

## بیانیه چشم‌انداز منابع انسانی شرکت پتروپارس

آذر ۱۳۹۰

پتروپارس شرکتی تخصصی، کارآمد، و اقتصادی در کلاس جهانی است که با تمرکز بر حوزه بالادستی زنجیره ارزش صنعت نفت و گاز به دنبال تقویت جایگاه خود در بازار بین‌المللی است. مدیریت ارشد شرکت پتروپارس به‌منظور تحقق مأموریت و دستیابی به اهداف خود و نیز کمک به توسعه همه جانبه و پایدار که لازمه بالندگی و بقاء شرکت است، بیانیه چشم‌انداز مدیریت منابع انسانی را تدوین و با هدفمند نمودن تمامی اقدامات و عملیات سازمانی، دستیابی به آن را سرلوحه تلاش‌های خود می‌داند.

## مأموریت مدیریت منابع انسانی پتروپارس

ارتقای جایگاه منابع انسانی شرکت پتروپارس به عنوان الگویی در جذب، نگهداشت، و توسعه بهترین نیروهای ایرانی و بین‌المللی که به کار در پتروپارس افتخار نمایند.

## ارزش‌های بنیادین در حوزه مدیریت منابع انسانی

شرکت پتروپارس، دستیابی به چشم‌انداز ترسیم شده را در گرو تقویت فرهنگ سازمانی پیشرو با ویژگی‌های زیر می‌داند:

- وفاداری
  - تعهد و تعلق نسبت به نام و اعتبار شرکت و تلاش برای حفظ و ارتقای آن
- مشارکت
  - تقویت روحیه همکاری، کار گروهی و سازماندهی مناسب گروه‌های کار
- تعامل با ذینفعان
  - برخورد حرفه‌ای جهت رفع نیازهای فعلی و آتی کارفرمایان و پیمانکاران
  - ایجاد ارتباط مؤثر با سازمان‌های بیرونی مرتبط با کسب و کار شرکت
- خلاقیت و نوآوری
  - ارج نهادن به فعالیت‌های خلاقانه و نکوداشت نوآوران، مبتکران و پیشگامان تحول مثبت
- کیفیت‌گرایی
  - جذب و نگهداشت نیروهای کیفی و متخصص با تاکید بر محور شایستگی‌های فردی به عنوان سرمایه‌های اصلی شرکت
  - بهره‌گیری از کارکنان متخصص و باتجربه به منظور ارتقا سطح کیفی کسب و کار

- مسؤولیت‌پذیری
  - پاسخگویی به مسؤولیت‌های سازمانی و اجتماعی در قبال شرکت و جامعه
  - جسارت پذیرش مسؤولیت‌های سازمانی
- نتیجه‌گرایی
  - تمرکز تلاش‌های کارکنان بر دستیابی به نتایج پایدار همسو با اهداف سازمان
- عملگرایی (Hands on)
  - پای کار بودن و حضور فعال و مستمر در عملیات اجرایی

### دورنمای مدیریت منابع انسانی

رئوس کلی دورنمای مدیریت منابع انسانی شرکت پتروپارس در پایان سال ۱۳۹۳ عبارتند از:

#### ۱- طراحی مشاغل

مشاغل شرکت به‌گونه‌ای طراحی شده‌اند که علاوه بر کمک به تحقق مأموریت شرکت، تأکید بر هسته متمرکز و متخصص و نیز قابلیت انعطاف‌پذیری لازم به منظور جذب نیروهای شایسته را دارا است.

#### ۲- برنامه‌ریزی نیروی انسانی

برنامه‌ریزی منابع انسانی در پتروپارس مبتنی بر استانداردهای معتبر و روزآمد مدیریت پروژه است.

#### ۳- منبع‌یابی و گزینش

پتروپارس به منظور دستیابی به هسته‌ای دانا و شبکه‌ای توانا، ضمن کسب اشتهار به عنوان شرکتی شایسته و مقید به ایجاد فرصت‌های برابر، ارتباط و همکاری مستمر خود را با دانشگاه‌ها و مراکز علمی حفظ می‌کند.

#### ۴- جذب

نظام جذب شرکت، نظامی معتبر و روزآمد، مبتنی بر شایستگی‌های مورد نیاز برای مدیریت و اجرای موفق پروژه‌ها و مبتنی بر حفظ و بکارگیری بانک اطلاعاتی متقاضیان استخدام است.

