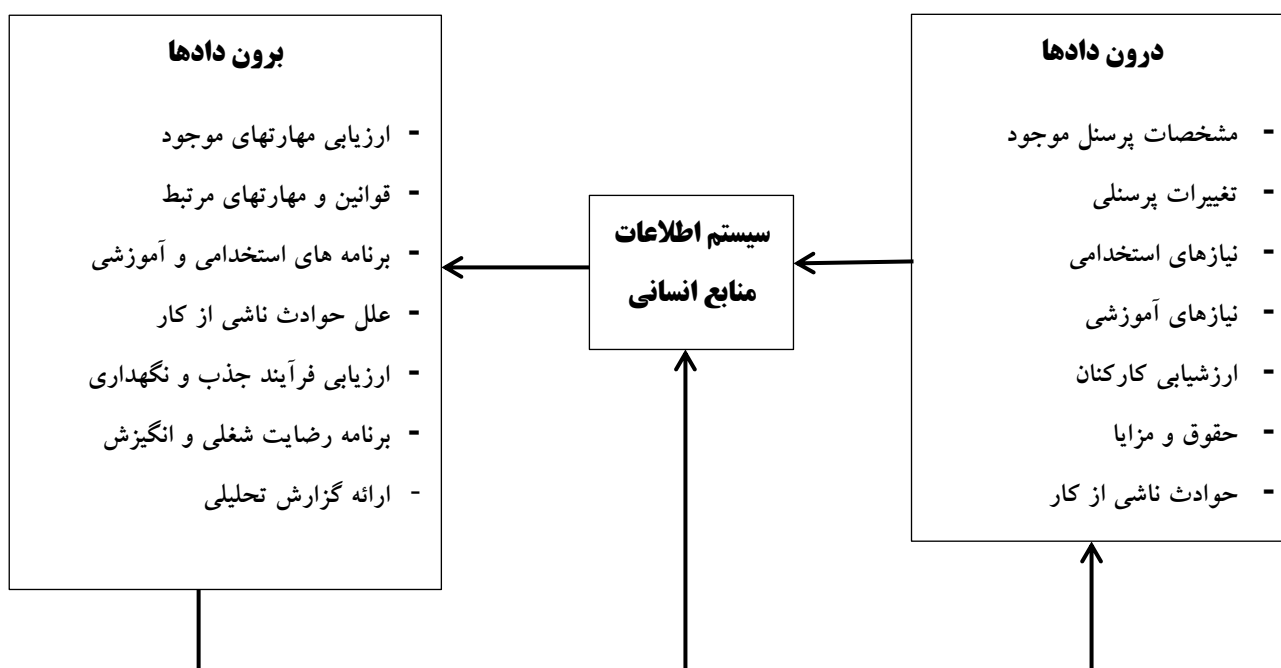


نیمرخ منابع انسانی

شرکت آب و فاضلاب اهواز

(پایان سال ۱۳۹۴)



نمونه‌هایی از درون دادها و برون دادها سیستم اطلاعات منابع انسانی

(سامان)

مدیریت آموزش و منابع انسانی

معاونت برنامه ریزی و منابع انسانی

بنام خدا

شماره صفحه

فهرست مطالب

ردیف

۱	مقدمه	
۲	بخش اول . اطلاعات منابع انسانی	۴
۳	وضعیت کارکنان بر حسب مقطع تحصیلی و بخش شغلی	۶
۴	وضعیت کارکنان بر حسب نوع قرارداد	۹
۵	توزیع سنی کارکنان	۱۰
۶	وضعیت کارکنان بر حسب سابقه‌ی خدمت	۱۲
۷	توزیع کارکنان بر حسب جنسیت	۱۳
۸	توزیع کارکنان بر حسب حوزه فعالیت	۱۶
۹	اطلاعات تکمیلی منابع انسانی	۱۷
۱۰	بخش دوم . اطلاعات نیروی خدماتی و حجمی	۱۸

مقدمه

گسترش فعالیت و وظایف مدیران در قلمروی مدیریت منابع انسانی و تعامل مستمر بین این فعالیت‌ها و لزوم طرح ریزی هماهنگ در فرآیند جذب، نگهداری، توانمندسازی و کاربرد موثر منابع انسانی، به عنوان مهمترین منبع استراتژیک سازمان، ایجاد سیستم‌های اطلاعات منابع انسانی و به روزآوری اطلاعات این سیستم را در شرکت آب و فاضلاب اهواز ضروری ساخته است.

سیستم اطلاعات منابع انسانی که در این نوشتار به اختصار "سامان" نامیده می‌شود عبارت است از یک سامانه یکپارچه جمع‌آوری، نگهداری و ارائه اطلاعات به مدیران به منظور تصمیم‌گیری در امور چهارگانه نظام مدیریت منابع انسانی. این سیستم باید واجد مشخصات زیر باشد:

- ۱- اطلاعات به روز بوده و به موقع در اختیار استفاده کننده قرار گیرد،
- ۲- اطلاعات صحیح و دقیق باشد،
- ۳- اطلاعات مربوط و مورد نیاز تصمیم‌گیران باشد و
- ۴- کلیه اطلاعات لازم برای هر نوع تصمیم‌گیری به موقع و سریع در اختیار مدیران قرار گیرد.

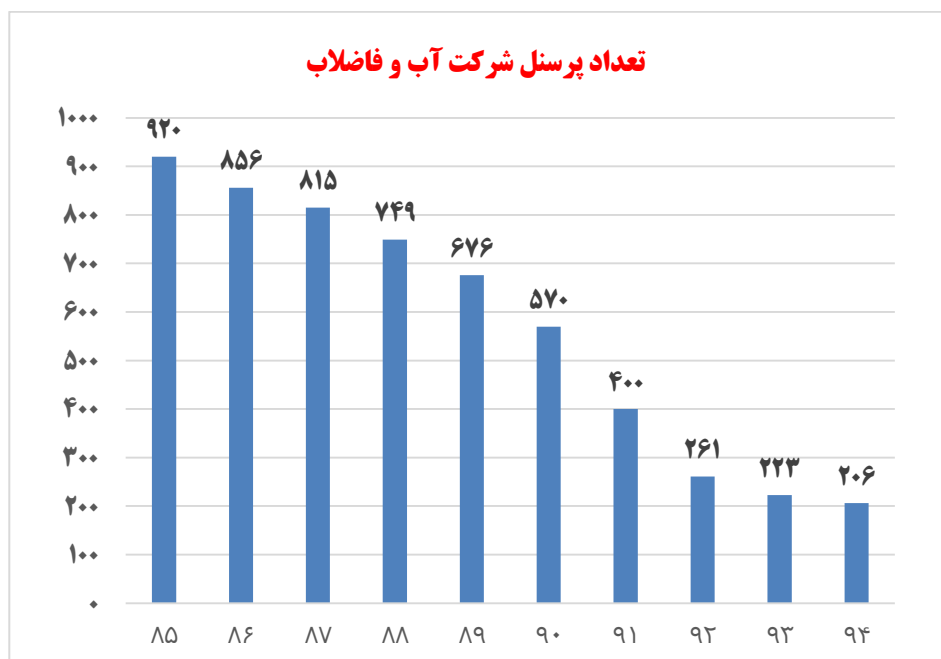
در گزارش فعلی نیمرخ منابع انسانی شرکت آب و فاضلاب اهواز در پایان سال ۱۳۹۴ بصورت جداول و نمودار ترسیم شده و اطلاعات مقطع تحصیلی، بخش شغلی، سابقه خدمت، توزیع سنی، جنسیت، توزیع بر حسب حوزه فعالیت و سایر اطلاعات مرتبط با منابع انسانی ارائه گردیده و شاخص‌های بهره‌وری و پوشش سرانه کار محاسبه و روند شاخص‌های درجه‌ای حرفه‌ای و تعدیل نیروی انسانی و تاثیر راهبرد برونسپاری تحلیل خواهد شد. در بخش دیگر به اطلاعات نیروی خدماتی و نیروی حجمی نیز اشاره می‌گردد.

