

معاون توسعه مدیریت و سرمایه انسانی وزارت نفت در گفت‌وگو با «ایران» خبر داد با برخی اقدامات مان رضایت کارکنان صنعت نفت را کسب کردیم

با وجود این 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 کردن آنها، چالش‌ها و مسائل مختلفی در زمینه مدیریت اثربخش و کارآمد منابع انسانی بروز کرده است. مانند «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 بویژه در مناطق عملیاتی، جزایر و سکوها دریایی» و «بی‌انگیزگی کارکنان بخصوص در مناطق عملیاتی به واسطه 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 سخت‌کاری» که به دنبال راهکاری برای این بخش هستیم.

■ برنامه جذب نیرو از دانش‌آموخته‌های دانشگاه صنعت نفت چیست؟

در راستای جذب نخبگان و دانش‌آموختگان دانشگاه صنعت نفت، معاونت منابع انسانی وزارت نفت اقدام به برگزاری فرایند مصاحبه فنی - تخصصی و روان‌شناختی برای جذب و استخدام تعداد ۱۵۷۲ نفر از فارغ‌التحصیلان گروه (الف) دانشگاه صنعت نفت کرد. بر اساس نتایج مصاحبه، نفرات پذیرفته‌شده نهایی (بیش از ۹۴ درصد) به شرکت‌های اصلی تخصیص و پس از اجرای فرایند مصاحبه فنی - تخصصی جذب صنعت نفت شده‌اند. متعاقباً نیز بر اساس موافقت وزیر محترم نفت نسبت به معرفی ۳۹۴ دیگر از دانش‌آموختگان دانشگاه صنعت نفت که اخیراً در بانک اطلاعاتی این اداره کل ثبت‌نام کرده، پس از انجام مصاحبه روان‌شناختی، جهت انجام فرایند مصاحبه فنی - تخصصی معرفی شدند تا پس از قبولی، حسب نیاز واقعی سازمانی به شرکت‌ها / محل‌های خدمتی معرفی شوند. ما با این اقدام به دنبال جذب نیروی متخصص در این صنعت و جلوگیری از مهاجرت آنها به کشورهای دیگریم.

■ مهمترین مطالبه کارکنان که در رسانه‌ها نیز از آن بسیار یاد می‌شود، اجرای ماده ۱۰ قانون وظایف و اختیارات وزارت نفت است. آیا در اجرای این موضوع موانعی وجود دارد؟

موضوع مهمی که از سنوات پیش و از سال ۱۳۹۳ مورد درخواست کارکنان رسمی بوده، اجرای جدول حقوق موسوم به ماده (۱۰) بوده که در سال ۱۳۹۹ بخشی از جدول یادشده اجرایی شده است، در واقع تنگ‌نظری و ترک فعل و اهمال در انجام وظایف و مسئولیت‌ها مربوط به سال‌های ۱۳۹۳ تا ۱۴۰۰ است که سبب شد نه تنها اجرای ناقص جدول یادشده در سال ۱۳۹۹ دردی را دوا نکند، بلکه امسال اجرای سناریوها و الگوهای پیشنهادی تازه را نیز با مشکل پرداخت به نیروهایی که حقوق پایه آنها منفی می‌شود، روبه‌رو کرده که ناگزیر لازم است در بخشی از فرمول محاسبات اجرا، تصمیم‌هایی برای اصلاح مابه‌التفاوت در نظر گرفته شود. اما حالا خوشبختانه با دستور ویژه وزیر نفت در این باره به جمع‌بندی‌هایی رسیده‌ایم و امیدواریم این مشکل را برطرف کنیم.



گذشته، حوزه مدیریت منابع انسانی تلاش کرده تا با ایجاد فرایندهای جدید و ساماندهی اقدامات گذشته، گام‌های مؤثری در راستای بهبود شرایط نیروی کار، از بعد کمی و کیفی بردارد. برای این مسأله، سفرهای استانی و بازدید از مناطق عملیاتی عسلویه، خوزستان، فارس، جزیره خارک، خراسان رضوی، ایلام و کرمانشاه، جهت شناسایی و احصای چالش‌ها و ارائه راهکارها با رویکرد حل مسأله در محل مسأله انجام شد. شیوه‌نامه و دستورالعمل ساماندهی پیمان‌های مستمر (غیر پروژه‌ای) تدوین شد. مدل حکمرانی و تنظیم‌گری در صنعت نفت به‌منظور تعیین روابط وزارت نفت به‌عنوان نماینده دولت با شرکت‌های تابعه آن طراحی شد. شرایط امکان تعدیل مدرک تحصیلی کارمندان با توجه به اصلاح و بازنگری ضوابط و مقررات مربوطه را فراهم و آموزش نیروهای پیمانکاری طرف قرارداد با صنعت نفت را نظام‌مند کردیم. برای ساماندهی مشاغل و جبران خدمت نیروهای قرارداد مدت موقت نیز اقداماتی انجام دادیم و تکالیف ماده (۲۹) قانون برنامه ششم توسعه کشور را به اجرا درآوردیم. مزایای مشمولین حالت اشتغال را برقرار کردیم و بازخريد مرخصی مشمولین حالت اشتغال از سقف حقوق را خارج کردیم. پاداش / حق‌الزحمه بهره‌وری نیروهای پیمانکاری و قراردادی مدت موقت را اصلاح کردیم. در زمینه درمانی نیز، نرخ سرانه درمان سال ۱۴۰۰ برای بهره‌مندی فرزندان ذکور بالای ۲۲ سال کارکنان شاغل و بازنشسته از خدمات بهداشت و درمان صنعت نفت ابلاغ شد. اقدامات دیگری نیز نظیر تعیین برنامه کاری اقماری نیروهای پیمانکاری در منطقه ویژه اقتصادی انرژی پارس از ۱-۲ به ۲-۲؛ ارزشیابی مجریان طرح / پروژه‌های برگزیده صنعت نفت؛ بازنگری طرح طبقه‌بندی مشاغل پیمانکاری صنعت نفت و روزآمدسازی اطلاعات کارکنان موردنظر را نیز در دستور کار قرار دادیم و این خیلی مهم است. مسائل مرتبط با ورزش کارکنان را نیز مانند فراهم کردن امکان مشارکت کارکنان قرارداد مدت موقت و خانواده تحت تکفل در برنامه‌های ورزشی ازجمله مسابقات و المپیادهای ورزشی در راستای ایجاد عدالت اجتماعی در ارائه خدمات ورزشی به کارکنان و خانواده را در دستور کار قرار دادیم.

