

عنوان مقاله:

ارائه الگوریتمی ابتکاری بمنظور احصاء سمتهای ممتازپذیر در صنعت نفت (مطالعه موردی در شرکت ملی پالایش و پخش فراورده های نفتی ایران)

محل انتشار:

سومین کنفرانس توانمند سازی منابع انسانی (سال: 1388)

تعداد صفحات اصل مقاله: 16

نویسنده:

محمد حیدری - کارشناس ارشد مهندسی صنایع از دانشگاه صنعتی امیرکبیر و کارشناس امور سا

خلاصه مقاله:

امروزه کمتر مدیر منابع انسانی را می توان یافت که حتی به زبان هم که شده نیروی انسانی را بعنوان یک سرمایه تلقی ننماید. عبور دنیای امروز از مرزهای اطلاعات و جایگزینی مدیریت دانش و مهارت بجای مدیریت منابع انسانی برهیچ کس پوشیده نیست. در این تغییر و تحول پرشتاب که درنگ و وقفه را در خود نمی شناسد، جامعه ای پیشگام است که نه تنها از منابع انسانی خود بدرستی استفاده نماید، بلکه با اتخاذ سیاستهای مناسب به ایجاد و خلق فرصتهای انسانی همت گماشته و از نقش کیمیایی آن بعنوان یک مزیت رقابتی غافل نماند. خوشبختانه از این حیث کشور ما در زمره غنی ترین کشورهای دنیا محسوب می شود؛ چرا که بافت جوان جمعیت کشور چه از لحاظ کمیت و چه از لحاظ کیفیت و استعدادهای بالقوه در وضعیت ایده آلی قرار دارد. این منبع عظیم نیز همچون سایر منابع خدادادی و با ارزش کشور می بایست بدرستی مدیریت شود تا کشور با پدیده هایی نظیر فرار مغزها مواجه نگردد. لزوم بکارگیری بخشی از جوانان ممتاز دانشگاه با هدف کاهش فرار مغزها و نیز ضرورت جبران سریع و بهینه کمبود نیروی ناشی از عدم استخدام چندساله در صنعت نفت، مسئولین این وزارتخانه را برآن داشت تا با ابلاغ مصوبه 1350 هیات مدیره با عنوان جذب فارغ التحصیلان ممتاز و نخبگان دانشگاهها عرصه را برای حضور نیروهای مستعد و دانشگاهی در این صنعت باز نمایند. گذشت زمان و دریافت بازخور حضور این افراد حاکی از ضرورت اتخاذ سیاستهای مکمل جذب در راستای نگهداری و ارتقاء دانش ممتازین جدیدالاستخدام بود؛ از سوی دیگر تمامی سمتهای موجود برای ممتازین جذاب و یا اصلا مناسب نبود. با تصویب اصلاحیه مصوبه جذب ممتازین دانشگاهها در تاریخ 9/8/85 مصوبه 1549 جایگزین مصوبه 1350 گردید. عطف به این مصوبه امورسازمانی شرکتهای اصلی موظف شدند تا با هماهنگی اداره کل تشکیلات و روشها، ظرف مدت حداکثر شش ماه از تاریخ ابلاغ آن، سمتهای ستادی و عملیاتی مجموعه مشاغل صنعت نفت را بررسی و سمتهای ممتاز پذیر را احصاء و اعلام نمایند. پیرو این امر کارگروهی متشکل از کارشناسان چهارشرکت اصلی به سرپرستی امورسازمانی شرکت ملی گاز در این خصوص تشکیل شد تا نسبت به احصاء این سمتها اقدام نمایند. نتیجه کار این گروه طی نامه شماره گ الف س / 2550 مورخ 14/11/86 در 5 بند به شرکتهای اصلی ابلاغ گردید. هرچند در این طرح تلاشهای خوبی بمنظور ملحوظ نمودن معیارهای کارشناسی در تعیین سمتهای ممتازپذیر بکار گرفته شد، اما نبودیک منطق علمی مبتنی برا صول تصمیم گیری دراین طرح و نیز عدم وجود وحدت رویه درانتخاب سمتها، نگارنده را بر آن داشت تا ضمن لحاظ نمودن شاخصهای موثر بر جذابیت و تناسب سمتها برپایه اصول چهارگانه مدیریت استعدادها (Talent Management) و نیز با بهره گیری از فرایند تحلیل سلسله مراتبی (AHP) به وزن دهی معیارها پرداخته و نهایتا الگوریتمی ابتکاری و در عین حال ساده و فراگیر بمنظور احصاء سمتهای ممتازپذیر در سطح صنعت نفت ارائه نماید.

کلمات کلیدی:

طرح طبقه بندی JYCOBS؛ مدیریت استعدادها؛ ماتریس مقایسه زوجی؛ نرخ سازگاری؛ شاخص ممتازپذیری؛ شاخص حداقل جذب؛

لینک ثابت مقاله در پایگاه سیویلیکا:

<https://civilica.com/doc/73530>



