. (احمدپور و دیگران، ۱۳۸۳، ۲)

لذا به استناد مواد ۲۱ و ۴۸ قانون برنامه چهارم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران که بر توسعه کارآفرینی تأکید شده است و در جهت اشاعه کارآفرینی به منظور افزایش کارآمدی دانشجویان و دانش‌آموختگان دانشگاهها و مراکز آموزش عالی از طریق تحول در برنامه‌ها و شیوه‌های آموزش در مقاطع مختلف و فراهم آوردن زمینه‌ی مشارکت هر چه بیشتر دانشگاهیان در توسعه کشور تأکید شده است. لذا به منظور توسعه و ارتقای سطح کارآفرینی خصوصاً ابعاد آموزشی و پرورشی دانشجویان و دانش‌آموختگان مقاطع تحصیلی و فراهم آوردن مشارکت هر چه بیشتر دانشگاهیان در توسعه کشور، آیین‌نامه طرح توسعه کارآفرینی دانشگاهها که به اختصار "کاراد" نامیده میشود، تهیه و در دانشگاههای کشور در حال اجرا می‌باشد. همچنین براساس بند ۷- الف ماده یک قانون اهداف و وظایف و تشکیلات وزارت علوم، تحقیقات و فناوری مصوبه ۸۳/۵/۲۸، ایجاد زمینه‌های مناسب برای عرضه فناوری در داخل و خارج کشور و حمایت از صدور فناوری‌های تولید شده در کشور جزء وظایف وزارت علوم، تحقیقات و فناوری میباشد.



شکل شماره ۲: وضع مطلوب (پیشنهادی)

۴- معرفی اجزا الگو(آیین نامه مدیریت دانشگاهها و مؤسسات آموزش عالی، بر اساس منبع شماره یک)

۴-۱- شرح وظایف قانونی هیأت امناء دانشگاهها

الف: تصویب آیین نامه داخلی

ب: تصویب سازمان اداری براساس ضوابطی که به پیشنهاد وزارتخانه های مربوط با هماهنگی سازمان امور اداری و استخدامی به تصویب شورای عالی انقلاب فرهنگی خواهد رسید.

ج: بررسی و تصویب بودجهی موسسه که از طریق رئیس موسسه پیشنهاد می شود.

د: تصویب بودجهی تفصیلی موسسه

ح: تصویب حساب و ترازنامه موسسه

و: تصویب نحوه وصول درآمدهای اختصاصی و مصرف آن

ز: تعیین حسابرس و خزانه دار برای موسسه

خ: کوشش برای جلب کمکهای بخش خصوصی و عواید محلی، اعم از نقدی، تجهیزاتی، ساختمانی با رعایت ضوابط مصوب شورای عالی انقلاب فرهنگی

ط: تصویب آیین نامه های مالی و معاملاتی که بر حسب مورد پس از تایید وزارتخانه مربوط قابل اجرا می باشد.

ی: پیشنهاد میزان فوق العاده های اعضای هیات علمی و غیر هیات علمی (کارشناسان و تکنسین ها) که بر حسب مورد پس از تایید وزارتخانه های فرهنگ و آموزش عالی و بهداشت و درمان و آموزش پزشکی قابل اجرا می باشد.

ک: تعیین نحوه اداره واحدهای تولیدی، خدماتی، کارگاهی و بهداشت و درمانی موسسه در چارچوب ضوابطی که به تصویب هیات وزیران خواهد رسید.

ل: تعیین میزان پرداخت حق التحقیق، حق التدریس، حق الزحمه، حق التالیف و نظایر آن

م: بررسی گزارش موسسه که از طرف رئیس موسسه ارائه می شود.

ن: تصویب مقررات استخدامی اعضای هیات علمی موسسه که به منظور هماهنگی پس از تایید وزارتخانه مربوط قابل اجرا خواهد بود.

۴-۲- شرح وظایف و اختیارات شورای دانشگاه:

الف) بررسی طرح جامع دانشگاه جهت ارائه به هیات امناء.

ب) بررسی و تائید دوره ها و رشته های آموزشی جدید و برنامه آن برای پیشنهاد به وزارت فرهنگ و آموزش عالی.