با وجود آنکه مشکلات دولت گذشته در حوزه منابع انسانی وزارت نفت به دولت جدید منتقل شده، اما مهدی علی‌مددی، معاون توسعه مدیریت و سرمایه انسانی وزارت نفت از تلاش این دولت برای رفع برخی مشکلات و افزایش رضایت کارکنان بویژه نیروهای بومی خبر می‌دهد. علی‌مددی می‌گوید که برای حداکثر جذب نیروهای بومی تا سه ماه آینده آزمون استخدامی صنعت نفت نیز برگزار خواهد شد و در مورد نیروی انسانی فعال در این صنعت نیز به دنبال رفع مشکلات از جمله اجرای صحیح ماده ۱۰ قانون وظایف و اختیارات وزارت نفت هستیم. او با اشاره به سختی کار کارکنان صنعت نفت بویژه در مناطق عملیاتی از بی‌انگیزه شدن نیروهای صنعت نفت در سال‌های اخیر و تلاش این دولت برای بهبود شرایط خبر می‌دهد.

■ برای ساماندهی نیروی انسانی در دولت سیزدهم چه اقداماتی انجام شد؟

معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی وزارت نفت، از ابتدای فعالیت دولت سیزدهم براساس الگوی جهادی و انقلابی، اقدامات و برنامه‌های متعدد و متنوعی را در بخش منابع انسانی، برنامه‌ریزی، اجرا و پیگیری کرده است و با وجود بازه زمانی کوتاه سپری‌شده نتایج و دستاوردهای مهمی کسب کرده است. از جمله اینکه ظرفیت ساختاری، مقرراتی و تبدیل وضعیت کارکنان قرارداد مدت موقت / مدت معین (۵۳۰۰ نفر از ایثارگران مشمول بند «و» ماده ۴۴ قانون پنجم توسعه کشور) و نیروهای پیمانکاری (۲۶۵۱۸ 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 ایجاد کرده است.

در همین حال، توانمندسازی کارکنان فوق‌الذکر از طریق برگزاری دوره‌های آموزشی بدو استخدام و کارآموزی را دنبال کرده و امکان استمرار خدمت ایثارگران واجد شرایط تا ۳۵ سالگی سنوات خدمت با رعایت حداکثر ۶۵ سال سن فراهم کرده است. تبدیل وضعیت ایثارگران دارای رأی کمیسیون ماده (۱۶) رسیدگی به شکایات جانبازان و ساماندهی مشاغل و جبران خدمات نیروهای قرارداد مدت موقت نیز موضوع دیگری است که انجام شده است. هماهنگی‌ها و اقدامات مرتبط با به‌کارگیری ۵۳ نفر نیروی نخبه وظیفه برای انجام پروژه‌های جایگزین خدمت در صنعت نفت نیز در این مدت رقم خورده است. در این مدت برقراری سهمیه نیروهای طرح نظام / امریه در صنعت نفت از طریق فعالیت سامانه امریه و پذیرش ۱۴۶ نفر در دوره‌های اسفندماه ۱۴۰۰ و اردیبهشت‌ماه ۱۴۰۱ و معرفی به شرکت‌های تابعه وزارت نفت نیز انجام شده است. بر این اساس برآورد ما این است که این اقدامات موجب افزایش رضایت و تعهد سازمانی بخش زیادی از کارکنان صنعت شده است.

■ برای بهبود شرایط نیروی کار چه اقداماتی انجام داده‌اید؟

نیروی انسانی شاغل در وزارت نفت به دلیل تنوع جغرافیایی گسترده این صنعت با چالش‌های متعددی روبه‌رو است که در سال

ویژه‌نامه



ایران

شهریور ۱۴۰۱