

به نام خدا

پارک فناوری و نوآوری صنعت نفت
بাহمکاری معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی وزارت نفت
برگزار می کند:

مدیریت هوشمند منابع انسانی؛
پشتیبان فناورانه زنجیره تولید نفت و گاز

این فراخوان در ۱۴ محور، پذیرای راهکارهای فناورانه

برای بهبود مدیریت و خدمات منابع انسانی صنعت نفت است.

شرح مسئله و راهکارهای مورد انتظار هر محور در ادامه آمده است.

۱. تحول در آموزش و توانمندسازی عملیاتی

شرح مسئله

تنوع فعالیت‌های تخصصی و عملیاتی صنعت نفت، تغییر فناوری‌ها و حساسیت وظایف در محیط‌های پرخطر، آموزش مستمر و متناسب با نیاز واقعی شغل را ضروری می‌سازد. محدودیت دسترسی کارکنان مناطق عملیاتی به آموزش، اتکای صرف به دوره‌های عمومی و دشواری سنجش انتقال یادگیری به محیط کار، می‌تواند اثربخشی برنامه‌های توانمندسازی را کاهش دهد. در این محور، راهکارهای فناورانه برای نیازسنجی دقیق، آموزش کاربردی و ارزیابی مهارت‌های شغلی مورد انتظار است.

راهکارهای مورد انتظار

- **نیازسنجی هوشمند آموزشی:** شناسایی شکاف مهارت و دانش کارکنان بر اساس الزامات شغل، نتایج ارزیابی و نیازهای واحدهای ستادی و عملیاتی.
- **مسیرهای یادگیری شخصی‌سازی شده:** پیشنهاد محتوای آموزشی متناسب با سطح مهارت، سابقه، نقش شغلی و برنامه کاری هر فرد و پایش پیشرفت یادگیری.
- **شبیه‌سازهای آموزش عملیاتی:** آموزش و تمرین سناریوهای فنی، ایمنی و شرایط اضطراری با استفاده از شبیه‌سازی و فناوری‌های واقعیت مجازی و افزوده.
- **آموزش همراه و قابل استفاده در مناطق عملیاتی:** ارائه آموزش‌های کوتاه، تعاملی و قابل دریافت در اتصال محدود، متناسب با شرایط کارکنان شیفتی و اقماری.
- **ارزیابی مهارت و اثربخشی آموزش:** سنجش توانایی انجام وظایف پیش و پس از آموزش و بررسی تأثیر یادگیری بر کیفیت کار، کاهش خطا و عملکرد عملیاتی.
- **مدیریت یکپارچه آموزش و صلاحیت‌ها:** ثبت سوابق دوره‌ها، آزمون‌ها و گواهی‌های مهارتی، پایش اعتبار صلاحیت‌ها و اتصال اطلاعات به پرونده منابع انسانی

۲. ارزیابی هوشمند عملکرد و مدیریت استعدادها

شرح مسئله

تفاوت ماهیت مشاغل ستادی و عملیاتی، پراکندگی داده‌های عملکرد و اتکا به ارزیابی‌های مقطعی و سلیقه‌ای، مقایسه منصفانه عملکرد و شناسایی ظرفیت‌های کارکنان را دشوار می‌کند. نبود بازخورد مستمر و پیوند روشن میان اهداف سازمانی، عملکرد فردی و برنامه‌های توسعه نیز می‌تواند اثربخشی ارزیابی را کاهش دهد. در این محور، راهکارهای فناورانه برای ارزیابی مستند و شفاف، شناسایی استعدادها و پشتیبانی از تصمیم‌های توسعه‌ای مورد انتظار است.

