



**آموزش و توسعه نیروی انسانی در طرحهای
عمرانی دانشگاهها، پارک ها و مراکز پژوهشی
چالش ها و رویکردها**



جهت ارائه در هشتمین کنفرانس ملی آموزش و توسعه سرمایه انسانی

«آموزش و توسعه منابع انسانی در عصر کرونا»

8th National Conference of Training and Human Capital Development

دکتر جمشید اسماعیلی : سه شنبه ۲۸ بهمن ماه ۱۳۹۹

مقدمه

فضاهای دانشگاهی در قالب تملک دارائی های سرمایه ای با حجم حدود ۱۷،۰۰۰،۰۰۰ مترمربع اعیانی و ۲۹،۰۰۰ هکتار عرصه برای حضور فعال ۶۳۰،۰۰۰ نفر جمعیت دانشگاهی ایجاد شده که در زمینه های آموزش، تحقیقات و فناوری مشغول فعالیت می باشند

زیرساخت های عمرانی دانشگاهها نقش اساسی در رسیدن به اهداف طیف وسیعی از ماموریت های تعریف شده ایفا می کنند حوزه ماموریت طرحهای عمرانی در جهت ایجاد ، حفظ، مدیریت و بهره برداری از طرحهای تملک دارائیهای سرمایه ای است مهمترین خصوصیات طرحهای تملک دارائی های سرمایه ای عبارتند از:

- ❖ از نظر کمی و کیفی جوابگو باشند
- ❖ ایمن باشند
- ❖ اقتصادی باشند
- ❖ برچسب زیست محیطی داشته باشند

مدیریت منابع انسانی در حوزه طرح های عمرانی

مدیریت منابع انسانی از جمله مسئولیت های اصلی مدیریت در هر سازمان به شمار می رود و همه مدیران سطوح متعدد سازمان به نوعی از توانایی این مسئولیت برخوردار هستند.

لازم است موارد ذیل در حوزه عمرانی دانشگاهها در زمینه تملک داراییهای سرمایه ای لحاظ گردد

- کیفیت مناسب: مناسب با ماموریت ها
- کمیت مناسب: بر آورد و طراحی در حد نیازها
- هزینه تمام شده قابل قبول: مدیریت زمان و هزینه ها
- کارایی و پایایی : افزایش طول عمر با حفظ کیفیت قابل قبول
- حفظ و نگهداری سرمایه ها
- انعطاف پذیری

اهم عناوین شرح خدمات و ماموریت‌های دفاتر فنی و عمرانی دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی

الف : امور مربوط به پروژه های عمرانی

ب : امور اعتبارات طرح‌های تملک دارائی‌ها سرمایه‌ای

ج : تعمیر و نگهداشت فضاها و سایت های دانشگاهی

۱- تعمیر و نگهداری ابنیه .

۲- تعمیر و نگهداری تاسیسات .

۳- تعمیر و نگهداری سایت شامل راهها، فضای سبز و محوطه .

۴- اقدامات مدیریت سبز در دانشگاهها

مدیریت منابع انسانی در حوزه طرح های عمرانی

ماموریت ها

۱- نظارت بر امور طرح های عمرانی دانشگاه ها و موسسات آموزش عالی، پژوهشی و فناوری وابسته به وزارت عتف

۲- نظارت بر طرح های توسعه ای دانشگاه ها و موسسات آموزش عالی، پژوهشی و فناوری وابسته به وزارت عتف

۳- راهبری و نظارت بر مدیریت سبز دانشگاه ها و موسسات آموزش عالی، پژوهشی و فناوری وابسته به وزارت عتف

۴- راهبری و نظارت بر مدیریت بحران و پدافند غیر عامل دانشگاه ها و موسسات آموزش عالی، پژوهشی و فناوری وابسته به وزارت عتف

۵- برنامه ریزی و بودجه طرح های عمرانی دانشگاه ها و موسسات آموزش عالی، پژوهشی و فناوری وابسته به وزارت عتف

مدیریت منابع انسانی در حوزه طرح های عمرانی

رشته فنی و مهندسی

رشته ها و رشته های شغلی قابل تخصیص

رشته های شغلی مرتبط با این رشته :

