Design a conceptual model of macrostructure for Sustainable Development of Pars Special Energy Economic Zone

Hossein Shiva[1]

Abstract

Structural problems are one of the main reasons behind the country's backwardness in the development and production of oil and gas from the common South Pars field. The purpose of this article is to present the strategic (conceptual) model of the macro structure of the sustainable development of Pars Energy Special Economic Zone in order to help solve structural problems. at first, the background and theoretical literature of the subject were reviewed, second, as a comparative study, the organizational structure study was conducted on 15 international oil and gas companies, And after that, a survey was distributed among 60 managers and experts related to the oil activities of the region. In the research process, the model obtained from the theoretical and comparative studies, with some necessary modifications, was localized and finalized with the needs and requirements of the sustainable development of oil and gas in the region. The strategic (conceptual) model of the macro structure obtained, with a systemic approach based on the oil and gas value chain of the region, includes the main, support, and management processes, as well as three structural layers: strategic, support, and main, as well as their components and connections. The strategic (conceptual) model of the macro structure obtained, with a systemic approach based on the oil and gas value chain of the region, includes the main, support, and management processes, as well as three structural layers: strategic, support, and main, as well as their components and connections.

Keywords:
Sustainable development, Value Chain, the strategic model of the macro structure, Pars Energy Special Economic Zone.

1. PhD in systems management

مقاله علمی ـ پژوهشی

تاریخ دریافت ۱۴۰۲/۰۲/۱۵ تاریخ پذیرش ۱۴۰۲ /۰۸/۱۵

طراحی الگوی راهبردی ساختار کلان توسعه پایدار؛ مطالعه موردی منطقه ویژه اقتصادی انرژی پارس

حسین شیوا[1]

چکیده

مشکلات ساختاری یکی از دلایل اصلی عقب‌ماندگی کشور در توسعه و تولید نفت و گاز از میدان مشترک پارس جنوبی است. هدف این مقاله، ارائه الگو راهبردی (مفهومی) ساختار کلان توسعه پایدار منطقه ویژه اقتصادی انرژی پارس در راستای کمک به حل مشکلات ساختاری است. در مرحله اول پیشینه و ادبیات نظری موضوع موردبررسی قرار گرفت، در مرحله دوم به‌عنوان مطالعات تطبیقی، مطالعه ساختار سازمانی روی ۱۵ شرکت نفت و گاز بین‌المللی صورت گرفت و پس از آن با روش مصاحبه کیفی پرسشنامه‌ای میان ٦٠ نفر از مدیران و کارشناسان ارشد مرتبط با فعالیت‌های نفتی منطقه توزیع شد. در فرایند پژوهش، الگوی حاصل از مطالعات نظری و تطبیقی، با برخی اصلاحات ضروری با نیازها و الزامات توسعه پایدار نفت و گاز منطقه، بومی و نهایی شد. الگو راهبردی (مفهومی) ساختار کلان بدست آمده، با رویکرد سیستمی مبتنی بر زنجیره ارزش نفت و گاز منطقه، شامل فرایندهای اصلی، پشتیبانی، مدیریتی و همچنین سه لایه ساختاری راهبردی، پشتیبانی، اصلی و همچنین مؤلفه‌ها و ارتباطات آن‌ها است. وظایف کلی دستگاه‌های ملی و فرابخشی مرتبط با توسعه پایدار نفت و گاز منطقه در الگو، بررسی، تعیین و جانمایی شد. به‌گونه‌ای که براساس یافته‌های پژوهش و نظریات خبرگان الگوی حاصله ضمن ایجاد یکپارچگی در زنجیره ارزش نفت و گاز و همچنین انسجام فرایندی و سازمانی با رفع کاستی‌های ساختار کنونی، می‌تواند زمینه ساختاری و مدیریتی لازم را برای

۱. دکتری مدیریت سیستم‌ها

تحول و توسعه پایدار نفت و گاز و منطقه فراهم کند و سطح بالایی از هماهنگی، هم‌افزایی و بهره‌وری را برای تحقق اهداف و منافع ملی در توسعه و تولید رقابتی نفت، گاز و هلیوم از میدان مشترک پارس جنوبی امکان‌پذیر سازد.

واژگان کلیدی: توسعهٔ پایدار، لایه‌ها و مؤلفه‌های ساختار، زنجیره ارزش، الگوی راهبردی ساختار کلان، منطقهٔ ویژه اقتصادی انرژی پارس.

مقدمه

میادین مشترک نفت و گاز، میادینی هستند که در منطقه مرزی دو، سه و یا چند کشور قرار دارند در یک گروه از این میادین توسعه و تولید نفت و گاز توسط کشورهای ذینفع به‌صورت سهم مساوی و تحت برخی پروتکل‌ها و یا توافقات منطقه‌ای و در گروه دوم میادین مشترک، تولید و بهره‌برداری به شکل نابرابر و براساس توانایی‌ها، ظرفیت‌ها و امکانات هر کشور و به‌صورت رقابتی و حتی غیرصیانتی صورت می‌گیرد در سطح بین‌المللی نیز قاعده و پروتکل مدون و فراگیری برای ملزم کردن کشورها به تولید مساوی یا معین از میادین مشترک نفت و گاز وجود ندارد. میدان مشترک پارس جنوبی یکی از میادین گروه دوم است. کشور قطر با برنامه‌ریزی، سیاست‌گذاری و سرمایه‌گذاری کلان از یک‌سو و سازماندهی یکپارچه و اثربخش ساختارها، رفتارها و کارکردها و درنهایت با به‌کارگیری فناوری و مدیریت شرکت‌های بین‌المللی، توانست به‌سرعت با توسعه و تولید نفت، گاز و هلیوم، از این ثروت به نفع خود بهره‌برداری کند. ایران نیز در سال ۲۰۰۲ بهره‌برداری از این مخزن گازی را آغاز کرده است، اما با وجود برنامه‌ریزی و تلاش، به‌دلیل مشکلات نگرشی و شناختی، مشکلات ساختاری، رفتاری و عملکردی و همچنین عدم‌سامان‌دهی، تقسیم کار و مشارکت ملی دستگاه‌های مرتبط، دچار عقب‌ماندگی، فرصت‌سوزی و زیان‌های مالی فراوانی شده است.

