



مقام معظم رهبری:

اگر نیروی انسانی ماهر در یک جامعه‌ای گرامی داشته شود، آن جامعه پیشرفت خواهد کرد

رئیس جمهور:

یکی از مهمترین اقدامات دولت تهیه برنامه ها و نقشه راه حرکت دستگاههای اجرایی در امور مهمی است چون استخدامی و سامان دهی نیروی انسانی بوده است.

معاون اول رئیس جمهور:

توان مدیریتی و نیروی انسانی سرمایه اصلی وزارت نیرو است

مهندس جانباز:

باید به توسعه سرمایه انسانی در بخش آب و فاضلاب توجه بیشتری داشت همچنین برای ساماندهی وضعیت نیروی انسانی و ارتقاء خدمات ارائه شده به مردم سند جامع منابع انسانی تدوین کرد



ضرورت های معاونت منابع انسانی در صنعت راهبردی آب و فاضلاب

سیستم منابع انسانی مجموعه ای از فرایندهایی است که قادر است برزگترین سرمایه یک سازمان و یا شرکت را بالفعل کند، نیاز به افزایش بهره وری، ارائه خدمات با کیفیت تر و تغییر نگرش مثبت به منابع انسانی سه عامل اصلی جهت مهندسی مجدد منابع انسانی هستند، در این راستا به منظور افزایش سرعت و صحت تصمیمات مرتبط با افراد و فراهم آوردن رویکرد مناسب و به موقع در سیستم های اطلاعاتی منابع انسانی بسیاری از شرکت ها احتیاج به یک بازنگری اساسی دارد.

به تعبیر بهتر: لزوم تغییراتی در جهت بکارگیری بهینه از توانمندی های افراد، افزایش انگیزه و ارتقاء بهره وری نیروی انسانی، ضرورت مهندسی مجدد مدیریت منابع انسانی را بعنوان یک راهکار اجرایی در سازمان ها را بدیهی می سازد. در این رابطه، با تمرکز به روی برخی از وظایف منابع انسانی همانند تجزیه و تحلیل شغل، ایجاد انگیزه و مزایا و ارزیابی عملکرد شغل که در افزایش راندمان و بهره وری نیروی انسانی موثر میباشند، می توان اهداف مورد نظر را تنظیم و برنامه اجرایی جهت نیل به اهداف را نیز تبیین نمود. لذا با توجه به نقش موثر منابع انسانی در توسعه شرکت آب و فاضلاب استان هرمزگان تلاش نمودیم تا همسو با سیاست های شرکت مهندسی آب و فاضلاب کشور با ایجاد ساختار سازمانی مستقل معاونت منابع انسانی که مهمترین خلأ توسعه سازمانی محسوب می شد، گامی موثر در جهت مهندسی مجدد منابع انسانی و توانمند سازی نیروی انسانی و یکپارچه سازی اطلاعات جامع منابع انسانی به صورت تخصصی برداریم.

همچنین نیاز به ضرورت بهینه سازی و توانمند سازی علمی منابع انسانی، عدم هماهنگی میان معاونت های مختلف در تدوین اطلاعات جامع منابع انسانی، ضرورت مدیریت جانشین پروری و توسعه پایدار شرکتی از دیگر عواملی بود که می طلبد معاونت مستقل و منسجمی برای منابع انسانی با مدیریتی توانمند در این شرکت شکل گیرد. چرا که یکی از عوامل کارایی و اثربخشی هر شرکت توسعه و ارتقای سطح علمی منابع انسانی آن است دقت در روند انتخاب و گزینش و استخدام می تواند به داشتن بهترین کارکنان و نیروی انسانی برای پیشبرد اهداف شرکت اطمینان بخشد و مهمتر اینکه، رشد دانش و مهارت کارکنان و در نتیجه ایجاد تغییر و تحول در انجام وظایف، کمک موثرتری به بهبود بهره وری در شرکت خواهد کرد.

