

برنامه استراتژیک

دانشگاه علوم پزشکی کاشان

۱۳۸۳

اعضای کمیته هماهنگی برنامه ریزی استراتژیک زیر نظر ریاست دانشگاه (به ترتیب حروف الفبا)

- ۱- آقای دکتر داوود آقادوست
- ۲- آقای دکتر حسن حسنی بافرانی
- ۳- آقای دکتر رضا رزاقی
- ۴- آقای دکتر محمدرضافاضل
- ۵- آقای دکتر اسماعیل فخاریان
- ۶- آقای دکتر ابراهیم کوچکی
- ۷- آقای اصغر لقمان
- ۸- آقای دکتر نادر ممتازمنش

اعضای کمیته مرکزی برنامه ریزی استراتژیک (به ترتیب حروف الفبا)

- ۱- آقای محسن اربابی
- ۲- آقای محمدرضا افاضل
- ۳- آقای دکتر سیداحمد حسینی
- ۴- آقای دکتر مسعود دهقانی
- ۵- آقای رضا رضایی
- ۶- آقای جواد سلمانی
- ۷- آقای غلامعلی شجاع قره باغ
- ۸- آقای محمد صباحی
- ۹- آقای حسین قادریان
- ۱۰- خانم ایران نامور
- ۱۱- آقای رضا نعناکار
- ۱۲- آقای محمد واحدی پور

ضمن تشکر از کلیه همکاران ارجمند که در کمیته های اجرایی

معاونت های دانشگاه در این زمینه فعالیت نموده اند اسامی این

عزیزان در برنامه های عملیاتی مربوط به هر حوزه درج خواهد شد.

مقدمه

در عصر اطلاعات و ارتباطات الکترونیکی، هر سازمانی با هر اندازه، با تغییرات و تحولات سریعی روبروست و باید فعالیتهای خود را طوری برنامه ریزی و مدیریت کند که در محیط متلاطم خود و بازار به شدت رقابتی موفقیت کسب کرده و تداوم حیات داشته باشد و چنانچه علیرغم مسئله رقابت، سازمان با تکیه بر ارزشهای بنیادی و درون ذاتی، همچون تاکید بر اخلاقیات، عدالت اجتماعی، تکریم ارباب رجوع و...، مسئولیت تأمین، حفظ و ارتقاء سطح سلامتی جامعه را بعهده داشته باشد اهمیت این امر صد چندان خواهد شد.

بدون شک نیل به چنین هدفی بدون بهره گیری مدیران سازمان از رویکرد برنامه ریزی استراتژیک میسر نخواهد شد. مدیریت استراتژیک سازمان در برنامه ریزی استراتژیک با بررسی محیط داخل و خارج سازمان، قوت و ضعف های داخلی و فرصت ها و تهدیدهای خارجی را شناسایی می کند و با در نظر داشتن مأموریت سازمان، اهداف بلندمدت برای سازمان تنظیم می کند و برای دستیابی به این اهداف، از بین گزینه های استراتژیک اقدام به انتخاب استراتژیهای می کند که با تکیه بر قوتها و با بهره گیری از فرصتها، ضعف ها را از بین برده و از تهدیدها پرهیز نماید تا در صورت اجرای صحیح باعث موفقیت سازمان در میدان رقابت می شود.

کاشان نیز با بهره گیری از تیم مدیریتی خویش رساله حاضر را بعنوان اولین برنامه استراتژیک دانشگاه طراحی نموده تا در پرتو حمایتهای مسئولین کشوری و منطقه ای قادر به ایفای رسالت اصلی خود باشد. بدیهی است این تجربه اولین نمونه در نوع خودش است و نمی تواند خالی از اشکال باشد. مدیریت دانشگاه ضمن استقبال از نظرات کلیه صاحب نظران ارجمند جهت هر چه تکمیل تر نمودن این برنامه تلاش خواهد کرد تا از تمامی پیشنهادات استفاده بهینه نموده و آماده دریافت این نظرات و بکارگیری آنها در هر چه پربارتر نمودن این برنامه می باشد.