ج) بررسی و تائید برنامه های پیشنهادی آموزشی و پژوهشی.

د) بررسی اصول روشهای همکاری با مؤسسات دولتی و غیر دولتی و تصویب ضوابط برای آن.

ه) بررسی گزارشهای سالانه امکانات علمی دانشگاه، اعم از نیروی انسانی و تجهیزات و اتخاذ تدابیر و تصمیمات لازم.

و) سیاست گذاری پذیرش و گزینش با توجه به اهداف و امکانات دانشگاه.

ز) بررسی مشکلات آموزشی، پژوهشی و دانشجویی دانشگاه و ارائه راه حل های لازم.

ح) ارزیابی کلی عملکرد دانشگاه.

ط) بررسی و تصویب طرحا و برنامه های اساسی پیشنهادی شوراهای تخصصی.

ی) بررسی و تصویب آیین نامه داخلی و آئین نامه کمیسیون های داخلی شورا.

ک) بررسی و تصویب تشکیل گروه های آموزشی به پیشنهاد رئیس دانشکده و با معاون آموزشی دانشگاه حسب مورد.

ل) تصویب و ابلاغ اولویتهای پژوهشی و اولویتهای پایان نامه های دوره های تحصیلات تکمیلی.

م) بررسی مسائلی که توسط رئیس دانشگاه در دستور کار شورا قرار میگیرد.

ن) بررسی آیین نامه های مربوط به امور استخدامی و شرح وظایف هیات علمی و تطبیق مقررات وزارت فرهنگ و آموزش عالی در این مورد.

۴-۳-وظایف هیأت رئیسه دانشگاه:

۱- فراهم کردن زمینه های اجرایی مصوبات شورای عالی انقلاب فرهنگی و آئین نامه ها و بخشنامه های صادر شده از سوی وزارت علوم ، تحقیقات و فناوری

۲- پیشنهاد نمودار تشکیلاتی و اصلاحات اداری لازم برای اداره امور داخلی دانشگاه به هیأت امناء از طریق رئیس دانشگاه

۳- بررسی و ارزیابی نحوه اجرای تصمیمات هیأت رئیسه و نظارت بر عملکرد واحدهای دانشگاه

۴- فراهم کردن زمینه ی مردمی کردن دانشگاه و کمک کردن به خودکفایی دانشگاه و واحدهای تابعه

۵- ایجاد هماهنگی لازم بین حوزه های مختلف معاونتها

۶- بررسی آئین نامه های اداری و مالی و معاملاتی دانشگاه برای طرح در هیأت امناء و تهیه پیشنهاد طرحها و برنامه هایی که باید در دستور کار هیأت امناء قرار گیرد .

۷- پیشنهاد بودجه ی سالانه دانشگاه به هیأت امناء از طریق رئیس دانشگاه

۸- پیشنهاد توزیع و تخصیص فرصت های مطالعاتی و دوره های کوتاه مدت آموزشی و تحقیقاتی داخل و خارج که طبق ضوابط به اعضای آموزشی ، پژوهشی تعلق می گیرد از طریق رئیس دانشگاه به وزارت علوم ، تحقیقات و فناوری

۴-۴-وظایف و اختیارات رئیس دانشگاه:

الف) نظارت بر حسن اجرای امور آموزشی ، پژوهشی ، فرهنگی ، دانشجویی ، اداری و مالی عمرانی و امور خدمات علمی و کلیه ارتباطات داخلی و بین المللی دانشگاه و هماهنگی واحدهای مختلف و پاسخگویی به مراجع ذیصلاحیت

ب) تعیین خط مشی اجرایی دانشگاه در قالب سیاست های علمی ، آموزشی و پژوهشی

ج) هدایت فعالیت های فرهنگی ، آموزشی ، پژوهشی ، اداری و مالی و عمرانی دانشگاه

د) ارائه گزارش سالانه دانشگاه به هیات امناء

ه) نظارت بر حسن اجرای فعالیت های جاری دانشگاه و پیگیری اشکالات و تخلفات احتمالی و ارجاع آنها به مقامات ذیصلاحیت

