

تاریخ: ۱۴۰۰ / ۰۶ / ۰۷ - ۱۶ : ۳۵ : ۴۶

شماره: ۱۴۰۰ / ۲۷۵۷۹ / ۵۶۰

پیوست: دارد



جناب آقای مهندس سجادی

معاون محترم تحقیقات و منابع انسانی شرکت مدیریت تولید، انتقال و توزیع نیروی برق ایران (توانیر)

جناب آقای جعفری

معاون محترم مجامع، توسعه مدیریت و پشتیبانی شرکت مدیریت منابع آب ایران

جناب آقای یارمحمدی

سرپرست محترم معاونت منابع انسانی و پشتیبانی شرکت مهندسی آب و فاضلاب کشور

جناب آقای عربگری

معاون محترم توسعه منابع انسانی، مالی و پشتیبانی شرکت تولید نیروی برق حرارتی

موضوع: راهنمای تدوین استاندارد سنجش و ارزیابی شایستگی مشاغل

با سلام،

با عنایت به ابلاغ «نظامنامه صلاحیت حرفه‌ای نیروی انسانی شرکت‌های پیمانکار صنعت آب و برق»، انجام اقدامات و گام‌های موثر برای استقرار آن مورد نیاز است. همان‌گونه که استحضار دارند، در سنوات گذشته به منظور وحدت رویه و شفاف‌سازی اجزاء و فرایندهای مختلف نظام مذکور، چارچوب‌ها، شیوه‌نامه و راهنماهای لازم به شرح زیر به شرکت‌های مادر تخصصی ابلاغ شده است:

- نحوه شناسایی مشاغل فنی و تخصصی حوزه‌های پیمانکاری صنعت آب و برق
- چارچوب و راهنمای تدوین و نگاشت استاندارد شایستگی مشاغل
- شیوه‌نامه سنجش و ارزیابی صلاحیت حرفه‌ای
- شیوه‌نامه شناسایی، تربیت و ساماندهی ارزیابان صلاحیت حرفه‌ای.

با توجه به تدوین استاندارد شایستگی مشاغل منتخب توسط شرکت‌های مادر تخصصی و بارگذاری آنها در سامانه جامع آموزش و سنجش صنعت آب و برق، مرحله تدوین استاندارد سنجش و ارزیابی شایستگی مشاغل فرا رسیده است تا پس از این مرحله، نظام صلاحیت حرفه‌ای نیروی انسانی وارد فاز اجرایی شود. در همین راستا به پیوست «راهنمای تدوین استاندارد سنجش و ارزیابی شایستگی مشاغل» جهت اجرا و بهره‌برداری ابلاغ می‌گردد.

خواهشمند است، اقدامات لازم برای تدوین و بارگذاری استاندارد سنجش و ارزیابی شایستگی برای مشاغل فنی و تخصصی حوزه پیمانکاری زیرمجموعه آن شرکت مادر تخصصی بر اساس راهنمای مذکور را بعمل آورند.

محمدرضا فدایی تهرانی

رئیس مرکز آموزش‌های تخصصی و صلاحیت حرفه‌ای صنعت

آب و برق

رونوشت:

- جناب آقای دکتر اولیاء، معاون محترم تحقیقات و منابع انسانی، جهت استحضار



جمهوری اسلامی ایران

وزارت نیرو

نظام‌نامه صلاحیت حرفه‌ای نیروی انسانی شرکت‌های پیمانکار صنعت آب و برق

راهنمای تدوین استاندارد سنجش و ارزیابی شایستگی مشاغل

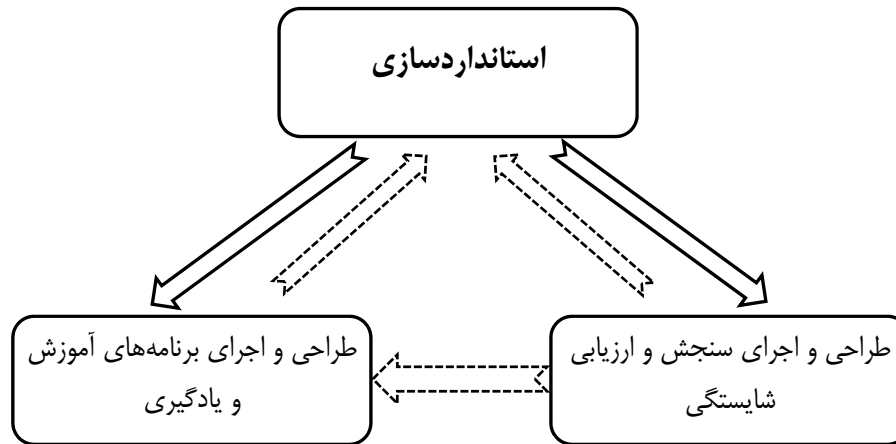
معاونت تحقیقات و منابع انسانی

مرکز آموزش‌های تخصصی و صلاحیت حرفه‌ای صنعت آب و برق

شهریور ۱۴۰۰

مقدمه

پیاده‌سازی نظام صلاحیت حرفه‌ای در صنعت آب و برق منوط به احصاء و پیش‌بینی جوانب مختلف آن و فراهم ساختن زمینه‌ها و پیش‌شرط‌های مربوطه است. اگر نظام صلاحیت حرفه‌ای را دارای سه رکن اساسی "استانداردسازی، اجرای سنجش و ارزیابی شایستگی، و اجرای برنامه‌های آموزش و یادگیری" بدانیم، استانداردسازی به عنوان مهم‌ترین رکن و زمینه‌ساز و چراغ راه پیاده‌سازی سایر ارکان در نظر گرفته می‌شود.



از طرف دیگر، استانداردسازی باید در سه عرصه‌ی به هم پیوسته‌ی "مشاغل و شایستگی‌های آنها، سنجش و ارزیابی شایستگی‌های مشاغل، و آموزش و توسعه منابع انسانی" صورت بگیرد تا امکان شفاف‌سازی عناصر، فرایندها و روابط موجود در درون نظام صلاحیت حرفه‌ای فراهم آید. از آنجایی که در سنوات و ادوار گذشته، اسناد و چارچوب‌های مربوط به تدوین استاندارد شایستگی‌های مشاغل و تدوین استاندارد آموزش و توسعه منابع انسانی به شرکت‌های مادر تخصصی و سایر ذینفعان ابلاغ گردیده است، تمرکز راهنمای پیش‌رو بر نحوه تدوین استاندارد سنجش و ارزیابی شایستگی مشاغل می‌باشد. لذا در ادامه چگونگی انجام این کار و جوانب و مولفه‌های مختلف آن تبیین می‌گردد.

۱- شناخت استاندارد سنجش و ارزیابی

استانداردسازی سنجش و ارزیابی شایستگی‌ها به مجموعه فعالیت‌ها و فرایندهایی گفته می‌شود که با هدف ایجاد وحدت رویه و هم‌زمانی ذینفعان حقیقی و حقوقی (شرکت‌ها، ارزیابی شوندگان، مراکز ارزیابی و ارزیابان) در خصوص مولفه‌ها و سازوکارهای سنجش و ارزیابی شایستگی‌های مشاغل طراحی و صورتبندی می‌شوند. تدوین استاندارد سنجش و ارزیابی شایستگی مشاغل منجر به شناسایی و انعکاس "روش‌ها، شرایط و معیارها و همچنین تجهیزات سخت‌افزاری و نرم‌افزاری سنجش و ارزیابی شایستگی مشاغل" به ذینفعان خواهد شد.

ضمناً بر اساس بند ۴-۳-۲ "نظام‌نامه صلاحیت حرفه‌ای نیروی انسانی شرکت‌های پیمانکار صنعت آب و برق"، مسئولیت تدوین استانداردهای سنجش و ارزیابی شایستگی مشاغل بر عهده شرکت‌های مادر تخصصی ذی‌ربط است. برای این منظور، شرکت‌ها می‌توانند سیاست‌های اجرایی مختلف مانند: "تشکیل کارگروه‌های تخصصی متشکل از خبرگان موضوعی صنعت با محوریت شرکت مادر تخصصی؛ تقسیم کار و تفویض اختیار تدوین استاندارد سنجش و ارزیابی به شرکت‌های تابعه، وابسته یا پیمانکار با توجه به مزیت‌ها و ظرفیت‌های فنی و تخصصی موجود در آنها؛ برون‌سپاری به مراکز پژوهشی و شرکت‌های مشاور" را به کار گیرند. از آنجایی که اتخاذ گزینه‌های یک و دو با بهره‌گیری از ظرفیت ظرفیت‌های فنی و تخصصی موجود در صنعت صورت می‌گیرد و به نتیجه رسیدن آنها در سریع‌ترین زمان امکان‌پذیر است، مناسب است که شرکت‌های مادر تخصصی این گزینه‌ها را هرچه بیشتر مد نظر داشته باشند.