۲- روش

به دنبال صدور قطعنامه شماره ۴ اجلاس چهل و ششم روسای دانشگاه های علوم پزشکی در مورخ ۸۱/۱۰/۱ که بر تدوین برنامه ریزی استراتژیک دانشگاه ها تاکید نمود، موضوع در هیأت رئیسه دانشگاه مطرح و پس از بررسی برای انجام آن ساختار برنامه ریزی استراتژیک تعیین و برنامه زمان بندی آن تدوین شد. برنامه مذکور در تاریخ ۸۲/۲/۲ توسط ریاست دانشگاه به کلیه حوزه های دانشگاه ابلاغ گردید. در ساختار تدوین شده، کمیته هماهنگی برنامه ریزی استراتژیک تحت نظارت ریاست دانشگاه مسئولیت اصلی هدایت برنامه را عهده دار شد. در سطح دوم، کمیته برنامه ریزی استراتژیک با عضویت ۱۲ نفر از کارشناسان آگاه به جزئیات امور دانشگاه تشکیل و مسئولیت جمع بندی و تدوین برنامه بر عهده این کمیته قرار گرفت.

مدیران و کارشناسان دست اندر کار برنامه ریزی استراتژیک در کارگاه آموزشی که به همین منظور تشکیل گردید شرکت نموده و با جزئیات امور آشنا شدند. در سطح سوم و چهارم برنامه، کمیته های اجرایی و گروه های کارشناسی در معاونت های آموزشی، پژوهشی، بهداشتی، درمانی، پشتیبانی و دانشجویی تشکیل و ارزیابی محیط درونی و بیرونی سازمان به تفصیل صورت گرفت. نقاط قوت و ضعف، فرصتها و تهدیدهایی که از بخش محیطی سازمان جمع آوری شده بود در کمیته مرکزی مورد بحث و بررسی و تجزیه و تحلیل قرار گرفت که مبنای تدوین رسالت، دورنما و... واقع شد. در این برنامه ریزی اجزا سازمان اعم از مدیران ارشد، میانی و کارکنان شرکت داشتند انتظار می رود اثرات و بازده آن متوجه ذینفعان اعم از دانشجویان، مردم، نهادها و سازمان های دیگر می باشد.

نتیجه برنامه ریزی استراتژیک دانشگاه

۳-۱- بیانیه رسالت دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی کاشان

ما عهده‌دار «تأمین، حفظ و ارتقا سطح سلامت جامعه» از طریق «تولید و نشر علم، تربیت و توانمندسازی نیروی انسانی و ارائه خدمات جامع بهداشتی و درمانی» با استفاده از «منابع و فناوری نوین متناسب با فرهنگ جامعه در چارچوب سیاست‌های ملی در سطح منطقه و کشور» هستیم.

در راستای تحقق اهداف و ارتقاء مستمر کیفیت خدمات خود، در مقابل «آحاد جامعه، مدیران ارشد دولتی و مسئولین منطقه‌ای» پاسخگو می‌باشیم.

۳-۲- دورنما:

ما مصمم هستیم طی دهه هشتاد با توجه به نیازهای روز جامعه برترین نظام ارائه خدمات بهداشتی، درمانی، آموزشی و پژوهشی را در سطح کشور داشته باشیم تا با ایجاد محیطی صمیمی و رضایت بخش، مشتریان بالاترین سطح خرسندی را از ما نشان دهند.

