

دیدگاه خبرنامه تیرماه انجمن آموزش مهندسی ایران

پیشنهاد مهندسی مجدد انجمن های علمی

در جهت همسویی با تحولات دیجیتال و

و توصیه نخستین اقدام: برپایی دبیرخانه دیجیتال انجمن ها

سید ابراهیم ابطحی

استادیار دانشکده مهندسی کامپیوتر - دانشگاه صنعتی شریف

abtahi@sharif.edu

مقدمه

انجمن های علمی بالقوه متّصف به دو فضیلت ممتازند: محلی برای کار داوطلبانه و مأمونی برای فعالیت های خردمندانه. این دو فضیلت که آنها را در قالب سمن (سازمان مردم نهاد) به جهت گیری های فضیلت گرایانه می کشاند - که به اعمال بدون چشمداشت معروفند - و مبرا از امثال سیاست که فعالیتی اقتضایی است. این فضیلت گرایی در حوزه ترویج عمومی علم و فناوری به وظیفه گرایی علمی، تمایل دارد.

علمی که همه سترگی آن در ابطال پذیری و به عبارتی، شکنندگی آن است. در این طیّ طریق، ماهیت فعالیت های آنها، خود به خود، ماهیتی جهل زدایانه و تبعیض کاهانه می یابد که از گونه های پرهیز کارانه و پایدار اقدامات انسانی است. همه این مقدمات برای نتیجه گیری نیاز به روزآمدی ساختاری و فرآیندی این مجموعه های انسانی همیشه نوگرا است که در پس از عصر نوزائی در فضای رشد مدنیت و علم، به عنوان ساختارهایی مدنی، شکل گرفته و بالغ شده اند. در زمانه معاصر که تحولات فناورانه، سبک و سیاق زندگی معاصر و نهادهای اجتماعی را دگرگون ساخته اند - که در تعاملات اجتماعی در فضای اینفورگی^۱ آینده، حتی در اخلاق به تعبیر فلوریدی به اخلاق وجودی، یا اخلاقی با برچسب اطلاعات، تمایل دارد -، برای بقا، نیاز به تحولات ساختاری و مأموریتی، دارند.

هرچند، متأسفانه علیرغم همه تحولاتی که به شمه ای از آنها در بالا اشاره شد، تبعیض کاهی و جهل زدائی به عنوان دو آرمان مهم توسعه متوازن در جهان امروز، عموماً مغفول واقع شده، اما انجمن های علمی، کماکان به اجرای این مأموریت ها - ترویج بی تبعیض علم و فناوری - اقدام می کنند، هر چند در این مسیر، اگر با تحولات روز، تغییر ساختار ندهند و مأموریت تازه نکنند، بقای

^۱ - تعبیر لوچیانو فلوریدی فیلسوف اطلاعات از ترکیبات هستو مندهای زیستی - رایانه ای ترکیبی.

مستمرشان می‌تواند در خطر افتد. بنظر می‌رسد در فرایندی کمینه، این نهادها در چندین مشخصه، باید برای بقا، با نواندیشی، خود را نو کنند.

انجمن‌های علمی که طی سالیان دوران فعالیت خود، انبوهی محصولات، تجارب و توفیقات فرهنگی دارند که به همت بزرگانی از موسسان بخش‌های مرتبط فعالیتی شان در کشور، شکل گرفته و به همت بلندِ عزیزانی با اراده‌هایی معطوف به فرهنگ، تا کنون استمرار فعالیت دارند، به نظر می‌رسد نیازمند تحولاتی از جنبه‌های زیر باشند:

- **بازنگری تعاملات بیرونی:** مناسب است که در مدل تعاملیشان با جهان بیرون از خودشان، تجدید نظر کند.
- **بازنگری تعاملات درونی:** سپس مدل تعاملات درون سازمانی خود را براساس بلوغ و ارتقاء و امکان تبدیل وضعیت اعضا به مدیران آتی و خود مختاری آداب دانانه، باز تعریف کنند.
- **تدوین مدل فرآیندی گردش کار:** بر اساس دو تحول فوق، گردش کار سازمانی را در قالب مدلی فرآیندی، برای سازمانی چالاک، با بیشینه خودکاری، باز مهندسی کنند.
- **بازبینی مأموریت:** مأموریت انجمن را با این تحولات همسو سازند.
- **ساختار دهی مجدد:** ساختار نوی انجمن را تدوین و با وظایف کمینه قابل اجرای خودمختارانه، برای دسترسی به بیشینه کارائی، باز تعریف و مستند نمایند.