۲- مولفه‌های استاندارد سنجش و ارزیابی

برای تضمین و تسهیل پیاده‌سازی استاندارد سنجش و ارزیابی و ایجاد وحدت رویه و هم‌زمانی در میان ذینفعان مختلف (اعم از شرکت‌ها، متقاضیان دریافت گواهی صلاحیت حرفه‌ای، مراکز ارزیابی و ارزیابان)، ضرورت دارد که مولفه‌های مختلف استاندارد سنجش و ارزیابی شایستگی مشاغل مورد تبیین قرار گیرند.

با عنایت به بررسی پیشینه نظری و تجربی نظام صلاحیت حرفه‌ای منابع انسانی، عمده‌ترین مولفه‌های استاندارد سنجش و ارزیابی شایستگی مشاغل عبارتند از: "روش‌ها، شرایط و معیارهای سنجش و ارزیابی شایستگی، وزن و اهمیت هر شایستگی نسبت به مجموع امتیاز شایستگی‌های شغل، تجهیزات مورد نیاز برای انجام سنجش و ارزیابی و مشخصات تخصصی و تجربی ارزیابان". در جدول «۱» مولفه‌های مختلف استاندارد سنجش و ارزیابی و نحوه ارتباط آنها با استاندارد شایستگی شغل ارائه گردیده است. شرکت‌ها باید با مراجعه به استاندارد شایستگی هر شغل، اقدام به تدوین استاندارد سنجش و ارزیابی آن شغل نموده و موارد پیش‌بینی شده در جدول مذکور را یک‌به‌یک تکمیل نمایند.

بدیهی است که تدوین استاندارد سنجش و ارزیابی شایستگی مشاغل منجر به مشاهده‌پذیر شدن و سنجش‌پذیر شدن شایستگی‌های هر شغل شده و مراکز سنجش و ارزیابی را یاری خواهد که با حداکثر شفافیت نسبت به سنجش و ارزیابی شایستگی‌های متقاضیان اقدام نموده و در صورت لزوم، بازخوردهای مفید و عملیاتی برای اصلاح و به‌روزرسانی استانداردها به مرکز آموزش‌های تخصصی و صلاحیت حرفه‌ای صنعت آب و برق و شرکت‌های مادر تخصصی ارائه نمایند.

جدول ۱: مولفه‌های مختلف استاندارد سنجش و ارزیابی و ارتباط آنها با استاندارد شایستگی شغل

استاندارد سنجش و ارزیابی شایستگی					استاندارد شایستگی شغل		
وزن شایستگی در امتیاز کلی سنجش و ارزیابی	معیار ارزیابی (حداقل امتیاز قابل قبول)	مشخصات ارزیابی‌کننده (دانش، تخصص و سابقه)	تجهیزات مورد نیاز برای انجام ارزیابی	ابزار (روش) ارزیابی	مصادیق شایستگی	عناصر (اجزاء) شایستگی	عناوین شایستگی‌ها
						دانش	شایستگی ۱
						مهارت	
						نگرش	
						ویژگی‌های شخصیتی	
						دانش	شایستگی ۲
						نگرش	
						دانش	شایستگی ۳
						مهارت	
						دانش	شایستگی ۴
						مهارت	
						ویژگی‌های شخصیتی	
						دانش	شایستگی
						مهارت	
						ویژگی‌های شخصیتی	
						دانش	شایستگی n
						مهارت	
						نگرش	
						ویژگی‌های جسمی	

با توجه به فهرست مولفه‌های سنجش و ارزیابی شایستگی مشاغل که در جدول فوق نیز ارائه گردید، در ادامه هریک از آنها به طور جداگانه تبیین می‌شوند:

۲-۱- ابزار/ روش ارزیابی: تعیین و تصریح ابزارها یا روش‌های سنجش و ارزیابی به مراکز ارزیابی و ارزیابان کمک می‌کند تا شواهد لازم را به‌منظور قضاوت در مورد کمیت و کیفیت شایستگی ارزیابی‌شوندگان را از طریق گردآوری شواهدی که به‌طور طبیعی در محل کار اتفاق می‌افتند، به دست آورند. برای قضاوت دقیق در مورد کمیت و کیفیت شایستگی‌های فرد ارزیابی‌شونده، باید بیش از یک ابزار برای گردآوری شواهد در مورد هریک از شایستگی‌ها استفاده به‌کار گرفته شود؛ زیرا شواهد گردآوری شده از یک ابزار ناکافی خواهد بود و نمی‌توان چندان به نتایج آن اعتماد کرد.

با توجه به ویژگی‌های نظام صلاحیت حرفه‌ای نیروی انسانی صنعت آب و برق و همچنین ماهیت شایستگی‌های مشاغل این صنعت، ابزارها یا روش‌های سنجش و ارزیابی عبارتند از: مشاهده عملکرد (بر اساس قضاوت گروهی)، آزمون عملی مهارت، شبیه‌سازی، آزمون کتبی عملکردی، آزمون استاندارد، مصاحبه، بررسی رزومه تحصیلی و حرفه‌ای و گواهینامه‌ها و معاینات پزشکی. در جدول «۲» ارتباط روش‌ها و ابزارهای سنجش و ارزیابی با عناصر شایستگی مشاغل مشخص گردیده است.

جدول ۲: ارتباط روش‌های (ابزارهای) سنجش و ارزیابی با عناصر شایستگی

عناصر شایستگی ابزارهای سنجش	دانش	مهارت	نگرش	توانایی	ویژگی‌های شخصیتی	ویژگی‌های جسمی
مشاهده عملکرد	—	✓	—	—	—	—
آزمون عملی مهارت	—	✓	—	—	—	—
شبیه‌سازی	—	✓	—	✓	—	—
آزمون کتبی عملکردی	✓	—	—	✓	—	—
آزمون استاندارد	✓	—	✓	—	✓	—
مصاحبه	✓	—	✓	✓	✓	—
بررسی رزومه	✓	✓	—	—	—	—
معاینات پزشکی	—	—	—	—	—	✓

شایان ذکر است که مشخصات هریک از روش‌ها و ابزارها و نحوه استفاده از آنها در بند (۴-۲-۴) «شیوه‌نامه سنجش و ارزیابی صلاحیت حرفه‌ای نیروی انسانی شرکت‌های پیمانکار صنعت آب و برق» (ابلاغیه شماره ۱۴۰۰/۲۵۴۸۱/۵۰۰ مورخ ۱۳/۵/۱۴۰۰ معاون محترم تحقیقات و منابع انسانی) به تفصیل توضیح داده شده است.

۲-۲- تجهیزات مورد نیاز برای انجام سنجش و ارزیابی: بیانگر ابزارها و تجهیزاتی است که مراکز سنجش و ارزیابی باید با همکاری شرکت‌های صنعت آب و برق پیش از انجام سنجش و ارزیابی شایستگی‌های متقاضیان آماده کنند تا متقاضیان بتوانند از طریق آنها، عملکرد خود را در معرض دید ارزیابان قرار دهند. در جدول «۳» ماهیت تجهیزات مورد نیاز برای سنجش و ارزیابی هر یک از عناصر شایستگی مشخص گردیده است.

جدول ۳: تجهیزات مورد نیاز برای اجرای هریک از روش‌های (ابزارهای) سنجش و ارزیابی شایستگی