۳-۳- ارزشها

۱- عدالت اجتماعی

۲- مسئولیت پذیری

۳- اخلاق گرایی

۴- صداقت

۵- هدفمندی

۶- پاسخگویی

۷- انسجام

۳-۴- تحلیل محیط (اولویت بندی شده و دسته بندی شده)

۳-۴-۱- محیط داخلی سازمان

۳-۴-۱-۱- نقاط ضعف اولویت بندی شده

۳-۴-۱-۱-۱- مدیریتی

- نامتعادل بودن میزان فعالیتهای آموزشی، پژوهشی و اجرایی برخی مدیران عالی دانشگاه
- چند پیشگی برخی از مدیران و کارکنان
- ضعف در بستر شایسته سالاری در امور مدیریتی و اجرایی
- ضعف در نگرش سیستمی مدیریتی برخی واحدهای تابعه
- نامتعادل بودن هرم مرتبه ای هیأت علمی دانشگاه

۳-۴-۱-۱-۲- ساختاری

- نبود برنامه جامع برای مکانیزه کردن سیستم
- عدم تناسب توانایی برخی از شاغلین با مشاغل محوله به آنها
- ناتوانی بعضی از نیروهای ارائه دهنده خدمات

۳-۴-۱-۱-۳- فرآیندها

- نقص در سیستم ثبت و فرآوری داده ها
- ضعف در سیستم پایش و نظارت
- ضعف در سیستم بهره وری نیروی انسانی دانشگاه
- انعکاس ناکافی فعالیتهای دانشگاه
- کمبود برنامه های آموزشی مدون ضمن خدمت کارکنان
- ضعف همکاری پژوهشی با مراکز تحقیقاتی و دانشگاه های داخلی و خارجی

۳-۴-۱-۱-۴- منابع

- کمبود منابع غیرانسانی (فضای فیزیکی، تجهیزات و تاسیسات)
- وجود تجهیزات پزشکی فرسوده و مستعمل در واحدهای تحت پوشش
- کمبود امکانات رفاهی برای نیروی انسانی دانشگاه
- کمبود آزمایشگاه های مجهز پژوهش و ناکافی بودن ابزارهای موثر در پژوهش
- پراکندگی واحدهای ستادی دانشگاه
- نامناسب بودن فضای آموزش بالینی در بیمارستانها
- نبود خوابگاه اختصاصی دانشجویان متاهل

۳-۴-۱-۲- نقاط قوت اولویت بندی شده و دسته بندی شده

۳-۴-۱-۲-۱- مدیریتی

- وجود نگرش سیستم عدم تمرکز و تفویض اختیار
- وجود سیستم هدایت امداد و درمان
- روند رو به رشد تشکیل گروه های کارشناسی و کمیته های تخصصی
- ارتباط سیستماتیک رئیس دانشگاه با مدیران پایه و میانی از طریق تشکیل شورای مدیران

۳-۴-۱-۲-۲- ساختاری

- وجود بخشهای تخصصی و فوق تخصصی
- وجود مرکز توسعه آموزش پزشکی (EDC) و دفتر آموزش مداوم پزشکی (CME) دارای اعتبار
- وجود برخی دوره های آموزش تخصصی و تحصیلات تکمیلی

- امکان صدور گواهینامه های نهایی و پروانه های جامع پزشکی مشمول قانون آموزش مداوم

۳-۴-۱-۲-۳- فرآیندها

- فراهم بودن امکان استفاده از بخش خصوصی در ارائه خدمات دانشگاه
- وجود کمیته بررسی نسخ

۳-۴-۱-۲-۴- منابع

- وجود اعضا هیأت علمی مجرب و متخصص در گروه های آموزشی
- وجود کارشناسان مجرب در رده های مختلف اجرایی دانشگاه
- در اختیار داشتن فضای فیزیکی، آزمایشگاه ها و تجهیزات مناسب در بخش علوم پایه
- تأسیس شبکه LAN و دسترسی آسان به اینترنت در دانشگاه
- دسترسی به مجلات نوشتاری و الکترونیکی
- داشتن مجله دارای رتبه علمی پژوهشی

۳-۴-۱-۲-۵- رسالت و اهداف

- مستقل بودن دانشگاه
- کسب رتبه های مطلوب در بین دانشگاه های برتر کشور
- وجود نظام مناسب مراقبت از بیماریها
- وجود پژوهشگران علاقمند و موفق
- پوشش مناسب خدمات بهداشتی در شهرستان