راهکارهای مورد انتظار

- **تعریف شاخص‌های متناسب با مشاغل:** طراحی و مدیریت شاخص‌های قابل اندازه‌گیری برای نقش‌های مختلف و ایجاد ارتباط میان اهداف فردی، واحدی و سازمانی.
- **تجمیع شواهد عملکرد:** گردآوری داده‌های معتبر از سامانه‌های مرتبط و ثبت دستاوردها و شواهد کاری برای کاهش وابستگی ارزیابی به برداشت‌های شخصی.
- **ارزیابی مستمر و بازخورد چندمنبعی:** ثبت بازخورد مدیران و همکاران متناسب با نوع شغل، پیگیری توافقات عملکردی و فراهم کردن امکان مشاهده و اعتراض کارکنان.
- **شناسایی و توسعه استعدادها:** تحلیل شایستگی‌ها و ظرفیت رشد کارکنان، تشکیل بانک استعدادها و پیشنهاد اقدامات توسعه‌ای با تأیید کارشناسان منابع انسانی.
- **پایش عدالت و کیفیت ارزیابی:** شناسایی تفاوت‌های غیرموجه در امتیازدهی، داده‌های ناقص و سوگیری‌های احتمالی و ارائه نتایج قابل توضیح برای بازبینی.
- **داشبورد عملکرد و استعداد:** نمایش روند عملکرد، نقاط قوت، شکاف‌های شایستگی و پیشرفت برنامه‌های توسعه با رعایت محرمانگی و سطوح دسترسی.

۳. تقویت فرهنگ، انگیزه و رضایت سازمانی

شرح مسئله

پراکندگی واحدها، تفاوت شرایط کار و فاصله میان کارکنان و سطوح تصمیم‌گیری، شناخت به موقع تجربه کارکنان و عوامل مؤثر بر انگیزه و تعلق سازمانی را دشوار می‌کند. محدود شدن سنجش رضایت به نظرسنجی‌های مقطعی و نبود سازوکار روشن برای پیگیری بازخوردها، می‌تواند اعتماد به مشارکت سازمانی را کاهش دهد. در این محور، راهکارهای فناورانه برای شنیدن صدای کارکنان، تقویت مشارکت و تبدیل بازخوردها به اقدامات قابل پیگیری مورد انتظار است.

راهکارهای مورد انتظار

- **سنجش مستمر تجربه کارکنان:** اجرای نظرسنجی‌های کوتاه و دوره‌ای درباره رضایت، انگیزه، اعتماد و تعلق سازمانی، متناسب با شرایط گروه‌های مختلف شغلی.
- **تحلیل بازخوردهای سازمانی:** استخراج موضوعات پرتکرار و روند تغییر نگرش کارکنان از داده‌های داوطلبانه و مجاز، با حفظ محرمانگی و گزارش‌دهی تجمیعی.
- **نظام پیشنهادها و مشارکت کارکنان:** ثبت، بررسی و پیگیری ایده‌ها و پیشنهادها، اعلام نتیجه رسیدگی و فراهم کردن مشارکت کارکنان در حل مسائل سازمانی.
- **قدردانی و شناسایی دستاوردها:** ایجاد سازوکار شفاف برای معرفی تلاش‌ها، همکاری‌های مؤثر و رفتارهای همسو با ارزش‌های سازمان و ثبت بازخورد مثبت.
- **پشتیبانی از برنامه‌های فرهنگ سازمانی:** طراحی و اجرای برنامه‌های تعاملی برای تقویت همکاری، مسئولیت‌پذیری، یادگیری و ارتباط میان واحدهای ستادی و عملیاتی.
- **پایش اقدامات بهبود:** تعیین مسئول و زمان‌بندی برای مسائل شناسایی‌شده و سنجش تأثیر اقدامات اصلاحی بر رضایت، مشارکت و اعتماد کارکنان.

۴. مدیریت یکپارچه جبران خدمات و رفاه

شرح مسئله

تنوع وضعیت‌های استخدامی، شرایط خدمت و مزایای کارکنان صنعت نفت، مدیریت جبران خدمات و تخصیص امکانات رفاهی را پیچیده می‌کند. پراکندگی اطلاعات، فرایندهای دستی و نبود دسترسی روشن به ضوابط و وضعیت درخواست‌ها، می‌تواند موجب خطا، تأخیر و کاهش شفافیت شود. در این محور، راهکارهای فناورانه برای یکپارچه‌سازی اطلاعات جبران خدمات، تسهیل دریافت خدمات رفاهی و پشتیبانی از تخصیص منصفانه منابع در چارچوب مقررات مورد انتظار است.