تعاملات بیرونی

دشواری: نکته اصلی در این مورد، لزوم تجدید نظر در مورد رابطه انجمن‌ها با اعضاست (حقیقی و حقوقی) که هر دو سرمایه‌های انجمن هستند و اینک عموماً منفعل، تنها به عنوان خدمت گیرنده، چشم انتظار خدماتی از سوی انجمن هستند که عموماً باب میلشان نیست. در نتیجه، بی تفاوت، حتی ارتباط پیگیرانه‌ای با انجمن، عموماً ندارند و به تجربه شکست تاریخی، این شکل ارتباط یک سوویه، عموماً بی تفاوتی را به اشتیاق برای همکاری مشارکت جوینان با آن، ترجیح می‌دهند.

راه حل:

❖ به نظر می‌رسد، تغییر نگاه انجمن‌ها به عضو، گام اول است. نگاه به عضو، به عنوان سرمایه فکری^۱ (چه در گونه عضو حقیقی و چه افراد شاغل در نهاد عضو حقوقی)، یعنی سرمایه‌ای انسانی^۲ با حقوقی فکری^۳ و سرمایه ارتباطی^۴، که حضور داوطلبانه اش در ساختار بالغ شونده انجمن، می‌تواند به مشارکت قابل اندازه گیری- حتی در صورت داوطلبی پس از ارتقای مبتنی بر بلوغ، برای حضور تدریجی در سمت‌های مدیریتی انجمن تا

^۱ - Intellectual Capital

^۲ - Human Capital

^۳ - Intellectual Property

^۴ - Communication Capital

هیأت مدیره - شود. از این طریق خود به خود، زمینه گردش نخبگانی و جابجایی نسل‌ها هم، محقق شده و از تبدیل انجمن به محفلی فقط فن سالار جلوگیری می‌شود.

تعاملات درونی:

با تغییر نقش عضو و شکل‌گیری تعاملات فکری درون انجمنی، بین سرمایه‌های فکری - شامل انواع اعضا و مدیران - و امکان حرکت ارتقایی مبتنی بر صلاحیت و شناسنامه مشارکت، سامانه عضویت از تلقی کاسبکارانه^۶ CRM به تلقی فضیلت مآب^۷ MRM می‌تواند ارتقا یابد. این تغییر نگاه در برهه‌های الکترونیکی ثبت نام با درج اقلام اطلاعاتی مناسب - که نشانه خصلت داوطلبانه اعضا هم خواهد بود - با داده‌هایی که ویژگی‌های هر سرمایه فکری داوطلب از عضو عادی مشاهده‌گر تا عضو متقاضی فعال اداره انجمن را باز نمایی کنند، قابل مشاهده خواهد شد. این اطلاعات مبنای تهیه شناسنامه مشارکت سرمایه فکری هر عضو در طول دوران عضویت و تراز سرمایه فکری سالیانه انجمن می‌تواند باشد. داده‌های بیانگر مشخصات اولیه سرمایه‌های فکری داوطلب، می‌تواند شامل اقلامی برای بازنمایی میزان زمان اولیه پیشنهادی کار داوطلبانه مشارکت جوی هر عضو، صورت خدمات پیشنهادی داوطلبانه اش برای عرضه به انجمن و اعضا، صورت مشخصی از قابلیت‌های قابل ارتقای هر فرد داوطلب عضویت انجمن ارزش سرمایه فکری آورده او به انجمن، شامل: تجمیع سه مقدار کمی شونده برای بازنمایی ارزش سرمایه انسانی او و ارزش حقوق فکری کسب شده او و ارزش سرمایه ارتباطی اش - مثلاً سطح حضور و تعاملاتش در جهان واقعی و مجازی - باشد. پس از کمی کردن این‌ها، می‌توان برای این ارزش سرمایه فکری، واحدی یگانه، تعریف و در برهه‌های عضویت، درج کرد. سامانه تعاملات با اعضا، بازار رقابتی خدمات داوطلبانه آنها را مدیریت و برای عرضه و استفاده در زمینه‌های تخصصی، مدیریت خواهد کرد. گرفتن عضو از بین ایرانیان خارج از کشور با ارتباطاتی مجازی، در صورت امکان، زمینه‌های نوزائی خانواده‌های جدید فعالیتی و امکان گونه‌ای بین‌المللی شدن فعالیت‌های انجمن‌ها را هم می‌تواند فراهم سازد.

