



گرمینا

شرکت مهندسی و ساخت ژنراتور مینا (پارس)

گزارش مسئولیت اجتماعی

1402

CSR
REPORT
2023



فصل اول

۳	مپنا در یک نگاه
۴	سیر تطور مپنا
۵	شرکت های زیر مجموعه مپنا
۶	پارس در یک نگاه
۷	ارزش های سازمانی
۹	چارت سازمان
۱۰	پارس از آغاز تا به امروز
۱۱	سرویس و خدمات پس از فروش
۱۳	شرکای تجاری و همکای های تجاری
۱۴	رضایت ذی نفعان
۱۵	محصولات پارس
۱۷	انواع پروژه ها
۱۸	بازار داخلی و خارجی
۱۹	دستاوردهای پارس

فصل دوم

۲۳	مدل و ساختار حاکمیتی
۲۳	ارائه گزارشات مالی و غیر مالی
۲۴	ساختار سهام شرکت پارس بر اساس گزارش مجمع ۱۴۰۲
۲۵	شناسایی موضوعات کلیدی
۲۷	تحلیل نیاز و انتظارات ذی نفعان
۲۸	روش تدوین اهداف، استراتژی ها و برنامه های مسئولیت اجتماعی
۳۱	شناسایی موضوعات کلیدی
۳۳	ساختار مسئولیت اجتماعی
۳۴	ساختار سهام پارس بر اساس گزارش مجمع ۱۴۰۲

فصل سوم

۳۷	مزیت آفرینی اقتصادی
۳۸	باز آفرینی اقتصادی
۳۹	مدیریت بهره وری
۴۰	مدیریت ریسک استراتژی
۴۳	توسعه محصولات
۴۵	مدیریت پایداری در تعامل ذی نفعان
۴۶	جامعه و تاثیر غیر مستقیم اقتصادی
۴۷	شرکاء تجاری و تامین کنندگان

فصل چهارم

۴۹	مدیریت ارتباط سازمانی
۵۱	ساختارهای ارتباطی
۵۱	فاز برنامه ریزی
۵۳	مدیریت نظام مند ارتباط با ذی نفعان
۵۵	کارکنان
۵۷	مشتریان
۵۹	کانال های ارتباطی با تامین کنندگان
۶۱	بهره مندی از مشارکت ذی نفعان در فرآیندهای سازمان
۶۲	ارزیابی کانال های ارتباطی
۶۳	رضایت سنجی ذی نفعان
۶۴	خط مشی اخلاق گروه مپنا در قابل مشتریان و منابع انسانی
۶۵	نمایه کارکنان
۶۶	رویکرد استراتژیک به منابع انسانی
۶۷	نظام جبران خدمت
۶۹	توسعه کارراهه شغلی
۷۱	مدیریت مشارکتی و استفاده از نظرات
۷۲	نظام بازنشستگی
۷۳	اطمینان از توازن مسئولانه کار و زندگی کارکنان
۷۴	مشارکت دادن کارکنان در برنامه های مرتبط
۷۵	مدل سلامت سازمانی پاتریک لنچینی
۷۶	کمیته انضباطی و رویکردهای ضد فساد
۷۷	اخلاق مداری و کارامت
۷۹	گوناگونی، فرصت های برابر و عدالت
۸۱	ارتقاء بهداشت و ایمنی محیط کار
۸۲	نظام آراستگی
۸۳	اقدامات موثر مدیریت در شرکت در جهت ایمنی
۸۴	آمادگی مقابله با شیوع بیماری کرونا
۸۵	خط مشی اخلاقی گروه مپنا در قبال منافع و شهروندان
۸۷	ارتباط با انجمن ها و نهاد های اجتماعی
۸۹	خط مشی گروه مپنا در قبال مشتریان و مصرف کنندگان
۹۱	خط مشی اخلاق گروه مپنا در قبال تامین کنندگان
۹۳	تشکیل صندوق خیریه پارس
۹۵	برداشت های همکاران تجاری و تامین کنندگان