ضرورت افزایش حضور نیروهای متخصص و توانمند در صنعت آب و فاضلاب بویژه در استان هرمزگان با توجه به شرایط اقلیمی و استقرار استان در منطقه فوق، کمبود بارندگی، افزایش دوره های خشکسالی و در نتیجه بحران کم آبی و ضرورت استفاده از فن آوری های جدید و ایجاد منابع جایگزین تامین آب با تکیه بر دانش و بهره گیری از استعداد و تخصص کارکنان خلاق و دست اندرکاران مستعد، بیش از پیش اهمیت ایجاد این ساختار جدید را بیان می کند. گرچه آبفای هرمزگان طی سال های اخیر تجربه موفقی در پرورش استعداد های توانمند مدیریتی داشته به طوری که این مدیران کارآمد و شایسته هم اکنون در کرسی های مدیریتی دیگر شرکتها ظهور یافتند. با امید به اینکه در سایه حمایت و مساعدت دولت تدبیر و امتداد و به مدد متخصصان و مدیران توانمند و شایسته مان کماکان شاهد توسعه شتابان اجرای طرح های آب و فاضلاب استان بوده و خدمتگزاران شایسته ای برای مردم نجیب خطه نیلگون خلیج همیشه فارس باشیم.

امین قسیمی

رئیس هیئت مدیره و مدیرعامل



مدیریت اثربخش، کلید موفقیت منابع انسانی

با توجه به اهمیت منابع انسانی به عنوان مهمترین دارایی یک سازمان و لزوم توسعه رویکرد موثر آن به منظور تحقق اهداف این شرکت، مدیریت منابع انسانی بایستی دستخوش تغییر و تکامل قرار می‌گرفت که نقطه عطف این تکامل ایجاد معاونت منابع انسانی بود؛ معاونتی که علاوه بر دارا بودن مبانی و مفاهیم مدیریت کارکنان، شامل رویکرد های کلی تر و جدید تر و می‌باشد. در حقیقت معاونت منابع انسانی، با هدف این سیاست ها شامل: تجزیه و تحلیل شغل (تعیین ماهیت شغل هر يك از کارکنان)، برنامه ریزی جهت جذب و نگهداشت منابع انسانی، آموزش و توسعه نیروی انسانی تازه استخدام، مدیریت حقوق و دستمزد، ایجاد انگیزه و مزایا، ارزیابی عملکرد، برقراری ارتباط با کارکنان (مصاحبه، مشاوره و اجرای مقررات انضباطی)، توسعه نیروی انسانی و آموزش و متعهد نمودن کارکنان به سازمان است.

در همین راستا با توجه به اینکه؛ معاونت منابع انسانی یک معاونت تازه تأسیس در شرکت های آفا به شمار می‌رود، دستیابی به موفقیت سازمانی زمانی محتمل تر است که سیاست ها و رویه های مربوط به کارکنان سازمان با یکدیگر تطابق و سهم قابل ملاحظه ای در دستیابی به اهداف سازمان و برنامه های استراتژیک داشته باشند، لذا اجرا و تحقق این سیاست ها و اقدامات از مهمترین اولویت های معاونت منابع انسانی این شرکت است. در همین رابطه فرهنگ و ارزش های کلی، شرایط سازمانی و رفتار مدیریتی که از آن فرهنگ نشأت می‌گیرد تاثیر زیادی بر دستیابی به این سیاست ها می‌گذارد که بدین معنی که باید تلاشی مستمر برای ایجاد پذیرش و انجام آن سیاست ها صرف شود و این تلاش مستمر نیازمند یکپارچگی است که تمام نیروی انسانی شاغل با داشتن هدفی مشترک (تحقق اهداف عالی شرکت) با تعامل و همکاری اهداف معاونت منابع انسانی را محقق نمایند.