دشواری:

- ✓ بی‌انگیزگی افراد بیرونی، برای اعلام داوطلبی مشارکت جویانه و عضویت در انجمن‌ها.
- ✓ انفعال پس از شروع عضویت اعضا، به علت ناروشنی مسیر آینده و تعریف نقش‌های فعال و آینده دار برای آنان.
- ✓ بسته بودن ناخواسته راه ارتقاء در انجمن‌ها در حد دشواری یا تصور ناممکنی حضور، در لایه‌های مدیریتی.
- ✓ ایفای نقش دهان‌های باز خدمت‌گیری برای اعضا و کوهی از تقاضاهای ضمنی خدمت‌دهی آنان، از مدیران معدود تکرار شونده هر انجمن.
- ✓ کمبود یا نبود اعضای زن، در ترکیب هیأت‌های مدیره یا اجرایی و اعضای انجمن که از سوی اعضا، می‌تواند تبعیض جنسیتی تلقی شود.

^۶-Customer Relationship Management

^۷- Member Relationship Management

راه حل:

- ❖ تغییر مدل عضویت و سامانه رایانه ای آن، بازبینی برگه‌های عضویت براساس ارتقای جایگاه عضو مبتدی به سرمایه فکری داوطلب با آینده ای روشن در صورت فعالیت، مبتنی بر شناسنامه مشارکت تا لایه‌های ارشد مدیریت انجمن.
- ❖ آموزش مداوم با برنامه مدون تکرار شونده برای ارتقای مستمر اعضا - مثلاً ترویج مستمر هوش اخلاقی در اعضای انجمن و افزایش تمایل آنها به حرفه ای گری - جهت به‌دست آوردن شایستگی‌های ارتقاء در انجمن بر اساس قابلیت هایشان و امکان تهیه تراز نامه سالیانه سرمایه فکری انجمن‌ها به نشانه فعال بودن آن.
- ❖ اتخاذ سیاست‌های ترویجی و تشویقی عضویت زنان در انجمن‌ها و هیأت اجرایی آن برای غلبه بر تبعیض جنسیتی ناخواسته موجود.

مدل فرآیندی گردش کار

نهادی جمعی نظیر انجمن علمی، با روایت‌های فردی از شکل انجام کار، به سرعت به سطحی راکد از کیفیت انجام کار، نزول خواهد کرد و در این ایستایی، توان داوطلبی اعضای اداره کننده، تقلیل یافته و به رکود کاری، خواهد انجامید.

دشواری:

- ✓ مدون نبودن گردش کار و فعالیت که جایگزینی سرمایه‌های انسانی را در صورت نیاز، ناممکن یا دشوار می‌سازد.

راه حل:

- ❖ تبدیل خلاصه وظایف هر عضو به مدل اجرایی کمینه انجام کار، با امکان ارتقاء و خودمختاری داوطلب شایسته تصدی و مستند و به روز کردن مستمر، توسط مجریان، با افزودن بهترین و بدترین تجارب اجرا. مستند سازی این گردش کار با نرم افزارهای مستند ساز فرآیندهای گردش کار، به روز رسانی آنها را هم می‌تواند ساده سازد.
- ❖ در این مدل می‌توان انجام بسیاری از فعالیت‌ها را با امکان دور کاری تعریف کرد و نشر بیشینه مستندات و تولیدات دانشی را الکترونیکی برای شکل دهی حافظه مستمر آرشیوی انجمن، در نظر گرفت.