راهبرد برای یک سازمان جهت‌گیری به‌سوی آینده و نحوه چگونگی رسیدن به آن آینده را ترسیم می‌کند.[1] بنابراین، طراحی الگوی راهبردی ساختار کلان توسعه پایدار منطقه و پیاده‌سازی آن در روند توسعه پایدار منطقه و توسعه اقتصاد ملی از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است.

هدف اصلی این پژوهش طراحی الگوی راهبردی ساختار کلان توسعه پایدار منطقه

۱. تروین راهبرد منابع انسانی با رویکرد ساختاری ـ تفسیری در سازمان پژوهش و فناوری پتروشیمی، فرهودی و همکاران (۱۳۹۹)

ویژه اقتصادی انرژی پارس بوده و اهداف فرعی آن عبارت است از:

۱. شناسایی و تعیین لایه‌ها و مؤلفه‌های اصلی ساختار کلان توسعه پایدار منطقه ویژه اقتصادی انرژی پارس؛

۲. شناسایی و تعیین فرایندهای اصلی (عملیاتی) منطقه ویژه اقتصادی انرژی پارس؛

۳. شناسایی و بررسی نقش‌ها و وظایف کلی دستگاه‌های اجرایی در انجام مأموریت منطقه ویژه اقتصادی انرژی پارس؛

۴. شناسایی و بررسی ارتباط بین مؤلفه‌ها و لایه‌های ساختار کلان توسعه پایدار منطقه ویژه اقتصادی انرژی پارس.

همچنین با توجه به نظر خبرگان تصمیم گرفته شد که برخی اطلاعات تکمیلی درخصوص الگوی راهبردی (مفهومی) ساختار کلان توسعه پایدار منطقه فراهم شود ازجمله:

میزان پویایی ساختار کلان منطقه (سازگاری بیرونی و سازگاری درونی ساختار) چگونه است؟ جایگاه گزارش‌دهی و میزان اختیارات مدیر ارشد سازمان منطقه در چه سطحی باشد؟

واژه «پایدار» امروزه به‌طور گسترده‌ای به‌منظور توصیف جهانی که در آن نظام‌های انسانی و طبیعی همزمان بتوانند تا آینده‌ای دور ادامه حیات دهند، به‌کار گرفته می‌شود. «توسعه پایدار» به‌معنی ارائه راه‌حل‌هایی در مقابل الگوهای فانی سنتی، اجتماعی و اقتصادی توسعه است که بتواند از بروز مسائلی همچون نابودی منابع طبیعی، تخریب سامانه‌های زیستی، آلودگی جهانی تغییر اقلیم، افزایش بی‌رویه جمعیت، بی‌عدالتی و پایین آمدن کیفیت زندگی انسان‌های حال و آینده جلوگیری کند. این تحول نیازمند پیوند ناگسستنی میان اکولوژی، اقتصاد و امنیت اجتماعی است و پیشرفت‌های اقتصادی و شرایط زندگی اجتماعی باید در تطابق با جریان درازمدت حفظ پایه‌های طبیعی زندگی باشند.[۱]

توسعه پایدار رویکردی است که با توجه به فلسفه پایداری، فعالیت‌های بخش‌های مختلف جامعه را هدایت می‌کند و بر یکپارچگی اقتصادی ـ محیطی، تعهد بین نسل‌ها و عدالت درون‌نسلی و بین‌نسلی، حفاظت محیطی، کیفیت زندگی و مشارکت آحاد جامعه در فرایند توسعه ابتنا دارد و زمانی تعیّن می‌یابد که اولاً کیفیت زندگی انسان را بهبود

۱. دست‌یابی به پایداری زیست‌محیطی در مسکن امروزی به‌واسطه طبیعت، یاری بروجنی (۱۳۹۹)

بخشد و ثانیاً قابلیت زیستِ کره زمین را حفظ کند.[۱]

توسعه پایدار از زمانی محقق می‌شود که به‌همراه خود مدیریت و نگرش راهبردی داشته باشد چراکه هر سیاستی به‌همراه خود سامان مدیریتی مناسب آن را نیاز دارد به‌عنوان‌مثال اگر منطقه ویژه پارس می‌خواهد در فرایندهای اصلی اکتشاف، حفاری [توسعه]، تولید، انتقال و [ذخیره‌سازی]، [پالایش] و بهره‌برداری، بازاریابی و فروش براساس اهداف و آرمان‌های آینده خود توسعه یابد باید همزمان تغییراتی در قوانین و مقررات، منابع انسانی، مدیران، آموزش و ... تغییرات [مدیریتی] ایجاد کند. ماهیت توسعه به افزایش ظرفیت و توانایی در یک سازمان مربوط است و این توانمندسازی معطوف به ابعاد مدیریتی است، پس توسعه به‌همراه سامان مدیریتی محقق خواهد شد.

توسعه و توسعه پایدار دغدغه‌ای است که در بسیاری از مدیران وجود دارد، ازآنجاکه بسط این مفهوم و درک و اجرای آن ربط وثیقی با ماهیت آن دارد، واکاوی آن ضرورت پیدا می‌کند. ماهیت توسعه توانایی و استعداد پیشرفت است و این با مفهوم رشد که بیشتر با اندازه و تعداد سروکار دارد فرق می‌کند، توسعه به آن نیست که انسان چه در اختیار دارد، بلکه به آن است که با آنچه دارد چه می‌کند.[۲]

مهمترین چالش‌های راهبردی مدیریت توسعه یکپارچه و دانایی‌محور در سه بعد اقتصادی، محیطی و اجتماعی تحت عنوان چالش‌های جرائم اقتصادی و مالی، فقر و گرسنگی، پیشرفت علوم و فناوری، اشتغال، زیرساخت‌های بومی، آسیب‌های محیطی، افزایش مصرف منابع، مشارکت ذینفعان (عمومی)، نابرابری و شکاف طبقاتی، ناهنجاری‌های اجتماعی، تغییرات فرهنگی و توسعه مدیریت و رهبری یکپارچه قابل‌بررسی است.[۳]