ویژگی‌های جسمی	ویژگی‌های شخصیتی	توانایی	نگرش	مهارت	دانش	عناصر شایستگی ابزارهای سنجش
—	—	—	—	سایت در حال عملیات و بهره‌برداری صنعت	—	مشاهده عملکرد
—	—	—	—	سایت سنجش و ارزیابی مشابه تجهیزات محیط کار	—	آزمون عملی مهارت
—	—	دستگاه سیمولاتور	—	دستگاه سیمولاتور	—	شبیه‌سازی
—	—	بانک سوالات تشریحی	—	—	بانک سوالات تشریحی	آزمون کتبی عملکردی
—	بانک سوالات چندگزینه‌ای	بانک سوالات چندگزینه‌ای	بانک سوالات چندگزینه‌ای	—	بانک سوالات چندگزینه‌ای	آزمون استاندارد
—	رئوس مصاحبه، راهنمای مصاحبه	رئوس مصاحبه، راهنمای مصاحبه	رئوس مصاحبه، راهنمای مصاحبه	—	رئوس مصاحبه، راهنمای مصاحبه	مصاحبه
—	—	—	—	سایت در حال عملیات و بهره‌برداری، سایت سنجش و ارزیابی، دستگاه سیمولاتور	مستندات مربوط به سوابق حرفه‌ای و سوابق برجسته تحصیلی یا آموزشی	بررسی رزومه
پزشک یا مرکز پزشکی معتمد	—	—	—	—	—	معاینات پزشکی

۲-۳- مشخصات ارزیابی‌کننده: این مولفه در صدد مشخص کردن ویژگی‌های ارزیابان شایستگی‌های متقاضیان سنجش و ارزیابی از نظر "دانش و تخصص و سوابق حرفه‌ای" می‌باشد. ضرورت دارد که شرکت‌های مادر تخصصی مطابق بند (۳-۴) «شیوه‌نامه شناسایی، تربیت و ساماندهی ارزیابان صلاحیت حرفه‌ای» (ابلاغیه شماره ۱۴۰۰/۲۵۴۸۱/۵۰۰ مورخ ۱۳/۵/۱۴۰۰ معاون محترم تحقیقات و منابع انسانی) نسبت ارسال فرخوان برای شناسایی و ساماندهی متخصصان و خبرگان صنعت ذی‌ربط اقدام نموده تا اقدامات لازم برای برنامه‌ریزی و برگزاری دوره‌های آموزشی مربوط به سنجش و ارزیابی شایستگی به عمل آمده و بانک اطلاعاتی ارزیابان در سامانه جامع آموزش و سنجش صنعت تکمیل شود.

۲-۴- معیار ارزیابی: این مولفه به حداقل سطح یا امتیاز قابل قبول برای اثبات شایستگی‌های ارزیابی‌شوندگان (متقاضیان سنجش و ارزیابی) اشاره دارد. ضروری است که شرکت‌های مادر تخصصی در هنگام تدوین استاندارد ارزیابی شایستگی مشاغل، حداقل سطح یا امتیاز قابل قبول را به تفکیک شایستگی‌های هر شغل و همچنین حداقل سطح یا امتیاز قابل قبول را در مجموع شایستگی‌های یک شغل تعیین کنند.

۲-۵- وزن شایستگی در امتیاز کلی سنجش و ارزیابی: این مولفه تعیین کننده سهم هریک از شایستگی‌های یک شغل در میان مجموع شایستگی‌های آن شغل است. به عبارت دیگر، با مراجعه به آراء و نظرات متخصصان و خبرگان شغل، میزان اهمیت هریک از شایستگی‌ها نسبت به مجموع شایستگی‌های آن شغل تعیین می‌گردد و بر این اساس وزن شایستگی در امتیاز کلی (یا نهایی) سنجش و ارزیابی احصاء می‌گردد. برای محاسبه وزن شایستگی‌ها، باید مجموع اوزان آنها برابر با عدد ۱ (یا ۱۰۰) باشد. برای وزن‌دهی به شایستگی‌ها می‌توان از روش‌های مختلفی از قبیل: دلفی، وزن‌دهی ساده^۱، تحلیل سلسله مراتبی^۲ و ... استفاده کرد.

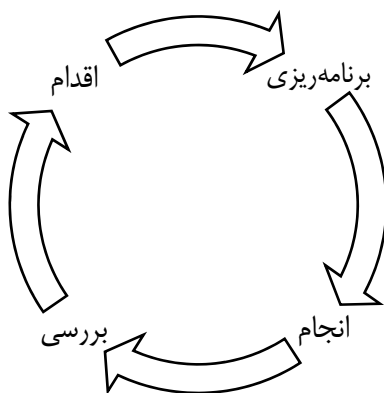
جمع‌بندی

با توجه به مطالبی که در این راهنما ارائه گردید، شرکت‌های مادر تخصصی برای تدوین استاندارد سنجش و ارزیابی شایستگی مشاغل، باید ضمن در نظر داشتن استاندارد شایستگی هر شغل به عنوان رکن محوری و کسب نظرات افراد متخصص و خبره در هر زمینه‌ی شغلی و همچنین بهره‌گیری از نظرات و دیدگاه‌های متخصصان سنجش و ارزیابی نسبت به تکمیل موارد مطرح شده در جدول «۱» به تفکیک هریک از مشاغل فنی و تخصصی حوزه‌های پیمانکاری ذی‌ربط خود اقدام نمایند.