راهکارهای مورد انتظار

- یکپارچه‌سازی اطلاعات جبران خدمات: جمع‌آوری داده‌های حقوق، مزایا، فوق‌العاده‌ها و سایر پرداخت‌ها و ارتباط آنها با وضعیت استخدامی و شرایط خدمت کارکنان.
- کنترل محاسبات و مغایرت‌ها: شناسایی خطاها، پرداخت‌های تکراری و مغایرت‌های اطلاعاتی بر اساس قواعد تأییدشده و ارجاع موارد برای بررسی کارشناسی.
- درگاه خدمات رفاهی کارکنان: ثبت و پیگیری درخواست تسهیلات، بیمه‌های تکمیلی، کمک‌هزینه‌ها و سایر خدمات رفاهی از یک مسیر واحد و قابل رهگیری.
- تخصیص شفاف امکانات رفاهی: مدیریت ظرفیت، نوبت‌دهی و اولویت‌بندی بهره‌مندی بر اساس ضوابط مصوب و نمایش وضعیت و دلیل تخصیص به متقاضی.
- تحلیل هزینه و اثربخشی خدمات: بررسی میزان استفاده، هزینه سرانه، پوشش گروه‌های مختلف و رضایت از خدمات برای اصلاح سبد رفاهی و برنامه‌ریزی بودجه.
- خودخدمتی و پاسخ‌گویی به کارکنان: ارائه جزئیات قابل فهم پرداخت‌ها و خدمات، ثبت پرسش و اعتراض و پیگیری رسیدگی با رعایت محرمانگی اطلاعات مالی.

۵. سامانه‌های هوشمند منابع انسانی

شرح مسئله

تعدد سامانه‌های مستقل، ورود چندباره اطلاعات و وابستگی فرایندهای منابع انسانی به مکاتبات و پیگیری‌های دستی، زمان ارائه خدمات و احتمال بروز مغایرت را افزایش می‌دهد. نبود پرونده یکپارچه و دید روشن از وضعیت درخواست‌ها نیز ارزیابی کیفیت خدمات را دشوار می‌کند. در این محور، راهکارهای فناورانه برای یکپارچه‌سازی خدمات، خودکارسازی گردش کارها و ایجاد تجربه ساده و قابل پیگیری برای کارکنان و کارشناسان منابع انسانی مورد انتظار است.

راهکارهای مورد انتظار

- **پرونده یکپارچه کارکنان:** تجمیع اطلاعات هویتی، استخدامی و سوابق خدمت در پرونده دیجیتال و به‌روزرسانی کنترل‌شده اطلاعات از مراجع معتبر.
- **خودکارسازی فرایندهای منابع انسانی:** طراحی گردش کارهای قابل تنظیم برای درخواست‌ها، تأییدها و ابلاغ‌ها و کاهش ورود تکراری اطلاعات و مکاتبات دستی.
- **درگاه خودخدمتی کارکنان و مدیران:** فراهم کردن دسترسی یکپارچه به خدمات، ثبت درخواست، مشاهده مدارک و پیگیری وضعیت رسیدگی در رایانه و تلفن همراه.
- **دستیار هوشمند خدمات منابع انسانی:** راهنمایی کاربران در انتخاب خدمت و تکمیل درخواست و پاسخ‌گویی مستند به پرسش‌های متداول با امکان ارجاع به کارشناس.
- **اتصال و تبادل اطلاعات سامانه‌ها:** ایجاد رابط‌های استاندارد برای ارتباط سامانه‌های اداری، حضور و غیاب، آموزش، حقوق و سایر خدمات بدون تکثیر ناسازگار داده‌ها.
- **پایش کیفیت و زمان ارائه خدمات:** نمایش حجم درخواست‌ها، زمان رسیدگی، گلوگاه‌ها و موارد تأخیر، همراه با ثبت تاریخچه اقدامات و کنترل سطح دسترسی.

۶. حکمرانی داده و تحول دیجیتال

شرح مسئله

داده‌های منابع انسانی در سامانه‌ها و واحدهای مختلف تولید می‌شوند و تفاوت تعاریف، کیفیت نامتوازن و نامشخص بودن مسئولیت نگهداری آنها می‌تواند اعتبار تحلیل‌ها را کاهش دهد. تحول دیجیتال بدون قواعد روشن برای مالکیت، دسترسی، تبادل و استفاده از داده، به گسترش ابزارهای جزیره‌ای منجر می‌شود. در این محور، راهکارهای فناورانه برای ایجاد داده‌های قابل اتکا، حفاظت از اطلاعات کارکنان و پشتیبانی از تصمیم‌گیری و برنامه‌ریزی تحول دیجیتال مورد انتظار است.