۳-۴-۲- محیط خارجی سازمان

۳-۴-۲-۱- فرصتهای اولویت بندی و دسته بندی شده سازمان

۳-۴-۲-۱-۱- فرهنگی

- وجود فرهنگ وقف و افراد خیر و امکان مشارکت مردم
- وجود افراد صاحب نظر و سازمان های غیررسمی (NGO) در منطقه

۳-۴-۲-۱-۲- قانونی

- امکان واگذاری خدمات به بخش خصوصی
- امکان استفاده از اعتبارات سایر سازمان ها و ارگان ها در برگزاری همایش های علمی معتبر
- وجود کمیسیون ماده ۱۱ تعزیرات حکومتی

۳-۴-۲-۱-۳- سیاسی

- قرار گرفتن شهرستانها در مسیر ترانزیت شمال - جنوب و نزدیک بودن به مرکز کشور (تهران)
- محدود بودن حوزه جغرافیایی فعالیت های دانشگاه

۳-۴-۲-۱-۴- اجتماعی

- وجود زمینه تحقیقاتی در طب سالمندان و طب عفونی گرمسیری در منطقه
- در دسترس بودن گروه گسترده دانش آموزی
- پوشش فراگیر بیمه ای
- وجود مراکز سیاحتی در منطقه

۳-۴-۲-۱-۵- فن آوری

- وجود موسسات آموزشی و دانشگاهی در منطقه

- امکان استفاده از برخی رسانه های گروهی

۳-۴-۲-۱-۶- اقتصادی

- وجود مراکز صنعتی متعدد در اطراف شهر

۳-۴-۲-۱-۷- دولتی

- اولویت دهی دولت به توسعه فرهنگی، اجتماعی و سیاسی

۳-۴-۲-۲- تهدیدهای اولویت بندی و دسته بندی شده سازمان

۳-۴-۲-۲-۱- فرهنگی

- وجود فرهنگ مصرف ناصحیح دارو

- عدم تحقق کامل سیستم ارجاع

۳-۴-۲-۲-۲- قانونی

- عدم وجود معیارهای واقعی و هماهنگ جهت تشویق و تنبیه، پرداختها و ارزشیابی

پرسنل

- محدود بودن نمودار سازمانی و تشکیلات تفصیلی دانشگاه

- وجود قوانین متناقض و غیرشفاف

- تعدد مراجع رسیدگی کننده به تخلفات بهداشتی درمانی و طولانی شدن مدت

رسیدگی

۳-۴-۲-۲-۳- سیاسی

- وجود عوامل مداخله جو در اداره امور دانشگاه

- وجود اتباع بیگانه

۳-۴-۲-۲-۴-۳- اجتماعی

- تغییر سیمای بیماریها

۳-۴-۲-۲-۵- فن آوری

- نبود برنامه جامع برای مکانیزه کردن سیستم

۳-۴-۲-۲-۶- اقتصادی

- گرایش محققان و متخصصان به مهاجرت به شهرهای بزرگ

- عدم تأمین کسری بودجه ها

- گسترش ناهنجاریهای اجتماعی، فرهنگی، اقتصادی در منطقه

- فراهم نمودن امکانات رفاهی - فرهنگی مناسب در منطقه

۳-۴-۲-۲-۷- دولتی

- نبود نظام بودجه عملیاتی

- کمبود مراکز تحقیقاتی مصوب

- ضعف نظام بیمه های کشور

- واقعی نبودن تعرفه های خدمات درمانی

- عدم تخصص بهنگام اعتبارات ردیف های متمرکز

- تخطی سازمان نظام پزشکی از محدوده وظایف و اختیارات

- عدم اشتغال کارآمد و نبود امنیت شغلی فارغ التحصیلان رشته های پزشکی