بخش اول : اطلاعات منابع انسانی (نیروی دائم و مدت معین)

در این بخش اطلاعات کارکنان نیروهای رسمی و قرارداد مدت معین ارائه گردیده و در بخش دوم و سوم به اطلاعات نیروهای خدماتی و نیروهای حجمی پرداخته می‌شود. اطلاعات کارکنان رسمی و مدت معین در پایان سال ۱۳۹۴ بر حسب تعداد، مقطع تحصیلی، بخش شغلی و ... طبقه‌بندی گردیده و بصورت جداول و نمودار ترسیم و بررسی خواهد شد.

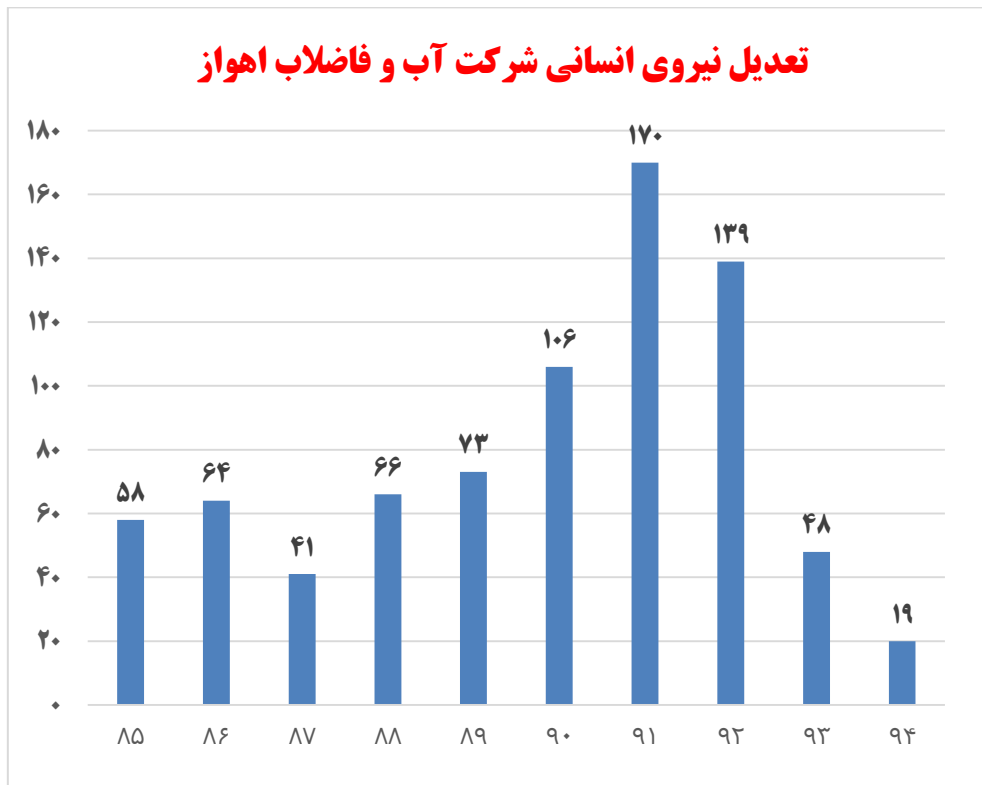
۱-۱ روند تعداد کارکنان

در این قسمت روند تعداد کارکنان از سال ۸۵ تا پایان سال ۱۳۹۴ مورد بررسی قرار می‌گیرد. نمودار (۱) نشان‌دهنده روند کاهش کارکنان طی سالهای مورد بررسی می‌باشد. نمودار نشان می‌دهد مطابق طراحی استراتژی چابک‌سازی سازمانی، تعداد نیروی انسانی از ۹۲۰ نفر در سال ۸۵ به تعداد ۲۰۶ نفر در سال ۹۴ رسیده است. به عبارتی طی دهه گذشته تعداد کارکنان شرکت آب و فاضلاب اهواز ۷۱۴ نفر کاهش داشته و بطور کلی تعداد کارکنان به حدود یک پنجم (۲۲ درصد) رسیده است. هدف‌گذاری تعداد نیروی انسانی و تعداد پست‌های سازمانی در افق زمانی ۱۴۰۰ برابر ۱۸۰ می‌باشد.



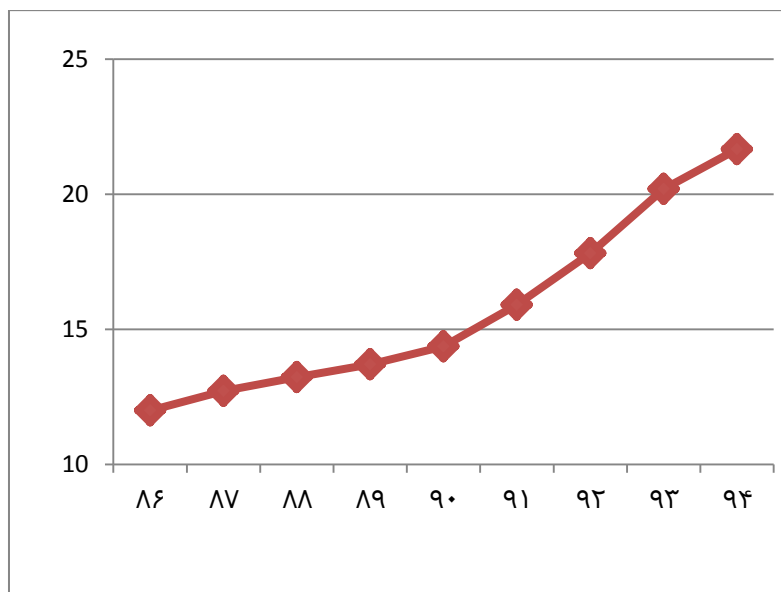
نمودار (۱) روند تعداد کارکنان از سال ۸۵ الی ۹۴

از سوی دیگر نمودار (۲) روند تعداد کارکنان طرح بازنشستگی را طی سال‌های مورد بررسی نشان می‌دهد.



نمودار (۲) روند تعدیل کارکنان

تعداد کاهش کارکنان طرح بازنشستگی در سال ۹۱ برابر ۱۷۰ نفر و در سال ۹۲ برابر ۱۳۹ نفر می‌باشد. تعداد نیروی انسانی طرح بازنشستگی در سال ۹۴ برابر ۱۹ نفر می‌باشد. اگرچه بنظر می‌رسد روند تعدیل نیروی انسانی کاهش یافته است اما شایان توجه است تعداد ۱۹ نفر کاهش نیروی انسانی در سال ۹۴ حدود ۱۰ درصد نیروی انسانی موجود را شامل می‌گردد. از سوی دیگر نمودار توزیع عمر کارکنان و همچنین نمودار سابقه خدمت نشان می‌دهد میانگین سن کارکنان کاهش یافته و بیشتر نیروی انسانی در طبقه‌ی با سن و سابقه‌ی خدمت کم و متوسط انباشته شده است. در قسمت بعدی ابتدا نمودار درجه‌ی حرفه‌ای کارکنان از سال ۸۶ الی ۹۴ ارائه گردیده و تحلیل می‌شود سپس توزیع کاهش نیروی انسانی در بخش‌های شغلی مختلف توصیف خواهد شد.



نمودار (۳) درجه حرفه ای

نمودار (۳) روند بهبود درجه ی حرفه ای کارکنان را در شرکت آب و فاضلاب اهواز نشان می دهد . نمودار بیانگر آن است که درجه ی حرفه ای کارکنان در سال ۸۶ معادل ۱۱/۴۶ بوده که روند بهبود مداوم را طی سال های مورد بررسی حاصل نموده و در سال ۹۴ این شاخص به ۲۱/۶۲ رسیده است.