راهکارهای مورد انتظار

- **چارچوب حکمرانی داده منابع انسانی:** تعریف مسئولیت‌ها، مالکان و متولیان داده، قواعد استفاده و چرخه عمر اطلاعات و ثبت آنها در سازوکاری قابل پیگیری.
- **استانداردسازی و شناسنامه داده‌ها:** ایجاد واژه‌نامه مشترک، فهرست منابع داده و تعاریف یکسان برای شاخص‌ها و اقلام اطلاعاتی در واحدهای مختلف.
- **پایش و بهبود کیفیت داده:** شناسایی داده‌های ناقص، تکراری یا ناسازگار، تعیین مرجع معتبر و پیگیری اصلاح خطاها در مبدأ تولید اطلاعات.
- **حفاظت و مدیریت دسترسی:** طبقه‌بندی اطلاعات، اعمال دسترسی مبتنی بر نقش، ثبت استفاده از داده و اجرای قواعد نگهداری و حذف اطلاعات حساس.
- **تحلیل و تصمیم‌سازی مبتنی بر داده:** توسعه داشبوردهای معتبر و مدل‌های تحلیلی برای برنامه‌ریزی نیروی انسانی، همراه با نمایش منشأ داده، محدودیت‌ها و قابلیت بازبینی نتایج.
- **ارزیابی بلوغ و نقشه راه تحول دیجیتال:** سنجش وضعیت موجود، اولویت‌بندی پروژه‌ها بر اساس ارزش و امکان اجرا و پایش پیشرفت و منافع حاصل از تحول.

۷. مدیریت دانش و ارزش‌گذاری سرمایه‌های فکری

شرح مسئله

بخش مهمی از دانش صنعت نفت در تجربه کارکنان و راه‌حل‌های حاصل از فعالیت‌های روزمره نهفته است. خروج نیروهای باتجربه، پراکندگی مستندات و نبود سازوکار مؤثر برای ثبت و استفاده مجدد از تجربه‌ها، می‌تواند به تکرار خطا و افزایش وابستگی به افراد منجر شود. در این محور، راهکارهای فناورانه برای حفظ و انتقال دانش، دسترسی به خبرگان و سنجش سهم سرمایه‌های فکری در بهبود عملکرد سازمان مورد انتظار است.

راهکارهای مورد انتظار

- **ثبت و مستندسازی دانش تجربی:** استخراج تجربه‌های تخصصی، درس‌آموخته‌ها و راه‌حل‌های عملی از کارکنان و تبدیل آنها به محتوای ساختاریافته و قابل استفاده.
- **مخزن هوشمند دانش سازمانی:** دسته‌بندی و جست‌وجوی معنایی مستندات، گزارش‌ها و تجربه‌ها، همراه با نمایش منبع، تاریخ و وضعیت اعتبار محتوای بازیابی‌شده.
- **نقشه دانش و شبکه خبرگان:** شناسایی حوزه‌های تخصصی، افراد صاحب‌تجربه و نقاط تمرکز دانش و تسهیل ارتباط میان متقاضیان دانش و خبرگان.
- **انتقال دانش مشاغل حساس:** پشتیبانی از برنامه‌های انتقال تجربه پیش از بازنشستگی یا جابه‌جایی و ثبت خروجی جلسات منتورینگ و همکاری‌های تخصصی.
- **ارزش‌گذاری سرمایه‌های فکری:** ارائه چارچوب‌های مستند برای سنجش سرمایه انسانی، ساختاری و ارتباطی و برآورد سهم آنها در خلق ارزش با تصریح مفروضات.
- **سنجش کاربرد و اثربخشی دانش:** پایش استفاده مجدد از تجربه‌ها و بررسی آثار آن بر کاهش خطا، کوتاه‌شدن زمان حل مسئله و بهبود کیفیت فعالیت‌ها.