ساختار سازمان وسیله‌ای است که مدیریت می‌تواند با استفاده از آن به هدف‌های خود دست یابد. ازآنجاکه راهبرد کلی سازمان تعیین‌کننده هدف‌هاست، معقول این است که بین راهبرد و ساختار، رابطه‌ای نزدیک وجود داشته باشد. به‌صورتی دقیق‌تر باید بین ساختار و محیط، نوع کسب‌وکار، فرهنگ سازمان و منابع انسانی رابطه‌ای معقول وجود داشته باشد تا بتوان هماهنگی بین آن‌ها ایجاد کرد. برای ایجاد این هماهنگی الگوهای

۱. کارآیی اکولوژیکی پیش شرط توسعه پایدار، سومین همایش توسعه پایدار، یکپارچه و دانایی محور منطقه ویژه اقتصادی انرژی پارس، زاهدی (۱۳۹۰)

۲. مدیریت راهبردی و توسعه پایدار منطقه ویژه اقتصادی انرژی پارس، سومین همایش توسعه پایدار، یکپارچه و دانایی‌محور منطقه ویژه اقتصادی انرژی پارس. نادری فقیه علی‌آبادی (۱۳۹۰)

۳. چالش‌های راهبردی نظام مدیریت توسعه پایدار یکپارچه در منطقه ویژه انرژی پارس و ارائه راهکارهای کلی برون‌رفت از آن‌ها، عباس‌پور و خالوندی (۱۳۹۰).

مختلف ازجمله الگوهای عقلایی، طبیعی و الگوی همه‌جانبه[۱] وجود دارد که می‌توان براساس آن طراحی ساختار کرد.[۲]

اکثر اندیشمندان حوزه سازمان و مدیریت اعتقاد دارند که سازمان یک سیستم اجتماعی است، سیستم اجتماعی دارای ساختار اجتماعی است، ساختار اجتماعی به جنبه‌هایی از روابط موجود میان افراد یک سازمان اشاره می‌کند که به‌صورت الگو و قاعده درآمده‌اند.

براساس دیدگاه صاحب‌نظران و اندیشمندان مدیریت و سازمان، ازجمله الگوی ماری هچ و الگوی پورتر، فرایندهای سازمانی شامل فرایندهای مدیریتی، فرایندهای پشتیبانی و فرایندهای عملیاتی یا اصلی در نظر گرفته شده‌اند.

الگوی پنج‌بخشی مینتزبرگ، اثربخشی، کارایی و انسجام نظری بالایی دارد و رویکرد علمی نسبتاً جدیدی برای طراحی سازمان است و برای شکل بخشیدن اولیه به ساختار مفهومی توسعه پایدار منطقه مناسب است. اکثر شرکت‌های بزرگ و موفق نفتی جهان دارای ساختارهایی مبتنی بر الگوی پنج‌بخشی مینتزبرگ هستند. همچنین کلیه ساختارهای سازمانی کلان و خرد صنعت نفت کشور مانند بسیاری از شرکت‌های بین‌المللی نفتی، در سطوح و لایه‌های راهبردی، میانی و عملیاتی براساس الگوی پنج‌بخشی مینتزبرگ طراحی شده‌اند. از سویی دیگر الگوی پنج‌بخشی مینتزبرگ برای محیط‌های پیچیده، پویا و رقابتی و شرایط عدم‌قطعیت و مخاطره‌آمیز انعطاف‌پذیری، اثربخشی دارد. ساختارهای پنج‌گانه مینتزبرگ، برای دوره‌های مختلف عمر سازمان و محصول و همچنین برای محیط‌های متلاطم، متغیر و پیچیده و دربردارنده ساختاری مختلف و متناسب با راهبردها و اهداف گوناگون (کارایی و اثربخشی) و متناسب با فناوری‌ها و اندازه‌های مختلف سازمانی است؛ بنابراین با توجه به پیچیدگی و پویایی محیط صنعت نفت به‌ویژه در میدان مشترک پارس جنوبی و رقابتی بودن توسعه و تولید نفت، گاز و هلیوم برای طراحی ساختار کلان منطقه ویژه پارس، الگوی پنج‌بخشی مینتزبرگ مناسب به نظر می‌رسد.

روش‌شناسی

چارچوب نظری این مقاله چارچوبی استقرایی است و یکی از سنگ‌بناهای اصلی این پژوهش چارچوب نظری ماری هچ (نظریه سازمان به‌عنوان سیستم اجتماعی و سه لایه

۱. الگوی دکتر اعرابی
۲. ارتباط طراحی ساختار با محیط، نوع کسب‌وکار، نیروی انسانی و فرهنگ. انگشت‌بافت (۱۳۹۱)

مدیریتی راهبردی، میانی و عملیاتی) است که با رویکرد عوامل راهبردی (ذینفعان کلیدی) رابینز درمورد رابطه بین محیط پیرامونی سازمان و ساختار سازمانی اقتباس شده است.

پژوهش حاضر از منظر نوع‌شناسی، طبیعت و ماهیت ذاتی پژوهش، از نوع ترکیبی (کمّی و کیفی) است، از نظر جهت‌گیری پژوهش اساساً یک پژوهش کاربردی تلقی می‌شود و براساس اهداف پژوهش نیز با توجه به اینکه یکی از اهداف اصلی این پژوهش توسعه دانش و فهم موجود درمورد پدیده‌ای به نام الگوی راهبردی ساختار کلان توسعه پایدار منطقه پارس با رویکرد مبتنی بر زنجیره ارزش و تلفیق نگرش راهبردی سیستمی و رویکرد عوامل راهبردی (ذینفعان کلیدی) است، می‌تواند تا اندازه‌ای یک پژوهش اکتشافی محسوب شود؛ اما با توجه به اینکه براساس مسئله اصلی پژوهش، این پژوهش یک پژوهش ترکیبی (کیفی ـ کمّی) به‌حساب می‌آید، با توجه به موضوع، اهداف و سؤالات این پژوهش، روش اصلی انجام این تحقیق توصیفی است. منطق غالب در این پژوهش منطق استقرایی است. هرچند مانند اغلب پژوهش‌هایی که در سازمان‌ها انجام می‌شود معمولاً از ترکیبی از قیاس و استقرا در جریان مراحل گوناگون پژوهش استفاده می‌شود.