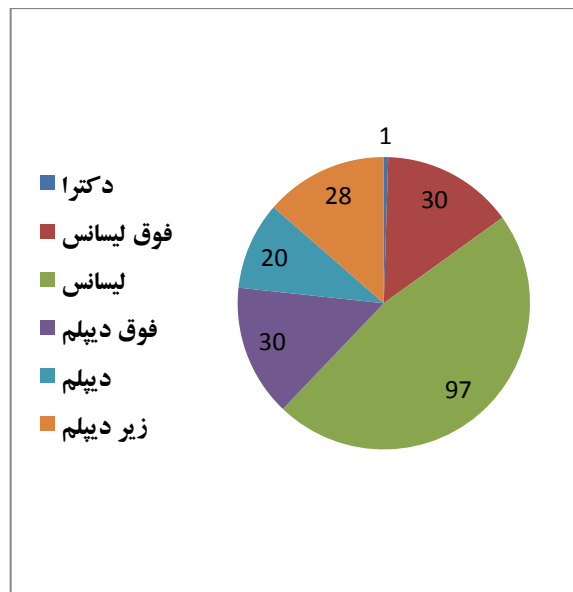
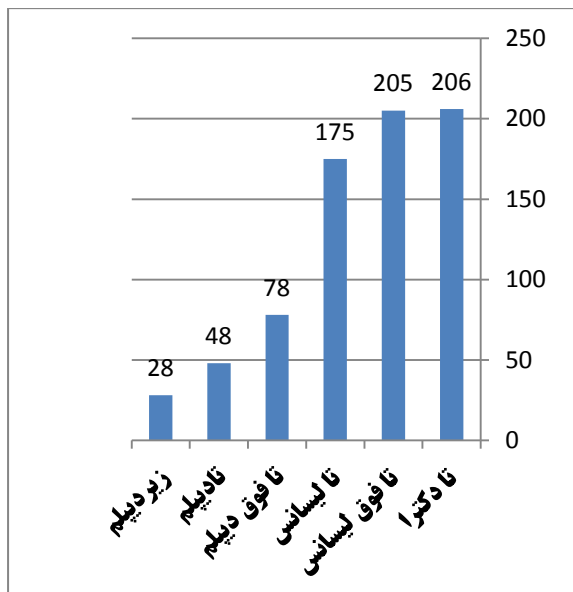
۱-۲ وضعیت کارکنان بر حسب مقطع تحصیلی و بخش شغلی

در این قسمت وضعیت کارکنان بر حسب مقطع تحصیلی و بخش شغلی بررسی می گردد. همانگونه که جدول (۱) نشان می دهد بیشترین تعداد با ۷۳ نفر و معادل ۳۵/۴ درصد کارکنان در بخش شغلی ۴۰ هزار بوده و کمترین تعداد با ۲ نفر معادل ۱ درصد در بخش شغلی ۸۰ هزار طبقه بندی شده است. این موضوع نشاندهنده تمرکز طرح تعدیل کارکنان بر نیروی انسانی بخش کارگری بوده به گونه ای که بخش شغلی تخصصی و نظارتی سهم بیشتری را در ترکیب تعداد کارکنان شرکت بدست آورده است. از سوی دیگر مقطع تحصیلی لیسانس سهم عمده ای را معادل ۴۷ درصد در ترکیب تحصیلی دارا می باشد.

جدول (۱) وضعیت نیروی انسانی بر اساس مقطع تحصیلی و بخش شغلی

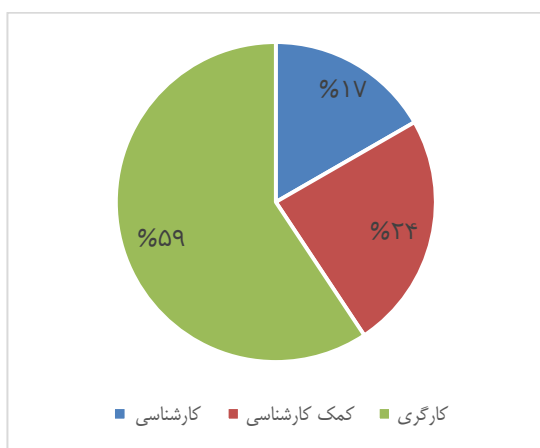
مقطع بخش شغلی	دکتر	فوق لیسانس	لیسانس	فوق دیپلم	دیپلم	زیر دیپلم	جمع	درصد فراوانی	درصد انباشته
۴۰۰۰۰	۱	۱۸	۵۳	۱	۰	۰	۷۳	۳۵/۴	۳۵/۴
۳۰۰۰۰	۰	۱۲	۴۲	۱	۰	۰	۵۵	۲۶/۷	۶۲/۱
۲۰۰۰۰	۰	۰	۰	۱۳	۲	۰	۱۵	۷/۳	۶۹/۴
۱۰۰۰۰	۰	۰	۲	۱۵	۱۸	۱	۳۶	۱۷/۵	۸۶/۹
۷۰۰۰۰	۰	۰	۰	۰	۰	۲۵	۲۵	۱۲/۱	۹۹
۸۰۰۰۰	۰	۰	۰	۰	۰	۲	۲	۱	۱۰۰
جمع کل	۱	۳۰	۹۷	۳۰	۲۰	۲۸	۲۰۶	۱۰۰	۱۰۰
درصد فراوانی	۰/۵	۱۴/۶	۴۷	۱۴/۶	۹/۷	۱۳/۶			

نمودار (۴) وضعیت نیروی انسانی را برحسب تحصیلات نشان می‌دهد. تعداد ۲۸ نفر و معادل ۱۳/۶ درصد در مقطع تحصیلی زیر دیپلم بوده و تعداد ۲۰ نفر معادل ۹/۷ درصد مدرک تحصیلی دیپلم دارند. به عبارتی حدود ۷۷ درصد کارکنان دارای مدرک تحصیلی بالاتر از دیپلم می‌باشند. این شاخص درجه‌ی بالای حرفه‌ای کارکنان شرکت آب و فاضلاب اهواز را معادل ۲۱/۶۲ در سال ۱۳۹۴ نشان می‌دهد.

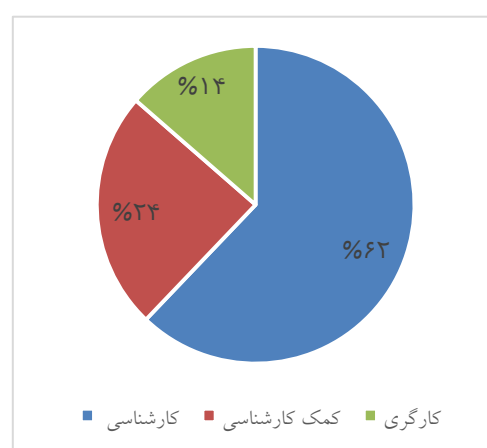


نمودار (۴) وضعیت نیروی انسانی بر اساس مقطع تحصیلی

نمودار مقایسه‌ای بخش شغلی در سالهای ۸۵ و ۹۴ نشان می‌دهد ۵۹ درصد کارکنان در سال ۸۵ در بخش شغلی کارگری بوده که این شاخص در سال ۹۴ به کمتر از ۱۴ درصد می‌رسد. از سوی دیگر بخش کارشناسی با ۲۴ درصد در سال ۸۵ به تراکم ۶۲ درصد در سال ۹۴ افزایش یافته است.