❖ کارشناس شهر سازی

❖ مهندس برق

❖ مهندس تاسیسات

❖ مهندس مکانیک

❖ مدیر امور راه و ساختمان

❖ مهندس راه و ساختمان

❖ آرشیست

❖ کارشناس معماری داخلی

مدیریت منابع انسانی در حوزه طرح های عمرانی

رسته فنی و مهندسی

مهارت های مورد نیاز

- مقررات ملی ساختمان
- استانداردهای طراحی و اجرای عملیات ساختمانی
- فهرست بهای خدمات مهندسی
- نرم افزارهای طراحی و محاسبات مهندسی عمران و شهر سازی
- عملیات متره و برآورد
- گزارش نویسی فنی و اداری
- فرایندها و نرم افزارهای کنترل پروژه
- قوانین و مقررات حقوقی مرتبط با فعالیتهای عمرانی
- فرآیندهای نظارت و کنترل کیفیت فعالیتهای عمرانی
- قوانین و دستورالعمل های شهرسازی و شهرداری ها
- مقررات عقد قرارداد ها و معاملات دولتی

آشنایی با :

مدیریت منابع انسانی در حوزه طرح های عمرانی

رسته فنی و مهندسی

مهارت های مورد نیاز

- نحوه انتخاب ، مدیریت و نظارت بر پیمانکاران و مشاوران
- مقررات و دستورالعمل های ایمنی فعالیت های عمرانی
- نحوه مستند سازی و مدیریت مستندات پروژه های عمرانی
- کنترل های تخصصی مراحل طراحی ، اجرا و صدور پایان کار
- استانداردهای طراحی فضاها، ساختمانها و تاسیسات اداری و آموزشی
- تعیین نیازمندی ها و تهیه RFP
- قوانین ومقررات ،استاندارها والزامات زیست محیطی و مدیریت سبزپروژه های عمرانی
- قوانین ، مقررات ، فرایندها و سازو کارهای اداری و عملیاتی مدیریت بحران و پدافند غیر عامل
- فرایندها و سازو کارهای ارزیابی ریسک،حفاظت های فیزیکی ، بهداشتی وروشهای پیشگیری و مقابله با بحران و حفاظت از اطلاعات

آشنایی با :

مدیریت منابع انسانی در حوزه طرح های عمرانی

رسته فنی و مهندسی

مدارک تحصیلی مورد نیاز

دارا بودن دانشنامه لیسانس، فوق لیسانس یا دکتری در یکی از رشته های تحصیلی :

- مهندسی عمران (کلیه گرایش ها)، راه و ساختمان (کلیه گرایش ها)،
- نقشه برداری، مدیریت پروژه و ساخت ، معماری، هنرهای تجسمی، دکوراسیون و مرمت، طراحی فضاهای آموزشی، شهرسازی، طراحی و برنامه ریزی شهری و منطقه ای ، طراحی محیط و حصول تجارب مربوط
- مهندسی برق (کلیه گرایش ها) ، مهندسی تأسیسات (کلیه گرایش ها) و مهندسی مکانیک (کلیه گرایش ها)

مدیریت منابع انسانی در حوزه طرح های عمرانی

رسته کشاورزی و محیط زیست :

رشته های شغلی: ←

- کارشناس محیط زیست
- کارشناس خاک شناسی و حاصلخیزی خاک

مهارت های مورد نیاز: ←

- آشنایی با قوانین و مقررات ،استاندارها و الزامات زیست محیطی و مدیریت سبز پروژه های عمرانی
- آشنایی با تهیه و اجرای پیوست زیست محیطی پروژه های عمرانی
- آشنایی با ممیزی، ارزیابی و نظارت بر فرایندهای زیست محیطی در فعالیتهای عمرانی و آموزشی
- آشنایی با استقرار فرایندهای استانداردهای مدیریت زیست محیطی

مدارک تحصیلی : ←

دارا بودن دانشنامه لیسانس ، فوق لیسانس یا دکتری در یکی از رشته های تحصیلی: خاک شناسی ، زمین شناسی، زیست شناسی با گرایش علوم گیاهی، بیابان زدایی ، محیط زیست (کلیه گرایشها)، آبیاری، تکنولوژی جنگلداری، تکنولوژی جنگلداری، مهندسی عمران ، هواشناسی، جغرافیا و مهندسی شیمی زراعت و اصلاح نباتات، مهندسی فضای سبز ، مهندسی مکانیک (کلیه گرایش ها)، شیمی کاربردی ، برنامه ریزی شهری و منطقه ای ، گیاه پزشکی

مهمترین مشکلات بکارگیری و مدیریت نیروی انسانی دفاتر فنی دانشگاهها در بخش تملک دارایی‌های سرمایه ای