توجه به این نکته بسیار ضروری است که رویکرد مطالعات موردی یک شیوه یا روش پژوهشی محسوب نمی‌شود بلکه نوعی راهبرد پژوهشی است. درون این راهبرد، روش‌ها یا شیوه‌های متعددی مورداستفاده قرار می‌گیرند و ممکن است این روش‌ها کمی، کیفی و یا ترکیبی باشند. گرچه فنون و روش‌های مورداستفاده در راهبرد پژوهشی موردکاوی براساس نوع پرسش‌های پژوهش تعیین و مشخص می‌شوند، اما عموماً بیشتر این فنون کیفی هستند.[۱]

ازجمله فنون و روش‌هایی که در پژوهش حاضر مورداستفاده قرار گرفته‌اند، عبارت‌اند از:

- مشاهده در نقش پژوهشگر
- مصاحبه فردی با مدیران، کارشناسان ارشد و خبرگان
- مصاحبه با مدیران ارشد قبلی منطقه
- پرسشنامه
- تحلیل اسناد و مدارک

در این پژوهش به‌جای انتخاب یک نمونه آماری متشکل از تعداد زیادی ادارات و واحدهای سازمانی ترجیح داده شد که تمامی زمان و منابع در دسترس پژوهش به یک

۱. دانایی‌فرد و همکاران، ۱۳۸۳

سازمان در تولید گاز کشور متمرکز شود و با نوعی گرایش کیفی از روش‌ها و فنون گوناگون برای دستیابی به پاسخ‌های مناسب برای پرسش‌های اصلی و فرعی پژوهش استفاده شود.

در این مقاله متغیرهای زمینه‌ای که ویژگی‌های فردی و اجتماعی پاسخگویان را برحسب سن، میزان تحصیلات، شغل، سابقه خدمت، رشته تحصیلی و محل خدمت مشخص می‌کند موردبررسی قرار گرفته است. کارکنانی که در منطقه مشغول کار هستند مدیر، رئیس و کارشناس ارشد واحد تحلیل بوده و در گردآوری اطلاعات از آن‌ها کمک گرفته شده است. برای عنوان‌های مدیر، رئیس و کارشناس ارشد، از عنوان‌ها یا سمت‌های رسمی سازمانی استفاده شده است بنابراین کارشناس ارشد فردی است که دارای یک یا چند نفر زیرمجموعه است. رئیس فردی است که عهده‌دار مسئولیت اداره یک واحد، قسمت و یا اداره است. مدیر نیز فردی است که یک اداره کل یا دایره را مدیریت می‌کند. همانطور که بیان شد عنوان‌های افراد همان عنوان‌های سازمانی آن‌ها است.

نمونه آماری که در پژوهش براساس نظر پژوهشگر (روش انتخابی) مدنظر قرار گرفته شامل ۲۳ نفر از مدیران، ۱۹ نفر از رؤسا و ۱۸ نفر از کارشناسان ارشد شرکت‌های تابعه وزارت نفت (درمجموع ۶۰ نفر) که در منطقه پارس جنوبی سابقه کار داشته و یا مشغول به کارند، است. همچنین در آزمون تخصصی و تأیید اعتبار الگوی پژوهش از مصاحبه باز با ۱۹ نفر از خبرگان استفاده شده است. ۱۹ نفر مذکور از جمع ۶۰ نفر (نمونه آماری) به‌صورت هدفمند توسط پژوهشگر و با مشورت با ۳ نفر از مدیران ارشد نفتی، انتخاب شده‌اند. معیارهای اصلی انتخاب افراد (هردو گروه) علاوه بر داشتن سابقه کاری و یا شاغل بودن در وزارت نفت، داشتن آشنایی لازم افراد با سازمان‌ها و همچنین فعالیت‌های عملیاتی و ستادی منطقه ویژه اقتصادی انرژی پارس بوده است.

با در نظر گرفتن مبانی نظری، پیشینه پژوهش و در نظر گرفتن رویکردها، الگوها و الزامات ملی و بین‌المللی، الگوی راهبردی (مفهومی) و مقدماتی ساختار توسعه پایدار منطقه پارس، طراحی شده است:

۱. الگوی سیستمی سازمان ماری هچ (سازمان به‌عنوان سیستم اجتماعی)؛

۲. الگوی سه‌سطحی یا سه‌لایه‌ای ساختار سازمانی شامل لایه راهبردی لایه پشتیبانی و لایه اصلی (عملیاتی) الگوی موردنظر اکثر اندیشمندان و صاحب‌نظران سازمان ازجمله ماری هچ، استفن رابینز، فرد دیوید، ریچارد دفت و...؛

۳. رویکرد عوامل راهبردی (ذینفعان کلیدی سازمان) استفن رابینز درخصوص اثربخشی و طراحی سازمان؛

۴. نگرش فرایندی سازمان، فرایندهای مبتنی بر زنجیره ارزش مایکل پورتر؛

۵. الگوی راهبردی توسعه پایدار شامل پایداری اقتصادی، پایداری اجتماعی و پایداری محیطی مبتنی بر الزامات ملی و بین‌المللی توسعه پایدار به‌ویژه دیدگاه OECD و پارادایم پایداری ریچارد دفت؛

۶. الگوی اثربخش ارتباطات سازمانی شامل ارتباطات عمودی (شکل‌دهی و دستوردهی از بالا و ارائه بازخورد و اجرا از پایین) بین سه لایه و ارتباطات افقی و مورب بین لایه‌ها (همکاری، همسویی و هماهنگی)؛

۷. الگوی پویایی یا سازگاری درونی و بیرونی ساختار سازمانی، مبتنی بر الگوی طراحی سازمان استفن رابینز شامل ۵ عنصر در بُعد اقتضایی یا محتوایی ساختار (اندازه راهبرد، محیط، فناوری، فرهنگ) و سه عنصر در بُعد ساختاری (رسمیت، پیچیدگی و تمرکز) است.