۳-۵- موضوعات استراتژیک

- توانمندسازی منابع انسانی دانشگاه
- ساماندهی و بهبود امور رفاهی کارکنان
- تقویت نظام مراقبت از بیماریها
- ساماندهی سیستم ثبت و فرآوری داده ها و نظام اطلاع رسانی
- ساماندهی و هماهنگ سازی فعالیتهای اجرایی در جهت تقویت نظام مشتری مداری
- حفظ توان رقابتی و اعتبار ملی و بین المللی دانشگاه
- توسعه و ارتقا خدمات تخصصی دانشگاه
- اصلاح نظام تصمیم گیری در سازمان
- اصلاح نظام پایش و ارزشیابی
- تبیین مسیر ارتقا شغلی کارکنان
- بهبود روند فعالیتهای و همکاریهای پژوهشی
- ساماندهی جلب مشارکت مردمی
- ساماندهی فعالیتهای اجرایی
- تلاش برای رفع کمبود منابع غیر انسانی
- جلب مشارکت بخش خصوصی در ارائه خدمات قابل واگذاری
- ساماندهی فضای فیزیکی واحدهای دانشگاه

۳-۵-۲- موضوعات توسعه

- ۱- بهینه سازی نظام تصمیم گیری در سازمان (SO)
- ۲- توسعه و ارتقا خدمات تخصصی دانشگاه (SO)
- ۳- تقویت نظام مراقبت از بیماریها (SO)
- ۴- توسعه و اصلاح روند فعالیتها و همکاریهای پژوهشی (WO)
- ۵- گسترش زمینه جلب مشارکتهای مردمی (WO)
- ۶- تقویت مشارکت بخش خصوصی در ارائه خدمات قابل واگذاری (WO)
- ۷- تقویت نظام مشتری مداری (ST)

۳-۵-۲- موضوعات مشکل

- ۱- ساماندهی سیستم ثبت و فرآوری داده ها و نظام اطلاع رسانی (WT)
 - ۲- تأمین منابع غیرانسانی سازمان (WO)
 - ۳- ساماندهی و بهبود امور رفاهی کارکنان (WO)
 - ۴- تبیین مسیر ارتقا شغلی کارکنان (ST)
 - ۵- توانمندسازی منابع انسانی دانشگاه (WT)
 - ۶- ساماندهی و هماهنگ سازی فعالیت های اجرایی (WT)
 - ۷- اصلاح نظام پایش و ارزیابی (WT)
 - ۸- ساماندهی و تأمین فضای فیزیکی واحدهای دانشگاه (WT)
 - ۹- حفظ توان رقابتی دانشگاه و اعتبار ملی و بین المللی (WO)
- ۳-۵-۳- فهرست موضوعات استراتژیک اولویت بندی شده (۲۰٪ موضوعات)
- ۱- توانمندسازی منابع انسانی دانشگاه (WT)

۲- ساماندهی و هماهنگ سازی فعالیتهای اجرایی در جهت تقویت نظام مشتری مداری (WT)

۳- حفظ توان رقابتی و اعتبار ملی و بین المللی دانشگاه (WO)

۴- تقویت نظام مراقبت از بیماریها (SO)

۳-۶- موقعیت دانشگاه علوم پزشکی و خدمات

تحلیل استراتژیک محیط

نمره درونی (نقاط قوت و ضعف)

تقویت درونی و تدافعی	تقویت درونی و تدافعی	حفظ و نگهداری
تقویت درونی و تدافعی	حفظ و نگهداری	توسعه
حفظ و نگهداری	توسعه	توسعه

