

آیا صنایع معدنی در جهان محبوبیت خود را از دست داده اند؟ چگونه استعدادها را میتوان به این صنعت برگرداند؟

آسیه حاتمی
مدیرعامل و بنیانگذار ایران تلنت



چالش صنایع معدنی در جهان

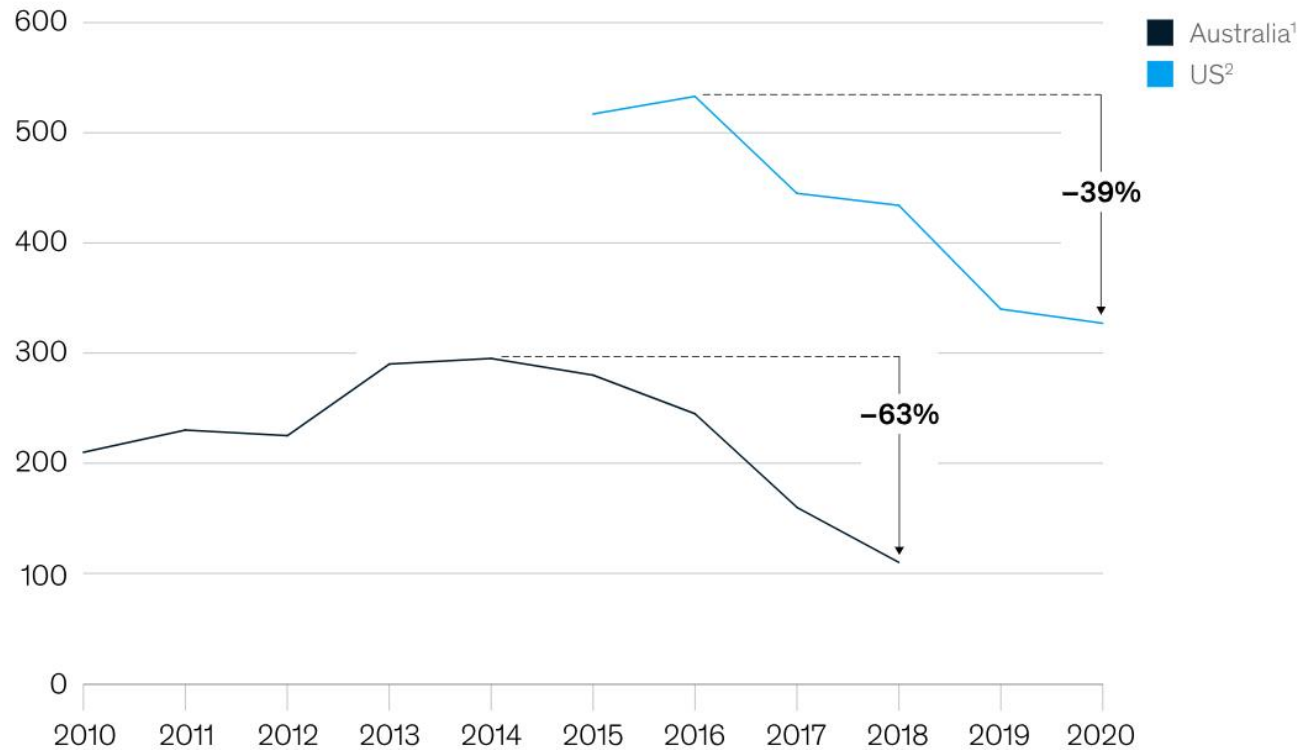
- از قدیم ارزش و مزیت رقابتی شرکت های معدنی قیمت محصول، کیفیت سنگ معدن، منطقه، تجهیزات، دارایی های مشهود بوده اند
- امروزه "نیروی توانمند و ماهر" از حالت "تسهیل گر" فرایند تبدیل به "ارزش آفرین" برای شرکت شده
- 71% مدیران صنایع معدنی، کمبود نیروی انسانی ماهر را مانع رسیدن به اهداف استراتژیک و حجم تولید مورد انتظار میدانند

واقعتهای نیروی انسانی در جهان

- افزایش سن نیروی کار و در نتیجه مواجهه با نسل با تجربه ی در حال بازنشستگی
- زمانبر بودن انتقال مهارت فنی و تزریق دانش صنعت در نیروی کار جدید
- کمبود متخصصین جدید برای ورود به صنعت و تبدیل آن بحران نیروی انسانی

Young talent is not joining the mining industry.