بازبینی مأموریتی:

انجمن‌های علمی، بنا بر مدل عمومی اساسنامه‌هایشان، به شکلی در راه به روز رسانی شرح مأموریت هایشان، با تنگنا مواجهند ولی با توجه به واژه‌های عموماً چند معنی سندهای مأموریت، می‌توان با متنوع ساختن تعابیر معانی این واژگان، آنها را برای این تحول جدید مناسب سازی کرد.

دشواری:

- ✓ قلت مفاهیم کلیدی، نظیر مشارکت داوطلبانه، ارتقای مشارکت جوانه اعضا و ماهیت سرمایه فکری بودن آنها، در اسناد رایج مأموریتی.

راه حل :

❖ یافتن راه حلی مرضی طرفین، برای ارتقای مضمونی اسناد مأموریتی انجمن‌های علمی، برای در برگیری مفاهیم فوق الذکر.

ساختار دهی مجدد :

با دو بازبینی در تعاملات بیرونی و درونی و ارتقای سند مأموریتی و مدون ساختن مدل گردش کاری انجمن علمی، می‌توان اقدام به مهندسی مجدد ساختار سازمانی انجمن به گونه ای چالاک، غیر دیوانسالارانه و در عین حال کمینه گرا کرد.

دشواری :

✓ بی ساختاری، به اندازه - و حتی بیشتر از - دیوان سالاری، برای هر سازمانی مشکل آفرین است اما این گره را نباید با دندان گشود زیرا ممکن است کارهای جاری را هم به توقف بکشاند.

راه حل :

❖ استحالۀ تدریجی ساختار با بیشینه استفاده از الزامات تحول دیجیتال از طریق گسترش و جایگزینی دور کاری می‌تواند راه حلی برای این بحران باشد.

❖ تکیه بر سرمایه‌های موجود در ساختار پیشین نظیر اعضای حقوقی انجمن را هم نباید به تصور نوسازی انجمن از دست داد.

برنامه‌های اجرایی که نباید به فراموشی سپرده شوند:

- برپایی دبیرخانه دیجیتال انجمن به عنوان گام نخستین راه‌گشا.
- بهبود و ارتقای دروازه‌های الکترونیکی دسترسی همگانی به اطلاعات انجمن.
- طرح جامع نشر الکترونیکی و ساماندهی آرشیو روز آمد محصولات فعالیت‌های فرهنگی انجمن قابل دسترسی برای همگان با اولویت برای اعضای انجمن.
- برنامه جامع نشر الکترونیکی برای حضور منضبط ترویجی انجمن در فضای مجازی.
- برپایی پایگاه دانشی یکپارچه محصولات فرهنگی انجمن از ابتدای تأسیس تا کنون با امکان تولید خودکار محصولات میانی از ترکیب منابع موجود با ارزش‌های تاریخی، مقایسه‌ای، روند نمایانه و تحلیلی، به کمک روش‌های متن کاوی و داده کاوی.

گام نخستین راه‌گشا: برپایی دبیرخانه دیجیتال انجمن

دشواری به هنگامی و بگاه‌های انجمنی، عملاً دشواری رایجی است که تبدیل به یک معضل در راه روزآمدی انجمن‌های علمی در حرکت به سمت تحول دیجیتال شده است. در حالی که ظاهراً برای بسیاری از این انجمن‌ها، تأمین منابع مالی انجام آن،

سنگین به نظر می‌رسد - که واقعی و لازم، اما کمتر قابل تأمین است- در بطن خود ناموجودی و نامدونی فرآیندهای کاری، در دسترس نبودن نقشه‌های دانشی^۸ مورد نیاز اقدامات فرآیندی، نزد بسیاری از انجمن‌ها را هم عیان می‌کند. اما دشواری‌ها و تنگناهای موجود نزد پیمانکاران به هنگامی این وبگاه‌ها را هم، نباید از نظر دور داشت. فاقد معماری بودن طرح‌های برپایی وبگاه‌های جدید و عموماً بر اساس ابزار و نه روشگان و در حد برنامه سازی تلقی کردن تولید وبگاه‌ها را هم، نباید فراموش کرد. اما مشکل اساسی‌تر نزد پیمانکاران، کم یا نا آشنایی تعدادی از آنها با دانش تعامل انسان با رایانه^۹ است که به جدّ مورد نیاز در طراحی درگاه‌های ارتباطی انجمن هاست. در عین حال، نزد انجمن‌ها هم، کمبود یک دبیرخانه دیجیتال برای راهبری نگهداری و بهبود توزیع شده درون سپارانه شالوده‌های سخت افزاری و نرم افزاری درگاه‌های ارتباطی انجمن با جهان واقعی و مجازی، مشکلی اساسی است.

