

عملکرد وزارت نیرو در بکارگیری و جذب فارغ التحصیلان ممتاز دانشگاهها

حمید رضا کهپود

معاون دفتر توسعه منابع انسانی-معاونت تحقیقات و منابع انسانی-وزارت نیرو

در حال حاضر سیاست توسعه منابع انسانی، در سازمانها و شرکتها با عبور از فازهای اداری (Administrative) توسعه اجتماعی (Development Social) ابلاغی و دستوری (Directive) به فاز استراتژی منابع انسانی (Human Resources Strategic) رسیده است. در ابتدا کارکنان به عنوان یک عامل هزینه‌ای برای سازمان تلقی می‌شدند، ولی در استراتژی منابع انسانی کارکنان جزء اصلی منابع و سرمایه‌های سازمان هستند که با انتخاب صحیح آنان، بر اساس یک مدل شایستگی، عامل مهمی در ایجاد ارزش (افزوده) برای یک سازمان به شمار می‌آیند.

با این توجه سازمانها تلاش می‌کنند با برنامه‌ریزی مناسب جهت جذب و تامین منابع انسانی خود حداکثر بهره‌وری را داشته باشند. صنعت آب و برق کشور متشکل از شرکتهای دولتی و غیردولتی وزارت نیرو نیز از این امر مستثنی نبوده و از دیرباز ضمن توجه کافی به منابع انسانی موجود خود اقدام به برنامه‌ریزی اصولی جهت تامین و جذب منابع انسانی بر اساس معیارها و مدل شایستگی مورد نیاز این صنعت عظیم نموده‌اند.

سنجش‌های شایستگی در جذب نیروی انسانی در وزارت نیرو عبارتند از دانش و تخصص فنی، دارا بودن بنیه قوی در استدلال و حل مسئله، کوشش در جهت به کارگیری اخلاق و مسئولیت حرفه‌ای در کار، توانایی انجام کار گروهی، توانمندی لازم در برقراری ارتباط با دیگران، داشتن ذکاوت و هوشمندی راهبردی، دارا بودن خلاقیت و نوآوری در کار، و توانایی لازم در ادراک و دیدگاه سیستماتیک.

بر این اساس و با توجه به نوع شرکتهای (دولتی و غیردولتی) وزارت نیرو تامین منابع انسانی صنعت آب و برق در دو بخش صورت می‌پذیرد:

بخش اول: جذب در شرکتهای دولتی وزارت نیرو شامل حوزه ستادی وزارت نیرو، شرکتهای مادر تخصصی و شرکتهای دولتی زیرمجموعه آنها، موسسات و مراکز آموزشی تابعه

بخش دوم: برنامه‌ریزی جهت تامین منابع انسانی برای شرکتهای غیردولتی صنعت آب و برق

بخش اول: با توجه به قانون مدیریت خدمات کشوری جذب و استخدام منابع انسانی در کلیه دستگاههای اجرایی (از جمله حوزه ستادی، شرکتهای مادر تخصصی و شرکتهای دولتی و زیرمجموعه آنها و نیز موسسات و مراکز آموزشی تابعه وزارت نیرو) در فضای رقابتی و از طریق برگزاری آزمون استخدامی مشترک و متمرکز و انجام مصاحبه شفاهی با اخذ مجوز از سازمان امور اداری و استخدامی کشور و توسط این سازمان صورت می‌پذیرد.

بخش دوم: جذب منابع انسانی در شرکت‌های غیردولتی وزارت نیرو است که بر اساس آیین‌نامه نیازسنجی و تأمین نیروی انسانی ابلاغی وزیر محترم نیرو و دستورالعمل مربوطه آن که توسط معاون محترم تحقیقات و امور منابع انسانی این وزارتخانه ابلاغ می‌گردد، صورت می‌پذیرد. محورهای برنامه‌ریزی جهت تامین منابع انسانی در بخش غیردولتی وزارت نیرو در آیین‌نامه و دستورالعمل مذکور به سه بخش عمده تقسیم می‌شوند:

الف: جذب نیروی انسانی از طریق مجوزهای استخدامی صادره توسط معاونت امور تحقیقات و منابع انسانی و در شرایط کاملاً رقابتی از طریق برگزاری آزمون متمرکز و همزمان و مصاحبه و کسب حدنصاب نمرات جهت نیل به عدالت استخدامی

ب: جذب از طریق ساماندهی نیروهای موجود که یا براساس انتقال، جابجایی و مأموریت و یا از تغییر حالت اشتغال به کار در شرکت‌های غیردولتی وزارت نیرو صورت می‌پذیرد.