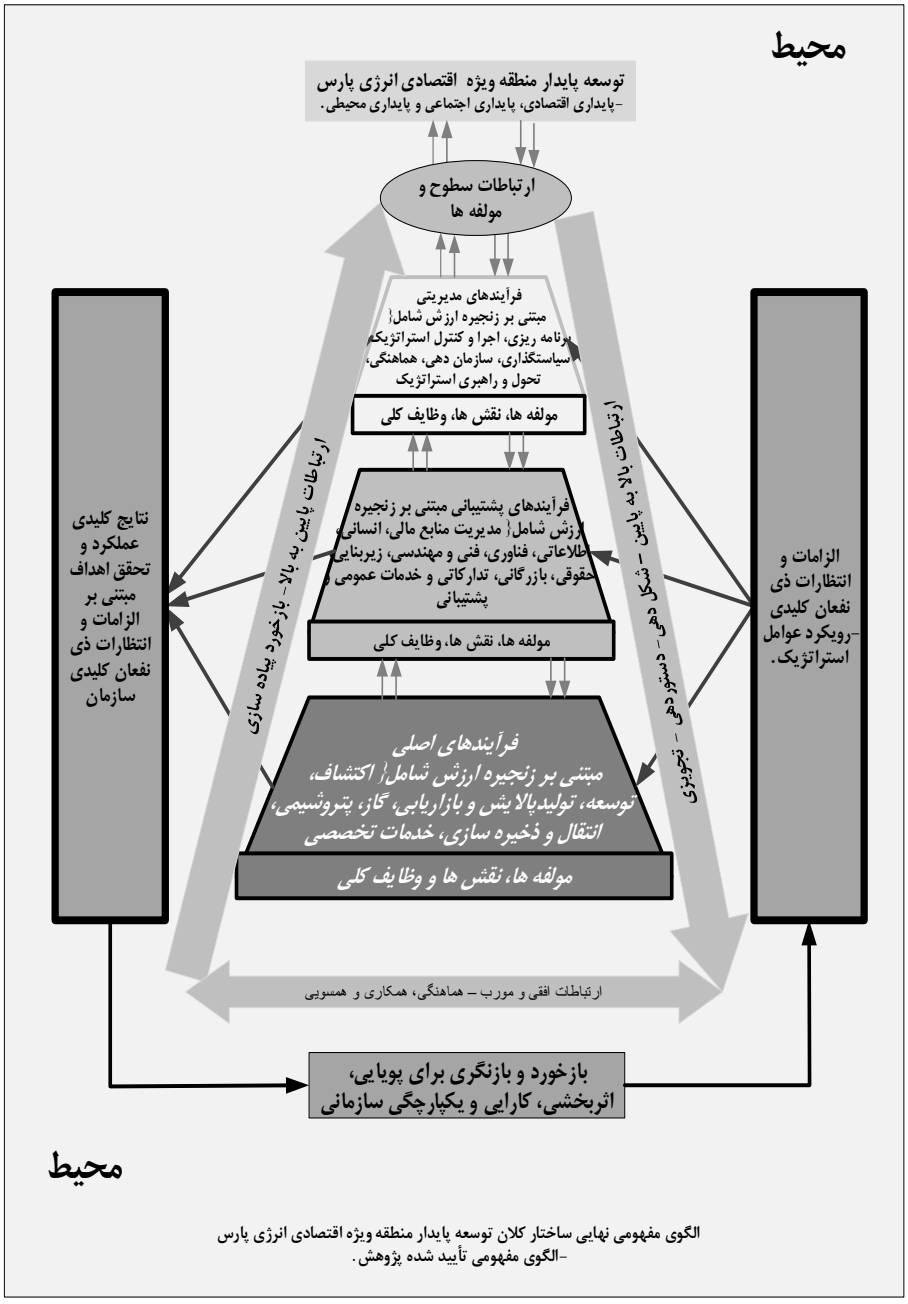
یافته‌های پژوهش

با توجه به آنچه در قسمت‌های پیشین این مقاله ارائه شد و همچنین با توجه به نتایج و یافته‌های حاصله از آمارهای توصیفی و پاسخ‌های دو گروه ۶۰ نفره مدیران و کارشناسان و مصاحبه‌های ۱۹ نفره خبرگان به سؤال‌های پرسش‌نامه‌ها، سؤال‌های باز و آزمون‌های انجام شده، الگوی راهبردی ساختار کلان توسعه پایدار منطقه ویژه به شکل زیر ارائه شد که در آن به چهار پرسش فرعی نیز پاسخ داده شده است.

یافته‌های نهایی پژوهش، الگوی راهبردی (مفهومی) ساختار کلان توسعه پایدار منطقه ویژه اقتصادی انرژی پارس، لایه‌های اصلی و مؤلفه‌های ساختار، فرایندهای اصلی توسعه پایدار نفت و گاز منطقه، جانمایی و تقسیم وظایف دستگاه‌های مرتبط با توسعه پایدار منطقه ویژه اقتصادی انرژی پارس و ارتباطات بین لایه‌ها و درون لایه‌های ساختار کلان توسعه پایدار منطقه است که در قالب نمودارهای ۱، ۲ و ۳ ارائه می‌شود.