بیان دشواری به زبان ساده

هزینه زیاد و افزایش و وابستگی زمان بر راهبری، نگهداری و بهبود سیمای دیجیتال انجمن به عواملی برون سازمانی، دشواری اصلی به نظر می‌رسد که این تصور کمینه گرا از تحول دیجیتال که به لزوم بهبود اولیه وبگاه - به عنوان گذرگاه ارتباطی با اعضا- تقلیل یافته است را نیز به نظر می‌رسد، به بن بست کشانده است.

کلّیت یک راه حل ممکن، چابک و عاجل

مهندسی مجدد دبیرخانه موجود انجمن در قالب یک دبیرخانه دیجیتال، مبتنی بر گردش کاری با پیش رایانه ای با امکان مدیریت دور کاری اداره انجمن، راه حلی ناگزیر با صرفه جویی مالی و پایداری تاب آورانه بنظر می‌رسد.

گام‌های عملیاتی اجرا از منظری تدریجی - تکوینی با راهبرد آهسته و پیوسته

- ۱) سازماندهی ساختار کمیته سه نفره ای با سمت‌های **دبیر انتشارات و آرشیو**، **دبیر ارتباطات و ترویج**، **دبیر خدمات راهبری و بهبود الکترونیکی** برای دوره گذار از دبیرخانه فعلی به دبیرخانه دیجیتال.
- ۲) تهیه سه سامانه نرم افزاری رایانه ای جزئی و اتصال یابنده : **مدیریت گردش کار**، **آرشیو انتشاراتی** و **مدیریت تعامل با اعضا** به عنوان پس خوان^{۱۰} یک وبگاه اطلاعاتی - خدماتی پویا به عنوان پیش خوان^{۱۱} دسترسی اعضا و دیگران.

^۸- Knowledge Maps

^۹- HCI : Human Computer Interaction

^{۱۰}- Back End

^{۱۱}- Front End

- ۳) ساماندهی دو نیروی فعلی دفتر انجمن و افزودن فردی فنی که متقاضی راهبری، نگهداری و بهبود فردی وبگاه انجمن باشد در ساختار دبیرخانه فعلی انجمن.
- ۴) لزوم تعیین سه ناظر مدیریتی از هیأت مدیره انجمن برای پایش نظارتی دبیران فوق که می‌تواند متشکل از : **مسئول کمیته انتشارات ، مسئول کمیته عضویت و نایب رئیس انجمن** باشد.
- ۵) دبیر خدمات راهبری در کنار کارشناسان شرکت مجری و نگهدارنده وبگاه فعلی انجمن با نظارت یک عضو هیأت مدیره (به عنوان مدیر تحول دیجیتال انجمن) قرار گرفته و ضمن آشنایی تدریجی با فرآیندهای راهبری، نگهداری و بهبود وبگاه فعلی انجمن قابلیت برپایی، راهبری و نگهداشت و بهبود وبگاه فعلی را طی ۹ تا ۱۲ ماه آموخته و به داخل انجمن و گروه راهبران دبیرخانه دیجیتال منتقل نماید.
- ۶) انتقال دانش اجرایی آموخته به اعضای دبیرخانه و گردآوری و تدوین شرح وظایف و گردش فرآیندی فعالیت‌های خود و اخذ تأیید برای اجرا تحت نظر ناظر، از وظایف ضمنی و مهم دبیر خدمات راهبری است.
- ۷) دبیر انتشارات و آرشیو، تحت نظارت سرپرست انتشارات انجمن، فرایند انجام کارهای خود را ضمن اجرا مستند نموده و پس از تأیید سرپرست انتشارات برای مدل‌سازی فرایندی و درج در سامانه گردش کار در اختیار مدیر تحول دیجیتال منتخب هیأت مدیره انجمن می‌گذارد.
- ۸) دبیر انتشارات، ساماندهی آرشیو دیجیتال فرآورده‌های انجمن را با پشتیبان‌های کافی و قابل اطمینان طی ۶ ماه تحت نظارت سرپرست آموزش فراهم می‌کند و از خدمات وبگاه انجمن در این حوزه برای اعضای انجمن و سایر افراد، ماهانه گزارش کیفیت خدمات نشر به شکل ادواری تهیه و نشر می‌کند.
- ۹) دبیر ارتباطات و ترویج، با نظارت دبیر انجمن، ضمن تهیه و تدوین حین اجرای فرآیندهای کاری سمت خود، در رابطه با اعضای انجمن، مدیران کمیته‌های تخصصی و فضاهای مجازی ترویج و اطلاع رسانی، به اجرای تدریجی گسترش یابنده، فعالیت‌های جدید خود، می‌پردازد.
- ۱۰) دبیر ارتباطات و ترویج، مسئول نظارت بر زمان بندی تهیه سامانه جزئی مورد نیاز وبگاه انجمن، برای مدیریت اعضای انجمن در ساختار سرمایه فکری جدید و عضوگیری جدید بر مبنای آن و انتقال اعضای قدیم با کمترین ریزش ممکن از سامانه قدیم به سامانه جدید از طریق تعاملات تشویقی با اعضای قدیم انجمن است. سامانه پیوند با اعضا جدید عضویت، با مناسب سازی بسته پیش نوشته پیکربندی پذیری^{۱۱} از یک سامانه پیوند با مشتریان^{۱۲} می‌تواند حاصل شود. مسئول مستقیم این دبیر در این زمینه مسئول کمیته عضویت انجمن می‌تواند باشد.

