

عنوان مقاله:

ضرورت توسعه مدیریت دانش در شرکت های پیمانکار عمومی صنایع نفت و گاز مطالعه موردی: مدل اجرایی تأسیس " دانشگاه اختصاصی بنگاه " CU در شرکت پتروپارس

محل انتشار:

پنجمین همایش ملی انرژی (سال: 1384)

تعداد صفحات اصل مقاله: 23

نویسنده:

مسعود تدین - معاونت برنامه ریزی و توسعه، شرکت پتروپارس

خلاصه مقاله:

توجه به وضعیت ویژه ایران از لحاظ منابع سرشار (از جمله انرژی) ، موقعیت جغرافیایی مناسب، جمعیت جوان و ... ، اجرای طرح ها و پروژه های کلان در زمینه های مختلف انرژی و صنایع بالادستی آن ضروری به نظر می رسد . برای اجرای طرح ها و پروژه هایی از این قبیل به تشکیل شرکت های پیمانکار عمومی GC نیاز داریم . GC ، پیمان کاری است که مسؤل آمـاده سازی، هماهنگی و تکمیل تمامی کارهای یک پروژه است . ISO6707-2 پیمانکاران عمومی مسؤولیت کامل پروژه های زیربنایی را به عهده گرفته و تمامی نیازمندی های یک پروژه را به انحاء مختلف برآورده می سازند و در حقیقت گره انتهایی ش بکه ای از شرکت های مختلف مهندسی و تأمین و ساخت است که به همراه هم یک پروژه را پیش می برند، با توجه به ماهیت و ذات شرکت های پیمانکار عمومی و به دلیل فرآیندهای کلان حاکم بر آنها به سازماندهی منسجم و کارآ برای رسیدن به مدیریتی اثربخش نیاز دارند . این سیستمی است که بتواند از پس حجم، گستردگی، پیچیدگی و نظم طلبی مورد نیاز شرکت های GC و پروژه ها برای رفع این نیاز، مهمترین ابزار و سلاح GC ها تجربه و دانش آنهاست . نیازهای آموزشی GC ها به طور کامل در قالب نظام های آموزشی کشور نمی گنجد، لزوم یک نظام ویژه آموزشی برای GC ها احساس می گردد . بدین ترتیب GC ها سازمان هایی دانش مدار (Knowledge-Base مستند که برای بقا و ماندگاری در بازار جهانی بایستی به سبب تبدیل به یکی از سازمان دانش آفرین (Knowledge-Creating Organization) در آن خلق دانش و آگاهی های جدید، ابداع ها و ابتکارها یک کار تخصصی و اختصاصی نیست، بلکه نوعی رفتار همگانی است، تا بدین وسیله بتواند به درستی سلاح برنده خویش، دانش و تجربیات حاصل از اجرای پروژه ها را نگهداری، توسعه و در سطح شرکت فراگیر نماید . در GC ها بایستی مدیریت و هدایت کارکنان، به عبارت دیگر مدیریت دانش مهمترین هدف و وظیفه مدیران ارشد باشد و نگهداری و مدیریت منابع انسانی یکی از راهبردی ترین راهکارها باشد . یکی از روش ها، ارتقای سطح دانش کارکنان و مقوله آموزش کارکنان است . خارج از چارچوب روش های سنتی و رایج سیستم های آموزش منابع انسانی، " دانشگاه اختصاصی بنگاه ها " (Corporate University (CU می تواند به عنوان یک راهکار مطرح شود . CU فرآیندی است که در آن کارکنان ارزشمند (صاحب دانش) برای آموزش سایر کارکنان (به عنوان شرکای سازمان) برای افزایش مهارت و لیاقت فردی / سازمانی کارکنان بالطبع ارتقای عملکرد سازمان استفاده می نمایند . تعداد زیادی از کمپانی های بزرگ جهان مبادرت به تأسیس CU کرده اند . در این مقاله با توجه به نیاز مبرم کشور به دانش مدیریت پروژه و مدیریت امور قراردادها و تأسیس CU ها در شرکت های GC در زمینه انرژی موارد زیر مورد بررسی قرار می گیرند : (1) مقایسه روش های آموزشی سنتی و جدید، (2) انواع مدل های سازماندهی برای واحدهای آموزشی، (3) معرفی، تاریخی و نحوه راه های استقرار (4) ، CU معرفی Case study ...

کلمات کلیدی:

EPC ، C.U. ، GC ، مدیریت دانش

لینک ثابت مقاله در پایگاه سیویلیکا:

<https://civilica.com/doc/20235>