Mining engineering graduates, #



¹Minerals Tertiary Education Council mining engineering university 4th-year enrollment.

²Mining engineering university graduates.

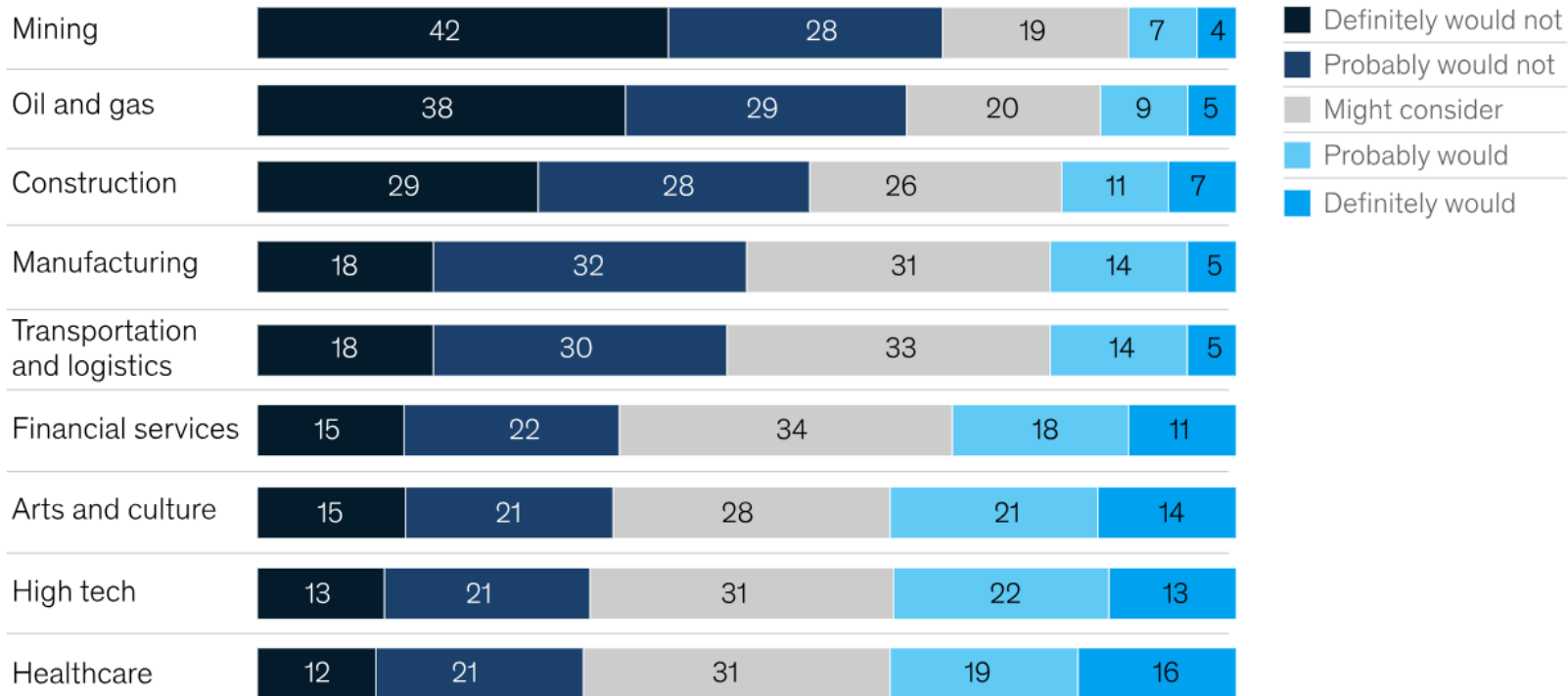
Source: *Minerals Tertiary Education Council key performance measures report 2018*, Minerals Tertiary Education Council and Minerals Council of Australia, 2018; includes Curtin University, Murdoch University, UNSW, University of Adelaide, University of Queensland; USADATA mining and mineral engineering degrees awarded

McKinsey & Company

در استرالیا 63% و در
آمریکا 39% کاهش
درخواست برای رشته
مهندسی معدن مشاهده
شده است

Mining is not attractive to young talent.

Share of respondents, ages 15 to 30, who would consider working in the following sectors, %



Note: Totals may not sum to 100, because of rounding.