آیا چارت سازمانی متناسب با ماموریت‌ها تعریف شده است؟

آیا در فرآیند جذب یا بکارگیری افراد ملاحظات تصویب شده اعمال می‌گردد؟

آیا در زمینه مطابقت جذب افراد متناسب با مصوبات نظارتی صورت می‌گیرد؟

طبق تجربه ما متأسفانه در هر سه مورد مشکلات وجود دارد

به کارگیری افراد فاقد شرایط تصویب شده و عدم آموزش مستمر نیروها مطابق با نیازهای سازمان موجب بروز چالش‌هایی می‌گردد که
اهم آنها عبارتند از:

✓ کیفیت نامناسب

✓ هزینه زیاد

✓ دعوای پیمانکاری و مشکلات حقوقی به دلیل نداشتن دانش کافی نیروهای انسانی

رویکرد توسعه نیروی انسانی در طرح های عمرانی دانشگاهها

۱. در نظر گرفتن احراز شرایط لازم در نیروهای بکار گرفته شده در دفاتر فنی دانشگاهها ، پارک ها و مراکز پژوهشی شامل:

- رشته ها و رشته های شغلی قابل تخصیص

- مهارت های مورد نیاز

- مدارک تحصیلی

۲- تعریف مأموریت های متناسب با زمان و فعالیت های جدید تعریف شده

۳- محافظت از ساختمانها و داراییهای سرمایه ایی با ارائه سیستم نگهداری و تعمیر صحیح پایش و اقدام به موقع

□ در سال ۱۳۹۹ برای تعمیرات اساسی و خرید تجهیزات دانشگاهها و مراکز پژوهشی و فناوری بیش از ۱۰۰۰ میلیارد تومان هزینه شده

۴- پرداختن به ایمنی و مقاوم سازی ساختمان ها به عنوان مأموریت جدید(تامین ضوابط زلزله در ساختمانهای جدید و موجود)

۵- آموزش مستمر

۶- مدیریت منابع انسانی سبز

اهمیت مدیریت منابع انسانی سبز

از منظر زیست محیطی، گروه‌های منابع انسانی همبستگی بسزایی در پیشبرد اهداف، سیاست‌ها و برنامه‌های محیط‌زیستی سازمان و جامعه دارند. لذا امروزه مدیریت منابع سبز، در نگاهی کلان از چشم اندازه‌های اصلی دولت‌ها به شمار می‌رود. در این راستا، زمینه‌های متعددی در حوزه‌ی منابع انسانی می‌تواند بهبود دهنده‌ی سیاست‌ها و اقدامات سبزیک ارگان باشند.

ابعاد ۹ گانه مدیریت منابع انسانی سبز

- ۱ – انتخاب سبز: توجه به علایق، اطلاعات و سابقه فعالیت
- ۲ – استخدام سبز: انعکاس استراتژی و معیار های سبز در آگهی استخدام
- ۳ – برنامه ریزی منابع انسانی سبز: در نظر گرفتن نیروی انسانی برای پیگیری اهداف مدیریت سبز
- ۴ – تجزیه و تحلیل و طراحی شغل سبز: طرح الزامات زیست محیطی در هر شغل
- ۵ – ارزیابی عملکرد سبز: ایجاد استانداردهای زیست محیطی در سطح سازمان طرح معیارهای زیست محیطی در ارزیابی عملکرد افراد
- ۶ – آموزش نیروی انسانی سبز: بررسی و تعیین نیازهای آموزشی در مسائل زیست محیطی
- ۷ – مدیریت پاداش سبز
- ۸ – مدیریت انضباط سبز
- ۹ – مدیریت ایمنی و بهداشت سبز: ایجاد اقدامات زیست محیطی برای کاهش بیمارهای شغلی و حفظ محیط کاری مساعد