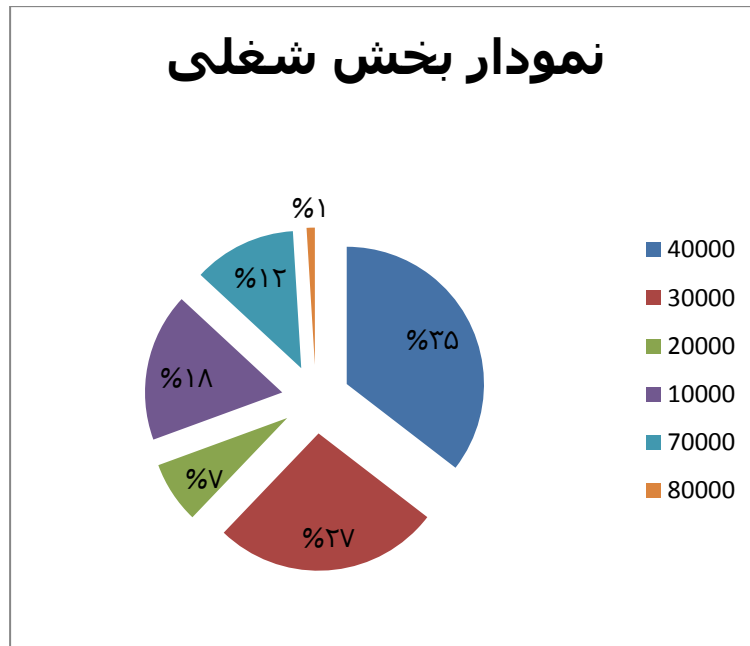
نمودار سطح پستی ۸۵



نمودار سطح پستی ۹۴

نمودار (۵) مقایسه ای سطوح پست

نمودار بخش شغلی



نمودار (۶) توزیع کارکنان در بخش شغلی

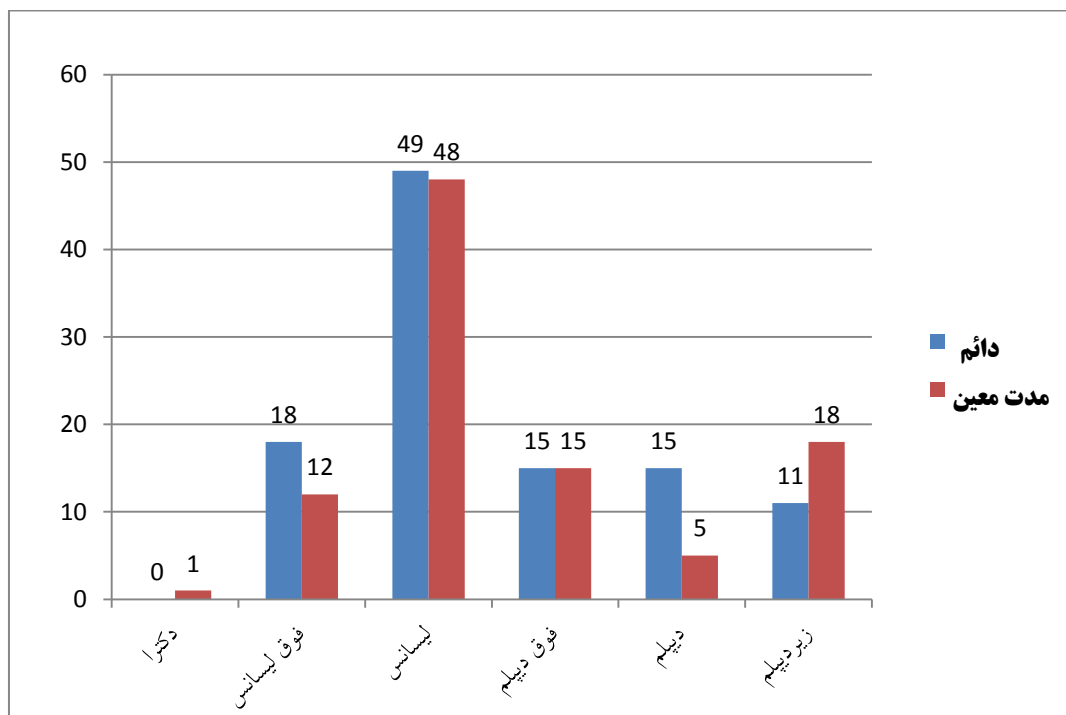
نمودار (۶) نشان‌دهنده توزیع کارکنان در بخش‌های مختلف شغلی ۸۰۰۰۰ و ۷۰۰۰۰، ۱۰۰۰۰۰ و ۲۰۰۰۰۰، ۳۰۰۰۰۰ و ۴۰۰۰۰۰ می‌باشد. مطابق نمودار معادل ۳۵ درصد کارکنان در بخش شغلی ۴۰۰۰۰ (فنی و نظارتی) بوده و معادل یک درصد در بخش شغلی ۸۰۰۰۰ و هفت درصد در بخش شغلی ۷۰۰۰۰ می‌باشند.

۱-۳ وضعیت کارکنان بر حسب نوع قرارداد

جدول (۲) وضعیت نیروی انسانی بر اساس مقطع تحصیلی و نوع قرارداد

ردیف	نوع استخدام	دکتر	فوق لیسانس	لیسانس	فوق دیپلم	دیپلم	زیر دیپلم	جمع	درصد فراوانی	درصد انباشته
۱	دائم	۰	۱۸	۴۹	۱۵	۱۵	۱۱	۱۰۸	۵۲	۵۲
۲	مدت معین	۱	۱۲	۴۸	۱۵	۴	۷	۸۷	۴۲	۹۴
۳	قرارداد مدت معین*	۰	۰	۰	۰	۱	۱۱	۱۱	۶	۱۰۰
	جمع کل نیروهای دائم + مدت معین + قرارداد مدت معین*	۱	۳۰	۹۷	۳۰	۲۰	۲۸	۲۰۶	۱۰۰	۱۰۰

جدول (۲) تعداد نیروی انسانی را بر حسب نوع قرارداد نشان می‌دهد. تعداد ۱۰۸ نفر معادل ۵۲ درصد کارکنان قرارداد دائم بوده و تعداد ۹۸ نفر معادل ۴۸ درصد کارکنان قرارداد مدت معین دارند. نمودار (۷) نیز وضعیت کارکنان را بر حسب مقطع تحصیلی و نوع قرارداد نشان می‌دهد.



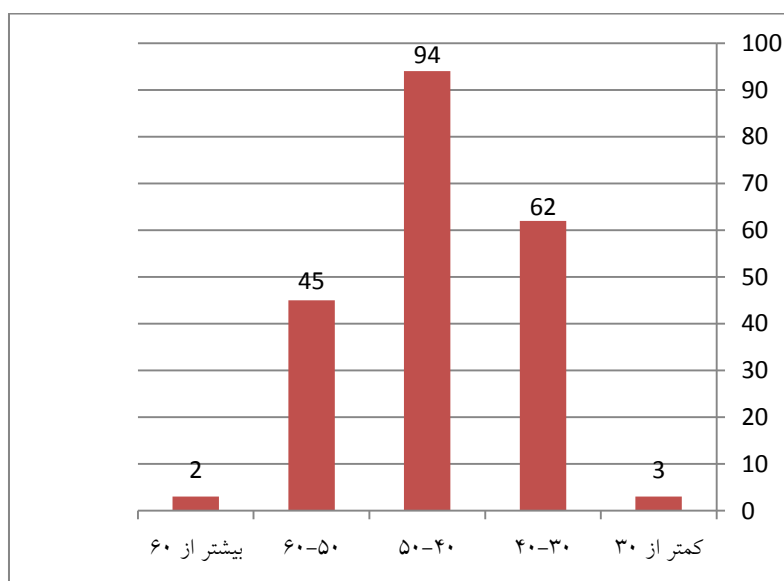
نمودار (۷) وضعیت کارکنان بر حسب مقطع تحصیلی و نوع قرارداد

۴-۱ توزیع سنی کارکنان

در این قسمت اطلاعات سن کارکنان توصیف خواهد شد. در جدول (۳) داده‌های سن کارکنان در ۵ طبقه سنی ارائه شده است. همانگونه که جدول (۳) نشان می‌دهد بیشترین فراوانی کارکنان در طبقه سنی ۴۰ الی ۵۰ سال می‌باشد. میانگین سن کارکنان معادل ۴۳/۳ سال می‌باشد که بطور نسبی سن جوان و فعالی می‌باشد. تعداد ۳ نفر معادل ۲ درصد کارکنان زیر ۳۰ سال و تعداد ۶۲ نفر معادل ۳۰ درصد کارکنان در طبقه سنی بین ۳۰ الی ۴۰ سال می‌باشند. به عبارتی سن ۳۲ درصد کارکنان کمتر از ۴۰ سال می‌باشد. از سوی دیگر تعداد ۴۵ نفر معادل ۲۲ درصد کارکنان در طبقه سنی بین ۵۰ تا ۶۰ سال می‌باشند و به طور کلی سن ۹۹ درصد کارکنان زیر ۶۰ سال می‌باشد.