Source: Mining Industry Human Resources Council 2020 Employer Survey, Mining Industry Human Resources Council, 2021: 15 Canadian mining companies, representing more than 25,000 employees, participated in the survey, which was conducted during Dec 2020 and Jan 2021

McKinsey & Company

86% مدیران معدنی اعلام کرده اند که جذب استعدادها نسبت به دو سال قبل دشوارتر شده، مخصوصاً در زمینه هایی مثل برنامه ریزی معدن، مهندسی فرایند و دیجیتال (شامل مدیریت داده و اتوماسیون)

اولین انتخاب فارغ التحصیلان رشته های مهندسی در ایران در سال 1402

مپنا
دیجیکالا
ایران خودرو
نستله ایران
ایرانسل
اسنپ
کیسون
همراه اول
جی تی آی
دانا انرژی
سفرهای علی بابا
گروه صنعتی گلرنگ (جی آی جی)
دیوار
نو نور دیسک پارس
داروسازی دکتر عبیدی
کافه بازار
کاله (گروه سولیکو)
کروز
شرکت ملی نفت ایران
فکور صنعت تهران
طراحی و مهندسی صنایع انرژی
یونیلیور
زرین رویا
فناپ (فناوری اطلاعات و ارتباطات پاسارگاد آریان)

منبع: داشبورد مدیریتی برند محبوب
ایران تلنت (1402)

اولین انتخاب فارغ التحصیلان رشته های مهندسی از بین شرکتهای ساختمانی، معدنی، نفت و گاز، نیروگاهی

منبع: ارزیابی بازار کار ایران تلنت (1402)



اولین شرکتی که فارغ التحصیلان رشته مهندسی معدن، مواد و متالورژی به کار کردن در آن فکر میکنند؟

افراد بالای 40

- مپنا
- ایران خودرو
- کیسون
- فکور صنعت

افراد بین 30 تا 40

- مپنا
- فاتح صنعت کیمیا
- کیسون
- سینوپک
- دانا انرژی
- صنایع دریایی و کشتی سازی ایران

افراد زیر 30 سال

- مپنا
- ایران خودرو
- گل گوهر
- ماموت

چگونه روند را معکوس کنیم؟



















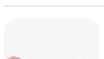



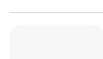
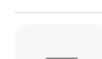
1. به جذب استعدادها به عنوان یک موضوع استراتژیک در کنار ایمنی، تولید و هزینه پردازیم
2. آنچه برای کارکنان اهمیت دارد را بشناسیم
3. درک کنیم که کدام مهارت ها مهم هستند و روی آنها سرمایه گذاری کنیم
4. اقدامات جسورانه ای در راستای اثرگذاری اجتماعی انجام دهید

1) به جذب و پرورش و مدیریت استعدادها به عنوان یک موضوع استراتژیک در کنار ایمنی، تولید و هزینه پردازیم

- شرکتهای معدنی زمان، تمرکز و انرژی زیادی را صرف 2 درصد بهینه سازی تولید می کنند، در حالی که موضوع کارکنان و جذب استعدادها به ندرت به همان سطح فوریت می رسند، مگر در شرایط بحران.
- تغییر از یک برنامه کوتاه مدت نیروی انسانی (معمولاً یک تا سه سال) به یک برنامه استراتژیک واقعاً بلندمدت که با برنامه بلندمدت معدن (اغلب 10 تا 20 سال) همسو شده است.

شرکتهای برتر معدنی جهان

کمپین سالانه جذب کارآموز و تربیت مدیران آینده

 BHP CEO: Mike Henry (Jan 1, 20...)	 Glencore CEO: Gary Nagle (Jul 1, 202...)	 Rio Tinto CEO: Jakob Stausholm (Jan ...)
 Vale S.A. CEO: Eduardo Bartolomeo (...)	 Anglo American CEO: Duncan Graham Wan...	 Zijin Mining Group Ltd
 China Shenhua Energy	 Freeport-McMoRan CEO: Richard Adkerson (De...)	 Jiangxi Copper
 Newmont CEO: Tom Palmer (Oct 1, 20...)	 Southern Copper Corporation CEO: Oscar Gonzalez Roch...	 Aluminum Corporation of...
 Barrick Gold CEO: Mark Bristow (Jan 1, 2...)	 Fortescue CEO: Dino Otranto (Aug 28, ...)	 Coal India CEO: Pramod Agrawal (Feb ...)
 Nutrien CEO: Ken Seitz (Jan 2022-)	 Teck Resources CEO: Jonathan Price (Sep 3...)	 ArcelorMittal CEO: Aditya Mittal (Feb 11, 2...)
 Grupo México CEO: Germán Larrea Mota...	 Norilsk Nickel CEO: Vladimir Olegovich Pot...	 The Mosaic Company CEO: James C. O'Rourke (A...)
 Agnico Eagle CEO: Ammar Al-Joundi (Feb ...)	 Albemarle ALB	 Gold

