

انتصابات و ترفیعات

رشد و گسترش علم مدیریت و تاثیر آن در بهبود توسعه ساختارهای اقتصادی و اجتماعی، شرکت ها و موسسات اقتصادی را برآن داشته تا با برخورداری از قدرت تجزیه و تحلیل و تصمیم گیری صحیح نسبت به انتخاب، استخدام و انتصاب افراد اصلح خصوصا مدیران برای احراز مشاغل مهم اقدام لازم را معمول دارند زیرا تجربه نشان داده است افرادی که فاقد تعهد، تجربه دانش، کارایی، قدرت اتخاذ و تصمیم و آینده نگری می باشند و از تغییرات و تحولات امور اقتصادی و اجتماعی موجود اطلاع کمتری دارند نمی توانند مدیری توانمند و نیروی کارآمد برای سازمان مربوطه و جامعه باشند.

مدیریت منابع انسانی از بهینه سازی نظام فراساختاری آغاز و در انتصابات اصلح و ارجح انجام می پذیرد تا اهداف سازمان با اهداف منابع انسانی پیوند یابد زیرا تحولات مدیریت در منابع انسانی و نقش آن در تولید و بهره وری یک امر اتفاقی نبوده، بلکه مبتنی بر تحقیقات و تنظیم مقررات است. به عبارتی تحولات مزبور راهبردهای خرد و کلان تامین و تجهیز نیروی انسانی با تدابیر تحقیقی در بهسازی، حفظ و نگه داری نیروی انسانی، ترسیم مسیرهای شغلی از قبیل تنظیم برنامه نقل و انتقالات و انتصابات، تعیین و تلخیص خلاءهای تخصصی یا تجربی، ارشدیت و اولویت ها، ارزیابی ها و ارزشیابی های انسانی را تحلیل، آموزش حین کار را توسعه و بهره وری سازمانی و کارایی کارمندان را در یک نظام پرداخت متناسب و منصفانه تضمین می نماید.

انتصاب تابعه ای است از متغیر استخدام تا خاتمه خدمت کارمند در شرکت، بنابراین چنانچه امر انتصاب اصلح محور قرار گیرد می بایستی اوامر برونی و درونی آن را با دقت نگرینست و برآیند و تاثیر آن را در انتخاب، استخدام، آموزش، انتصاب، ترفیع، انتقال و ... در نظر گرفت و مقرراتی متناسب با اهداف ساختار سازمانی و پویایی لازم در نیروی انسانی تهیه و تدوین نمود.

مجموعه مقررات اداری و استخدامی کارمندان از جمله مقررات انتصابات و ترفیعات از شروع بهره برداری نفت در ایران تاکنون به دلایل مختلف از قبیل تغییر قوانین، آیین نامه ها، دستور العمل ها و وضع مقررات جدید، ایجاد تسهیلات و اعمال تغییرات در جهت بهینه سازی و ایجاد انگیزه در بازدهی کارمندان دستخوش تغییرات زیادی گردیده است.

صنعت نفت طی سال های متمادی توجهی خاص به امر انتصابات و ترفیعات کارمندان معطوف داشته و اوامر مختلف اشاره شده در فوق همواره در انتصاب و ترفیع افراد برابر مقررات موضوعه رعایت نموده است لیکن به دلیل گستردگی صنعت نفت و حجم وسیع عملیات و نیاز روز افزون به نیروهای کارآمد حساسیت خاصی در امر مسئولیت پذیری به وجود آمده است که در نتیجه لزوم تجدید نظر در مقررات به مقتضیات سازمان ضروری نموده است.

استخدام و تامین نیرو

اقدام و جذب نیرو به صورت متمرکز از سوی ستاد شرکت ملی گاز ایران (تهران) صورت می پذیرد لذا به منظور انتخاب نیروی انسانی مستعد و کارآمد و برقراری شرایط و فرصت های برابر استخدام از طریق فراخوانی کلیه متقاضیان واجد شرایط جهت شرکت درآزمون ها و تحقق شایسته گزینی مبتنی بر اصول و معیارهای شغلی با رویکرد پرهیز از استخدام های خارج از فضای رقابتی و تاکید بر رعایت نظام مند ورود به خدمت درصنعت نفت، در راستای هدف مشروحه ذیل، سعی در انتخاب شایسته ترین متقاضیان خواهد شد.

1-هدف:

الف - به کارگیری نیروی انسانی شایسته متناسب با شرایط احراز سمت های منظور شده برای جذب نیروی انسانی جدید از طریق انتخاب اصلح.

ب- برقراری عدالت در سنجش علمی کلیه داوطلبان خدمت در صنعت نفت، به منظور انتخاب افراد واجد شرایط متناسب با نیازمندی های استخدامی.