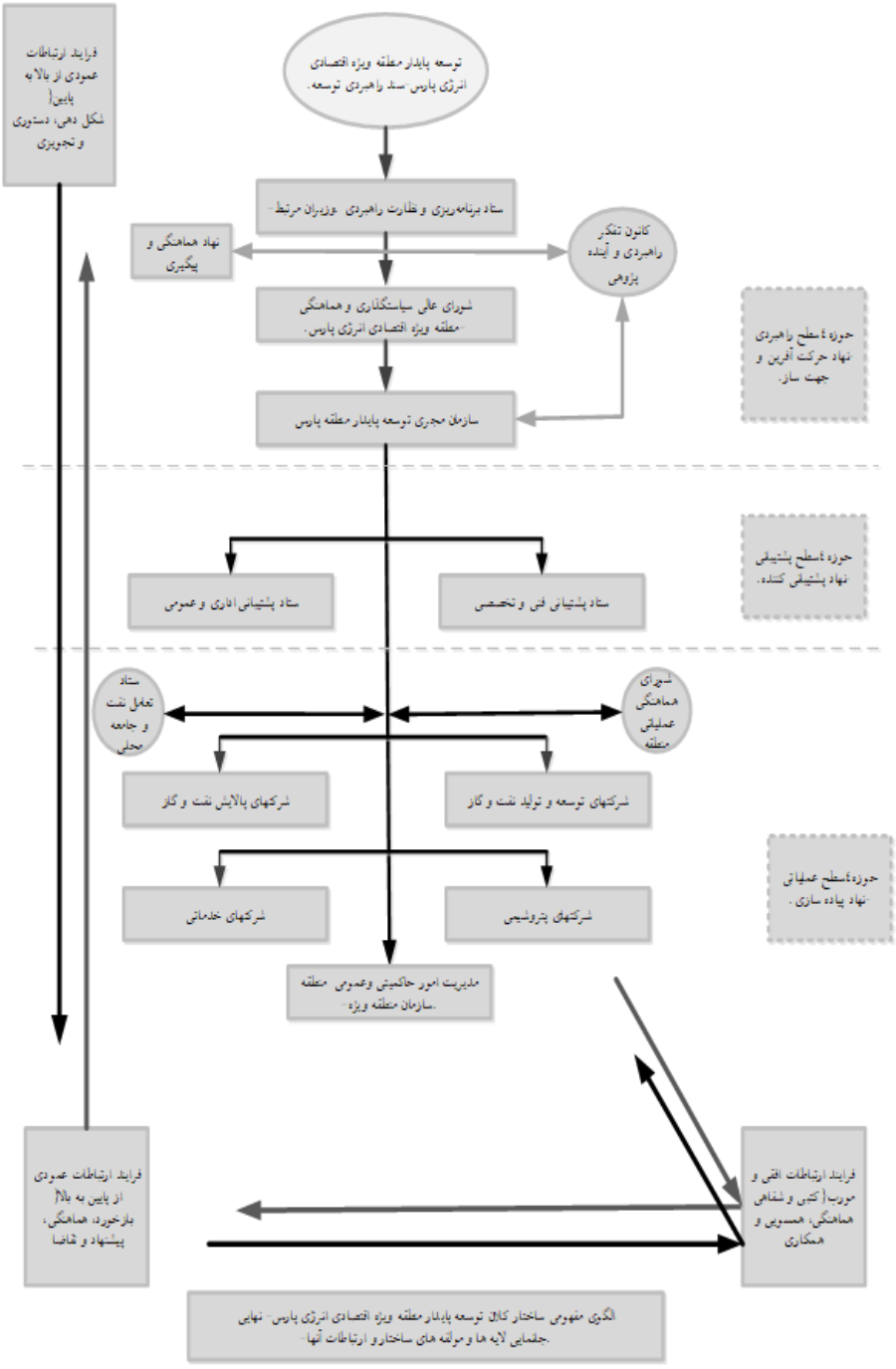
همان‌گونه که مشاهده می‌شود، الگوی راهبردی نهایی ساختار کلان منطقه ویژه اقتصادی انرژی پارس شامل: لایه‌ها و مؤلفه‌ها، فرایندهای اصلی و پشتیبانی، نقش‌ها و وظایف کلی و ارتباطات بین آن‌ها مبتنی بر رویکرد سیستمی، زنجیره ارزش، عوامل راهبردی و اهداف و ابعاد سه‌گانه توسعه پایدار است که براساس فرایند و روش پژوهش موردتأیید خبرگان قرار گرفته است.

نمودار ۱. الگوی مفهومی نهایی ساختار کلان توسعه منطقه ویژه (الگوی تأیید شده پژوهش)

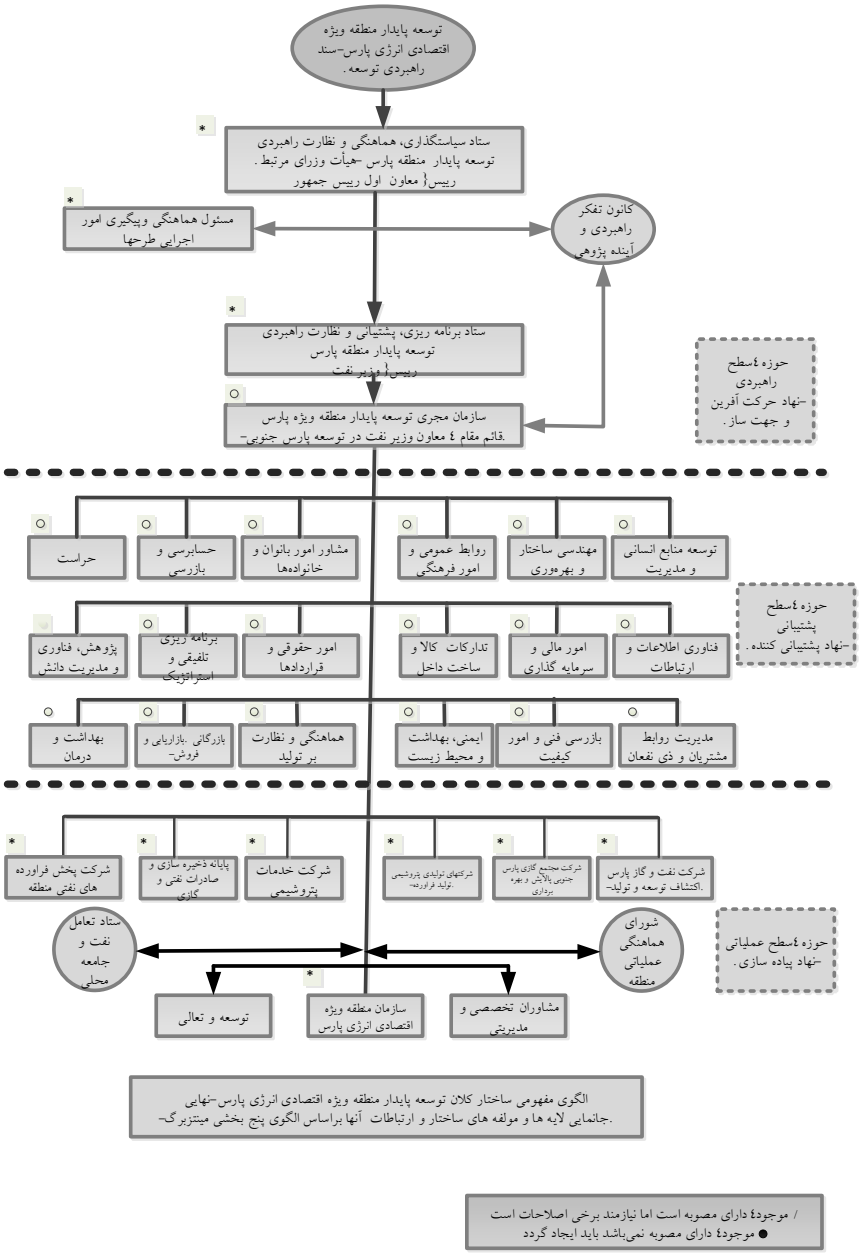


الگوی مفهومی نهایی ساختار کلان توسعه پایدار منطقه ویژه اقتصادی انرژی پارس
-الگوی مفهومی تأیید شده پژوهش.