۸. ورزش، سلامت و کیفیت زندگی کارکنان

شرح مسئله

کار شیفی و اقماری، حضور در محیط‌های عملیاتی و محدودیت دسترسی به امکانات ورزشی و خدمات سلامت، نیازهای متفاوتی برای کارکنان صنعت نفت ایجاد می‌کند. پراکندگی برنامه‌های سلامت و نبود پایش منظم مشارکت و نتایج، ارزیابی اثربخشی خدمات را دشوار می‌سازد. در این محور، راهکارهای فناورانه برای ارتقای سلامت جسمی و روانی، توسعه فعالیت ورزشی و بهبود کیفیت زندگی کاری کارکنان با حفظ محرمانگی اطلاعات سلامت مورد انتظار است.

راهکارهای مورد انتظار

- مدیریت برنامه‌های سلامت کارکنان: ثبت و پیگیری خدمات پیشگیرانه، معاینات دوره‌ای و ارجاع‌های لازم در چارچوب مجوزهای تخصصی و سطوح دسترسی مجاز.
- برنامه‌های ورزشی متناسب با شرایط کار: ارائه برنامه‌های قابل تنظیم بر اساس شیفت، محل خدمت و شرایط فردی و تسهیل مشارکت در فعالیت‌های ورزشی سازمانی.
- دسترسی غیرحضوری به خدمات تخصصی: تسهیل نوبت‌گیری و ارتباط با متخصصان مجاز سلامت و مشاوره برای کارکنان مناطق دوردست و عملیاتی.
- پیشگیری از خستگی و آسیب‌های شغلی: ارائه ابزارهای آموزش، خودارزیابی و پایش عوامل مرتبط با خستگی، ارگونومی و فشار کاری با نظارت متخصصان مربوط.
- مدیریت امکانات و رویدادهای ورزشی: رزرو ظرفیت، ثبت‌نام، زمان‌بندی و پایش استفاده از مجموعه‌ها و برنامه‌های ورزشی در واحدها و مناطق مختلف.
- سنجش اثربخشی برنامه‌های سلامت: تحلیل تجمیعی میزان مشارکت، دسترسی و رضایت و ارزیابی نتایج برنامه‌ها بدون افشای اطلاعات فردی یا استفاده نامرتبط از آن.

۹. سامانه‌های اسکان و تردد

شرح مسئله

پراکندگی مناطق عملیاتی، جابه‌جایی کارکنان شیفتی و اقماری و تغییر مستمر برنامه‌های خدمت، هماهنگی اسکان و تردد را به فرایندی پیچیده تبدیل می‌کند. مدیریت دستی ظرفیت‌ها و نبود ارتباط میان برنامه شیفت، محل اقامت و سرویس‌های حمل‌ونقل می‌تواند موجب اتلاف منابع و نارضایتی کارکنان شود. در این محور، راهکارهای فناورانه برای برنامه‌ریزی یکپارچه، استفاده بهتر از ظرفیت‌ها و افزایش شفافیت و کیفیت خدمات اسکان و تردد مورد انتظار است.

راهکارهای مورد انتظار

- **مدیریت یکپارچه ظرفیت اسکان:** ثبت موجودی اقامتگاه‌ها، تخصیص اتاق، رزرو و مدیریت ورود و خروج بر اساس ضوابط مصوب و برنامه خدمت کارکنان.
- **برنامه‌ریزی هوشمند سرویس‌های تردد:** تنظیم مسیرها، زمان حرکت و ظرفیت ناوگان بر اساس تقاضا، شیفت‌ها و محدودیت‌های عملیاتی و ایمنی.
- **هماهنگی با برنامه شیفت و مأموریت:** اتصال اطلاعات حضور، مأموریت و تغییر شیفت به برنامه اسکان و حمل‌ونقل برای کاهش مغایرت و رزروهای بلااستفاده.
- **اطلاع‌رسانی و پیگیری خدمات:** نمایش وضعیت رزرو و سرویس، اعلام تغییرات و تأخیرها و ثبت درخواست و شکایت کارکنان از یک مسیر قابل رهگیری.
- **پایش کیفیت و عملکرد پیمانکاران:** ثبت میزان انجام تعهدات، کیفیت خدمات، زمان‌بندی و بازخورد کارکنان برای ارزیابی مستند ارائه‌دهندگان خدمات.
- **تحلیل هزینه و بهره‌برداری:** بررسی ضریب اشغال، ظرفیت بلااستفاده، هزینه سفر و اقامت و پیشنهاد سناریوهای بهبود با رعایت کیفیت و ایمنی خدمات.