جمع نمره درونی: ۲/۹۳۵

جمع نمره بیرونی: ۱/۴۵۳

۷-۳- اهداف استراتژیک کلان دانشگاه

- ۱- افزایش دانش، نگرش و مهارت نیروی انسانی دانشگاه تا پایان دهه هشتاد
- ۲- تعیین و به روز نمودن جریان فرآیند فعالیتهای سازمان و اجرایی نمودن آن تا پایان دهه هشتاد
- ۳- بهبود کیفیت آموزش دانشجویان بر اساس استانداردهای ملی و بین المللی تا پایان دهه هشتاد
- ۴- افزایش کیفیت و کمیت فعالیتهای پژوهشی در سطح دانشگاه تا پایان دهه هشتاد
- ۵- بهبود شاخص های سلامت بر اساس استانداردهای ملی و بین المللی تا پایان دهه هشتاد

۸-۳- استراتژیهای مربوط به اهداف کلان

- ۱- افزایش دانش، نگرش و مهارت نیروی انسانی تا پایان دهه هشتاد
 - ۱-۱- برگزاری دوره های آموزش مداوم
 - ۲-۱- برقراری نظام شایسته سالاری
- ۲- تعیین و به روز نمودن جریان فرآیند فعالیتهای سازمان و اجرایی نمودن آن تا پایان دهه هشتاد
 - ۱-۲- مستندسازی فرآیندها
 - ۲-۲- ارتقا فرآیندها
 - ۳-۲- اجرای طرح تکریم و رضایت ارباب رجوع
- ۳- بهبود کیفیت آموزش دانشجویان بر اساس معیارهای ملی و بین المللی تا پایان دهه هشتاد
 - ۱-۳- بکارگیری روشهای نوین آموزشی
 - ۲-۳- ارزیابی مستمر پیشرفت تحصیلی دانشجویان

- ۳-۳- برقراری ارتباطات منطقه ای با دانشگاه ها
- ۴- افزایش کمیت و کیفیت فعالیتهای پژوهشی در سطح دانشگاه و جامعه تا پایان دهه هشتاد
 - ۴-۱- پژوهش محوری
 - ۴-۲- توسعه پژوهشهای بنیادی و کاربردی
 - ۴-۳- توسعه فرهنگ پژوهش در سازمان
- ۵- بهبود شاخص های سلامت بر اساس استانداردهای ملی و بین المللی تا پایان دهه هشتاد
 - ۵-۱- ارزیابی خدمات بهداشتی مناسب
 - ۵-۲- ارزیابی خدمات درمانی مناسب

۳-۹- اهداف بخشی و استراتژیهای در اولویت

بخش مربوط	استراتژی	هدف
	۱- برگزاری دوره های آموزش مداوم ۲- برقراری نظام شایسته سالاری	افزایش دانش نگرش و مهارتهای نیروی کلان ۱
همه معاونت	۱- آموزش کارکنان ۲- بهره گیری از سیستم تشویق و تنبیه ۳- افزایش مشارکت کارکنان در تصمیم گیریها	ارتقا دانش، نگرش و مهارت کلیه بخشی
همه معاونتها	۱- مستندسازی فرآیندها ۲- ارتقا فرآیندها ۳- اجرای طرح تکریم و رضایت ارباب رجوع	تعیین و به روز نمودن جریان فرآیند کلان
	۱- مستندسازی فرآیندها	۱- شفاف و مشخص نمودن فرآیند
	۱- ارتقاء کمی و کیفی فرآیندها	۲- ارتقاء ۵۰٪ فرآیند مشخص شده بخشی
	۱- به کارگیری روش های نوین آموزشی ۲- ارزیابی مستمر پیشرفت تحصیلی ۳- برقراری ارتباطات منطقه ای با دانشگاه ها	بهبود کیفیت آموزش دانشجویان بر کلان
معاونتهای	۱- نهادینه کردن ارزیابی درونی گروه های ۲- افزایش مشارکت اعضا هیات علمی در ۳- توسعه تحصیلات تکمیلی	۱- ارتقا سطح کیفی آموزشی ۲- ارتقا سطح کیفی آموزش ۲- ارتقا سطح کیفی آموزش فراگیران

