

# کارنامه درخشان معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی وزارت نفت در دولت سیزدهم

معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی وزارت نفت، از ابتدای فعالیت دولت سیزدهم در راستای منویات مقام معظم رهبری در زمینه تحقق شعار سال ۱۴۰۲، بیانیه گام دوم انقلاب ابلاغی از سوی معظم له و وعده‌ها و دستورات رئیس‌جمهور محترم، با اتکا به حمایت‌ها و رهنمودهای ارزشمند وزیر و همچنین همت و تلاش مجدانه مدیریت‌های توسعه منابع انسانی در چهار شرکت اصلی و ادارات کل این معاونت، براساس الگوی جهادی و انقلابی، اقدامات و برنامه‌های متعدد و متنوعی را در بخش منابع انسانی، برنامه‌ریزی، اجرا و پیگیری کرده است.

برخی از مهم‌ترین نتایج و دستاوردهای کسب شده تاکنون شامل: «ابلاغ برنامه راهبردی توسعه منابع انسانی صنعت نفت در افق ۱۴۱۰ از سوی وزیر نفت»، «ابلاغ آیین‌نامه تعریف، تصویب و اجرای پژوهش‌های منابع انسانی وزارت نفت»، «طراحی و تصویب ارزش‌های اختصاصی حوزه فرهنگ سازمانی صنعت نفت به همراه کتابچه کدهای رفتاری»، «ایجاد ظرفیت ساختاری، مقرراتی و تبدیل وضعیت کارکنان قرارداد مدت موقت/ مدت معین (۶/۲۱) نفر از ایثارگران مشمول بند «و» ماده ۴۴ قانون برنامه پنجم توسعه کشور و نیروهای پیمانکاری (۲۹،۲۰۳ نفر از ایثارگران مشمول بند «د» تبصره ۲۰ قانون بودجه سال ۱۴۰۰ و بند «و» تبصره ۲۰ قانون بودجه سال ۱۴۰۱) واجد شرایط در صنعت نفت به کارمند رسمی و توانمندسازی کارکنان مذکور از طریق برگزاری دوره‌های آموزشی بدو استخدام و کارآموزی»، «امکان استمرار خدمت ایثارگران واجد شرایط تا ۳۵ سالگی سنوات خدمت با رعایت حداکثر ۶۵ سال سن»، «تبدیل وضعیت ایثارگران دارای رأی کمیسیون ماده (۱۶) رسیدگی به شکایات جانبازان»، «ساماندهی مشاغل و جبران خدمات نیروهای قرارداد مدت موقت»، «استقرار کامل چرخه مدیریت بهره‌وری برای اولین بار در صنعت نفت»، «تشکیل دبیرخانه ویژه جهت پیگیری

اجرائی شدن تصمیمات متخذه در سفرهای استانی کارگروه معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی به مناطق عملیاتی»، «اجرائی نمودن شیوه‌نامه و دستورالعمل ساماندهی پیمان‌های مستمر (غیر پروژه‌ای)»، «طراحی مدل حکمرانی و تنظیم‌گری در صنعت نفت به منظور تعیین روابط وزارت نفت به‌عنوان نماینده دولت با شرکت‌های تابعه آن»، «بازطراحی سازمان‌های صنعت نفت با رویکرد تولید دانش‌بنیان»، «برقراری سهمیه نیروهای طرح نظام/ امریه در صنعت نفت از طریق فعالیت سامانه امریه»، «فراهم نمودن شرایط امکان تعدیل مدرک تحصیلی کارمندان با توجه به اصلاح و بازنگری ضوابط و مقررات مربوطه»، «استخدام فارغ‌التحصیلان گروه (الف) دانشگاه صنعت نفت»، «برگزاری جلسات مصاحبه فنی - تخصصی برای حدود ۱۶۷۵ نفر از کارکنان قرارداد مدت موقت پذیرفته شده در طرح آزمون توانمندسازی»، «نظام‌مند نمودن آموزش نیروهای پیمانکاری طرف قرارداد با صنعت نفت»، «برگزاری آزمون استخدامی شرکت‌های تابعه وزارت نفت براساس مجوزهای مأخوذه از سازمان اداری و استخدامی کشور»، «طراحی و تدوین برنامه آموزشی بین‌المللی ویژه کشورهای عضو سازمان همکاری‌های اقتصادی منطقه‌ای (ECO)»، «حمایت از مادران