و) مسوولیت امور مالی و اداری دانشگاه در حدود مقررات مصوب

ز) نصب و عزل اعضای هیأت رئیسه (بارعایت تبصره های ۲ و ۴ ماده ۴) و رؤسای دانشکده ها موسسات و واحدهای وابسته و مدیران گروههای آموزشی

ح) اجرای مصوبات و آیین نامه و بخشنامه های صادر شده از سوی وزارت

ط) تهیه و پیشنهاد سیاستها، اهداف و خط مشی هابرای طرح در هیات امناء

ی) ارائه پیشنهاد تاسیس ، توسعه ، انحلال و ادغام واحدهای شورای دانشگاه

ک) ارائه پیشنهاد همکاریهای علمی با سایر موسسات آموزشی یا پژوهشی داخلی و خارجی به شورای دانشگاه

ل) نمایندگی حقوقی دانشگاه نزد مراجع ذیصلاحیت

م) نظارت بر امور انضباطی دانشگاه (هیات علمی - دانشجویان - کارمندان) در چهارچوب ضوابط و مقررات

۴-۵- معاونت اداری و مالی دانشگاه:

- الف- همکاری با رئیس دانشگاه در اجرای هر چه بهتر وظایف مربوط به واحدهای ستادی دانشگاه
- ب- رسیدگی به هدفهای اجرائی دانشگاه و چگونگی گردش کارها و روشهای کارهای واحدهای مختلف
- ج- ایجاد هماهنگی بین فعالیتهای مربوط به واحدهای تحت پوشش و اظهار نظر در خصوص رفع مشکل موجود
- د- نظارت بر حسن اجرای کلیه قوانین و مقررات مربوط به امور استخدامی و مالی و معاملاتی
- ه- ارائه گزارش های توجیهی لازم به رئیس دانشگاه در خصوص وظایف مربوط به واحدهای تحت نظر
- و- اتخاذ تصمیم در مورد برنامه کار واحدهای تابعه
- ز- شرکت در شوراها، کمیسیونها، جلسات و اظهار نظر در مورد مسائل مختلف مالی و اداری در چهارچوب مقررات و حفظ مصالح دانشگاه

۴-۶- معاونت دانشجویی و فرهنگی دانشگاه

- الف- اداره کلیه امور دانشجویی و فرهنگی در دانشگاه
- ب- مطالعه و اتخاذ تصمیم درباره مسائل و مشکلات دانشجویی
- ج- نظارت بر اجرای قوانین و آیین نامه های دانشجویی
- د- تدوین و پیشنهاد اصول کلی مشاوره دانشجویی
- ه- نظارت بر واحدهای وابسته به منظور حصول اطمینان از حسن اجرای وظایف آنها
- و- برنامه ریزی امور فوق برنامه دانشجویی

۴-۷- معاونت پژوهشی دانشگاه

- الف- بررسی لازم و اتخاذ تصمیم در مورد فعالیتهای پژوهشی
- ب- مطالعات در زمینه های ارزشیابی فعالیتهای پژوهشی و ارزیابی عملکرد پژوهشی سالانه دانشگاه
- ج- تماس با موسسات داخلی و خارجی به منظور همکاری در امور پژوهشی و مبادله خدمات علمی
- د- اداره امور واحدهای پژوهشی تابع و وابسته به دانشگاه

۴-۸- معاونت آموزشی

- الف) اداره کلیه امور آموزشی دانشگاه
- ب) مطالعه و اتخاذ تصمیم در مورد مسائل آموزشی با کمک مسوولان ذیربط
- ج) نظارت بر اجرای مقررات و آیین نامه های آموزشی از طریق دفتر نظارت و سنجش دانشگاه
- د) تدوین و پیشنهاد اصول اجرایی امور آموزشی
- ه) نظارت بر حسن اجرای وظایف واحدهای وابسته
- و) تنظیم دستور جلسات شورای آموزشی دانشگاه
- ز) برنامه ریزی امور آموزشی با همکاری واحدهای ذیربط
- ح) نظارت بر حسن اجرای برنامه ها و فعالیت های آموزشی هر دانشکده و ارزیابی آن و ارائه گزارش لازم به هیات رئیسه
- ط) (ارزیابی عملکرد آموزشی دانشجویان و اعضای هیات علمی و مدیران آموزشی واحدهای مختلف در هر نیمسال و انعکاس آن به ریاست دانشگاه و اعلام نتیجه ارزیابی به اعضای هیات علمی
- ی) (همکاری با معاونت تحصیلات تکمیلی در امور دوره های تحصیلات تکمیلی
- ک) (اجرای دوره های کوتاه مدت آموزشی