جدول (۳) وضعیت نیروی انسانی بر اساس سن

مقطع سن	جمع	درصد فراوانی	درصد انباشته
کمتر از ۳۰	۳	۲	۲
از ۳۰ تا ۴۰	۶۲	۳۰	۳۲
از ۴۰ تا ۵۰	۹۴	۴۵	۷۷
از ۵۰ تا ۶۰	۴۵	۲۲	۹۹
بیشتر از ۶۰	۲	۱	۱۰۰
جمع	۲۰۶	۱۰۰	



نمودار (۸) توزیع سنی کارکنان

همانگونه که نمودار (۸) نشان می‌دهد بیشترین فراوانی سن کارکنان در طبقه ی سنی ۴۰ تا ۵۰ سال می‌باشد. پس از آن طبقه ی سنی ۳۰ تا ۴۰ بیشترین انباشتگی سن را دارا می‌باشد.

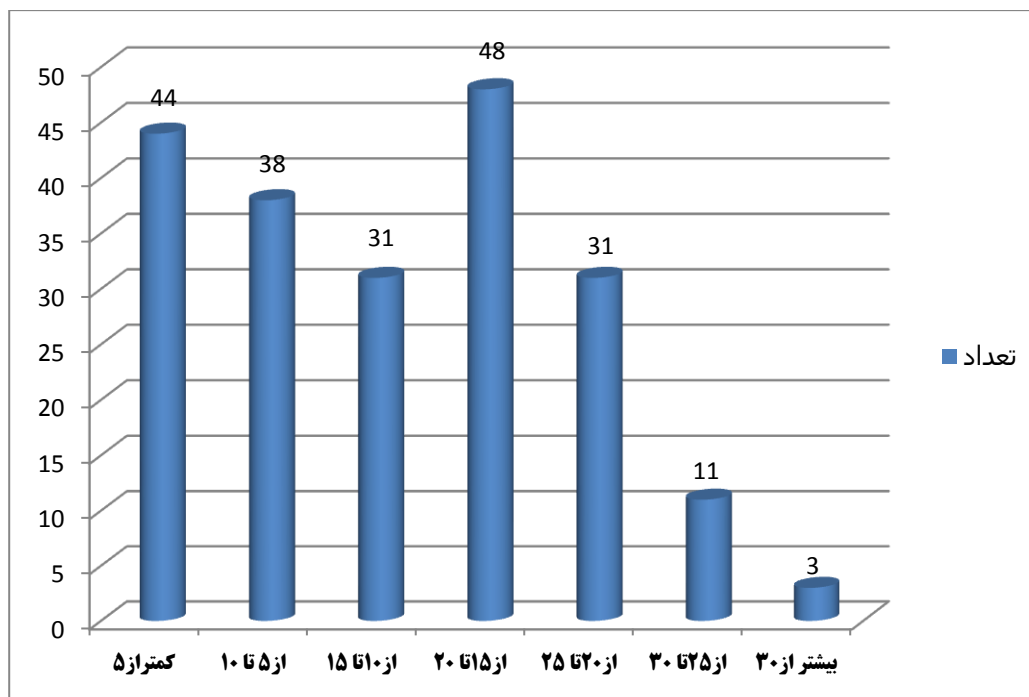
۵-۱ وضعیت کارکنان بر حسب سابقه خدمت

یکی از شاخص‌های با اهمیت نیمرخ منابع انسانی، اطلاعات سابقه‌ی خدمت کارکنان می‌باشد. جدول (۴) نشان می‌دهد بیشترین سابقه‌ی خدمت کارکنان در طبقه‌ی ۱۵ تا ۲۰ سال با تعداد ۴۸ نفر و معادل ۲۳ درصد کارکنان می‌باشد. میانگین سابقه‌ی خدمت کارکنان معادل ۱۷/۱ سال بوده که بیانگر وضعیت مطلوبی از ترکیب جوانی و تجربه می‌باشد. تعداد کارکنان با سابقه‌ی خدمت بالای ۳۰ سال ۳ نفر و معادل ۱ درصد کارکنان می‌باشد. بطور کلی قریب به ۸۰ درصد کارکنان کمتر از ۲۰ سال سابقه‌ی خدمت دارند.

جدول (۴) وضعیت نیروی انسانی بر اساس سابقه خدمت

سابقه مقطع	دکتر	فوق لیسانس	لیسانس	فوق دیپلم	دیپلم	زیر دیپلم	جمع	درصد فراوانی	درصد انباشته
کمتر از ۵	۰	۹	۲۲	۹	۴	۰	۴۴	۲۱	۲۱
از ۵ تا ۱۰	۰	۴	۲۹	۴	۰	۱	۳۸	۱۹	۴۰
از ۱۰ تا ۱۵	۱	۲	۹	۴	۲	۱۳	۳۱	۱۶	۵۶
از ۱۵ تا ۲۰	۰	۹	۲۸	۳	۴	۴	۴۸	۲۳	۷۹
از ۲۰ تا ۲۵	۰	۴	۵	۵	۸	۹	۳۱	۱۵	۹۴
از ۲۵ تا ۳۰	۰	۱	۳	۵	۱	۱	۱۱	۵	۹۹
بیشتر از ۳۰	۰	۱	۱	۰	۱	۰	۳	۱	۱۰۰
جمع	۱	۳۰	۹۷	۳۰	۲۰	۲۸	۲۰۶	۱۰۰	۱۰۰

تعداد ۴۴ نفر معادل ۲۱ درصد کارکنان دارای سابقه‌ی خدمت زیر ۵ سال می‌باشند که تعداد ۲۲ نفر مدرک تحصیلی لیسانس و ۹ نفر فوق لیسانس دارند. از سوی دیگر در طبقه‌ی ۵ تا ۱۰ سال سابقه‌ی خدمت نیز تعداد ۳۸ نفر و معادل ۱۹ درصد کارکنان وجود دارند که تعداد ۲۹ نفر لیسانس و ۴ نفر فوق لیسانس می‌باشند. همچنین تعداد ۲۸ لیسانس و ۹ نفر فوق لیسانس در طبقه‌ی ۱۵ تا ۲۰ سال سابقه‌ی خدمت هستند. جدول (۴) نشان می‌دهد فراوانی آمار کارکنان زیر دیپلم و دیپلم در طبقه‌ی سابقه‌ی خدمت ۲۰ الی ۲۵ سال به ترتیب با ۹ و ۸ نفر، و در طبقه‌ی ۱۵ تا ۲۰ سال با ۴ و ۴ نفر، و در طبقه‌ی سابقه‌ی خدمت بین ۱۰ تا ۱۵ سال با ۱۳ و ۲ نفر می‌باشد.