سرمايه گذاري 2 الي 6 ساله و پرورش مديران آينده

BHP

24 months Graduate Program

Entry pathway

Degree or Certificate

MINIMUM LEVEL OF STUDY

Bachelor or higher

STUDY FIELD

B Business & Management

E Engineering & Mathematics

I IT & Computer Science

M Medical & Health Sciences

S Sciences

Opportunity details

OPPORTUNITY TYPE

Graduate Job

NUMBER OF VACANCIES

90-120

SALARY

AUD 86,200 - 101,000 / Year

Annual bonus included plus additional allowances for FIFO / Residential roles.

START DATE

1 Feb 2025 - 28 Feb 2025

Application dates

APPLICATIONS OPEN

4 Mar 2024

APPLICATIONS CLOSE

8 Apr 2024

Rio Tinto Offers in Internship Program

Scott Career Journey



- **2022 – Present**
General Manager Operational Excellence
Perth, Australia

- **2018**
General Manager Mine Productivity
Perth, Australia
- **2015**
General Manager Brockman Region
Perth, Australia
- **2011**
General Manager Paraburdoo Region
Perth, Australia
- **2008**
East Weipa Operations Manager – Weipa Operations
Weipa, Queensland, Australia
- **2006**
Manager Mining – Hail Creek Mine
Mackay, Queensland, Australia
- **2004**
Manager Technical Services – Hail Creek Mine
Mackay, Queensland, Australia

- **2001**
Production Superintendent – Coal & Overburden and MTO Statutory Mine Manager (from April 2001)
Singleton, New South Wales, Australia
- **2000**
Site Planning Superintendent – Mount Thorley Operations
Singleton, New South Wales, Australia
- **1998**
Medium Term Planning Engineer – Hunter Valley Operations
Singleton, New South Wales, Australia
- **1997**
Mine Capability Systems Specialist – Howick Mine
Singleton, New South Wales, Australia
- **1996**
Mine Planner/Technical Services Superintendent – Vickery Operations
Gunnedah, New South Wales, Australia
- **1995**
Mining Graduate – Howick Operations
Gunnedah, New South Wales, Australia

2) آنچه برای کارکنان اهمیت دارد را بشناسیم

Compensation is important to mining employees but not enough on its own.

Share of mining employees likely to stay in their current job by reason, % (n = 182)



Share of mining employees likely to leave¹ their current job by reason, % (n = 149)