بخش مربوط	استراتژی	هدف	
	۱- پژوهش محوری ۲- توسعه پژوهش های بنیادی و کاربردی ۳- توسعه فرهنگ پژوهش در سازمان	افزایش کیفیت و کمیت فعالیتهای کلان	
معاونتهای	۱- ترویج پژوهش های بنیادی و کاربردی ۲- الزام به استفاده از نتایج پژوهش در فعالیتها	۱- نهادینه کردن فرهنگ پژوهش	
	۱- تشویق پژوهشگران ۲- فراهم آوردن منابع لازم	۲- افزایش تعداد طرح های پژوهشی	
	۱- ارائه خدمات بهداشتی مناسب ۲- ارائه خدمات درمانی مناسب	بهبود شاخص های سلامت بر اساس کلان	
معاونتهای	۱- به روز نمودن بسته های خدمات بهداشتی ۲- ارتقا فرهنگ سلامت در سطح جامعه ۳- ارتقا کیفی خدمات بهداشتی ۴- جلب مشارکت های مردمی و بین بخشی ۵- ترویج خدمات بیمه ای	۱- ارائه کلیه خدمات بهداشتی و بخشی	
	۱- ارتقا کمی و کیفی خدمات تشخیصی ۲- سازماندهی نظام ثبت داده ها و تجزیه و ۳- بهره مندی از فن آوری روز در سیستم ۴- تلاش در جلب رضایت بخش خصوصی در	ارتقا کمی و کیفی نظام مراقبت از	

بحث و پیشنهادات

در برنامه ریزی استراتژیک که طی یکسال گذشته در دانشگاه انجام شده با توجه به اینکه نوع سازمانها دارای تنوع فعالیتی فراوانی می باشند در نتیجه نیروی انسانی شاغل دارای تنوع تحصیلات و تجربیات هستند. هماهنگی حول محور واحد بدون داشتن زمینه ذهنی مشترک در موضوعی مانند برنامه ریزی استراتژیک کار چندان آسانی نیست برای تسهیل در انجام کار آموزش کلیه نیروهای دست اندرکار در اولویت قرار گرفت و تعهد مدیریت ارشد و مدیران کلیدی نیز راه گشا بوده است. کارگروهی با توجه برنامه های متنوع جاری جزء مشکلات برنامه ریزی بوده است. نبود نظام جامع و مدون، ثبت عملکردها و فعالیتهای سازمان نیز جزء ضعف هایی است که با استفاده از مشارکت افراد با تجربه رفع گردید ضرورت ایجاد آن برای برنامه ریزی های بعدی دارای اهمیت است. ایمان و اعتقاد قلبی تمامی نیروها برای این نوع کارها می تواند بطور کامل کارگشا باشد در نهایت امر محصول ارزشمند این برنامه تفاهم مدیران و کارشناسان دانشگاه در مورد موضوعات و اهدافی است که کلیه انرژی ها بایستی جهت حل آن ها متمرکز شود. انشا اله با برنامه ریزی عملیاتی و ضمانت اجرایی لازم توسط مدیران ارشد دانشگاه این مهم جامه عمل خواهد پوشید.

برنامه های دانشگاه برای نهادینه کردن مدیریت استراتژیک

- ۱- تصمیم گیری در سطح کلان دانشگاه بر اساس برنامه ریزی استراتژیک خواهد بود.
- ۲- اختصاص بودجه به واحدها بر اساس برنامه ریزی استراتژیک خواهد بود.
- ۳- هماهنگی ها و پایش و ارزشیابی امور بر اساس برنامه ریزی استراتژیک خواهد بود.
- ۴- تشکیل و ایجاد تیم های گروه های کاری و استفاده از تمام صاحب نظران، کارشناسان در جهت تصمیم سازی با توجه به برنامه ریزی استراتژیک دانشگاه خواهد بود.
- ۵- تأمین شرایط لازم به منظور شناخت دقیق و دیدبانی محیط داخلی و خارجی سازمان و برنامه ریزی و تصمیم گیری بر اساس تغییرات محیطی خواهد بود.