۴-۹- معاونت فناوری:

- برخی از اهداف و وظایف معاونت فناوری:
- ۱- شناسایی مزیت های نسبی قابلیت ها، استعدادها و نیازهای پژوهش و فناوری

۲- بررسی اولویت های راهبردی تحقیقات و برنامه ریزی برای شناسایی و حمایت از استعدادها و هدایت آنها به سمت اولویت های راهبردی کشور

۳- حمایت از توسعه تحقیقات کاربردی، برنامه ریزی برای توسعه فناوری کشور

۴- مشارکت در فناوری های ملی و حمایت از فناوری های بومی

که برای رسیدن به این رسالت چهار دفتر موجود می بایست منسجم و هدفمند گردند.

۴-۹-۱- دفتر ارتباط با صنعت: ارتباط عمیق و موفق بین دانشگاه ها/مراکز تحقیقاتی و صنعت به عنوان مولد اقتصاد دانش محور و شرط اساسی نوآوری می باشد. در همین راستا گروه ارتباط با صنعت و پروژه یابی وظایف عمده ذیل را بر عهده دارد:

- انعکاس نیاز ها و اولویت های پژوهشی صنایع و شرکت ها به دانشگاه های و مراکز تحقیقاتی کشور.
- پیگیری پیشنهاد های رسیده به دفتر از طرف صنایع یا اعضاء علمی سازمان برای انجام طرح های مرتبط با صنعت تا رسیدن به مرحله قرارداد.

- هماهنگی و اجرای بازدید های هدفمند اعضاء هیئت علمی و کارشناسان سازمان از صنایع.

- تهیه و به روز کردن CD راهنمایی توانمندیهای سازمان در راستای رفع نیازمندیهای پژوهشی صنایع و شرکت ها.

- تهیه و روزآمد کردن دفترچه راهنمایی توانمندیهای صنایع مختلف.

- ایجاد تسهیلات لازم در امر بهره گیری سازمان و صنایع از امکانات یکدیگر.

- برگزاری میزگردهای تخصصی با موضوع رفع مشکلات برقراری ارتباط واقعی با صنعت و شرکت فعال در همایش های مرتبط با موضوع.

- شرکت فعال در نمایشگاه های تخصصی صنایع.

۴-۹-۲- مرکز کارآفرینی(دبیرخانه اجرای کاراد در دانشگاهها)

اهم اهداف طرح کاراد به منظور تحقق اهداف برنامه سوم توسعه در امر آموزش و پرورش کارآفرینان توسعه، در چارچوب ردیفهای اعتباری مندرج در قانون بودجهی سالانه به شرح زیر است:

- ترویج، ترغیب و ارتقاء روحیه و فرهنگ کارآفرینی و تلاش در جامعه دانشگاهی.

- ترغیب و جذب جامعه دانشگاهی به آموزش دورههای کارآفرینی.

- گسترش تحقیقات تفصیلی در خصوص کارآفرینان، پروژههای کارآفرینی، محیط و فضای کارآفرینان و سایر زمینههای مرتبط، با توجه به شرایط و مقتضیات ایران.

- آگاه سازی جامعه دانشگاهی در مورد کارآفرینی، کارآفرینان و نقش آنها در رونق اقتصادی و ایجاد اشتغال و رفاه.

۴-۹-۳- دفتر حمایت از استعدادهای درخشان :

اهم فعالیتهای دفتر استعدادهای درخشان

۱ - شناسایی کلیه دانشجویانی که مشمول استفاده از آیین نامه ها و دستورالعملهای مربوط به استعدادهای درخشان می باشند .

۲ - نظارت و پیگیری در اجرای بخشنامه ها و آیین نامه ها و چگونگی تخصیص هزینه اعتبارات مربوطه .