شاغل دارای شرایط خاص (دورکاری)»، «اجرای تکالیف قانونی حمایت از خانواده و جوانی جمعیت»، «طراحی و تدوین نظام‌نامه توسعه مدیریت صنعت نفت»، «طراحی و تدوین الگوی شایستگی حرفه‌های مدیریتی و استقرار رویکرد گواهینامه صلاحیت حرفه‌ای در این ارتباط»، «ارزشیابی مجریان طرح/ پروژه‌های برگزیده صنعت نفت»، «تبیین و تدوین سیاست‌های صنعت نفت در حوزه ورزش قهرمانی به‌منظور ایجاد انضباط و رعایت عدالت در تشکیل تیم‌های باشگاهی» و «ایجاد سازوکارهای لازم جهت تعامل و هم‌اندیشی با نهادهای داخل و خارج از صنعت نفت از قبیل وزارت ورزش و جوانان، فدراسیون ورزش بیماری‌های خاص، مشاور وزیر در امور زنان و خانواده، سازمان بهداشت و درمان صنعت نفت، بسیج و ایثارگران وزارت نفت در قالب شورای مرکزی ورزش و شورای سلامت» است.

در همین راستا و براساس مطالعات و پژوهش‌های انجام شده در حوزه منابع انسانی می‌توان به فرصت‌هایی از قبیل: «وجود مراکز فنی و آموزشی تخصصی در صنعت نفت و فراهم بودن امکان برگزاری دوره‌های آموزشی بین‌المللی برای سایر کشورها با هدف کمک به دیپلماسی کشور و درآمدزایی»، «امکان بهره‌گیری از کارکنان تبدیل وضعیت یافته ایثارگر در سایر مشاغل صنعت نفت با توجه به نیازمندی واحدهای عملیاتی و غیره از طریق توانمندسازی و بهبود شرایط شغلی آنها»، «پیاده‌سازی و اجرای الگوی شایستگی در انتصابات و ارتقای کارکنان در مسیر شغلی با توجه به خط‌مشی توسعه مدیریت، ابلاغی از سوی وزیر محترم نفت»، «فراهم بودن فرصت بهره‌برداری سایر دستگاه‌های اجرایی از قوانین و مقررات اداری و استخدامی صنعت نفت به‌واسطه انسجام و انطباق قوانین مذکور با استانداردهای بین‌المللی و نیازهای جامعه بومی ایران» و «ارتقای سطح سلامت جسمی و روانی جامعه از طریق اجرای ورزش همگانی و ایجاد همبستگی و غرور ملی با حمایت از ورزش قهرمانی» اشاره نمود.

با این وجود به دلیل ابلاغ برخی قوانین و مقررات بالادستی محدودکننده و ناهمخوان با شرایط و مقتضیات صنعت نفت و پیگیری و اجبار دستگاه‌های نظارتی در خصوص اجرایی نمودن آنها، چالش‌ها و مسائل مختلفی در زمینه مدیریت اثربخش و کارآمد منابع انسانی بروز نموده است که برخی از مهم‌ترین آنها شامل: «عدم تناسب امکانات رفاهی و سلامت در صنعت نفت با توجه به سختی‌ها، مخاطرات و عوامل زیان‌آور محیط‌های کاری، بیماری‌های شغلی و فرسودگی بیش از حد کارکنان و خانواده‌های ایشان در مناطق عملیاتی، جزایر و سکوه‌های دریایی» و «بی‌انگیزگی کارکنان بخصوص در مناطق عملیاتی به‌واسطه عدم جبران خدمت متناسب با تخصص و نقش تأثیرگذار آنها در افزایش تولید و صیانت از ذخایر ملی در شرایط تحریم با توجه به مخاطرات و شرایط سخت کاری» است.

”

برخی از مهم‌ترین نتایج و دستاوردهای کسب شده تاکنون شامل: «ابلاغ برنامه راهبردی توسعه منابع انسانی صنعت نفت در افق ۱۴۱۰ از سوی وزیر نفت»، «ابلاغ آیین‌نامه تعریف، تصویب و اجرای پژوهش‌های منابع انسانی وزارت نفت» و «طراحی و تصویب ارزش‌های اختصاصی حوزه فرهنگ سازمانی صنعت نفت است

نفته دولت

ویژه‌نامه وزارت نفت

ایران

شهریور ۱۴۰۲