فصل پنجم

۱۰۳	پارس و صنعت سبز
۱۰۳	خط مشی اخلاقی گروه مپنا در قبال محیط زیست
۱۰۵	محصولات سبز
۱۰۹	تغییر روش های جایگزین در راستای حفظ محیط زیست
۱۱۱	منظر آب
۱۱۱	مطالعات در دست اقدام شرکت
۱۱۳	فرهنگ سازی در مصرف آبی
۱۱۴	دفع اصولی و کنترل شاخص های پساب
۱۱۵	منظر پسماند و بازیافت
۱۱۷	کنترل کیفیت هوا و انتشار گازها
۱۱۹	منظر انرژی
۱۲۳	فعالیت های داوطلبانه زیست محیطی
۱۲۵	گواهینامه های زیست محیطی



CSR
REPORT
2023

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

بیانیه مدیرعامل

مسئولیت اجتماعی شرکتی (CSR (Corporate Social Responsibility) موضوع مهم و قابل توجهی در سال‌های اخیر بوده است به طوری که اغلب سازمان‌های سرمایه‌گذار توجه جدی‌ای به آن دارند. سازمان‌های پیشرو به عنوان سازمان‌های پاسخگو، برای شفاف‌سازی عملکردشان در برابر ذی‌نفعان و ایفای تعهدات خود در حوزه مسئولیت اجتماعی، ارزش‌های خویش را ابراز می‌دارند و اطمینان حاصل می‌کنند که این تعهدات در سراسر سازمان جاری و ساری شود. به این ترتیب، مسئولیت‌پذیری اجتماعی برای آنان مزایای دوجانبه‌ای خواهد داشت؛ به طوری که هم سازمان از رویکرد اخلاقی‌تر و منسجم‌تری نفع می‌برد و هم جامعه و طرف‌های ذی‌نفع، نظر و برداشت بهتری از عملکرد و نقاط قوت سازمان خواهند داشت. مسئولیت اجتماعی سازمان به عنوان مسئولیت شرکت در قبال جامعه، افراد انسانی و محیطی است که سازمان در آن فعال است و این مسئولیت از ملاحظات اقتصادی فراتر می‌رود. در واقع مسئولیت اجتماعی سازمان، فعالیت‌هایی است که پیش‌برنده منفعت اجتماعی بوده و فراتر از منافع سازمان و آن چیزی است که قانون لازم می‌دارد.

در این بین شرکت مهندسی و ساخت ژنراتور مپنا پارس نیز به عنوان شرکتی با ماهیت ساخت محصولات در راستای تامین انرژی پایدار و افزایش رفاه حال مردم کشور، تلاش دارد بهینه‌ترین خدمت‌رسانی را با شناسایی نیازهای ذی‌نفعان خود و با تحقق رسالت شرکت مبتنی بر تولید برق از طریق سبد محصولات، بویژه طراحی و ساخت محصولات دوستدار طبیعت شامل توربین‌های بادی مگاواتی، موتور خودروهای الکتریکی، ترکشن موتورهای صنایع ریلی (حمل و نقل پاک)، ژنراتورهای ۲۵ مگاوات جهت تولید همزمان برق و آب، بیشترین نقش را در حفظ محیط زیست ایفا نموده و با عمل به تعهدات خود در حوزه مسئولیت‌های اجتماعی رضایت ذی‌نفعان خود را کسب نماید.

شرکت مپنا پارس خود را متعهد به رعایت قوانین ایمنی و بهداشت دربارۀ عموم کارکنان دانسته و با برنامه‌ریزی و نظارت مستمر برای عملکرد مسئولانه در تمامی فرایندهای اجرایی پایبند می‌باشد.

