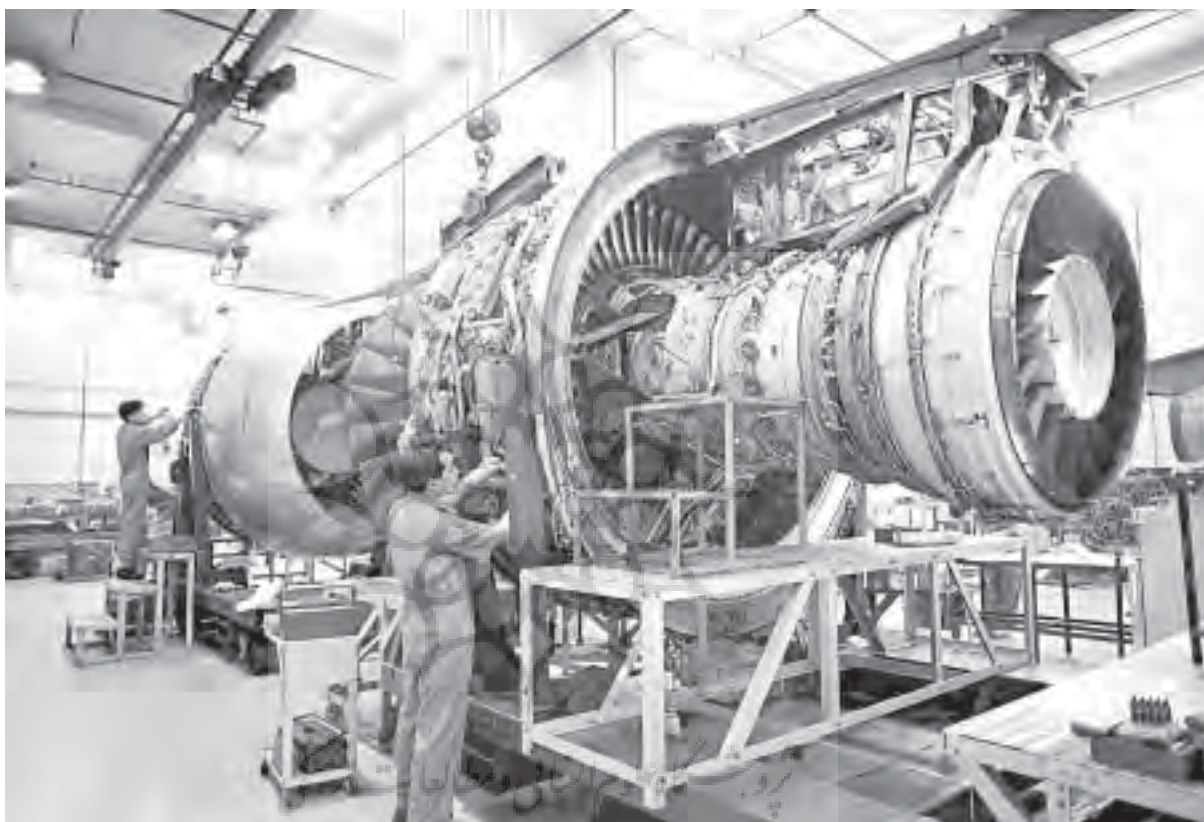


همایش راه‌های مقابله با کمبود نیروی انسانی در صنعت نفت



پیچیدگی بیشتری برخوردار شده است.

در حالی که منابع انسانی در زمره عوامل گذرا و پیش‌بینی نشده تأثیرگذار بر بروز تأخیر و مشکل در پروژه‌های افزایش ظرفیت محسوب می‌شود، شرکت کنندگان در این همایش به بحث درباره دلایل اصلی کمبود کارکنان ماهر پرداخته و به تبادل نظر در خصوص راه‌کارهای بلندمدت برای حل این مشکلی پرداختند.

۱- ریشه‌های مشکلاتی که صنعت نفت با آن‌ها روبروست

استخدام و حفظ کارکنان کلیدی دارای توانایی‌ها، خصوصیات و تجربیات فنی نفتی به منظور بهبود فراینده نظام‌های فنی پیچیده

دیرخانه مجمع بین‌المللی انرژی در تاریخ ۱۴-۱۳ آوریل ۲۰۰۹

سمپوزیومی را تحت عنوان: «راه‌های مقابله با کمبود نیروی انسانی در بخش نفت» در شهر دوحه کشور قطر و به میزبانی این کشور برگزار کرد. در این همایش نمایندگان از شرکت‌های خدمات نفتی کشورهای تولیدکننده و مصرف‌کننده نفت و مؤسسات آموزشی وابسته به آن‌ها حضور داشتند.

این گردهمایی فرصتی را برای بررسی نگرانی‌های مشترک دست‌اندرکاران صنعت نفت در خصوص استخدام و حفظ کارکنان ماهر فراهم آورد. وزیر نفت و انرژی کشورهای عضو مجمع بین‌المللی انرژی از کمبود نیروی انسانی در بخش نفت به عنوان معضلی مهم و چالشی بلندمدت یاد کردند. این موضوع به واسطه بی‌ثباتی‌های ناشی از چشم‌انداز فعلی اقتصاد جهانی، از

راهبری و رایزنی از مهم ترین روش های کلیدی جذب، انگیزه دار کردن و حفظ استعدادهاست که موجب تسهیل برنامه ریزی مستمر و انتقال دانش می شود.

