

تأثیر اجرای نظام صلاحیت حرفه‌ای در توسعه منابع انسانی

آرش اخوان طبسی^۱

بهزاد توکل^۲

اعظم امینی تهرانی^۳

چکیده

کیفیت آموزش واحدهای صنعتی و بهبود و ارتقاء مهارت شاغلین آن به خودی خود ایجاد نمی‌شود و مستلزم برنامه‌ریزی علمی و عملی است و یکی از وجوه مورد توجه در طراحی و استقرار ساختار مناسب آن بایستی انتخاب افراد شایسته و باصلاحیت در حوزه ارزیابی توانمندی‌های منابع انسانی جهت پیشرفت مستمر در سطوح مختلف و کسب شایستگی احراز شغل و ممیزی کیفیت و آموزش مستمر آن‌ها باشد. پژوهش حاضر باهدف شناسایی صلاحیت حرفه‌ای شاغلین صنایع فولاد و ارائه چارچوب اولیه نظام صلاحیت حرفه‌ای در راستای تحقق اهداف استراتژیک شرکت ذوب‌آهن و مجتمع فولاد مبارکه ارتقاء مهارت شاغلین ارائه شده است که مجموعه‌ای از شایستگی‌های دانش، مهارت، اخلاق حرفه‌ای و توانایی جسمی را شامل می‌شود. روش تحقیق توصیفی-اکتشافی است و جامعه آماری شامل کلیه کارکنان صنایع فولاد هست. ابزار گردآوری اطلاعات مطالعات کتابخانه‌ای و بهره‌گیری از پرسشنامه محقق ساخته بود. پس از اجرای نظام‌مند این طرح در مقیاس صنعتی و تعریف مزد بر اساس آن، نظام طبقه‌بندی مشاغل با درجه اطمینان بالایی اجرا و باعث افزایش رضایت‌مندی نیروی کار گردید.

کلیدواژه: بهره‌وری، صلاحیت حرفه‌ای، شایستگی

^۱ . دکترای آینده پژوهی ، tvto52@yahoo.com

^۲ . کارشناس ، tavakol.behzad@gmail.com

^۳ . کارشناسی ارشد صنایع، azam_amini@yahoo.com

در مطالعات مرتبط به شایستگی، مفهوم شایستگی و صلاحیت حرفه‌ای به‌جای هم‌مورد استفاده قرار می‌گیرند که از بعد اصطلاح‌شناسی از ویژگی‌های متمایزی برخوردارند در توصیف صلاحیت می‌توان گفت که صلاحیت شبیه مرگ است، شما نمی‌توانید اندکی مرده باشید، نسبتاً مرده باشید، یا کاملاً مرده، باشید شما یا زنده هستی یا مرده صلاحیت یکنواخت است. (رو، ۱۹۹۵) صلاحیت یک سازه ذهنی است که کیفیت شایسته بودن را توصیف می‌کند. به‌عبارت‌دیگر صلاحیت، استفاده مداوم و آگاهانه از ارتباطات، دانش، مهارت‌های فنی، توانایی جسمانی، احساسات، ارزش‌ها، و بازخورد در فعالیت‌های روزمره به نفع خود و جامعه است (اپستین ۲۰۰۶) بررسی ادبیات آشکار می‌کند که صلاحیت، اغلب شامل دانش، مهارت‌ها، یا نگرش‌ها یا استعدادها یا گرایش‌ها است که شخص را قادر می‌سازد فعالیت‌های شغلی مربوطه را انجام دهد یا بر اساس استانداردهای مورد انتظار شخص یا گروه عمل کند (بیرد و اوسلند، ۲۰۰۴) در مقابل، شایستگی یک مفهوم عینی است که شامل دانش ویژه، مهارت یا توانایی و یا نگرش منحصر به فرد است و در مورد کیفیت کفایت داشتن یا واجد شرایط بودن، چه به لحاظ جسمی چه به لحاظ فکری، صحبت می‌کند (ویلکاس، ۲۰۰۴) صلاحیت به جنبه‌های شغلی که کارمند می‌تواند انجام دهد، اشاره می‌کند اما شایستگی به رفتارهای یک کارمند که مستلزم ابراز به‌منظور انجام اثربخش شغل است، اشاره دارد با وجود این تفاوت‌ها و در نظر گرفتن آن‌ها، در این پژوهش شایستگی و صلاحیت به یک مفهوم مورد استفاده قرار می‌گیرد. بر این اساس، شایستگی عبارت است از تشخیص دانش، مهارت‌ها، توانایی‌ها و رفتارهایی که برای