ضرورت شاخص های پایداری برای نیروی انسانی موسسات آموزش عالی

- ۱- زیربنای قابل توجه فضاهای دانشگاهی موجود در ایران (تقریباً بیش از ۱۷ میلیون متر مربع) و نیاز به تهیه و برنامه ریزی کلان برای اقدامات سبز در این فضاها.
 - ۲- هزینه بالای نگهداری از ساختمان ها، آزمایشگاه ها، تسهیلات، تاسیسات و موتورخانه های فضاهای دانشگاهی و نیاز به اقدامات بهینه سازی ساختمان ها، تاسیسات، کمتر کردن ساعات مصرف و کاهش بار حرارتی/برودتی فضاها.
 - ۳- امکانات قدیمی و روشهای سنتی نگهداری، به روز کردن امکانات و آموزش پرسنل آگاه به اقدامات محیط زیستی.
 - ۴- فقدان چارت سازمانی مشخص، اختصاص روش های مدیریتی / سازمانی نوین در حوزه ی حفاظت از محیط زیست و بالابردن بهره وری.
 - ۵- کمبود سیستم نظارت آنلاین، تقویت بخش آی-تی و بالابردن کیفیت طراحی های این حوزه در جهت کاربردوست بودن.
 - ۶- قراردادهای سنتی، تحقیق و نظارت در حوزه های حقوقی و علمی قرارداد ها به منظور بالابردن رضایت دو طرف و تضمین تعهدات محیط زیستی تمامی این اقدامات با جمع بندی و طراحی درست یک روش منسجم در حوزه سازماندهی عملکرد نیروی انسانی در جهت مدیریت منابع قابل ارتقا خواهد بود.
- به عنوان مثال، یکی از روش های موفق در مدیریت منابع مالی و منابع انسانی در حوزه دانشگاهی در سال های اخیر، تهیه و اجرای سامانه نت پیشگیرانه در دانشگاه ها می باشد.

آئین نامه اجرایی بند ز ماده ۳۸ قانون برنامه پنجساله ششم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی

بر طبق این آئین نامه که در جلسه ۲۲/۳/۹۸ هیئت وزیران تصویب شد، کلیه ساختمان های اداری دستگاه های اجرایی در زمینه شاخص های شش گانه مدیریت سبز(مصرف انرژی، مصرف آب، مدیریت پسماند، مصرف سوخت وسایل نقلیه، ساختمان ها و تجهیزات، آموزش و فرهنگسازی) در سامانه مدیریت عملکرد دستگاه های اجرایی(تسما) ارزیابی می شوند.

□ ماده ۹ آئین نامه

مبالغ صرفه جویی شده ناشی از اجرای برنامه مدیریت سبز در مقایسه با سال قبل با تایید ذی حساب یا مقام مسئول مشابه دستگاه اجرایی پس از کسر هزینه های تعمیر و تجهیز در راستای مدیریت سبز، به صورت مساوی به کارکنان همان دستگاه اجرایی، در چهارچوب قوانین و مقررات از جمله قوانین بودجه سنواتی پرداخت می شود.

□ ماده ۱۰ آئین نامه

رئیس دستگاه های اجرایی(استانی و ملی) و دستگاه هایی که بیش از نود درصد بالاترین امتیاز اجرای مدیریت سبز کسب شده در همان سال را به دست آورند، می توانند کارکنان موثر در این امر را به تشخیص خود با اهدای تقدیرنامه با درج در پرونده و کمک هزینه رفاهی در چهارچوب قوانین و مقررات حداکثر معادل یک چهارم یک ماه حقوق کل کارکنان، از محل اعتبارات مصوب مربوط، مورد تشویق قرار دهند.

نقش مدیران در دانشگاه ها با تفکر سبز

- ❖ توسعه تحقیق، دانش و تکنولوژی های سبز
- ❖ اعمال سیاست های پایدار در جهت پیشبرد سایر اهداف آموزشی، توسعه ای و ممانعت از آسیب های زیست محیطی
- ❖ آموزش دانشجویان با هدف تربیت کارکنان، اعضای هیئت علمی و مدیران سبز برای جامعه
- ❖ مدیریت صحیح منابع انرژی، مالی و انسانی در دانشگاه
- ❖ آموزش سایر اقشار، نهادینه سازی فرهنگ رفتارهای سبز و ارتقای استفاده پایدار از منابع در سطح جامعه
- ❖ ارائه خدمات به کارکنان و دانشجویان (در دانشگاه و خوابگاه ها) بر اساس اصول تفکر سبز
- ❖ مشارکت دانشگاه در ارتقای تفکر سبز در جامعه و کشور با تربیت نیروهای متخصص

خلاصه مطالب

□ اصلاح ساختار نیروی انسانی در صورت نیاز و بکارگیری نیروها متناسب با مأموریت ها

□ پایش چالش ها و نیازهای جدید و اقدام موثر و بموقع جهت حفظ داراییهای سرمایه ای و

افزایش کار آیی آنها

□ آموزش مستمر و بکارگیری صحیح تکنولوژی و روشهای آموزشی در افزایش توانمندی نیروها

با تشکر از توجه شما

اداره کل طرح‌های عمرانی - زمستان ۱۳۹۹