نمودار ۲. الگوی مفهومی نهایی ساختار کلان توسعه پایدار منطقه ویژه



نمودار ۳. الگوی مفهومی نهایی ساختار کلان توسعه منطقه ویژه



الگوی نهایی ساختار کلان، همچنین جانمایی و وظایف کلی واحدها و دستگاه‌های مرتبط با توسعه منطقه را در سه لایه، سه گروه فرایندهای مدیریتی، پشتیبانی و اصلی یا

عملیاتی همراه با ارتباطات بین لایه‌ها و برخی نهادسازی‌های ضروری (کانون تفکر، ستاد تعامل نفت و استان و...)، نشان می‌دهد.

بحث و نتیجه‌گیری

درحال حاضر الگوی ساختار منطقه ویژه اقتصادی انرژی پارس، ساختار کلان، یکپارچه، فرایندی و مبتنی بر زنجیره ارزش نفت و گاز (مشابه اکثر شرکت‌های نفتی بین‌المللی و برتر) نیست و از پویایی و سازگاری درون‌وزارتی و سازگاری برون‌وزارتی (سازگاری با محیط متغیر ملی و بین‌المللی) برخوردار نیست. درواقع ساختارهای متعدد شرکت‌های نفت و گاز و پتروشیمی منطقه، گسسته و جزیره‌ای، غیرفرایندی، نایکپارچه و غیراثربخش هستند؛ الگوی راهبردی طراحی شده که با رویکرد تلفیقی و کل‌نگر طراحی شده، دربردارنده یکپارچه هفت رویکرد یا نگرش اساسی و ضروری در حوزه ساختار و سازمان است.

۱. نگرش سیستمی سازمان (ساختار به‌عنوان سیستم اجتماعی)
۲. الگوی راهبردی (مفهومی) ساختار کلان
۳. نگرش فرایندی
۴. رویکرد عوامل راهبردی یا رویکرد ذینفعان کلیدی در حوزه اثربخشی سازمان
۵. رویکرد زنجیره ارزش سازمان
۶. رویکرد پویایی سازمان (سازگاری درونی و بیرونی سازمان)
۷. الگوی ارتباطات عمودی، افقی و مورب و هماهنگی سازمان.

براساس الگوی مفهومی ساختار پیشنهادی و ساختار تشکیلاتی که براساس آن طراحی و اجرا می‌شود، مدیران ارشد و مدیران سازمان‌های منطقه برای رسیدن به اهداف سازمانی خود لازم است اولویت اول خود در همه زمینه‌های توسعه و تولید پایدار نفت و گاز در میدان مشترک و رقابتی را درک نموده و به‌طور عمیقی بشناسند و به این طریق راهبردها، سیاست‌ها و برنامه‌های خود را تدوین، ابلاغ و اجرایی کنند.

الگوی پژوهش حاضر همچنین به دستگاه‌های اجرایی که درحال حاضر نقش روشنی برای خود در ساختار کلان منطقه نمی‌بینند کمک می‌کند تا نسبت به جایگاه و وظایف کلی و کلان خود درخصوص توسعه پایدار نفت و گاز منطقه و هماهنگی، همسویی و همکاری سازمانی بیشتر آشنا شده و در این میدان مشترک برای رسیدن به اهداف توسعه و تولید پایدار نفت و گاز منطقه تلاش نمایند، در این جانمایی، بخش خصوصی

هم در کانون‌های تفکر و شوراهای مشورتی در لایه راهبردی و هم در لایه پشتیبانی و هم در لایه اصلی (شورای هماهنگی عملیات منطقه) ایفای نقش می‌نماید. نهادسازی ازجمله تشکیل کانون‌های تفکر و کارگروه‌های تخصصی آن، شوراهای هماهنگی (نهادهای مشورتی، هماهنگی و پشتیبانی) نیز از موارد ساختار پیشنهادی است که می‌تواند هماهنگی لازم را با بخش‌های مختلف پیرامون سازمان خصوصاً بخش‌های مردمی (عمومی و خصوصی) ایجاد نماید.

تفاوت بین سطوح مدیریت راهبردی و عملیاتی، توجه بسیار زیادی را در ادبیات سازمان و مدیریت برانگیخته است. یکی از زمینه‌های اصلی پژوهش در حوزه ساختار، تطبیق نگرش راهبردی به مدیریت ساختار و تدوین راهبرد آن است. بر این اساس، مباحث ساختار (همچنین مباحث رفتار و کارکردهای وظیفه‌ای) را می‌توان در دو سطح؛ مدیریت راهبردی و مدیریت عملیاتی تجزیه‌وتحلیل کرد: مدیریت عملیاتی، بیشتر به مباحث کارکردی، طراحی تشکیلات اجرایی و پیاده‌سازی ساختار، طراحی مشاغل، تدوین جزئیات شرح وظایف و... می‌پردازد.

مبانی نظری و اصول حاکم بر مباحث مدیریت عملیاتی ساختار سازمانی و پیاده‌سازی آن را می‌توان در مدیریت راهبردی در مرحله «اجرای راهبردی» جستجو کرد زیرا در مرحله اجرای راهبردی، راهبرد و اصول طراحی ساختار (طراحی الگوی راهبردی و تدوین راهبردهای طراحی ساختار) مشخص می‌شود. هدف اساسی مدیریت و برنامه‌ریزی راهبردی، خلق قابلیت راهبردی از طریق کسب اطمینان از این نکته است که سازمان از ساختار سازمانی مناسبی برای تلاش در راستای حصول به مزیت رقابتی پایدار برخوردار است. نکته اساسی در مباحث مدیریت راهبردی ساختار، این است که در شرایط رقابتی عصر حاضر، تدوین راهبرد ساختار و هماهنگی آن با راهبرد کلان سازمان، اگرچه می‌تواند منجر به هم‌افزایی و بهبود عملکرد شود، اما بهتر آن است که در این معادله، متغیرهای دیگر سازمانی نیز وارد شود تا هم‌افزایی بیشتری بدست آید.