## ۵- توجیه و روانه‌سازی

شرکت به منظور آگاهی‌دهی، اطلاع‌رسانی و برانگیختن سرمایه‌های انسانی / کارکنان تازه‌وارد، برنامه‌ای مؤثر و کارآمد را اجرا می‌نماید.

## ۶- توسعه منابع انسانی

برنامه‌های مستمر آموزشی مبتنی بر نیازسنجی مشاغل طرح‌ریزی شده و با استقبال مدیران و کارکنان با روشی مناسب و ویژگی‌های پروژه‌ای شرکت، به اجرا درآمده و با استفاده از ابزارهای مناسب اثربخشی آنها ارزیابی می‌شود. به منظور ثبت، انتقال و استفاده از دانش و تجارب کارکنان، نظام مدیریت دانش شرکت طراحی و مستقر شده است.

## ۷- جبران خدمت

نظام جبران خدمت شرکت مبتنی بر عادلانه بودن، منطبق بر موازین قانونی و متناسب با شرکت‌های معتبر در صنعت، و با توجه به ماهیت مشاغل، ویژگی‌های فردی، شایستگی‌ها و عملکرد موفق کارکنان، طراحی شده و روزآمد می‌شود.

## ۸- برنامه‌ریزی و مدیریت مسیرهای شغلی

به منظور فراهم‌سازی ارتقای عمودی و افقی کارکنان شایسته، مکانیزم مناسبی با توجه به ویژگی‌های شرکت، گروه‌های شغلی و شایستگی‌های مرتبط طراحی و اجرا می‌شود.

## ۹- مدیریت عملکرد، انگیزش و پاداش

به منظور دستیابی به اهداف کلان سازمانی و ترویج ارزش‌های محوری شرکت و تعمیم عدالت سازمانی، نظام مدیریت و پاداش عملکرد کارکنان، مبتنی بر شایستگی و کسب نتایج مورد انتظار و به شکلی یکپارچه با سایر نظام‌های مدیریت منابع انسانی، طراحی شده و به اجرا درآمده است. نظام مدیریت و پاداش عملکرد شرکت، متناسب با سهم کارکنان در موفقیت شرکت، سببی از پاداش‌های مناسب را به آنها ارائه می‌دهد.

## ۱۰- مشارکت کارکنان

مشارکت و کار تیمی در شرکت ارج نهاده می‌شود؛ بدین منظور اقدامات مستمری در جهت ایجاد و نگهداشت فرهنگ مشارکت در میان مدیران و کارکنان طرح‌ریزی و به اجرا درآمده است.

## ۱۱- ایمنی، سلامت، و محیط زیست (HSE)

شرکت در راستای پاسخگویی به مسؤولیت‌های اجتماعی و سازمانی خود در برابر اجتماع و کارکنان، نظام جامع HSE را مبتنی بر استانداردهای معتبر داخلی و خارجی جاری نموده و با روزآمد نمودن این نظام، همواره می‌کوشد جایگاه خود را در میان شرکت‌های برتر ارتقا بخشد.

## ۱۲- رضایت شغلی

مدیریت منابع انسانی شرکت، به منظور بهبود و ارتقای کمی و کیفی خدمات ارائه شده، همواره به سنجش مستمر، شفاف و فراگیر سطح رضایت کارکنان اقدام می‌نماید.

## ۱۳- ارتباطات درون‌سازمانی

به منظور تقویت روابط انسانی، احترام متقابل، احساس عدالت، یافتن فرصت برای دریافت نقطه‌نظرات سایرین و ابراز دیدگاه‌ها، و ایجاد فضای ازهم‌آموزی و باهم‌آموزی، جریان شفاف و روان ارتباطات و اطلاعات به شکل عمودی و افقی در شرکت تعریف شده است.

## ۱۴- سیستم جانشین‌پروری

شرکت از طریق فرایندهای کلیدی منابع انسانی شامل مدیریت عملکرد و توسعه منابع انسانی، همواره کارکنان مستعد و توانمند را جهت انتصاب در جایگاه‌های کلیدی شناسایی و معرفی می‌نماید.

## ۱۵- انفصال از خدمت

شرکت نظام مدون برای خروج از خدمت منطبق با ضوابط قانونی، کرامت انسانی، نیازهای کسب و کار شرکت و نتایج حاصل از نظام مدیریت عملکرد کارکنان طراحی و مستقر نموده است.