معاونت منابع انسانی شرکت آب و فاضلاب هرمزگان به عنوان يك ساختار نوپا برای کسب تجربه يك موفقیت سازمانی؛ به بهبود و توسعه منابع انسانی می‌اندیشد و تلاش دارد تا چالش های فراواری توسعه منابع انسانی را شناسایی و راهکارهای رفع آن ها را در راستای حفظ و نگهداری دقیق سرمایه های فکری و حمایت از آنان را مدیریت نماید تا در نتیجه آن تحقق هر چه بهتر و بیشتر اهداف عالی سازمان را میسر سازد.

حرفه‌ای کردن حوزه منابع انسانی باعث می‌شود که این حوزه جایگاه واقعی خود را در سازمان ها و بنگاهها ارتقا دهد و در واقع بین اهمیت منابع انسانی و جایگاه مدیریت انسانی به عنوان فرآیندی که عهده‌دار تامین نگهداری پرورش و برانگیختن کارکنان و افزایش بهره‌وری آن‌ها است تناسب و هماهنگی لازم برقرار شود.

در همین راستا این شرکت ضمن مدیریت اثربخش و با انجام برخی اقدامات موثر خود توانسته تا حدی موفق عمل نماید، البته تحقق این مهم حاصل همراهی و حمایت مدیران ارشد و متخصص شرکت مهندسی آب و فاضلاب کشور از جمله آقای مهندس جانباز رئیس محترم هیئت مدیره و مدیرعامل، مهندس گیاهی معاون محترم منابع انسانی و پشتیبانی و مهندس ایلپادی مدیرکل محترم دفتر توسعه مدیریت و تحول اداری و همچنین مهندس قصمی مدیرعامل محترم آب و فاضلاب هرمزگان بوده است.

امید که بتوانیم با مساعدت و همکاری مجموعه مدیریت، کارشناسان و کارکنان شرکت و اجرای برنامه ریزی موثر در مدیریت منابع انسانی که با هدف بهبود و ارتقاء وضعیت نیروی انسانی تدوین شده، در اجرای مطلوب سیاست ها و رویکرد های کلی این معاونت عملکرد موفق را ارائه نماییم و گامی در ادامه مسیر تخصصی شدن منابع انسانی موثرتر از پیش گام برداریم.

ابراهیم خادمی پور

معاون منابع انسانی

ضرورت های معاونت منابع انسانی:

- برنامه ریزی نیروی انسانی در فرایند جذب و نگهداشت
- استقرار نظام شغلی – سازمانی به تفکیک دانش و مهارت نیروی انسانی
- افزایش رضایتمندی کارکنان ، مشتریان و ارباب رجوع
- افزایش امنیت شغلی در بین کارکنان
- ایجاد نگرش های متفاوت نسبت به نیروی انسانی
- تغییر نظام ارزشی شرکت با هدف مشتری مداری ، تعهد به مشارکت داشتن تفکر علمی تنوع در وظایف و
- مهارت و نظارت درونی کارکنان
- افزایش تخصص گرایی و بهبود آموزش و مهارت های حرفه ای
- همساز شدن با علم و دانش روز
- خروج افراد غیرمتخصص از بدنه شرکت و بالا بردن درجه حرفه ای
- کوچک نمودن ساختار و ایجاد انگیزه نیروی کار جهت ارتقاء بهره وری
- آموزش و توسعه نیروی کار به منظور اثربخشی ، افزایش کارایی
- برخورداری نیروی کار از خدمات بیمه (پزشکی ، درمانی ، حوادث و هزینه های بیمارستانی)
- امنیت بازنشستگی زودتر از موعد شاغلین جهت گشودن مسیرهای مختلف شغلی
- خدمات مشاوره ای بازنشستگی و تشکیل کانون بازنشستگان ، حمایت از کارکنان برای بازنشستگی از نظر

روحي و مالي

اهم عملکردها منابع انسانی در سال ۹۵

واحد رفاه و درمان :