انجام اثربخش شغل و وظایف مربوط به آن در سازمان ضروری است. در تعریفی دیگر، صلاحیت مجموعه‌ای از دانش، نگرش‌ها و مهارت‌ها و یا سایر خصوصیات شخصی وابسته است که در بخش اساسی یک شغل تأثیر می‌گذارد، با عملکرد آن شغل همبستگی دارد، می‌تواند در مقایسه با استانداردهای کاملاً پذیرفته‌شده، اندازه‌گیری شود و می‌تواند از طریق بازآموزی و توسعه بهبود یابد (پی ام بی اوکی، ۲۰۰۴) امروزه، شایستگی‌ها به‌عنوان ابزار حیاتی و کلیدی برای مدیریت منابع انسانی، آموزش شغلی و مدیریت عملکرد تبدیل شده است، شایستگی‌ها برای شاغلین و کارکنان شرکت ذوب آهن و مجتمع فولاد مبارکه به‌عنوان حرفه، جزء لاینفک عملکرد شاغلین بیان می‌شوند که شامل دانش، مهارت‌ها، و ویژگی‌های ضروری هستند که شاغلین نیاز دارند تا وظایف را به‌طور مؤثر انجام دهند.

دانش که بسته به شاخص‌ها و معیارهای فنی و غیر فنی هر شغل مشخص می‌شود، مدیریت استعداد وجه دیگری از مباحث مهم نیروی انسانی است. اما پایه‌ی اصلی اجرای مدیریت استعداد در کشور، مستلزم استقرار نظام صلاحیت حرفه‌ای است. چراکه فرضاً هر کس برابر استعدادش پرورش و آموزش داده می‌شود، لیکن با چه استنادی می‌خواهد شایستگی خود را بر مبنای استعدادش و دانش و مهارتی که دارد در بازار کار اثبات نموده و شغل موردعلاقه و دلخواهش را پیدا کند. طبق سند سازمان بین‌المللی کار (ILO) صلاحیت، تمام احکام رسمی است که بر این موضوع دلالت می‌کند که دارنده آن دانش یا شایستگی‌هایی دارد و یا به‌طور موفقیت‌آمیزی برنامه یادگیری را به اتمام رسانده است.

مهارت به‌تناسب هر شغل یا حرفه تعیین می‌شود در صورتی که در کشورهای پیشرفته درصد کمی از افراد به ادامه تحصیل در مقاطع بالاتر می‌پردازند و بقیه با طی کردن دوره‌های مهارتی

در کالج‌ها و مراکز آموزش حرفه‌ای هم دانش هم بینش و مهارت لازم برای انواع و اقسام شغل‌های موردنظر را یاد گرفته و بعضاً پس از طی کردن مراحل و مدارج مختلف شغل موردنظر به مقام و منزلت مدیریتی در آن کار رسیده و مجموعه خود را به‌درستی و نیکویی مدیریت می‌کنند. در بیشتر این کشورها نظام اعتبارسنجی آموزش‌ها و مهارت‌ها رواج دارد و هر کس با هر مدرکی که در دست دارد در مشاغل وارد نمی‌شود. فرد در طول دوره‌ی کاری‌اش رصد شده و مدام آموزش می‌بیند و فلسفه‌ی آموزش مادام‌العمر از این مقوله هویدا می‌شود. افراد برای ساده‌ترین کارها نیز باید صلاحیت لازم را کسب نمایند. به‌طور مثال حتی برای راننده تاکسی شدن نیز، علاوه بر داشتن مهارت رانندگی، نیاز به گرفتن گواهینامه‌هایی چون دانستن مکان بیمارستان‌ها، موزه‌ها و تفریحگاه‌ها و مکان‌های توریستی شهر، نحوه برخورد با توریست‌ها، نحوه برخورد با مسافر مریض و عصبانی و ... را دارند. لذا فرد با داشتن عالی‌ترین تحصیلات نیز به مشاغل ساده می‌پردازد چون هر کس در شغل بسته به آنچه کسب کرده و زحمت‌کشیده باشد، درجه‌ی صلاحیت حرفه‌ای دریافت نموده و از شغل خود رضایت خاطر خواهد داشت.

اخلاق حرفه‌ای که باید توسط فرد در فرآیندهای آموزشی کسب شود، در مهر و موم‌های ۸۸ و ۸۹ بحث تدوین بنیان‌های نظری تحول در آموزش و پرورش مطرح بود و در سال ۱۳۹۰ سند تحول راهبردی نظام تعلیم و تربیت رسمی عمومی در جمهوری اسلامی توسط شورای عالی آموزش و پرورش تصویب و با تأیید شورای عالی انقلاب فرهنگی نیز رسید. اما با مطالعه فصول این سند متوجه می‌شویم هیچ اشاره‌ای به چگونه تربیت کردن نیروی کاری که دارای فرهنگ کار و بینش کار و خدمت‌بایسته باشد و با مباحث بینشی مورد لزوم برای کار و شغل و حرفه اشاره‌ای نشده است و اصلی‌ترین مبحث توسعه‌ای کشور که پرداختن به این مباحث می‌باشد در