ج: جذب نیروهای انسانی خاص مانند جذب نیروی انسانی نخبه و ممتاز و فارغ‌التحصیلان دانشگاه‌های برتر کشور که در این یادداشت مختصری راجع به عملکرد وزارت نیرو در جذب و بکارگیری فارغ‌التحصیلان ممتاز دانشگاه‌ها اشاره‌ای خواهیم داشت:

آیین‌نامه جذب نخبگان در آبان‌ماه سال ۱۳۸۳ در هیات وزیران وقت تصویب شد و شرایط لازم را برای اجرای این برنامه در شرکت‌های دولتی وزارت نیرو فراهم نمود، پس از آن وزارت نیرو در سال ۱۳۸۶ با ابلاغ نظام‌نامه و آیین‌نامه‌ای در این خصوص بستر لازم را جذب این افراد در شرکت‌های غیردولتی زیر مجموعه صنعت آب و برق نیز ایجاد کرد.

با این توجه شناسایی استعدادها و برتر فارغ‌التحصیلان دانشگاه‌های کشور و کمک جهت تبدیل آنان به نخبه با تفکیک مشاغل نخبه‌پذیر و حساس در وزارت نیرو و همچنین ایجاد محیطی پویا برای فعال‌سازی و اثرگذاری مناسب آنان در صنعت عظیم آب و برق کشور با سیاستگذاری در جذب و استخدام در شرکتهای وزارت نیرو آغاز گردید.

از دیگر اهداف جامع و کلان بکارگیری فارغ‌التحصیلان ممتاز دانشگاه‌ها و نخبگان در وزارت نیرو نیز می‌توان به موارد زیر اشاره نمود:

- ۱- لزوم حضور(فعال) نخبگان در چرخه خدمت به پیشرفت و آبادانی کشور از طریق کمک در ارائه خدمات نوین در صنعت آب و برق
- ۲- کمک در جهت پیشرفت درون زای علم و فناوری و انتقال آن از دانشگاه به صنعت
- ۳- نقش‌آفرینی در جایگاه حساس مدیریتی و کمک در مسیر تصمیم‌گیری بهتر
- ۴- کمک در جهت تربیت نیروی انسانی متخصص و کارآمد در بدنه وزارت نیرو
- ۵- ایجاد ارتباط و نقش‌آفرینی و پایه‌گذاری امر پژوهش محوری در حل مشکلات صنعت
- ۶- شکل‌گیری ارتباطات علمی داخلی و بین‌المللی و ایجاد بسترهای لازم در این زمینه
- ۷- ایجاد فرصت فعالیت و اشتغال برای صاحبان استعدادها و برتر، نخبگان و فارغ‌التحصیلان ممتاز دانشگاه‌ها

۸- حمایت غیرمستقیم از پژوهشگاه‌ها و موسسات علمی، تحقیقاتی وزارت نیرو با افزایش سهم و پذیرش استعداد‌های برتر این مراکز جهت خلق منابع علمی غنی برای صنعت آب و برق با تسریع و تسهیل در فرآیند جذب فارغ‌التحصیلان ممتاز دانشگاه‌ها و نخبگان در وزارت نیرو زمینه لازم برای به وجود آمدن اجتماعی از منابع انسانی متخصص در پیکره صنعت آب و برق شکل گرفت. بطوریکه شرکت‌های زیرمجموعه وزارت نیرو هر یک به تناسب مشاغل نخبه‌پذیر خود از این سرمایه‌های انسانی بهره گرفتند. جدول شماره یک عملکرد وزارت نیرو را در جذب و استخدام فارغ‌التحصیلان ممتاز دانشگاهی طی سال‌های ۱۳۸۵ لغایت ۱۳۹۷ در مجموعه صنعت آب و برق کشور، شرکت‌ها و موسسات تحقیقاتی آن، شرکت‌های مادر تخصصی و حوزه ستادی وزارتخانه نشان می‌دهد.