نمودار (۹) وضعیت کارکنان بر حسب سابقه کار

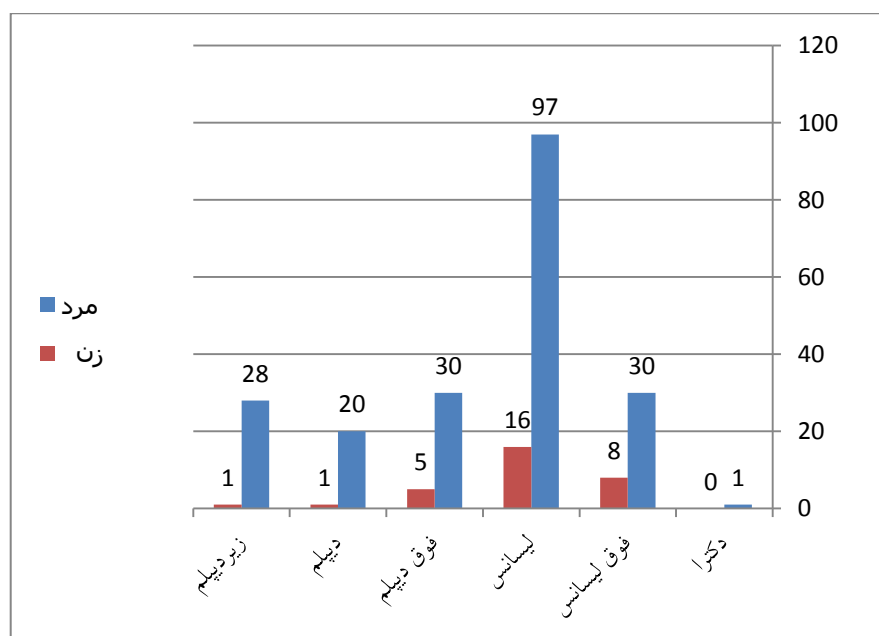
نمودار (۹) بیانگر سابقه‌ی خدمت کارکنان در طبقات مختلف ۵ ساله از صفر تا بیشتر از سی سال می‌باشد. بیشترین فراوانی سابقه‌ی خدمت کارکنان در طبقه ۱۵ تا ۲۰ سال بوده و پس آن به ترتیب طبقه‌ی کمتر از ۵ سال و طبقه‌ی ۵ تا ۱۰ سال دارای انباشتگی سابقه‌ی خدمت زیاد می‌باشند.

۶-۱ توزیع کارکنان بر حسب جنسیت

در این قسمت اطلاعات نیروی انسانی بر حسب جنسیت، تعداد، توزیع مقطع تحصیلی، نوع قرارداد و وضعیت تاهل و همچنین روند نسبت بانوان شاغل به کل پرسنل شرکت ارائه گردیده و تجزیه تحلیل خواهد شد. همانگونه که جدول (۵) نشان می‌دهد تعداد ۹ نفر از بانوان شاغل قرارداد دائم بوده و ۲۲ نفر معادل ۷۱ درصد قرارداد مدت معین می‌باشند. از سوی دیگر از مجموع ۳۱ نفر همکاران زن در شرکت آب و فاضلاب اهواز تعداد ۱۶ نفر دارای مدرک تحصیلی لیسانس و ۸ نفر فوق لیسانس هستند و بطور کلی بیش از ۷۷ درصد دارای مدرک تحصیلی لیسانس و بالاتر هستند. بدین ترتیب از منظر تحصیلات، بانوان شرکت در پایان سال ۹۴ دارای درجه‌ی حرفه‌ای بالاتر از مردان می‌باشند.

جدول (۵) وضعیت نیروی انسانی بر اساس جنسیت کارکنان

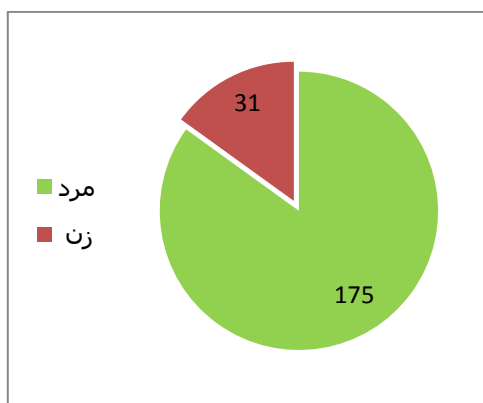
جنسیت	مقطع	دکتر	فوق لیسانس	لیسانس	فوق دیپلم	دیپلم	زیر دیپلم	جمع	درصد فراوانی	درصد انباشته
زن	قرارداد دائم	۰	۲	۵	۲	۰	۰	۹	۲۹	۲۹
	قرارداد مدت معین	۰	۶	۱۱	۳	۱	۱	۲۲	۷۱	۱۰۰
	جمع	۰	۸	۱۶	۵	۱	۱	۳۱	۱۰۰	
مرد	قرارداد دائم	۰	۱۶	۴۴	۱۳	۱۵	۱۱	۹۹	۵۷	۵۷
	قرارداد مدت معین	۱	۶	۳۷	۱۲	۴	۱۶	۷۶	۴۳	۱۰۰
جمع کل		۱	۳۰	۹۷	۳۰	۲۰	۲۸	۲۰۶	۱۰۰	



نمودار (۱۰) وضعیت کارکنان بر حسب جنسیت

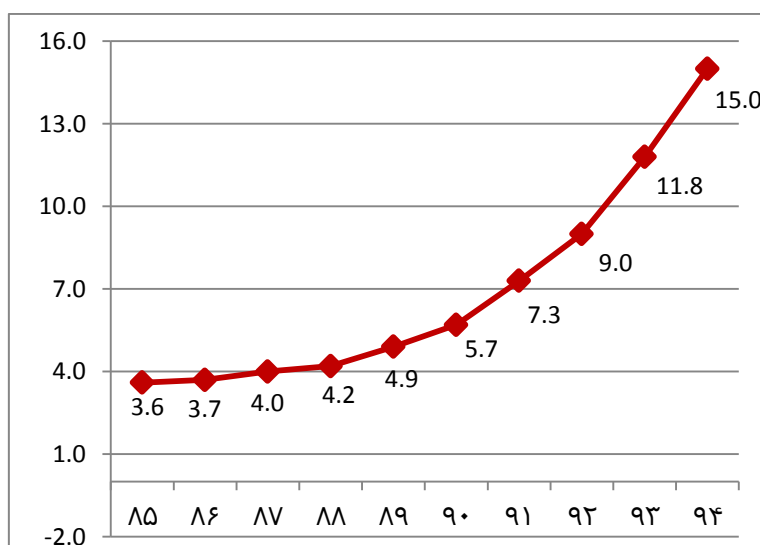
جدول (۶) وضعیت نیروی انسانی بر اساس تاهل و جنسیت

متاهل / مجرد	مرد	زن	جمع	درصد فراوانی
متاهل	۱۷۱	۲۷	۱۹۸	۹۶
مجرد	۴	۴	۸	۴
جمع	۱۷۵	۳۱	۲۰۶	۱۰۰



نمودار (۱۱) ترکیب جنسی کارکنان

همانگونه که نمودار (۱۱) نشان می‌دهد تعداد ۳۱ نفر معادل ۱۵ درصد از همکاران شرکت را زنان و تعداد ۱۷۵ نفر معادل ۸۵ درصد کارکنان را مردان شامل می‌شوند.