این سند مغفول و مهجور مانده است. در صورتی که آموزش و پرورش در تعلیمات رسمی خود بایستی ابتدا به ایجاد بینش کار و حرفه پرداخته و کودکان را با مبانی وجدان کاری، اخلاق در حرفه و خدمت کردن برای کسب روزی حلال، پذیرفتن کار و پست بر اساس توانمندی‌ها و قابلیت‌ها، سپردن کارها به کاردان، عدم دخالت در اموری که در آن مهارت و سررشته نداریم، اهمیت دادن به خدمت به خلق و باز کردن گره کار دیگران، عدم استفاده از غش و تقلب در معاملات و تولید کالا و ... مباحثی از این قبیل را فرهنگ‌سازی و سپس در مقاطع بعدی برنامه‌ریزی نماید تا نسل‌های آینده علوم، مهارت و بینش‌های پیچیده‌تر را تعلیم‌دیده و کم‌کم وارد بازار کار شوند.

در واقع آموزش و پرورش نه در محتوی و نه در هدف، به این مباحث مهم و پایه‌ای توجه کافی و وافی ندارد. در صورتی که یکی از پایه‌های اصلی رشد و توسعه کشور آموزش انواع صلاحیت‌های حرفه‌ای به نیروی انسانی است. تربیت نیروی کاردان، باصلاحیت که به مباحث برکت در زندگی که بر اساس کار صحیح، اصولی، درست و با موازین به دست آید اعتقاد داشته باشد؛ از وظایف و فلسفه وجودی آموزش و پرورش است.

در عرصه پرشتاب رقابت جهانی، بهره‌وری ابزاری است برای دستیابی به سود بیشتر؛ خواه این سود از طریق تولید کالا یا ارائه خدمات بیشتر با استفاده از منابع موجود به دست آید یا از طریق صرفه‌جویی بهینه در منابع. اهمیت نیروی انسانی در فرآیند تولید و ارائه خدمات کاملاً مشخص است. امروزه، نقش اساسی نیروی انسانی در فعالیت‌های اقتصادی - اجتماعی باعث شده است که این نیرو به‌عنوان ثروت ملی مطرح شود؛ به‌عبارت‌دیگر، نیروی انسانی مهم‌ترین جزء هر سازمان است که بیشترین نقش را در حرکت به‌سوی توسعه و تعالی ایفا می‌کند از مهم‌ترین عوامل تأثیرگذار بر بهره‌وری نیروی انسانی

می‌توان به میزان تناسب او با نیازمندی‌های شغلی‌اش اشاره نمود. هر شغل از نظر فیزیکی و ذهنی الزاماتی دارد که چنانچه فراتر از توانایی و ظرفیت نیروی انسانی باشد زمینه‌ساز افت کارایی و کاهش رضایتمندی شغلی خواهد شد. مطالعات پیشین نشان داده‌اند که عدم تطابق بین توانایی شاغل با نظیر مشکلات ایمنی و بهداشتی، اختلالات اسکلتی - نیازهای جسمی و روانی شغل وی سبب بروز پیامدهایی عضلانی، بیماری‌های قلبی - عروقی، اختلالات رفتاری، مشکلات گوارشی، خستگی، کاهش کیفیت زندگی، کاهش انگیزه، افزایش غیبت از کار و هزینه‌های غرامت کارکنان و کاهش تولید و بهره‌وری خواهد شد.

به‌منظور بررسی تأثیر صلاحیت حرفه‌ای دو شرکت بزرگ صنعتی استان اصفهان یعنی شرکت فولاد مبارکه و ذوب‌آهن اصفهان را در نظر گرفته و مطالعه موردی و مرحله‌به‌مرحله را مدنظر قرار دادیم که در ادامه به چگونگی و روش اجرای طرح و در انتها نتایج حاصله را مورد بررسی قرار خواهیم داد.

همان‌طور که در مباحث فوق اشاره کردیم می‌توان اهداف و کاربرد این طرح در دو محل مذکور را به‌صورت زیر بیان نمود:

- ۱- ایجاد بستر مناسب برای گسترش و ارتقاء شایستگی‌های حرفه‌ای و ارزیابی توانمندی‌های سرمایه‌های انسانی جهت پیشرفت مستمر فرد در سطوح مختلف
- ۲ - حصول اطمینان از وجود شاغلین ماهر و مجرب موردنیاز مشاغل خط تولید (نگهداری، تعمیرات، بهره‌برداری و پشتیبانی)
- ۳ - شناسایی نفرات خبره و ماهر در هر شغل به‌منظور برنامه‌ریزی‌های موردنظر از جمله ارتقاء، استفاده در آموزش‌های حین کار، جانشین پروری و...
- ۴ - به‌روزرسانی و نگهداشت مهارت‌ها و دانش موردنیاز افراد

۵ - شناسایی کمبودهای آموزشی واقعی بر اساس نتایج ارزیابی‌های انجام‌شده و برنامه‌ریزی جهت ایجاد و ارتقاء شایستگی‌های موردنیاز

روش اجرا

واقعیت این است که برای تعیین ابعاد و مؤلفه‌های شایستگی، الگو یا چهارچوب‌های مختلفی وجود دارد. الگو یا چهارچوب شایستگی این‌که کدام مهارت‌ها، دانش، نگرش‌ها و تجربه‌ها برای انجام شغل موردنیاز است؟ و کدام رفتارها بیشترین تأثیر مستقیم بر عملکرد موفقیت در شغل دارند؟ را تحت بررسی قرار می‌دهد.