تاکید می‌شود که تدوین استاندارد سنجش و ارزیابی شایستگی مشاغل به مانند سایر ارکان و فرایندهای نظام صلاحیت حرفه‌ای یک فعالیت مقطعی که یک بار برای همیشه صورت بگیرد، در نظر گرفته نمی‌شود. لذا برای اصلاح و تکامل این استاندارد و سایر موارد مرتبط با نظام صلاحیت حرفه‌ای نیروی انسانی شرکت‌های پیمانکار، ضرورت دارد که با در نظر داشتن اقتضائات زمانی و مکانی از رویکرد یا چرخه‌ی پویای «برنامه‌ریزی، انجام، بررسی، اقدام»^۳ تبعیت شود. این

1- Simple Additive Weighting- SAW
2- Analytical Hierarchy process- AHP
3- Plan, Do, Check, Act- PDCA

چرخه به دلیل اینکه به صورت مستمر می‌تواند عملکرد تمامی عناصر و فرایندهای ریز و درشت نظام صلاحیت حرفه‌ای را از طریق گردآوری داده‌ها و و تحلیل آنها مورد بررسی قرار دهد، روشی مفید و موثر برای اجرایی کردن هر تغییر و ارزیابی نتایج مورد انتظار از اعمال تغییرات است. با اتخاذ این راهکار، می‌توان به بهترین نحو نسبت به شناسایی مشکلات و موانع اجرایی و رفع آنها اقدام کرد و نظام صلاحیت حرفه‌ای را بر روی ریل اصلاح، بهبود و تکامل مستمر قرار داد.



لذا بر اساس رویکرد فوق که نوعی رویکرد بهبود مستمر محسوب می‌گردد، ذینفعان اصلی از جمله شرکت‌های مادر تخصصی و شرکت‌های زیرمجموعه آنها باید نسبت به آماده‌سازی و بسیج امکانات و زیرساخت‌های انسانی، مالی و سخت‌افزاری برای استقرار نظام صلاحیت حرفه‌ای اقدام نمایند. آنها باید به طور پیوسته بازخوردهای لازم را از فرایندها و نتایج پیاده‌سازی نظام مذکور دریافت و پردازش نمایند تا در سریع‌ترین زمان ممکن نقاط ضعف شناسایی و اصلاح شده و راهکارهای لازم برای ارتقاء و تکامل آن به مورد اجرا گذاشته شود.

یکی از آفت‌های پیاده‌سازی هر نظام یا پروژه جدید در سازمان‌های دولتی و بخش‌های اقماری آنها، اتخاذ رویکرد کمال‌گرایانه توسط مدیران و کارشناسان در مرحله طراحی و برنامه‌ریزی و موکول کردن هرگونه اقدام اجرایی به اتمام مراحل مذکور می‌باشد. باید به یاد داشت که از یک طرف، مراحل مختلف طراحی، برنامه‌ریزی و پیاده‌سازی مراحل جداگانه و مجزایی نبوده و با یکدیگر هم‌پوشانی دارند و همچنین منابع در دسترس هر سازمان یا صنعت (اطلاعات، زمان، اعتبارات مالی، نیروی انسانی و تجهیزات سخت‌افزاری) از محدودیت برخوردار است و مدیران و دست‌اندرکاران باید قادر باشند با به‌کار بستن رویکرد عقلانیت محدود^۱، عملیاتی‌ترین و رضایت‌بخش‌ترین تصمیمات را در تنگناها و محدودیت‌های مختلف اتخاذ نمایند. ولی از طرف دیگر، آنها باید در خلال پیاده‌سازی نظام یا پروژه، به طور پیوسته در جهت اصلاح و بهبود درون‌دادها، فرایندها و برون‌دادها گام بر دارند تا بر این محدودیت‌ها فائق آیند.