۳ - ایجاد بستر مناسب علمی و فرهنگی و رفاهی در جهت ارتقاء سطح علمی دانشجویان از طریق تشکیل سمینارها و کارگاه های آموزشی و کلاسهای فوق برنامه آموزش زبان خارجی ، کامپیوتر و ایجاد خوابگاه های مناسب و پرداخت کمک هزینه تحصیلی .

۴ - فراهم نمودن امکان اعطای بورس تحصیلی به دانشجویان و دانش آموختگان ممتاز.

۵ - ارائه خدمات مشاوره ای و تقدیر از دانشجویان مبتکر و مخترع و معرفی آنان از طریق جرائد و رسانه های گروهی .

۶ - ایجاد هماهنگی با معاونت پژوهشی دانشگاه به منظور حمایت از اجرای پژوهشهای علمی دانشجویان ممتاز .

۷ - سایر امور مربوط به هدایت و حمایت از استعدادهای درخشان .

- کمک به رشد هسته ها، شرکتها و موسسات فناوری
- ارائه خدمات پشتیبانی به واحدهای فناوری
- نظارت بر روند رشد واحدهای فناوری

۵- جمع بندی

۱-۱- نتیجه گیری

هدف کلی از نگارش مقاله حاضر، همانگونه که در متن مقاله هم آمده است معرفی نمودار سازمانی جدید بوده است. در این راستا، همانگونه که در متن مقاله هم آمده است بیان مختصر اما کاملاً مستندی از چگونگی دسترسی به هدف بیان شده در فوق آمده است.

مستند به هدف از نگارش مقاله و در پاسخ به مسئله بیان شده در آن، در متن مقاله نیز اشاره شده است که رسالت امروز دانشگاهها، صرفاً تولید علم نمی باشد. بلکه می بایست ساز و کارهایی را تعیین نمایند که بتوان علم تولید شده را به تکنولوژی تبدیل نمود و بدین وسیله است که می توانیم ادعا نماییم که هزینه های انجام شده در مراکز دانشگاهی نه تنها هزینه محسوب نمی شود بلکه دارای به حساب می آید. این مقاله کمک خواهد کرد تا مدیران اجرایی در بررسی آئین نامه ها و اتخاذ سیاستهای اجرایی بتوانند نقش کاملتری را ایفا کنند. به عنوان مثال می توانیم به ایجاد فن بازار در مراکز رشد و ایجاد درآمد برای مراکز دانشگاهی، افزایش نرخ اشتغال فارغ التحصیلان از طریق آموزشهای کارآفرینی و یا جلوگیری از فرار مغزها از طریق دفتر حمایت از استعدادهای درخشان و یا ورود علوم تولید شده در عرصه صنعت و رشد بیش از پیش صنایع اشاره کنیم که این امر محقق نخواهد شد مگر اینکه یک ساختار منسجم و هدفمند در مدیریت دانشگاهها و مراکز آموزش عالی کشور به وجود آید.

۲-۲- بحث و نقد

الگوی ارائه شده در مقاله حاضر بصورت یک نمودار اولیه بوده و با توجه به کم بودن منابع مرتبط با بحث انتظار می رود که این مقاله بایی برای مطالعات آتی کارشناسان، خبرگان و اندیشمندان باشد. شناسایی ساختار سازمانی لازم و مفید کمک خواهد کرد تا بتوانیم با نگرش سیستمی به فرآیند تولید علم و تبدیل آن به ارزش افزوده بپردازیم. و در صورتی که نتوانیم انتظارات خود را به دست آوریم، می توانیم با دقت در اجزاء موضوع علت را یافته و با تغییری اندک بازدهی را افزایش دهیم. الگوی ساختار جدید در مدیریت دانشگاهها همانند دیگر سیستمها تحت تأثیر عوامل درونی و بیرونی قرار می گیرد. این الگو در صورتی می تواند راهنمای ما باشد که عوامل مؤثر در فرآیند در هر یک از محیطها به طور مجزا مورد ارزیابی قرار گیرد. این الگو نمونه نسبتاً جامعی است و می تواند به عنوان الگوی نمونه مورد استفاده قرار گیرد. امید است با همیاری دلسوزان علمی و تحقیقی بتوانی مهندسی صحیحی از نظام آموزش عالی در کشور خود را شاهد باشیم. در مطالعات انجام الگوهای دیگری نیز قابل استخراج بوده است که از آن جمله می توان چرخه تولید سرمایه از طریق ایده پردازی، ابعاد حضور دانشگاه در ارتقاء جامعه، نقشهای دانشگاه در توسعه را نام برد.