چهارچوب‌های شایستگی به سازمان‌ها کمک می‌کند تا رویکرد منحصربه‌فرد و هماهنگی را در طراحی برنامه‌های بهبود سیستم‌های مدیریت منابع انسانی از قبیل طراحی مجدد شغل، استخدام، یادگیری سازمانی، مدیریت شغلی، سیستم‌های پاداش‌دهی و بهبود بخشی عملکرد اتخاذ کنند. تدوین الگوی شایستگی‌های اصلی به‌عنوان مشخصه‌های دانش، مهارت‌ها، نگرش‌ها، انگیزه‌ها است که هر کارمند بایستی کسب کند تا سازمان بتواند اهداف معین خود را در روشی مطلوب تحقق بخشد.

شایستگی‌های اصلی، شایستگی‌هایی هستند که شاغلین بایستی کسب کنند، به این منظور که مزیت رقابتی و بقاء بلندمدت را برای سازمان خود به دست آورد و تضمین کند. با توجه به موارد مذکور ارائه مدلی مفهومی برای ارزیابی صلاحیت حرفه‌ای شاغلین صنایع موردنیاز است که جهت طراحی آن، بایستی مؤلفه‌هایی را موردبررسی قرارداد.

- منظور از صلاحیت حرفه‌ای شاغلین چیست؟

- چه صلاحیت‌های حرفه‌ای را برای شاغلین هر شغل می‌توان مورد استفاده قرارداد؟

- عوامل و ملاک‌های صلاحیت حرفه‌ای شاغلین کدامند؟

چهارچوب اولیه نظام صلاحیت حرفه‌ای کدامند؟

پژوهش همیشه شامل افراد نمی‌شود و گاه لازم است که اطلاعات از اسناد و مدارک به دست آید. بر این اساس روش این پژوهش، روش کیفی با شیوه مطالعه اسنادی (سند کاوی) و بررسی تطبیقی می‌باشد. پژوهش اسنادی، پژوهش مبتنی بر شواهد برگرفته از مطالعه اسناد است و زمانی مورد کاربرد است که یا تحقیقی تاریخی در دست انجام باشد و یا آنکه تحقیق مرتبط پدیده‌های موجود بوده و محقق درصدد شناسایی تحقیقات قبلی در مورد آن موضوع برآمده باشد پس از توصیف موضوع به تبیین و تحلیل مقایسه‌ای آن در جامعه آماری مورد مطالعه پرداخته شد که موجبات شناخت هرچه بیشتر صلاحیت‌های حرفه‌ای شاغلین را فراهم می‌آورد و نقاط اشتراک و افتراق آن‌ها را شناسایی می‌کند که می‌تواند مبنایی برای نظام صلاحیت حرفه‌ای شاغلین در شرکت‌های مذکور باشد.

در این پژوهش مراحل زیر برای استفاده از اسناد و مدارک مربوطه طی شده است.

۱. جستجو و دسترسی به اسناد، مدارک و منابع اطلاعاتی

۲. بازبینی اعتبار منابع اطلاعاتی

۳. دسته‌بندی و اولویت‌بندی منابع اطلاعاتی

۴. درک و فهم اسناد و منابع

۵. تجزیه و تحلیل منابع اطلاعاتی و استخراج داده‌ها و اطلاعات مورد نیاز

۶. بهره‌برداری و تحلیل نهایی

پس از بررسی‌های انجام گرفته مراحل اجرایی برای تعیین صلاحیت حرفه‌ای در دو شرکت مذکور به صورت زیر برنامه‌ریزی گردید:

۱ - تشکیل کمیته فنی تخصصی از مریبان و کارشناسان شرکت

- ۲- احصاء مشاغل موجود در شرکت در حوزه‌های بهره‌برداری
- ۳- تعریف شغل‌های مربوطه
- ۴- تعریف اهم وظایف و مسئولیت‌ها در هر شغل
- ۵- تعریف قابلیت‌ها و مهارت‌های موردنیاز هر شغل
- ۶- تعریف دانش و آگاهی موردنیاز هر شغل
- ۷- مشخص نمودن مدرک و تجربه موردنیاز
- ۸- مشخص کردن ویژگی‌های شخصیتی مشاغل
- ۱۰- بازنگری پروفایل شایستگی مشاغل و تهیه چک‌لیست
- ۱۱- شناسایی و بررسی انطباق لیست مشاغل شرکت با استانداردهای فنی و حرفه‌ای بر اساس اولویت فراوانی مشاغل
- ۱۲- بررسی و تأیید نهائی استاندارد فنی و حرفه‌ای مشاغل شرکت توسط کمیته فنی تخصصی
- ۱۳- تدوین طرح آموزش و معیارهای سنجش مرتبط (شامل: سؤالات مرتبط با هر شایستگی و معیار قابل قبول با توجه به سطح گواهینامه)
- ۱۴- برنامه‌ریزی اخذ آزمون شامل: طراحی سؤالات - ایجاد بانک سؤال - اولویت‌بندی مدیریت‌ها - گراف زمانی - فراوانی نفرات و مکان اخذ آزمون
- ۱۵- برگزاری آزمون‌های کتبی و عملی
- ۱۶- در صورتی که شاغل امتیاز قابل قبول را کسب نماید اعطای گواهینامه مدت‌دار صلاحیت حرفه‌ای
- ۱۷- در صورتی که شاغل امتیاز قابل قبول را کسب ننماید برنامه‌ریزی و برگزاری دوره مرتبط به منظور کسب شایستگی‌های لازم

به‌منظور بررسی دقیق و رفع نواقص طرح ارائه‌شده، مراحل تعیین صلاحیت برخی از رشته‌ها در مراکز آموزش فنی و حرفه‌ای اصفهان و با نظارت دقیق کارشناسان انجام پذیرفت که به مواردی از آن اشاره می‌کنیم.

الف - اجرای تعیین صلاحیت رشته‌های برق و ابزار دقیق و جوشکاری در کارگاه‌های مراکز صنعت ساختمان و شهید رجایی اصفهان

ب - تعیین صلاحیت حرفه‌ای تعداد (۴۰۰ نفر) اپراتورهای جرثقیل سقفی در شرکت ذوب‌آهن

ج - آماده‌سازی پروفایل شایستگی مشاغل مربوط به تعمیرات مکانیک و برق صنعتی و تدوین ۱۰ صفحه چک لیست‌های مربوطه

تعریف پروفایل شایستگی برای شغل تکنسین ارشد مکانیک

(مدیریت نگهداری و تعمیرات راه و ساختمان - کارگاه‌های ساخت و پشتیبانی - تأسیسات جانبی ساختمان)

تعریف شغل :

این عنوان به شغلی اطلاق می‌گردد که شاغل آن زیر نظر مافوق سازمانی مسئولیت اجرای امری عملیات نگهداری و تعمیرات ساختمان‌های کارخانه، شامل شیشه‌گری و نصب شیشه، قفل‌سازی و یراق‌آلات، لوله‌کشی و خدمات لوله‌بازکنی و نصب لوازم تأسیساتی و بهداشتی را بر مبنای طرح تعمیر، مشخصات فنی استانداردهای و دستورالعمل‌های اجرائی و همچنین همکاری و هماهنگی لازم در برآورد نیروی انسانی، مصالح و مواد موردنیاز و تقسیم و تفکیک وظایف و کادر اجرائی در اجرای عملیات نگهداری و تعمیرات ساختمان‌های کارخانه و کنترل و نظارت در برچیدن کارگاه بر عهده دارد.

مافوق سازمانی : فورمن مکانیک

مادون سازمانی : جوشکار و برشکار ارشد- لوله‌کش ارشد- شیشه‌بر و قفل‌ساز

اهم وظایف و مسئولیت‌ها :

- برنامه‌ریزی و نظارت جهت آموزش و توانمند نمودن کارکنان تحت سرپرستی اعم از ایمنی، تکنولوژی و تجهیزاتی

- سازمان‌دهی کار پرسنل تحت سرپرستی جهت آماده‌سازی کارهای تعمیراتی

- برنامه‌ریزی جهت بازرسی و بازدید از تجهیزات و مکانیزم‌های در حال کار

- تهیه نقشه‌ها و مدارک فنی و تهیه مجوز شروع به کار تعمیرات

- ارسال و دریافت اطلاعات به‌وسیله ERP (درخواست کارها ، اطلاعات کار ، دستور کارها، درخواست خرید ، سفارش کالا و ...)

- مشارکت و نظارت بر انجام ایمن نت پیشگیرانه (جاری ، میانی و اساسی) بر اساس گراف در زمان مقرر و یا در زمان توقیف کارگاه بر اساس دستورالعمل‌های فنی

- فراهم ساختن امکانات لازم جهت ارتقاء کیفیت تعمیرات و کاهش زمان انجام آن

- عیب‌یابی و اقدام جهت رفع عیوب در کمترین زمان ممکن و آماده‌به‌کار نگه‌داشتن تجهیزات

- تجزیه و تحلیل و پیگیری اشکالات پیش‌آمده، حوادث و اتفاقات و ارائه پیشنهادها لازم به مافوق سازمانی برای جلوگیری از تکرار آنها

- رعایت نمودن سیستم ژتونی در حین تعمیرات و داشتن مجوزهای لازم در زمان سرویس‌ها و تعمیرات عمومی