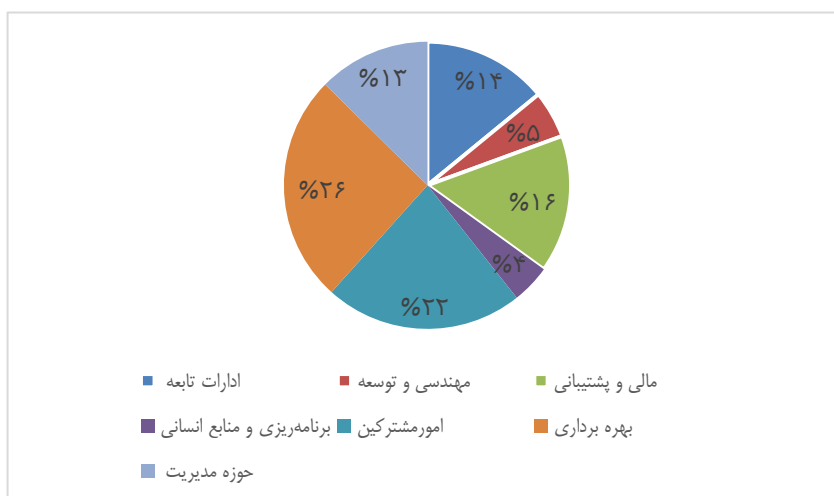
نمودار (۱۲) نسبت بانوان شاغل به کل پرسنل شرکت

۷-۱ توزیع کارکنان بر حسب حوزه فعالیت

در این قسمت توزیع فراوانی کارکنان بر حسب حوزه فعالیت در حوزه‌های معاونت و مدیریت‌های مستقل (حوزه مدیرعامل) بصورت جدول و نمودار ترسیم شده و بررسی خواهد گردید. بیشترین فراوانی کارکنان با تعداد ۵۲ نفر و معادل ۲۶ درصد در حوزه معاونت بهره‌برداری بوده و پس از آن حوزه معاونت امورمشترکین با تعداد ۴۶ نفر و معادل ۲۲ درصد دارای بیشترین کارکنان شاغل می‌باشد. کمترین فراوانی کارکنان با تعداد ۹ نفر و معادل ۴ درصد در حوزه برنامه‌ریزی و منابع انسانی می‌باشند.

جدول (۷) توزیع کارکنان بر حسب حوزه فعالیت

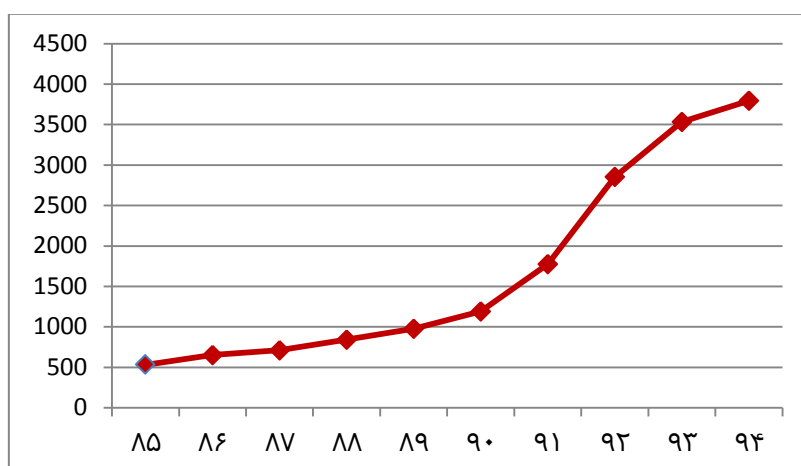
حوزه فعالیت	جمع	درصد فراوانی	درصد انباشته
حوزه مدیریت	۲۶	۱۳	۱۳
معاونت بهره برداری	۵۲	۲۶	۳۹
معاونت امورمشترکین	۴۶	۲۲	۶۱
معاونت برنامه‌ریزی و منابع انسانی	۹	۴	۶۵
معاونت مالی و پشتیبانی	۳۲	۱۶	۸۱
معاونت مهندسی و توسعه	۱۶	۵	۸۶
ادارات تابعه	۲۵	۱۴	۱۰۰
جمع کل	۲۰۶	۱۰۰	



نمودار (۱۳) توزیع کارکنان در حوزه‌های فعالیت

۸-۱ اطلاعات تکمیلی منابع انسانی

شاخص پوشش سرانه کار، نسبت تعداد کل مشترکین به تعداد کارکنان شرکت را نمایش می‌دهد و حاکی از آن است که هریک از آحاد کارکنان معادل چند مشترک را خدمات می‌دهد. افزایش نسبت پوشش سرانه کار نشانه کارایی منابع انسانی محسوب می‌گردد. همانگونه که نمودار (۱۴) نشان می‌دهد روند شاخص پوشش سرانه کار با شیب صعودی و بهبود عملکرد مداوم به ویژه از سال ۹۰ الی ۹۴ می‌باشد. در سال ۹۴ پوشش سرانه کار برای هر پرسنل ۳۷۹۵ مشترک آب و فاضلاب می‌باشد.



نمودار (۱۴) پوشش سرانه کار

یکی از محرک‌ها و پیش نیاز کمیت و کیفیت منابع انسانی، چارت سازمانی و یا نمودار تشکیلات تفصیلی سازمان می‌دهد. شرکت آب و فاضلاب اهواز همراستا با مدیریت استراتژیک منابع انسانی در دوره‌های منظم دو ساله نمودار سازمانی را بازنگری نموده و با روندهای محیطی تکنولوژی و اقتصادی تطبیق داده و اصلاح می‌کند. اطلاعات زیر ماحصل تغییرات نمودار سازمانی شرکت در آخرین بازنگری سال ۹۴ می‌باشد.

جدول (۸) اطلاعات نمودار تشکیلات تفصیلی

سال	تعداد کل پست	پست کارشناسی	پست غیر کارشناسی
۹۰	۳۳۶	۲۰۰	۱۳۶
۹۴	۲۴۴	۱۶۷	۷۷

همانگونه که جدول (۸) نشان می‌دهد در آخرین بازنگری نمودار تشکیلات تفصیلی تعداد ۹۲ پست سازمانی معادل ۲۷/۳ درصد پست‌ها که بطور عمده پست‌های غیر کارشناسی بودند اصلاح و حذف شده‌اند.

بخش دوم : اطلاعات نیروی انسانی (نیروی خدماتی و حجمی)

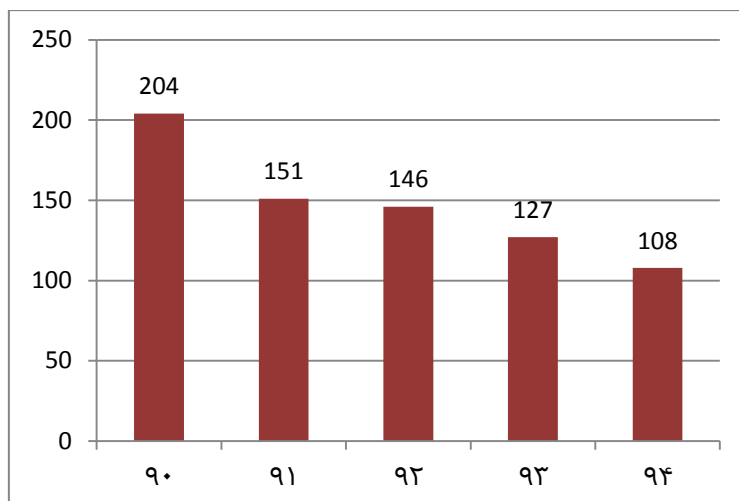
در این بخش ابتدا اطلاعات کارکنان نیروی خدماتی و سپس اطلاعات نیروی حجمی ارائه خواهد شد. اطلاعات نیروی خدماتی (پیمانی) در پایان سال ۹۴ برحسب تعداد، مقطع تحصیلی، سن و سابقه خدمات کارکنان، جنسیت و پست سازمانی طبقه‌بندی گردیده و به صورت جدول و نمودار ترسیم و بررسی خواهد شد.

۱-۲ در این قسمت توزیع فراوانی کارکنان نیروی خدماتی بر حسب حوزه فعالیت در حوزه‌های معاونت و مدیریت‌های مستقل (حوزه مدیرعامل) بصورت جدول ارائه و بررسی خواهد شد. همانگونه که جدول شماره ۸ نشان می‌دهد بیشترین تعداد نیروی خدماتی شاغل در حوزه امورمشترکین، بهره‌برداری و حوزه مدیرعامل هر کدام با تعداد ۲۵ نفر و معادل ۲۳/۱ درصد می‌باشد. پس از آن حوزه معاونت مالی و پشتیبانی با ۲۰ نفر و معادل ۱۸/۶ درصد می‌باشد.