^{۱۱}MRM : Member Relationship Management

^{۱۲}Configurable

^{۱۳}CRM : Customer Relationship Management

- (۱۱) برای مدیریت وبینارها و برنامه‌ریزی اجرای کنفرانس‌های انجمن، دبیر ارتباطات و ترویج زیر نظر مستقیم نایب رئیس انجمن، چنانچه مسئول کمیته‌های تخصصی انجمن هم باشد، می‌تواند فعالیت خود را آغاز کند.
- (۱۲) همه مستندات اظهاری اشکال فرآیندی انجام کار، با بیشینه خودکاری ممکن، پس از تأیید هر ناظر سرپرست، تحویل مسئول دبیرخانه دیجیتال انجمن (دبیر انجمن) خواهد شد که پس اعمال تصحیحات لازم با همفکری مدیر تحول دیجیتال انجمن با امکان سنجی درصدد تهیه سامانه گردش کاری پیکربندی پذیر قابل نصب بر وبگاه انجمن با دسترسی مدیریتی - از طریق یک داشبورد نرم افزاری - برای دبیرخانه دیجیتال انجمن و اعضای هیأت مدیره، بر خواهد آمد. این سامانه مدیریت گردش الکترونیکی دبیرخانه دیجیتال شامل سه سامانه جزئی عضویت، آرشیو و قابلیت مدیریت فعالیت‌های ترویجی شامل وبینارها، کنفرانس‌ها، گردهمایی‌ها را هم می‌تواند داشته باشد.
- (۱۳) بر اساس امکانات سامانه مدیریت گردش کار انتخابی، زبان توصیف فرآیندی در انجمن استاندارد خواهد شد و بهبود مدل فرآیندی انجام کار با بیشینه خودکاری، پس از جمع آوری اولیه برون‌دادها ی مورد نیاز فرایندهای اخذ شده از مدیران و مسئولین کمیته‌های اجرائی و تخصصی انجمن صورت خواهد گرفت.
- (۱۴) درج مدل‌های فرآیندی، در سامانه جزئی مدیریت گردش کار، علاوه بر نمایش تنگناهای اجرائی فرآیندها و نیازهای بهبود آنها، انجام کار به روایت شخصی بر اساس تجارب و قابلیت‌های فردی را کماکان محدود نخواهد کرد، بلکه بهترین تجارب اجرایی متصل به قابلیت‌های عمومی را می‌تواند بر آن بیفزاید. منفعت مهمتر حاصله، امکان جایگزینی مجریان سمت‌ها با دسترسی به مدل‌های فرآیندی، با هدایت مدیریت گردش کار برای هر مدیر یا مجری نوپایی را هم فراهم خواهد ساخت که بر اساس شرایط احراز و سیر بلوغ در ساختار انجمن ارتقا یافته باشد.
- (۱۵) سامانه جزئی آرشیو علاوه بر درج دسترسی پذیر مستندات و انتشارات انجمن، با روال‌های ارتقایی از طریق دبیر خدمات به تولید فرآورده‌های نو، با روندبایی اتفاقات یا ترکیب و تجزیه محتواهای برچسب دار، می‌تواند خدمات اطلاعاتی نو بیافریند و در سوی اعضا، دسترسی دلخواه به پیشینه فرآورده‌های فرهنگی را در قبال حتی هزینه‌های منفعت زا، فراهم می‌سازد.
- (۱۶) سامانه عضویت بر مبنای برنامه تحول، که جهش اصلی را با بازتعریف اعضا به عنوان سرمایه فکری محقق می‌کند، هر چند خود به عنوان یک سامانه رایانه ای تلفیقی پیکربندی پذیر از دو سامانه موجود مدیریت تعاملات با مشتری و سامانه عضویتی ساده - با امکان باز تعریف صفات و ویژگی‌های جدید مورد انتظار برنامه تحول نه به عنوان مشتری بلکه به عنوان سرمایه فکری - قابل بلوغ و ارتقاء از عضو تا مدیر هم تلقی می‌شود.
- (۱۷) سامانه‌های جزئی مدیریت تعاملات اعضا، نشر الکترونیکی و آرشیو و داشبورد مدیریتی بر بستر سامانه مدیریت گردش کار، قابلیت‌های انجمن را به شکل لحظه‌ای می‌توانند بر وبگاه انجمن به عنوان درگاه ارتباطی عرضه دارند و نمایش دبیرخانه ای دیجیتال باشند.