۳-۳- کاربردهای مدیریتی

مدیران دانشگاهها کارشناسان امر در کشور می توانند با سوق دادن سیاستهای خود به سمت نوآوری بر اساس الگوهای مطرح گام بزرگی را در نهادینه کردن صحیح نوآوری در کشور بردارند. گامی که اگر درست گذارده نشود ضرر غیر قابل جبرانی خواهد داشت. چرا که نرخ هزینه (آشکار و پنهان) به اندازه ای می باشد که هیچ گاه نمی توان آنرا فقط به عنوان هزینه انجام شده تلقی کرد بلکه به عنوان یک ضرر غیر قابل جبران می باشد. مستند به مرور ادبیات علمی مربوط به نوآوری تأیید شده است که نوآوری در اختیار فرد یا افراد خاصی نیست بلکه می توان با آموزش، تمرین و از میان برداشتن موانع، آنرا به موضوعی عام المنفعه تبدیل کرد.

۴-۵- پیشنهاداتی برای تحقیقات آینده

- با توجه به مستندات ارائه شده در متن مقاله، موارد زیر بعنوان پیشنهاداتی بمنظور انجام تحقیقات آتی در ارتباط با موضوع مقاله حاضر می‌تواند ارائه گردد:
- ♦- ارائه الگوهای دیگری از ساختار دانشگاهها مانند الگوی مقاله حاضر.
 - ♦- مطالعه فرآیندهای نوآوری موجود در دنیای واقعی و بررسی نقش دانشگاهها در تحقق آن.

۶- منابع و مأخذ

- شریعت، بهال‌الدین، (۱۳۸۳)، **مجموعه ضوابط و مقررات استخدامی اعضای هیأت علمی دانشگاهها و مؤسسات آموزش عالی و پژوهشی کشور**، تهران، انتشارات دانشگاه شهید بهشتی
- احمد پور، محمود، (۱۳۷۹)، **کارآفرینی**، تهران: انتشارات پردیس.
- سمطانی تیرانی، فلورا، (۱۳۷۸)، **نهادی کردن نوآوری در سازمان**، تهران: انتشارات خدمات فرهنگی رسا.
- باقری، سیدکامران و محبوبی، جواد، (۱۳۸۳)، **سرمایه گذاری خطرپذیر**، تهران: انتشارات هما.
- احمدپور، محمود و دیگران، (۱۳۸۳)، **تجارب کارآفرینی در کشورهای منتخب**، تهران: انتشارات امیر کبیر.
- صمدآقایی، جلیل، (۱۳۷۸)، **سازمانهای کارآفرین**، تهران: مرکز آموزش مدیریت دولتی.
- رابینز، استیفن، الوانی، سید مهدی و دانائی فرد، حسن (مترجم)، (۱۳۷۹)، **تئوری سازمان**، تهران: انتشارات صفار
- ، فرنچ، وندال و اچ بل، سسیل، الوانی، سید مهدی و دانائی فرد، حسن (مترجم)، (۱۳۷۹)، **مدیریت تحول در سازمان**، تهران انتشارات صفار.
- Drucker, P., (1985), **Innovation and entrepreneurship**, NY: Harper Collins Publisher.
- Fry, F., (1993), **Entrepreneurship: A Planning Approach**, Englewood Cliffs NJ: Prentice-Hall.
- Hisrich, R. D. & Peters, M., (2002), **Entrepreneurship**, New York: Mc-Graw Hill.
- Hurley, A., (1999), **Incorporating feminist theories into sociological theories of entrepreneurship**, *Woman in Management Review*, (14)(2).
- Schampeter, J., (1934), **The theory of economic development**, Cambridge: Harvard University Press.