جدول (۸) توزیع کارکنان نیروی خدماتی برحسب حوزه فعالیت

ردیف	حوزه فعالیت	تعداد (نفر)	درصد
۱	حوزه مدیر عامل	۲۵	۲۳/۱
۲	معاونت امور مشترکین	۲۵	۲۳/۱
۳	معاونت مالی و پشتیبانی	۲۰	۱۸/۶
۴	معاونت برنامه ریزی و منابع انسانی	۶	۵/۵
۵	معاونت مهندسی توسعه	۷	۶/۶
۶	معاونت بهره برداری	۲۵	۲۳/۱
	جمع کل	۱۰۸	۱۰۰

نمودار (۱۵) روند کاهشی تعداد نیروی خدماتی را از سال ۹۰ الی ۹۴ نشان می‌دهد. نمودار بیانگر آن است که تعداد نیروی خدماتی در سال ۹۰ برابر ۲۰۴ بوده و در سال ۹۴ به ۱۰۸ نفر می‌رسد. به عبارتی تعداد نیروی خدماتی در دوره چهارساله ۹۶ نفر و معادل ۴۷ درصد کاهش داشته است.



نمودار (۱۵) کارکنان نیروی خدماتی

جدول (۹) آمار توصیفی "تحصیلات" نیروی خدماتی

ردیف	مقطع تحصیلی	تعداد	درصد	درصد انباشته
۱	زیر دیپلم	۵	۵	۵
۲	دیپلم	۳۹	۳۶	۴۱
۳	فوق دیپلم	۲۹	۲۷	۶۸
۴	لیسانس	۲۶	۲۴	۹۲
۵	فوق لیسانس و بالاتر	۹	۸	۱۰۰
	جمع	۱۰۸	۱۰۰	

جدول شماره ۹ نشان می‌دهد تعداد کارکنان پیمانی با مقطع تحصیلی لیسانس ۲۶ نفر و معادل ۲۴ درصد از کل نیروی خدماتی می‌باشد. بیشترین فراوانی کارکنان با مدرک تحصیلی دیپلم به تعداد ۳۹ نفر و معادل ۳۶ درصد می‌باشد. پس از آن کارکنان با مدرک تحصیلی فوق دیپلم به تعداد ۲۹ نفر و معادل ۲۷ درصد از کل نیروی خدماتی قرار دارد.

جدول (۱۰) آمار توصیفی سابقه خدمت نیروی خدماتی

میانگین	میانه	نما	انحراف معیار	واریانس	دامنه	کمینه	بیشینه
۱۱/۳	۱۰	۱۱/۳	۴/۴	۱۹/۳	۱۸	۳	۲۱

میانگین سابقه خدمت کارکنان پیمانی شرکت معادل ۱۱/۳ سال و میانه سابقه خدمت ۱۰ سال می باشد . کمترین سابقه خدمت ۳ سال و بیشترین آنها ۲۱ سال مشاهده می شود .

جدول (۱۱) آمار توصیفی سن نیروی خدماتی

میانگین	میانه	نما	انحراف معیار	واریانس	دامنه	کمینه	بیشینه
۳۶/۳	۳۵/۵	۳۴	۴/۷	۲۲/۴	۲۲	۲۶	۴۸

میانگین سن کارکنان پیمانی شرکت بالغ بر ۳۶ سال و میانه سن آنها ۳۵/۵ سال می باشد . کمترین سن کارکنان پیمانی ۲۶ و بیشترین ۴۸ سال و دامنه سن کارکنان ۲۲ سال مشاهده می شود .

جدول (۱۲) آمار توصیفی جنسیت نیروی خدماتی

ردیف	جنسیت	تعداد	درصد
۱	مرد	۸۸	۸۱/۵
۲	زن	۲۰	۱۸/۵
	جمع	۱۰۸	۱۰۰

همانگونه که جدول آمار توصیفی نشان می دهد تعداد ۸۸ نفر و معادل ۸۱/۵ درصد کل نیروی خدماتی مرد بوده و تعداد ۲۰ نفر معادل ۱۸/۵ درصد را زنان تشکیل می دهند .

جدول (۱۳) آمار توصیفی پست سازمانی نیروی خدماتی

ردیف	سطح پست سازمانی	تعداد	درصد	درصد انباشته
۱	مدیر / رئیس	۴	۳/۷	۳/۷
۲	کارشناس	۳۰	۲۷/۸	۳۱/۵
۳	کمک کارشناس	۶۴	۵۹/۳	۹۰/۸
۴	کارگری	۱۰	۹/۲	۱۰۰
	جمع	۱۰۸	۱۰۰	

همانگونه که جدول (۱۳) نشان می‌دهد تعداد ۴ نفر از نیروی خدماتی دارای پست مدیریت در نمودار تفصیلی شرکت بوده و تعداد ۳۰ نفر نیز پست کارشناسی دارند. به عبارتی تعداد ۳۴ نفر و معادل ۳۱/۵ درصد از کارکنان نیروی خدماتی دارای پست‌های مدیریتی و کارشناسی در نمودار تشکیلات تفصیلی شرکت می‌باشند. از سوی دیگر تعداد ۶۴ نفر پست کمک کارشناسی و تعداد ۱۰ نفر در بخش کارگری شاغل هستند.

۲-۲ در این قسمت توزیع فراوانی نیروی حجمی که به طور عمده در راستای راهبرد برون سپاری خدمات و فعالیت‌های شرکت طرف قرارداد شرکت‌های خصوصی می‌باشند بصورت جدول ارائه خواهد شد.

جدول (۱۴) فهرست نیروهای حجمی

ردیف	قراردادهای منعقد	تعداد نفر در قرارداد
۱	حجمی آبدارخانه های شرکت (۱۸ مرکز)	۲۶
۲	حفاظت و حراست	۱۶۲
	جمع کل	۱۸۸

بخش عمده ای از نیروی حجمی در حفاظت و حراست از مراکز تولید و اداری شاغل می‌باشند. به علت پراکندگی مراکز اداری و از سوی دیگر تعدد مراکز تولید، نیروی نگهبانی و حراست فراوانی و تراکم زیادی دارد. نیروی حجمی آبدارخانه های شرکت در ۱۸ مرکز و شامل وظایف سرایداری نیز می‌باشد.

جدول (۱۵) فهرست مقادیر قراردادهای برون سپاری شده

ردیف	قراردادهای منعقد	تعداد نفر در قرارداد
۱	تصفیه خانه های آب (۵ مرکز تولید)	۱۱۶
۲	ایستگاه پمپاژ فاضلاب (۱۵۸ ایستگاه فاضلاب)	۲۷۲
۳	تصفیه خانه فاضلاب غرب اهواز	۲۰
۴	قرائت و توزیع قبوض امور مشترکین	۶۰
۵	لایروبی و رفع انسداد	۹۹
۶	نگهداری شبکه و توزیع آب	۱۲۰
۷	ادارات تابعه شامل اداره آب و فاضلاب حمیدیه ، ویس و شبیان و اداره آب و فاضلاب ملاثانی	۴۸
۸	نیروی طرح	۱۸
	جمع کل	۷۵۳

جدول (۱۵) شامل قراردادهای برون‌سپاری شده می‌باشد و برخی از این قراردادها دارای چارت سایه بوده و تعداد نیروی انسانی آن فقط مبنای آنالیز قیمت پیشنهادی تامین کننده برون‌سپاری قرار می‌گیرد. از سوی دیگر برخی قراردادها مانند قرائت و توزیع قبوض امورمشترکین بر مبنای تعداد نفرات نبوده بلکه بر حسب تعداد قرائت و توزیع قبوض (هر قبض ۱۰۰۰ تومان) محاسبه گردیده و به عبارتی مقوله " خرید خدمت " جوهر و عنصر اساسی قرارداد می‌باشد و چسبندگی زیادی بین نیروی حجمی و شرکت آب و فاضلاب اهواز وجود ندارد.