- بازرسی و بازدید از تجهیزات مکانیکی و انرژی‌تیکی و آماده‌به‌کار بودن تجهیزات رزرو و تهیه گزارش‌ها لازم

- کنترل و نظارت بر حسن انجام تعمیرات گراف‌های تعمیراتی و مدت‌زمان کار پرسنل پیمانکار

- کنترل و نظارت بر کارکرد صحیح سیستم‌های هیدرولیک و گریس‌کارهای مرکزی جهت حصول اطمینان از عملکرد صحیح آن

- کنترل و نظارت نهائی تجهیزات تعمیر یا سرویس شده جهت حصول اطمینان از رفع عیب آن‌ها و عملکرد سالم تجهیز

- نظارت بر کار پرسنل اجرائی جهت استفاده صحیح از منابع و تجهیزات

- نظارت بر مرتب و منظم بودن محیط کاری و رعایت اصول HSE

- تحویل و تحول صحیح و به‌موقع شیفت بر اساس دستورالعمل‌های اجرایی و مطالعه، نگارش و بررسی گزارش‌ها و در جریان قرار گرفتن امور جاری روند کار

- ارزیابی عملکرد کارکنان تحت سرپرستی در محیط کار به‌صورت ادواری و مستمر و هدایت آنان

- ارائه پیشنهاد به‌منظور استفاده بهینه از مواد، مصالح و انرژی و همچنین کاهش ضایعات و زمان انجام تعمیرات

- بررسی اشکالات، توقفات و حوادث و اقدام به‌موقع جهت جلوگیری از تکرار موارد مشابه
- ارائه پیشنهادها و راهکارهای بهبود فعالیت‌ها به‌منظور تحقق اهداف شرکت در چارچوب وظایف محوله

- انجام وظایف مطابق رویه‌ها و دستورالعمل‌های سیستم‌های مدیریت استاندارد اعم از

ISO-IEC27001 ، OHSAS18001 ، ISO14000 ، ISO9001 ، ۱۰۰۱۵ اطلاعات

- رعایت قوانین، مقررات و دستورالعمل‌های ایمنی فنی (تخصصی و یا عمومی) در حیطه کاری و مشارکت در انجام عملیات ایمنی و یا اطفاء حریق در محیط کار
- مشارکت و همکاری با سطوح مختلف سازمانی و انجام سایر وظایف و مأموریت‌های محوله در محدوده تعریف و مأموریت شغل مزبور بر اساس نظر مافوق

دانش و آگاهی

۱. ایجاد هماهنگی و تفویض اختیار؛ ۲. انجام کارگروهی و مشارکتی؛ ۳. ساماندهی، کسب و تخصص منابع؛ ۴. اعمال نظارت و کنترل فعالیت‌ها؛ ۵. هدایت و رهبری مؤثر کار؛ ۶. توسعه فردی و ارتقاء کارکنان؛ ۷. تجزیه و تحلیل سیستم‌ها و بهبود روش‌های کار؛ ۸. طراحی و توسعه فرآیندها و مکانیزم‌های کاری؛ ۹. ارزیابی و اندازه‌گیری نتایج عملکردی؛ ۱۰. طراحی نقشه‌ها و کروکی برداری و نقشه‌خوانی؛ ۱۱. ایجاد ارتباطات مؤثر (کلامی و غیرکلامی)؛ ۱۲. درک سریع و انتقال مسائل؛ ۱۳. استفاده از تجهیزات اطفاء حریق؛ ۱۴. تعمیر و نگهداری دستگاه‌ها و تجهیزات

قابلیت و مهارت

۱. هفت ابزار کامپیوتری مدیریت (ICDL)؛ ۲. اصول ایمنی و بهداشت محیط کار؛ ۳. اصول سرپرستی و نظارت؛ ۴. مقررات، آئین‌نامه‌ها و دستورالعمل‌های اجرایی؛ ۵. نحوه کار ابزار، دستگاه‌ها و تجهیزات مربوطه؛ ۶. سیستم‌های اتوماسیون اداری و ERP؛ ۷. زبان انگلیسی (تخصصی و یا عمومی)؛ ۸. سیستم‌های مکانیکی، انرژی‌تیک، هیدرولیک و نیوماتیک؛ ۳. عملیات حرارتی، عیوب جوش و عکس رادیوگرافی؛ ۱۰. واحدهای اندازه‌گیری؛ ۱۱. اصول ایمنی گاز؛ ۱۲. انواع عیوب جوش و تست‌های DT و NDT؛ ۱۳. اهداف، استراتژی‌ها و خط‌مشی‌های شرکت؛ ۱۴. مسائل قراردادها و صورت‌وضعیت‌ها؛ ۱۵. روش‌های تست جوش،

انواع مشعل های جوشکاری؛ ۱۶.علائم و استانداردهای نقشه و تیرانس ها؛ ۱۷. فرآیند تولید