نوع فعالیت	مقایسه نسبت به سال قبل
فراهم نمودن امکان دریافت وام مسکن برای ۹۲ نفر همکار	۱۹ درصد
اعطاء ۱۲۸ وام ضروری به پرسنل در سال ۹۵ نسبت به سنوات گذشته	۲۷ درصد
تجمیع کلیه بیمه نامه های شرکت از جمله بیمه نامه های مسئولیت و آتش سوزی و اموال و ... جهت استفاده از آنها در بخش درمان پرسنل	اولین بار
برنامه ریزی جهت انجام واکسیناسیون آنفولانزا برای افراد اصلی و تحت تکفلین جهت ایمنی در مقابل بیماریهای مذکور	اولین بار
پیگیری تشکیل پرونده بیماران خاص و صعب العلاج و معلولین و مکاتبه با بهزیستی و انجمن های مربوطه جهت پرداخت مستمری از طریق شورای درمان شرکت (هم اکنون ۴۱ نفر تحت پوشش شورا می باشند)	به صورت مستمر
ارائه بهترین نوع خدمات درمانی به همکاران در بین شرکتهای تابعه وزارت نیرو (افزایش در سقف خدمات دندانپزشکی و خدمات سربایی بدون افزایش در حق بیمه)	-
به حداقل رساندن زمان دریافت هزینه درمانی از بیمه گر به ۵ روز با افتتاح حساب اختصاصی درمان و واریز هزینه ها به صورت مستقیم توسط بیمه گر به حساب همکاران	-
رفع مشکلات بیمه همکاران و افزایش مراکز خدمات درمانی در شهرهای استان	-
افزایش در سقف تعهدات بیمه گر در مواردی که قرارداد درمان دارای سقف بوده مانند نازائی ، سمک ، اروتز و پروتز	چند مورد در سال
اجرای بخشنامه پرداخت وام خودرو برای مدیران	۴۲ نفر
پیگیری افتتاح حساب توسط معاونت مالی و پشتیبانی جهت استفاده در بخش پرداخت وام به همکاران با درصد پائین از طریق حساب قرض الحسنه	۱۰۱ نفر
پیگیری وصول مطالبات بیمه گر از شرکت	-
دریافت کمک هزینه کفن و دفن از بیمه گر برای بیمه شدگان اصلی	به مبلغ ۳۰۰۰۰۰۰۰ ریال
انجام اقساطی حق بیمه بازنشستگان با توافق بیمه گر	به صورت ۴ قسط
پیگیری وصول مطالبات بیمه گر از شرکت	—

واحد بازنشستگی :

نوع فعالیت	مقایسه نسبت به سال قبل
تشکیل کانون بازنشستگان باگرفتن مجوز از دستگاههای مربوطه و راه اندازی دفترکانون و ارتباط و همکاری با واحد بازنشستگی و عضوگیری کانون بازنشستگان	اولین بار
پوشش بیمه تکمیلی درمان بازنشستگان به تعداد ۱۵۰ نفر که به نسبت دو سال گذشته افزایش یافته و تقسیت حق بیمه درمان تکمیلی بازنشستگان صدور کارت بیمه تکمیلی و اجرای مراحل آن تا پرداخت	۵۰ درصد
فراهم نمودن فرصت جهت حضور بازنشستگان در فعالیتهای ورزشی و امکان استفاده بازنشستگان و خانواده های آنان از اماکن ورزشی و مسابقات سراسری وزارت نیرو	۳۰ درصد
برنامه ریزی جهت خروج و بازنشستگی پرسنل در بخش شغلی ۷۰۰۰۰ و ۸۰۰۰۰ زیر دیپلم و تحصیلات ابتدائی در مشاغل سخت و زیان آور و عادی به طوری که طی ۵ سال (۹۵-۹۰) به ۱۵۴ نفر از سیستم خارج شده اند	بیش از ۸۰ درصد
اصلاح کدهای مشاغل سخت و زیان آور و تطبیق با مشاغل تامین اجتماعی	-
تجلیل باشکوه از بازنشستگان به تعداد ۲۸ نفر با حضور مسئولین استان	پایان هر سال
به روز کردن تمام مطالبات بازنشستگان (سنوات خدمت بازنشستگی)	پایان هر سال