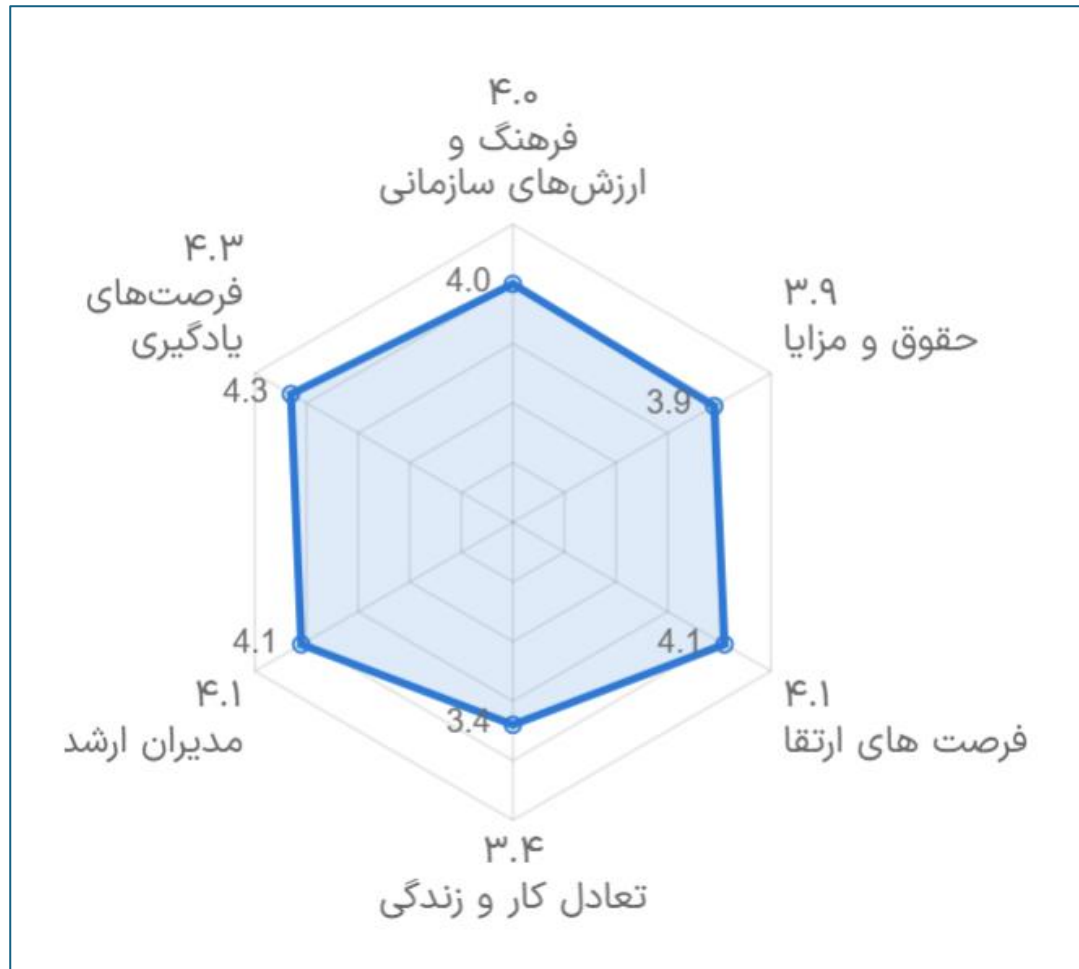
¹Includes all ways of leaving: retiring, being fired, quitting, end of contract, etc—although a majority plan to quit voluntarily.
Source: "Great Attrition, Great Attraction 2.0: McKinsey Global Survey results," Apr 2022 (n = 331) (mining industry data set only)

McKinsey & Company

حقوق و دستمزد،
ارتباطات تنگاتنگ، و کار
گروهی معمولاً توسط
شرکتهای معدنی به
خوبی مدیریت میشود،
ولی همیشه برای
ماندگاری کارکنان کافی
نیست.