۱۰. مدیریت خانواده و کیفیت زندگی کارکنان

شرح مسئله

شرایط خدمت اقماری و شیفتی و دوری از خانواده می‌تواند دسترسی خانواده کارکنان به حمایت‌های سازمانی و هماهنگی زندگی خانوادگی را دشوار کند. پراکندگی خدمات آموزشی، فرهنگی و مشاوره‌ای و نبود شناخت منظم از نیازهای خانواده‌ها، هدفمندکردن برنامه‌ها را محدود می‌سازد. در این محور، راهکارهای فناورانه برای تسهیل دسترسی خانواده به خدمات، تقویت حمایت اجتماعی و بهبود تعادل کار و زندگی با مشارکت داوطلبانه و حفظ حریم خصوصی مورد انتظار است.

راهکارهای مورد انتظار

- **درگاه خدمات خانواده کارکنان:** معرفی یکپارچه خدمات و ضوابط بهره‌مندی، ثبت‌نام و پیگیری درخواست‌ها برای اعضای واجد شرایط خانواده با دسترسی کنترل‌شده.
- **نیازسنجی برنامه‌های حمایتی:** شناسایی نیازهای آموزشی، فرهنگی و اجتماعی خانواده‌ها از طریق مشارکت داوطلبانه و تحلیل تجمیعی اطلاعات برای برنامه‌ریزی خدمات.
- **خدمات آموزشی و فرهنگی خانواده:** ارائه و مدیریت دوره‌ها، رویدادها و محتوای متناسب با نیاز همسران و فرزندان، با توجه به محل سکونت و شرایط دسترسی.
- **تسهیل دسترسی به مشاوره تخصصی:** فراهم کردن نوبت‌گیری و ارتباط محرمانه با ارائه‌دهندگان مجاز مشاوره خانواده و حمایت‌های اجتماعی در چارچوب خدمات سازمان.
- **پشتیبانی از تعادل کار و زندگی:** ارائه ابزارهای اطلاع از برنامه‌های خدمت و خدمات حمایتی مرتبط، متناسب با محدودیت‌های عملیاتی و بدون انتشار اطلاعات حساس کاری.
- **پایش کیفیت و عدالت دسترسی:** سنجش پوشش جغرافیایی، میزان استفاده و رضایت خانواده‌ها و شناسایی گروه‌های کمتر برخوردار برای بهبود هدفمندی برنامه‌ها.

۱۱. خدمات ارتباطی و اطلاع‌رسانی به کارکنان

شرح مسئله

تعدد کانال‌های ارتباطی، پراکندگی کارکنان در مناطق مختلف و تفاوت دسترسی کارکنان ستادی و عملیاتی، رساندن به‌موقع پیام‌های معتبر سازمانی را دشوار می‌کند. انتشار تکراری یا نامرتب اطلاعات و نبود مسیر روشن برای پرسش و پیگیری نیز می‌تواند اثربخشی ارتباطات داخلی را کاهش دهد. در این محور، راهکارهای فناورانه برای اطلاع‌رسانی هدفمند، دسترسی برابر به اخبار و خدمات و ایجاد ارتباط دوسویه و قابل پیگیری میان سازمان و کارکنان مورد انتظار است.