امور ورزش :

نوع فعالیت	مقایسه نسبت به سال قبل
ترویج و توسعه ورزش همگانی میان همکاران و بازنشستگان و خانواده هایشان	۶۰ درصد
تشکیل کمیته ورزش و برگزاری جلسات منظم به صورت ماهیانه جهت توسعه ورزش همگانی میان کارکنان و بازنشستگان	مستمر
تنظیم و تصویب تقویم ورزشی شرکت و اجرای فعالیت های ورزشی در رشته های مختلف در طول سال	هرسال
اعزام تیم های مختلف ورزشی (والیبال - شنا - دوومیدانی - فوتبال و آمادگی جسمانی و ...) به مسابقات سراسری وزارت نیرو و کسب مقام	در طول سال
برگزاری مسابقات داخلی و المپیادهای ورزشی استانی در رشته های مختلف ورزشی	هرسال
حضور بازنشستگان در فعالیت های کوهنوردی	۵۰ درصد
انتصاب دبیر کمیته ورزش شرکت و داور بین المللی والیبال به عنوان دبیرانجمن والیبال وزارت نیرو	سال ۹۵
راه اندازی ورزش صبحگاهی برای بانوان	سال ۹۵
حضور مدیران و مسئولین شرکت در فعالیت های ورزشی باشگاه آبفا	مستمر
برگزاری همایش های ورزشی خانواده جهت حضور تمامی همکاران و بازنشستگان و خانواده هایشان	در طول سال
میزبانی مسابقات والیبال ساحلی برادران وزارت نیرو دی ماه ۹۵	سال ۹۵
برنامه ریزی جهت شرکت تیم های مختلف ورزشی وزارت نیرو و کسب مقام های مختلف در رشته های مختلف ورزشی	در طول سال
توسعه ورزش همگانی بین خانواده ها	۷۰ درصد
کسب مقام های ورزشی در مسابقات سراسری وزارت نیرو در رشته های دو و میدانی - آمادگی جسمانی و شنا	سال ۹۵

واحد امور کارکنان :

مقایسه نسبت به سال قبل	نوع فعالیت
۹۰ درصد	با ایجاد معاونت منابع انسانی متمرکز شدن کلیه وظایف در يك معاونت منجر به تسريع و بهبود عملکرد اجرايي گردیده است
اولین بار	ایجاد و بروز رسانی بانک اطلاعاتي نیروهای خدماتي به تعداد ۹۹۳ نفر و ایجاد سیستم پرسنلي در سیستم ره آورد طوس در سال ۹۵
اولین بار	در سال گذشته کلیه پست های سازمانی ستاد بررسی و پرسنل متناسب با پستهای مرتبط جانمایی گردیده اند
۴۰ درصد	صدور احکام پرسنلي (اضافه حقوق سالیانه , انتصاب پرسنل , عائله مندي, دوره های آموزشی, مسکن و ...) در سال جاری به تعداد ۱۱۵۰ مورد که نسبت به سال قبل افزایش داشته است
اولین بار	تکمیل و بروز رسانی دقیق HRS و انتقال آن به سیستم MIS
اولین بار	انجام و پیاده سازی طرح طبقه بندی مشاغل برای شرکتهای خدماتي طرف قرارداد شرکت
۲۰ درصد	تبدیل وضعیت نیروهای تامین نیرو به قرارداد مدت معین
۲۰ درصد	برگزاری ۳۸ جلسه کمیته طبقه بندی و ارزشیابی مشاغل و اعمال کلیه امتیازات حقوق و مزایا به همکاران واجد شرایط
اولین بار	اجرای الکترونیکی و اسکن کلیه پرونده های پرسنلي
۲۰ درصد	انجام مراحل استخدای (انجام معاینات پزشکی, سوء پیشینه , بررسی سوابق داخل و خارج از شرکت و) و صدور احکام پرسنلي
۳۰ درصد	جذب نیروی متخصص برای حوزه منابع انسانی
برای اولین بار	ثبت سوابق مفید (پستهای سازمانی داخل و خارج از شرکت) در (شبکه داخلی شرکت) اینترنت
۴۰ درصد	تبدیل وضعیت نیروهای مدت معین به قرارداد دائم
-	پرداخت کمک هزینه پاداش از دواج
-	تجلیل از کارگران نمونه در روز جهانی کارگر
-	تجلیل از بانوان در روز ولادت حضرت فاطمه زهرا (س) و روز مادر