جدول شماره ۱

آمار جذب و استخدام فارغ‌التحصیلان ممتاز دانشگاهی در صنعت آب و برق طی سال‌های ۱۳۸۵ لغایت ۱۳۹۷

ردیف	نام شرکت /موسسه/سازمان	تعداد جذب شده
۱	حوزه ستادی وزارت نیرو	۴۵
۲	موسسه آموزش عالی علمی- کاربردی صنعت آب و برق	۳
۳	موسسه تحقیقات آب	۱
۴	شرکت مدیریت منابع آب ایران	۲۶
۵	شرکت مدیریت تولید، انتقال و توزیع نیروی برق ایران- توانیر	۳۴
۶	شرکت مهندسی آب و فاضلاب کشور	۲۵
۷	سازمان توسعه برق ایران	۷
۸	سازمان بهره وری انرژی ایران (سابا)	۱۰
۹	سازمان انرژی‌های نو ایران (سانا)	۱۱
۱۰	شرکت‌های آب منطقه ای	۸۲
۱۱	شرکت‌های برق منطقه ای	۷۲
۱۲	شرکت‌های آب و فاضلاب روستایی	۲۱
۱۳	شرکت‌های توزیع نیروی برق	۱۱۷
۱۴	شرکت‌های مدیریت تولید برق	۴۶
۱۵	شرکت‌های آب و فاضلاب استانی	۱۱۲
	جمع	۶۱۲

با ابلاغ قانون مدیریت خدمات کشوری و عدم پیش‌بینی نحوه جذب و استخدام این افراد در آن و لزوم تمکین دستگاه‌های اجرایی و شرکت‌های دولتی وزارت نیرو از قانون مذکور روند جذب این عزیزان کند و کمرنگ شد. محدودیت‌های ایجاد شده در ظرفیت‌های استخدامی در بخش دولتی و عدم اختصاص سهمیه خاص برای جذب نخبگان در این بخش باعث نشد که وزارت نیرو از توان این افراد در سایر شرکت‌های وابسته (شرکت‌های غیردولتی) خود چشم‌پوشی کند. از این رو و با توصیه اکید شورای معاونین وزارت نیرو در سال ۱۳۹۵ مبنی بر جذب افراد نخبه از بین فارغ‌التحصیلان رتبه اول و دوم دانشگاه‌های برتر کشور در رشته‌های مورد نیاز وزارت

نیرو در شرکت‌های غیردولتی برنامه‌ریزیهای لازم جهت حضور مجدد و فعال نخبگان در فرآیند آینده نگاری، تصمیم‌سازی و برنامه‌ریزی در وزارت نیرو با ابلاغ دستورالعمل و بخشنامه‌ای در این خصوص از سرگرفته شد. جدول شماره ۲ وضعیت جذب نخبگان و فارغ‌التحصیلان ممتاز را به تفکیک سال در وزارت نیرو نشان می‌دهد. (همانطوریکه بیان شد در سال‌های ۱۳۹۰ تا ۱۳۹۵ و با هدف بهره‌مندی و مدیریت استعدادها از طریق آزمون-های مشترک، یکپارچه و سراسری در کل کشور فاصله و رخنه‌ای در بکارگیری این افراد در سازمان‌ها و دستگاه-های اجرایی ایجاد گردید. هر چند با توجه به تعداد انبوه داوطلبان آزمون‌های استخدامی و رقابت فشرده و تنگاتنگ آنان پذیرفته‌شدگان آزمون‌ها نیز کم و بیش از استعدادها و ظرفیت‌های علمی مشابه با فارغ‌التحصیلان ممتاز دانشگاه‌ها برخوردارند).

جدول شماره ۲: آمار جذب و استخدام فارغ‌التحصیلان ممتاز دانشگاهی در صنعت آب و برق به تفکیک سال