برنامه انتقال و راه حل‌های اجرا

محدودیت منابع مالی انجمن‌ها، که حتی تقبل هزینه‌های واقعی برپایی وبگاه جدید انجمن را - جز از طریق لاک پشتی فعلی مبتنی بر تخفیفات ناشی از شناخت و همکاری پیمانکار - ناممکن ساخته است، در مقابل اجرای این پیشنهاد، از ابتدا سدی عظیم و انجام آن را در حد ناممکن جلوه می‌دهد، زیرا هزینه‌های برپایی وبگاه جدید به اضافه سه سامانه جزئی خدماتی آن و هزینه‌های جاری دبیرخانه دیجیتال را در بر دارد.

هزینه‌های هنگفت برپایی وبگاه جدید انجمن را که حتی تأمین آن، برای مدیران انجمن با توجه به بضاعت مالی معمولاً ناچیز، عموماً دشوار است را می‌توان صرف شکل دهی و راه اندازی دبیرخانه دیجیتال با نیروهای انسانی موجود دبیرخانه فعلی انجمن و فرد فنی سومی که به توصیه دبیر انجمن داوطلب و مناسب برای راه اندازی و راهبری و بهبود وبگاه انجمن به شکل درون سازمانی است، نمود.

برای تهیه سه سامانه رایانه ای جزئی مور نیاز دبیرخانه دیجیتال، در این برنامه شامل مدیریت عضویت و تعاملات با اعضاء، نشر و آرشیو نشریات و مدیریت گردش کار، می‌توان از تور مجازی سرکشی به خانواد اعضای حقوقی انجمن، برای بهبود و ارتقای تعاملات با اعضای حقوقی، عضوگیری اعضای حقیقی از میان مدیران و کارشناسان شرکت و جلب حمایت مالی آنها برای فعالیت‌های مالی انجمن از جمله اجرای کنفرانس‌های سالیانه را به جلب مشارکت آنان به تأمین بخشی از هزینه‌های تهیه سامانه‌های جزئی مورد نیاز برپایی دبیرخانه دیجیتال سوق داد. می‌توان شعار همراهی اعضای حقوقی و فراخوان آنها به حمایت و کمک به برپایی دبیرخانه دیجیتال انجمن تا برپایی آن را شعارمحوری انجمن تلقی کرد.