راهکارهای مورد انتظار

- **درگاه یکپارچه ارتباطات داخلی:** جمع‌آوری اخبار، اطلاعات، رویدادها و راهنماهای خدمات در محیطی قابل جست‌وجو و در دسترس کارکنان در محل‌های مختلف خدمت.
- **اطلاع‌رسانی هدفمند و چندکاناله:** ارسال پیام متناسب با واحد، محل خدمت و نیاز مخاطب از طریق کانال‌های مجاز و جلوگیری از تکرار و انباشت پیام‌های نامرتب.
- **ابلاغ و رهگیری پیام‌های ضروری:** ثبت ارسال و دریافت اطلاعات مهم، یادآوری موارد نیازمند اقدام و گزارش وضعیت دسترسی مخاطبان به پیام‌های ضروری.
- **پرسش و پاسخ و پیگیری درخواست ارتباطی:** ثبت پرسش کارکنان، ارجاع به واحد مسئول و نمایش وضعیت و نتیجه پاسخ‌گویی با امکان استفاده از بانک پرسش‌های متداول.
- **مدیریت انتشار و اعتبار محتوا:** تعریف گردش تأیید، تعیین مسئول محتوا، کنترل تاریخ اعتبار اطلاعات و اصلاح هماهنگ پیام‌ها در کانال‌های مختلف.
- **سنجش اثربخشی ارتباطات:** تحلیل میزان دسترسی، دریافت و بازخورد پیام‌ها و شناسایی شکاف ارتباطی میان گروه‌های کارکنان با رعایت حریم خصوصی.

۱۲. سازماندهی و طبقه‌بندی مشاغل صنعت نفت

شرح مسئله

تنوع مشاغل ستادی و عملیاتی، پراکندگی واحدها و تغییر نیازهای تخصصی صنعت نفت، به‌روزرسانی ساختارهای سازمانی و نظام طبقه‌بندی مشاغل را ضروری می‌سازد. پراکندگی اطلاعات شغلی، ناهماهنگی شرح وظایف با فعالیت‌های واقعی و هم‌پوشانی مسئولیت‌ها، می‌تواند برنامه‌ریزی نیروی انسانی و تخصیص مناسب افراد به جایگاه‌های سازمانی را دشوار کند. در این محور، راهکارهای فناورانه برای تحلیل و ساماندهی مشاغل، پشتیبانی از بازنگری ساختار سازمانی و بهبود تناسب شغل و شاغل مورد انتظار است.

راهکارهای مورد انتظار

- **بانک یکپارچه مشاغل و پست‌های سازمانی:** ثبت و به‌روزرسانی شناسنامه مشاغل، شرح وظایف، شرایط احراز و شایستگی‌های موردنیاز و ارتباط آنها با ساختار سازمانی.
- **تحلیل هوشمند شرح مشاغل:** شناسایی وظایف تکراری، هم‌پوشانی مسئولیت‌ها، خلأهای وظیفه‌ای و مغایرت میان شرح شغل مصوب و فعالیت‌های واقعی.
- **پشتیبانی از ارزشیابی و طبقه‌بندی مشاغل:** ارائه ابزارهای مقایسه و ارزیابی مشاغل بر اساس معیارهای مصوب، با قابلیت توضیح و ردیابی نتایج و تأیید کارشناسی.
- **تطبیق شغل و شاغل:** تحلیل تناسب تحصیلات، تجربه، مهارت‌ها و شایستگی‌های کارکنان با الزامات پست‌ها و شناسایی شکاف‌های موجود.
- **تحلیل ساختار و ترکیب نیروی انسانی:** شناسایی عدم توازن در توزیع نیرو، بررسی سطوح سازمانی و دامنه نظارت و پشتیبانی از سناریوهای اصلاح ساختار.
- **داشبورد مدیریتی مشاغل و پست‌ها:** نمایش وضعیت پست‌های مصوب، اشغال‌شده و بلا تصدی، توزیع تخصص‌ها و سوابق تغییرات با قابلیت اتصال به سامانه‌های منابع انسانی.

۱۳. ساماندهی قوانین، مقررات، بخشنامه‌ها، آیین‌نامه‌ها، دستورالعمل‌ها و رویه‌های اجرایی

شرح مسئله

تعدد و پراکندگی اسناد مقرراتی منابع انسانی، اصلاحات متوالی و دشواری تشخیص نسخه معتبر، دسترسی به ضوابط و اجرای هماهنگ آنها را پیچیده می‌کند. اتکا به جست‌وجوی دستی یا تجربه افراد می‌تواند زمان پاسخ‌گویی را افزایش دهد و زمینه استفاده از مستندات منسوخ یا برداشته‌های متفاوت را فراهم کند. در این محور، راهکارهای فناورانه برای ایجاد مرجع یکپارچه، به‌روز و قابل استناد مقررات و تسهیل استفاده صحیح از آنها در فرایندهای منابع انسانی مورد انتظار است.