از اعطای بورس های تحصیلی بیشتر در رشته های کلیدی، حمایت مالی از رشته های مرتبط و حمایت از برنامه ها و طرح های کارآموزی به عنوان نمونه هایی از نوآوری کنشگرانه دارای توان بالقوه برای جذب توسعه و حفظ علاقه نسبت به این بخش، به عنوان گزینه مطلوب برای مسیر شغلی یاد می شود. با معرفی افراد فنی برجسته به جامعه و بزرگداشت آن ها می توان به عنوان ابزاری برای ترغیب افراد به منظور انتخاب صنعت نفت به عنوان مسیر شغلی خود استفاده کرد.

در حال حاضر بین صنعت نفت و مراکز آموزش علمی، رابطه تنگاتنگی در خصوص توسعه و برگزاری دوره های مورد نیاز وجود دارد اما چنانچه هدف از ارائه این دوره ها برآورده کردن نیازهای در حال تکامل و رو به رشد بخش انرژی در زمان و مکان مناسب باشد، بایستی این موضوع در سطحی گسترده تر به کار گرفته شود. پذیرش و درک ماهیت بلندمدت چرخه های پروژه در صنعت نفت امری ضروری است. شرکت ها بایستی در مقابل فشارهای کوتاه مدت اقتصادی که آن ها را مجبور به کاهش تعداد نیروی انسانی می کند مقاومت کنند. به منظور تداوم بخشیدن به روند توسعه مهارت ها در راستای عملیات پیچیده فزاینده در بخش نفت، بایستی بودجه آموزشی ثابت و خاصی را براساس درصدی از درآمد این بخش به آموزش کارکنان اختصاص داد. افرادی که به طور بالقوه به استخدام این بخش در خواهند آمد این گام را به عنوان پیامی بر تعهد بلندمدت لازم برای ایجاد تحوّل در عدم امنیت ناشی از عکس العمل های گذشته نسبت به کسادی فعالیت های این بخش تلقی خواهند کرد.

شرکت کنندگان در همایش به این نکته تأکید کردند که برطرف کردن معضلات و چالش های موجود بر سر راه منابع انسانی در بخش نفت مستلزم همکاری جمعی، هدفمند و نوآورانه بین دولت ها، مؤسسات آموزشی و صنعت نفت است.

تقویت تصویر مثبت از بخش نفت بایستی در سطح گسترده صورت گرفته و از طریق توسعه هماهنگ شده برنامه های آموزشی، استخدامی و سیاست های اجتماعی مورد حمایت قرار گیرد.

دبیرخانه مجمع بین المللی انرژی بایستی در جهت تدوین و انتقال پیام های کلیدی همایش فوق الذکر به وزرا و مدیران تلاش کند.

مورد استفاده در بخش نفت، عاملی است که در بالا رفتن هزینه های صنایع نفت و گاز از سال ۲۰۰۵ تا کنون تأثیر گذار بوده است.

براساس نتایج مطالعات اخیر، میانگین سنی کارکنان صنعت نفت حدود ۵۰ سال است. چنانچه در روند فعلی تغییری رخ ندهد احتمالاً بخش نفت ۵۰ درصد از نیروی ماهر شاغل به کار خود را طی ۱۰ سال آتی به (واسطه بازنشستگی) از دست خواهد داد و از طریق استخدام نیروهای جدید فقط ۱۵٪ آن جبران خواهد شد.

تلقی از این صنعت به عنوان یک بخش در حال افول، برداشت های ناصحیح درباره روش برخورد آن با چالش های زیست محیطی و نیز رقابت صنایع دیگر که دارای فناوری پیشرفته هستند، موجب کاهش رشته های فنی در دانشگاه ها و کاهش ورودی کارکنان ماهر شده است.

بیش از هر زمان دیگر، دانشجویان نگران امنیت شغلی خود هستند و لذا رشته های مطمئن تر از نظر آینده شغلی را انتخاب می کنند در حالی که آسیب پذیری صنعت نفت در برابر نوسانات موجب بروز موانعی بر سر راه استخدام کارکنان از میان منابع محدود نیروی انسانی می شود.

کسانی که در آینده به استخدام صنعت نفت در خواهند آمد مانند عامه مردم بایستی از وجود چشم اندازهای بلندمدت در این صنعت اطمینان حاصل کنند. بایستی با اطلاع رسانی درباره واقعیت بخش مدرن نفت و گاز به عنوان بخش دارای فناوری پیشرفته و با تأکید بر آگاهی این بخش از مسائل زیست محیطی که جزء جدائی ناپذیر چشم انداز بلندمدت اقتصاد جهانی است، برداشت منفی راجع به صنعت نفت را از بین برد. صنعت نفت بایستی با تشویق و ترغیب کسانی که قصد کمرنگ جلوه دادن این صنعت را دارند به آن ها تفهیم کند که این راه حل نیست.

عکس العمل صنعت نفت در قبال این مشکل و راه حل های بلندمدت چیست؟

راه حل های پایدار لازم برای اصلاح عدم توازن جهانی در نیروی کار ماهر از طریق تلاش های فعلی که عمدتاً متوجه مشکلات آینده نزدیک هستند، بدست نمی آید. با این وصف نسبت به لزوم حل مشکلات استخدام و حفظ کارکنان به منظور ایجاد اعتماد، درک روزافزونی مشاهده می شود.

چنانچه اقدامات پویایی که قبلاً توسط بعضی به کار گرفته شده اند در سطح گسترده تری در کل صنعت نفت جهان به اجرا در آیند، دارای تأثیر بالقوه فراوانی خواهند بود. اجرای برنامه های