منابع

فرهودی امید، رضائیان علی، سهرابی طهمورث. تدوین راهبرد منابع انسانی با رویکرد ساختاری ـ تفسیری در سازمان پژوهش و فناوری پتروشیمی. *مطالعات راهبردی در صنعت نفت و انرژی*. ۱۴۰۰; ۱۳ (۵۱): ۹۲-۷۳

جاوری، علیرضا؛ دهقان دهنوی، حسن؛ امراللهی بیوکی، ناهید؛ نایب‌زاده، شهناز؛ اسلامی،

حسین. طراحی الگوی مفهومی مزیت رقابتی پایدار در شرکت ملی صنایع پتروشیمی ایران. *مطالعات راهبردی در صنعت نفت و انرژی*. ۱۴۰۰; ۱۲ (۴۸): ۳۲۳-۳۰۴

جعفرنژاد، مرضیه؛ ساعتچی، محمود؛ جاویدی، حجت‌اله. بررسی عوامل و موانع انسانی بهره‌وری شغلیِ کارکنان مجتمع گاز پارس‌جنوبی. *مطالعات راهبردی در صنعت نفت و انرژی*. ۱۴۰۰؛ ۱۲ (۴۸): ۳۸-۵۵

فرهودی، امید؛ رضائیان، علی؛ رادفر، رضا، سهرابی، طهمورث. الگوی راهبرد مبتنی بر فناوری در سازمان پژوهش و فناوری. *مطالعات راهبردی در صنعت نفت و انرژی*. ۱۴۰۱؛ ۱۴ (۵۵): ۳۹-۶۰

هاشمی، سیدمحمود؛ بهشتی‌فر، ملیکه؛ لواسانی، سیدسبحان. طراحی الگوی تفکر راهبردی مدیران منابع انسانی شرکت ملی گاز ایران در راستای بهره‌وری. *مطالعات راهبردی در صنعت نفت و انرژی*. ۱۳۹۹; ۱۲ (۴۵): ۳۰۸-۲۹۱

یاری بروجنی و همکاران. دستیابی به پایداری زیست‌محیطی در مسکن امروزی به‌واسطه طبیعت. *فصلنامه علوم و تکنولوژی محیط‌زیست* ۲۲.۵ (۲۰۲۰): ۳۷۷-۳۸۹.

نادری خورشیدی، علیرضا؛ فقیه علی‌آبادی، هادی. مدیریت راهبردی و توسعه پایدار منطقه ویژه اقتصادی انرژی پارس با تأکید بر فرایندهای کلیدی. *مطالعات راهبردی در صنعت نفت و انرژی*. ۱۳۹۱; ۳ (۱۲): ۱۳۰-۱۱۳

جستون، جان و یوهان نلیس، (۱۳۹۳)، *مدیریت بر مبنای فرایند (نقشه راهی برای پایدار ساختن مدیریت و فرایندهای کسب‌وکار)*، ترجمه امیرحسین قادری عابد و همکاران، تهران، سازمان مدیریت صنعتی، چاپ اول.

مک‌لنان، اندرو، (۱۳۹۳)، *پیاده‌سازی راهبردی*، ترجمه: سیدمحمد اعرابی، سیدعلیرضا هاشمی، محمود قادری، ناشر دفتر پژوهش‌های فرهنگی.

میک، هلن و ریچارد میک، (۱۳۹۲). *مدیریت راهبردی بازاریابی*، ترجمه سیدمحمد اعرابی و سعیده امیدی، تهران، دفتر پژوهش‌های فرهنگی، چاپ دوم.

پورعزت، دکتر علی‌اصغر، و دکتر غزاله طاهری عطار، (۱۳۹۲)، *سازماندهی و طراحی ساختار*، سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاه‌ها (سمت).

دفت. ریچارد. ال، (۱۳۹۲)، *مبانی تئوری و طراحی سازمان*، ترجمه: علی پارسائیان و سیدمحمد اعرابی، تهران، دفتر پژوهش‌های فرهنگی، چاپ شانزدهم.

قلیچلی، بهروز، حبیب‌پور، (۱۳۹۲)، الهوردی، رضایی، یوسف، *طراحی سازمان (راهنمای عمل مدیران)*، انتشارات صفّار، چاپ اول.

کارلُف، بنجت؛ لاوینگسن، فردریک، (۱۳۹۲)، *سازماندهی مجدد طراحی و اصلاح ساختار، تشکیلات و روش‌ها متناسب با عصر اطلاعات*، ترجمه دکتر محمد خانباشی و پریسا کیایی، موسسه کتاب مهربان نشر.

آریا داد، جمشید، (۱۳۹۱)، *راهنمای جامع تئوری سازمان (ساختار و طرح سازمانی)*، انتشارات صفار، چاپ دوم.

پورعزت، علی‌اصغر، سیدمهدی میرحسینی زواره و غزاله طاهری عطار (۱۳۹۱)، *تدوین الزامات طراحی ساختار کلان قوه مجریه جمهوری اسلامی ایران*، مرکز آموزش دولتی.

زاهدی، شمس‌السادات، ابراهیم‌پور، حبیب، (۱۳۹۱)، *حکمرانی مبتنی بر پایداری (با تأکید بر حفاظت محیطی)*، تهران، انتشارات سمت. چاپ اول.

نادری خورشیدی، علیرضا، فقیه علی‌آبادی، هادی مدیریت، (۱۳۹۰)، *راهبردی و توسعه پایدار منطقه ویژه اقتصادی انرژی پارس ارائه شده در سومین همایش توسعه پایدار*، یکپارچه و دانایی‌محور منطقه ویژه اقتصادی انرژی پارس.

BP (2013), “Statistical Review of World Energy June”.

Jeston. john and Nelis Johan, (2006)T" business process management", practical guidelines to successful Implementation.

Peters, Susanne (2004), “Coercive Western Energy Security Sterategies: ”Resource War“ as a NewThreat to Global Security”, Geopolitics 9: 1.

Porter. Michael, (2008), "competitive advantage Simon and Schuster.

UNCTAD, world investment report 2012: Towards a new Generation of Investment Policies

World Bank,(2013), Iran Report, www. Worldbank. Org