واحد

مدرک و تجربه مورد نیاز

اولویت ۱					
ردیف	مدرک	رشته	گرایش	حداقل سابقه (سال)	کارورزی (ماه)
۱	فوق دیپلم	مکانیک	کلیه گرایش ها	۱	۳
اولویت ۲					
ردیف	مدرک	رشته	گرایش	حداقل سابقه (سال)	کارورزی (ماه)
۱	دیپلم	کلیه رشته ها	--	۱۳	۳

ویژگی شخصیتی

۱. اجتماعی و هدایت گر؛ ۲. انعطاف پذیری و سازگاری؛ ۳. تحلیل گری و تصمیم سازی؛ ۴. جزءنگری و دقت؛ ۵. خویشتن داری و خودکنترلی؛ ۶. عمل گرایی و سخت کوشی؛ ۷. قاطعیت و اطمینان؛ ۸. نوآوری و تحول گرایی

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

به‌عنوان نمونه چک‌لیست و مهارت‌های در نظر گرفته‌شده توسط تیم کارشناسی برای تعمیرکاران ارشد مکانیک

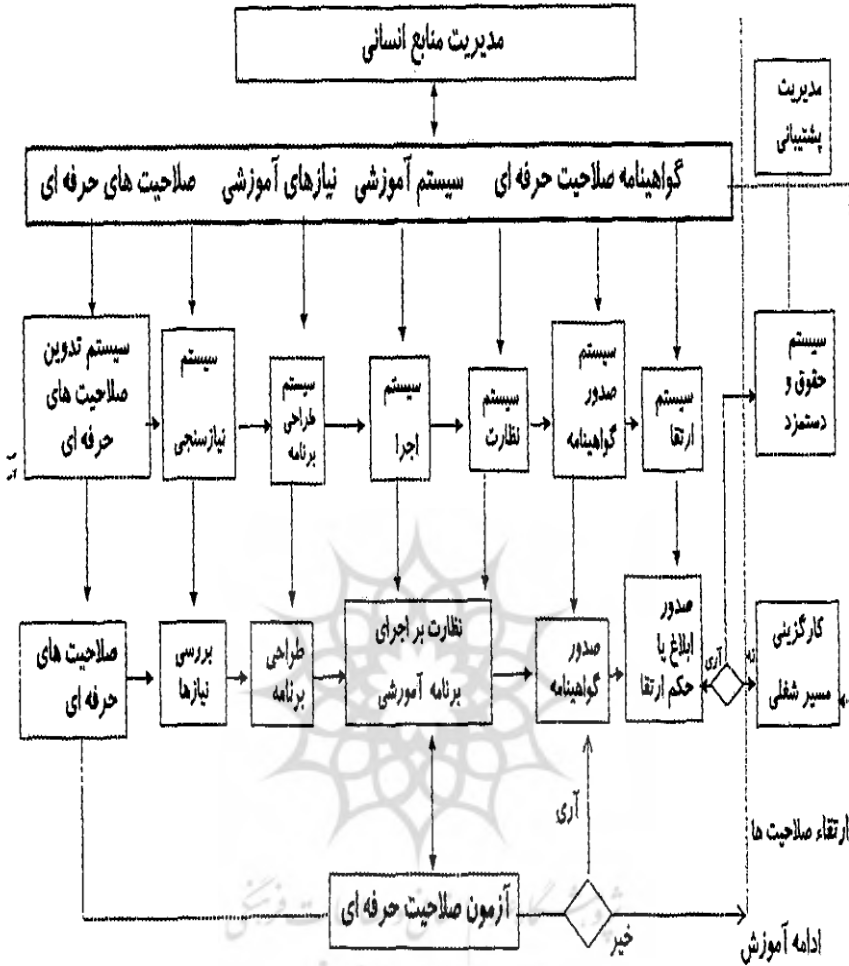
نام و نام خانوادگی :		شماره پرسنلی :		عنوان شغل : تعمیرکار مکانیک		سطح : کلی				
						دامنه نمرات				
ردیف	عنوان توانایی	معدل	۱۰۰ الی ۸۱	۸۰ الی ۶۱	۶۰ الی ۴۱	۴۰ الی ۲۱	۲۰ الی ۱	اعضاء ارزیاب	تاریخ ارزیابی	
			۱	سنگ‌زنی						
۲	روان کاری									
۳	مونتاز و دمونتاز و شناخت تجهیزات									
۴	آچارکشی									
۵	هیدرولیک و پنوماتیک (تعمیر- عیب‌یابی - ایمنی تجهیزات هیدرولیکی)									

		نام و نام خانوادگی :		عنوان شغل : تعمیرکار مکانیک		سطح : کلی				
		شماره پرسنلی :								
امضاء ارزیاب	تاریخ ارزیابی	نام ارزیاب	معدل	دامنه نمرات				شاخص ها و اهداف رفتاری	عنوان توانایی	رتبه
				۱۰۰ الی ۸۱	۸۰ الی ۶۱	۶۰ الی ۴۱	۴۰ الی ۲۱			
								معدل نمرات نهایی شاخص ها و اهداف رفتاری		

د - تعیین صلاحیت حرفه‌ای تعداد (۱۱۰ نفر) از تعمیرکاران برق صنعتی و ابزار دقیق شرکت مجتمع فولاد مبارکه

ح - تعیین صلاحیت حرفه‌ای تعداد (۲۰۰ نفر) از جوشکاران مجتمع فولاد در مرکز صنعت ساختمان





شکل ۱- مدل مفهومی به کارگیری الگوی صلاحیت محور در آموزش کارکنان

و اعطای گواهینامه صلاحیت حرفه‌ای

شکل ۱ خلاصه‌ای از روند انجام شده در این پژوهش را نشان می‌دهد.