راهکارهای مورد انتظار

- **مخزن یکپارچه و ساختاریافته اسناد:** گردآوری، دسته‌بندی و نمایه‌سازی اسناد بر اساس موضوع، مرجع صادرکننده، تاریخ ابلاغ و اجرا، دامنه شمول و سطح دسترسی.
- **مدیریت نسخه‌ها و ارتباط اسناد:** ثبت و نمایش اصلاحیه‌ها، الحاقیه‌ها، موارد نسخ و روابط میان اسناد، با امکان تشخیص نسخه معتبر در تاریخ موردنظر.
- **جست‌وجوی معنایی و پاسخ‌گویی مستند:** بازیابی مقررات و پاسخ به پرسش‌ها با ارجاع دقیق به سند، بند و نسخه مربوط و اعلام موارد نیازمند نظر کارشناسی.
- **شناسایی تعارض و ابهام احتمالی:** کشف احکام متعارض، تکراری یا مبهم و ارجاع آنها به کارشناسان ذیصلاح برای بررسی و تعیین تکلیف.
- **پایش تغییرات و اطلاع‌رسانی هدفمند:** اعلام مقررات جدید یا اصلاح‌شده به واحدهای مرتبط و شناسایی فرایندها، فرم‌ها و دستورالعمل‌های متأثر از تغییرات.
- **پشتیبانی از اجرای هماهنگ مقررات:** تبدیل ضوابط تأییدشده به راهنماهای اجرایی، چک‌لیست‌ها و گردش کارهای قابل پیگیری، همراه با ثبت سوابق بررسی و تأیید کارشناسی.

۱۴. جانشین‌پروری، مسیر شغلی و تحرک داخلی

شرح مسئله

بازنشستگی یا خروج نیروهای باتجربه، تمرکز دانش در افراد محدود و نبود تصویر روشن از آمادگی کارکنان برای نقش‌های آینده، می‌تواند تداوم فعالیت‌های تخصصی و مدیریتی را با مخاطره مواجه کند. شفاف نبودن مسیر پیشرفت و فرصت‌های جابه‌جایی درون‌سازمانی نیز استفاده مؤثر از ظرفیت کارکنان را دشوار می‌سازد. در این محور، راهکارهای فناورانه برای شناسایی مشاغل کلیدی، توسعه جانشینان، ترسیم مسیرهای شغلی و تسهیل تحرک داخلی مبتنی بر شایستگی مورد انتظار است.

راهکارهای مورد انتظار

- شناسایی مشاغل کلیدی و ریسک خلاً جانشینی: تحلیل اهمیت مشاغل، دشواری جایگزینی و وضعیت بازنشستگی یا خروج احتمالی برای اولویت‌بندی اقدامات جانشین‌پروری.
- تشکیل بانک استعدادها و جانشینان: استفاده از اطلاعات معتبر تجربه، شایستگی، عملکرد و علایق شغلی و شناسایی نامزدهای جانشینی با معیارهای شفاف و تأیید انسانی.
- طراحی مسیرهای شغلی تخصصی و مدیریتی: ترسیم مسیرهای پیشرفت عمودی و افقی و مشخص کردن تجربه‌ها و شایستگی‌های لازم برای ورود به هر نقش.
- ارزیابی آمادگی و برنامه توسعه فردی: شناسایی فاصله کارکنان با الزامات نقش‌های هدف و پیشنهاد آموزش، منتورینگ، گردش شغلی و تجربه‌های عملی متناسب.
- بازار فرصت‌های شغلی درون‌سازمانی: معرفی فرصت‌های جابه‌جایی، مأموریت، پروژه و گردش شغلی و تطبیق آنها با توانمندی‌ها و علایق کارکنان در چارچوب ضوابط سازمان.
- پایش جانشین‌پروری و تحرک داخلی: نمایش پوشش جانشینی مشاغل کلیدی، آمادگی جانشینان و نتایج برنامه‌های توسعه و جابه‌جایی، با حفظ محرمانگی و قابلیت بررسی دلایل پیشنهادها.