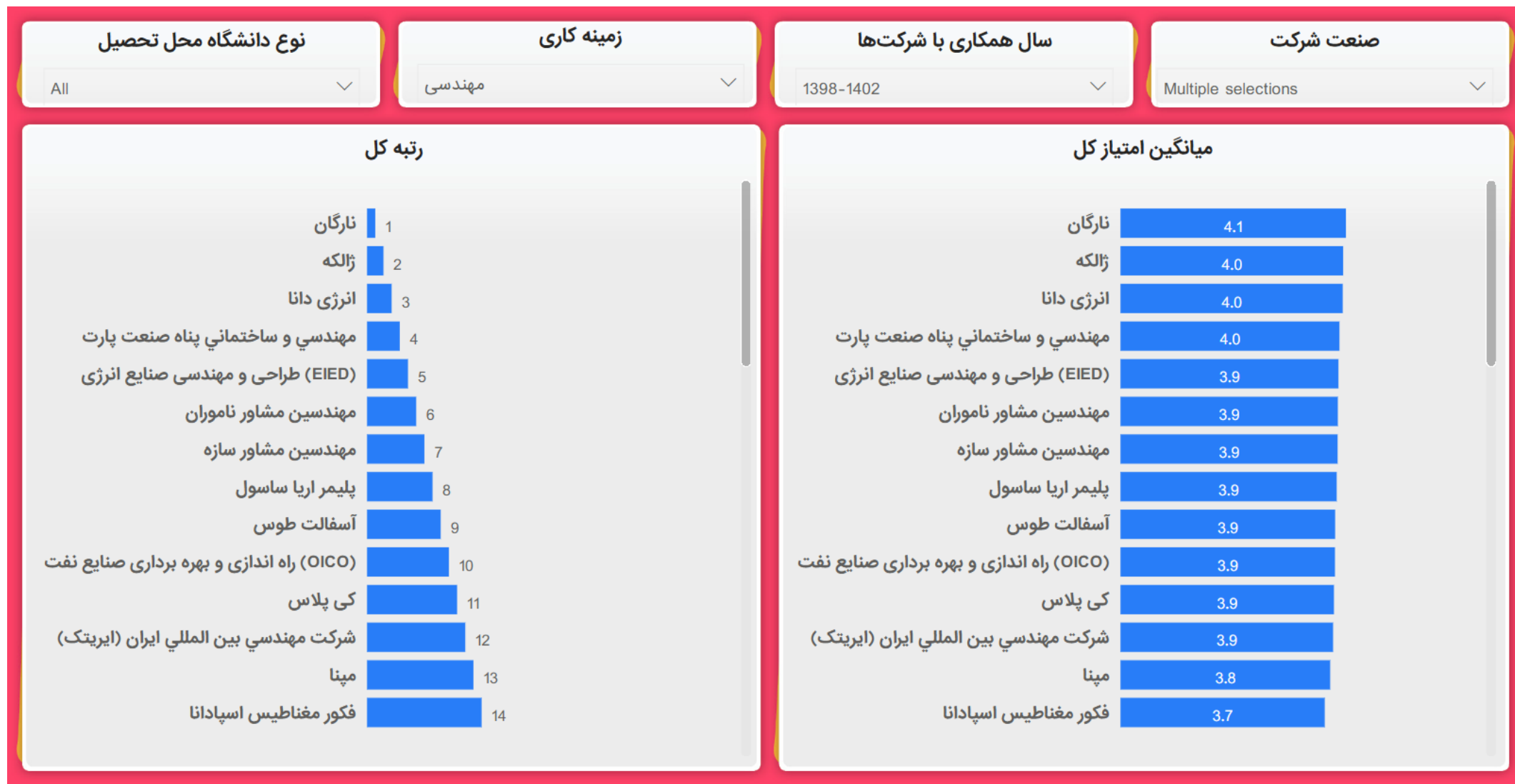
بدنه سازمان چه میگویند؟

بعضا بین آنچه مدیران علت ترک کار کارکنان میدانند و دلایل اصلی ترک کار تفاوت وجود دارد



منبع: نظر سنجی ایران تلنت از شاغلین یک شرکت

رتبه بندی شرکتها بر اساس امتیاز کارکنان بخش مهندسی



3) کدام مهارت ها مهم هستند و روی آنها سرمایه گذاری کنیم

باید از تعریف جامع تری از «قابلیت» استفاده کرد، از جمله مهارت های رهبری، کار گروهی و قدرت تعامل، هوشمندی دیجیتال، قدرت حل مساله. با استفاده از تجزیه و تحلیل در استخدام، دریابید که کدام مهارت ها واقعاً مهم هستند.

این رویکرد در حال حاضر به بازیگران صنایع سنگین کمک می کند تا واقعاً توانایی هایی را که منجر به موفقیت در نقش های خاص در کسب و کارشان می شود، درک کنند، و به نوبه خود این بینش ها را برای جذب نیرو تامین می کند.

4) اقدامات جسورانه در راستای اثرگذاری اجتماعی انجام دهید

ESG: Environmental, Social Governance

بعد اثربخشی اجتماعی (S) برای سرمایه‌گذاران، آژانس‌های رتبه‌بندی، افکار عمومی و کارمندان اهمیت فزاینده‌ای دارد.

علاوه بر رسیدگی به موضوعاتی از جمله مهارت‌آموزی گسترده و ایجاد شغل، معدنچینی که می‌خواهند به جذب و حفظ بهترین استعدادها ادامه دهند، باید به تأثیر اجتماعی که بر جامعه می‌گذارند نیز پردازند.

شروع سرمایه‌گذاری ساختاری و نقش رهبری عمومی در موضوعات کلیدی اجتماعی به عهده بگیرید.

جهت مشاوره، ارزیابی وضعیت موجود سازمان و یا همراهی شما در جذب و پرورش و مدیریت استعدادها در خدمت شما هستیم.

consulting@irantalent.com

www.irantalent.com

(021) 22777704

09053588400