نتایج

۱. شناسنامه‌دار کردن دارندگان مهارت، افزایش بهره‌وری و کیفیت کار و ایجاد رضایتمندی از شغل از نتایج بلافصل ایجاد نظام صلاحیت حرفه‌ای است.

۲. کلیه افرادی که مهارت تجربی در کارهایی را به دست آورده‌اند در این نظام ارزیابی و باز ارزیابی کامل خواهند شد و همه‌ی دارندگان مهارت دارای شناسنامه می‌شوند. شبیه این بحث را وزارت ارشاد در مبحث خوشنویسی و با مشخص کردن درجه‌ی هنرمند شامل خوشنویس مبتدی و ممتاز و استاد و ... اعتباربخشی نموده است.

۳. ایجاد رضایت انجام کارهای ساده توسط تحصیلکردگان؛ چون با اعطاء مدارک صلاحیت اعتبارسنجی و درجه‌بندی می‌شوند و دیگر کسر شأن از انجام کارهای غیر پشت‌میزنشینی در فرد ایجاد نخواهد شد.

۴. بالا رفتن بهره‌وری در کار و نیروی کار، چون هر کس بنا بر نیاز بازار کار برای به دست آوردن شغل و حرفه‌ای تربیت‌شده و نسبت به زوایای مختلف کارآگاهی‌های شغلی لازم را کسب نموده و از منابع خود بهره کافی و وافی برای انجام صحیح کار را دارد.

۵. جابجایی نیروی کار کمتر می‌شود، بسیاری از شغل عوض کردن‌ها که ناشی از نارضایتی از شغل است کاهش یافته و فرد رد شغل خود برای کسب عالی‌ترین درجات تعیین‌شده از سوی مراجع ذی‌ربط کوشش می‌نماید.

۶. وقتی صلاحیت حرفه‌ای داشته باشیم و مزد را بر اساس آن تعریف کنیم، افراد بر اساس دانش و تجربه خود رتبه‌بندی شده و به خدمت گرفته می‌شوند.

در حال حاضر کشور ما برای دو نظام قانون کار و استخدام کشوری حداقل مزد در نظر می‌گیرد. به‌خصوص در نظام کار ما شورایی سه‌جانبه می‌نشیند و یک حداقل دستمزد را برای کل کشور تعیین نموده و با اعلام چندین و چندباره‌ی دولت، رسانه‌ها و مطبوعات در همه‌جا ساری و جاری می‌شود. در صورتی‌که این امر بسیار غیرمنطقی و ضد اشتغال و ازلحاظ اقتصادی نیز تورم‌زا می‌باشد (هرساله پس از عید نوروز شاهد افزایش قیمت کالاها و خدمات به بهانه‌ی بالا رفتن دستمزد و به تبع آن حق بیمه کارگران هستیم) این افزایش دستمزد به همان نسبتی که در یک استان توسعه‌یافته و متنوع از نظر شغلی مانند تهران ساری و جاری است در استان محروم و توسعه‌نیافته‌ای چون سیستان و بلوچستان هم ساری و جاری است. چنانچه نظام صلاحیت حرفه‌ای پیاده شود، نظام دستمزد را شایستگی‌های افراد بر اساس مدارک صلاحیت حرفه‌ای تعیین می‌نماید و اثر تورمی کمتری نیز خواهد داشت.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

Rowe, C. (1995). Clarifying the use of competence and competency models in recruitment, assessment and staff development. *Industrial and Commercial Training*, 27(11), 12-17.

Epstein, R. M., & Hundert, E. M. (2002). Defining and assessing professional competence. *Journal of the American Medical Association*, 287(2), 226-23

Bird, A., & Osland, J. (2004). Global competencies: An introduction. In H.Lane, M. Maznevksi, M. E. Mendenhall, & J. McNett (Eds.), *Handbook for global managers* (pp. 57-80). Malden, MA: Blackwell.

Wilcox, Y. (2014). A Professional Grounding and History of the Development and Formal Use of valuator Competencies. *Canadian Journal of Program Evaluation*, 28(3), 1-28.

PMBOK Guide (2004). *A Guide for the Project Management Body of Knowledge*, Third Edition.

<http://rpc.irantvto.ir/> سامانه ملی مهارت