واحد آموزش و تشکیلات :

نوع فعالیت	مقایسه نسبت به سال قبل
برنامه ریزی جهت اجرای سند توسعه چشم انداز منابع انسانی با همکاری بنیاد توانمندسازی منابع انسانی ایران	اولین بار
تصویب ساختار سازمانی ستاد شرکت در سال ۹۵-۹۴	-
پیشنهاد ساختار سازمانی واحدهای تابعه استان و کاهش ۱۰۰ درصدی نیروهای خدماتی کارگری در ساختار به جهت تخصصی کردن و بالابردن درجه حرفه ای شرکت و کوچک کردن ساختار سازمانی	اولین بار
برگزاری آزمون موفق جهت مصاحبه و جذب در سال ۹۵ و برنامه ریزی جهت اجرای آزمون استخدامی در سال ۹۶	-
شناسنامه شغلی آموزشی و کارنامه آموزشی هر شاغل در شبکه (داخلی) اینترانت	اولین بار
تکمیل شناسنامه شغلی پرسنل شرح وظایف پست های سازمانی	-
برگزاری دوره های شغلی اختصاصی آموزش کارکنان ۱۳۶۴۶ نفر ساعت در سال ۹۴ بوده و با توجه بر تمرکز دوره های شغلی تخصصی و افزایش ۱۸۲۴۸ نفر ساعت آموزش در سطح کارکنان	۳۴ درصد
برگزاری دوره های آموزش تخصصی مدیران در سال ۹۴ دوره های شغلی اختصاصی ۶۱۳۱ ساعت نفر ساعت به ۹۳۵۷ نفر ساعت در سال ۹۵ افزایش داشته ایم. برگزاری ۵۲۳۶ نفر ساعت دوره های غیر حضوری در سال ۹۵ می باشد	۴۱ درصد
اجرای بایگانی اسکن پرونده های آموزشی	برای اولین بار
تبدیل وضعیت نیروهای خدماتی به وضعیت مدت معین	-
برگزاری ۱۲ جلسه کمیته سرمایه انسانی در سال ۹۵ و اجرا و تصویب بندهای مورد ارجاع به معاونت منابع انسانی	برای اولین بار
پیگیری وصول مطالبات مراکز برگزار کننده دوره های آموزشی	-

به روایت تصویر



نشست اثر بخشی کارگروه آموزشی صنعت آب و فاضلاب



ضيافت بهاره خانواده بزرگ آب و فاضلاب



انجام معاینات پزشکی دوره ای پرسنل



سفره خیریه به نفع کودکان سرطانی



برگزاری مسابقات والیبال ساحلی برادران وزارت نیرو به میزبانی آب و فاضلاب هرمزگان



کسب مقام دوم و سوم مسابقات سراسری شنای وزارت نیرو هرمزگان



مسابقات سراسری امادگی جسمانی و دو و میدانی وزارت نیرو و کسب مقام اول و دوم



مسابقات شنای برادران و کسب مقام دوم شنای وزارت نیرو توسط آقای علی دستوری



بازدید معاونین شرکت از موسسه خیریه معلولین جهش



تجلیل از پرسنل خدماتی شرکت



برپایی سفره خیریه کمک به کودکان سرطانی



تجلیل از جانبازان شرکت



تقدیر از فعالان نظام پیشنهادات



اردوی تفریحی به پرسنل به همراه خانواده ها