ردیف	نام شرکت / موسسه / سازمان	۱۳۸۵	۱۳۸۶	۱۳۸۷	۱۳۸۸	۱۳۸۹	۱۳۹۰	۱۳۹۱	۱۳۹۲	۱۳۹۳	۱۳۹۴	۱۳۹۵	۱۳۹۷
۱	حوزه ستادی وزارت نیرو	۱	۱۴	۱۹	۱۱								
۲	موسسه آموزش عالی علمی- کاربردی صنعت آب و برق			۱	۲								
۳	موسسه تحقیقات آب			۱									
۴	شرکت مدیریت منابع آب ایران و شرکتهای آب منطقه ای	۱۳	۳۳	۳۵	۲۷								
۵	شرکت مدیریت تولید، انتقال و توزیع نیروی برق ایران- توانیر، سازمان بهره وری انرژی ایران (سابا)، سازمان انرژی‌های نوایران (سانا)، سازمان توسعه برق ایران، شرکتهای برق منطقه ای، شرکتهای توزیع نیروی برق و شرکتهای مدیریت تولید برق	۲۰	۴۳	۸۰	۱۰۱	۴۳						۶	۴
۶	شرکت مهندسی آب و فاضلاب کشور، شرکتهای آب و فاضلاب روستایی و شرکتهای آب و فاضلاب استانی	۸	۳۹	۴۴	۲۵	۷							۳۵
	مجموع	۴۲	۱۲۹	۱۸۰	۱۶۶	۵۰						۶	۳۹
	جمع کل						۶۱۲						

همزمان با اجرای این برنامه‌ها و در سال ۱۳۹۸ آسیب‌شناسی نحوه جذب فارغ‌التحصیلان ممتاز دانشگاه‌های داخل و خارج از کشور مورد بررسی و تحلیل معاونت منابع انسانی وزارت نیرو قرار گرفت. نتایج بررسی‌ها نشان می‌دهد که حمایت و بکارگیری نخبگان داخل و خارج از کشور نیازمند یک فرآیند و نگرش جامع و کلان در کلیه ابعاد آن اعم از پیش‌بینی تسهیلات لازم در مبادی ورودی و بدو استخدام، تغییر رویه در پرداخت‌ها و نظام جبران خدمت از وقت مزدی به عملکردگرایی و کارکردمداری، پیش‌بینی ساختارهای متناسب با مشاغل نخبه‌پذیر در صنعت آب و برق در شرکت‌های غیردولتی است. از این رو و در اولین قدم آیین‌نامه‌ها و دستورالعمل‌های تامین نیروی انسانی وزارت نیرو در شرکت‌های غیردولتی مورد تجدیدنظر و اصلاح اصولی قرار گرفت.

جهت استقرار و اجرای عملی این دستورالعمل‌ها (چنانچه برای اجرای هر پژوهش علمی لازم است) نظرات شرکت‌های اجرایی وزارت نیرو نیز اخذ شد و در نهایت در سال ۱۳۹۹ برنامه‌ریزی جدیدی جهت جذب فارغ‌التحصیلان دانشگاهی در وزارت نیرو صورت پذیرفت.

هم اینک و طبق این سیاست‌ها و برنامه‌ها شرکت‌های غیردولتی وزارت نیرو می‌توانند بخشی از نیازهای استخدامی خود را از فارغ‌التحصیلان ممتاز بومی مقاطع کارشناسی و کارشناسی ارشد از رشته‌های مورد نیاز در چارچوب رشته‌های طرح طبقه‌بندی مشاغل وزارت نیرو، از دانشگاه‌های برگزیده داخلی و خارجی (مطابق با سطح‌بندی اعلام شده توسط وزارت علوم، تحقیقات و فناوری) بدون الزام به شرکت در آزمون کتبی و صرفاً از طریق مصاحبه (آزمون شفاهی که می‌تواند به صورت علمی نیز باشد) تامین نمایند.

جزئیات مربوط به شرایط خاص اینگونه افراد، رتبه‌های موردنظر و قابل پذیرش، عناوین دانشگاه‌های برگزیده در "دستورالعمل نیازسنجی، تامین و ساماندهی نیروی انسانی در شرکت‌های وابسته (غیردولتی)" و در سایت دفتر توسعه منابع انسانی، معاونت تحقیقات و منابع انسانی این وزارتخانه به آدرس hrd.moe.gov.ir ذکر شده است.

امیدواریم با این رویکرد فصل دیگری در تعامل نهادهای مختلف تخصصی - حرفه‌ای در مجموعه دولت با نظام و اجتماع نخبگان کشوری گشوده شده و صنعت آب و برق سهم و نقش خود را به عنوان یک نهاد پیشرو و ماندگار در این زمینه ایفاء کرده باشد.