محمدرضا شاکری

مدیرعامل و نایب رئیس هیئت مدیره





شرکت مهندسی و ساخت ژنراتور مینا (پارس)

Social
Responsibility
Report

2023

فصل اول



ARS

نیمرخ شرکت مهندسی و ساخت ژنراتور مینا (پارس)



۱۷. مشارکت برای اجرای
اهداف

17



۸. رشد اقتصادی و مشاغل
شایسته

8

مپنا شامل یک شرکت اصلی و ۷۰ شرکت زیرمجموعه است. مجری پروژه‌های بزرگ در صنایع نیرو، نفت و گاز، حمل و نقل ریلی به روش پیمانکاری کلید در دست (EPC) و سرمایه‌گذاری (IP) است. طراح، سازنده، منتقل‌کننده و توسعه‌دهنده فناوری‌های راهبردی موردنیاز برای تجهیزات کلیدی در هر سه صنعت نیرو، نفت و گاز و حمل و نقل ریلی است.



- ۱۳۹۷- ورود به صنعت آلومینیوم
- ۱۳۹۵- ورود به صنعت سلامتی مطالعات برای ورود به حوزه حمل و نقل برقی و ذخیره انرژی
- ۱۳۹۰- ورود به توسعه میادین نفت و گاز
- ۱۳۸۹- تمرکز بر تحقیق و توسعه و طراحی محصول
- توسعه فعالیت های نفت و گاز در واحدهای فرایندی و یوتیلیتی پالایشگاه های گاز
- تامین دکل حفاری خشکی و اجرای عملیات حفاری
- ۱۳۸۵- ورود به عرصه نفت و گاز (ساخت برخی تجهیزات اصلی)
- ورود به عرصه حمل و نقل ریلی (ساخت لوکوموتیو و اجرای پروژه)
- ورود به بازارهای بین المللی
- ۱۳۸۲- سرمایه گذاری مستقیم در احداث نیروگاه
- حضور در پروژه های صنعتی و یوتیلیتی
- ارائه خدمات پس از فروش، نگهداری و بهره برداری
- ۱۳۸۰- ساخت تجهیزات اصلی
- انجام کلیه فعالیت های طراحی، مهندسی و اجرای نیروگاهی در داخل
- ۱۳۷۶- طراحی، مهندسی، اجرا و ساخت تجهیزات غیراصلی در داخل
- تامین تجهیزات اصلی از خارج
- ۱۳۷۴- طراحی، مهندسی و تامین تجهیزات اصلی نیروگاهی از خارج
- انجام عملیات های اجرایی و تامین تجهیزات جانبی از داخل



شرکت های زیر مجموعه مینا

شرکتهای زیر مجموعه این گروه به شرح زیر است که مأموریت آنها از جمله شرکت مهندسی و ساخت ژنراتور مینا (پارس) تکمیل زنجیره فعالیت های این هلدینگ است.

بخش برق	بخش سرویس	بخش پروژه های سرمایه گذاری	بخش حمل و نقل ریلی	بخش نفت و گاز
احداث و توسعه نیروگاه های مینا توسعه ۱	بهربرداری و تعمیرات مینا	تولید انرژی های تجدید پذیر مینا	مهندسی و ساخت لکوموتیو مینا	توسعه نفت و گاز مینا
احداث و توسعه نیروگاه های سیکل ترکیبی مینا - توسعه ۲	مهندسی و پشتیبانی نیروگاهی البرز توربین	تولید برق عسلویه مینا	تعمیرات و توسعه بهره برداری ریلی مینا	مشاوران انرژی مینا
احداث و توسعه پروژه های ویژه مینا - توسعه ۳		تولید برق توس مینا	احداث و توسعه ریلی مینا	انرژی پارس
نصب نیرو		تولید برق گناوه مینا	توسعه ناوگان ریلی مینا	حفاظت مینا نور گیش
مونتاژ ایران		تولید برق پره سر مینا	فناوری های ریلی مینا	مهندسی و ساخت برق و کنترل مینا (مکو)
		تولید آب و برق قشم مینا	حمل و نقل چندوجهی مینا	مهندسی و ساخت یوبلر و تجهیزات مینا
		تولید برق سندج مینا	واگن پارس مینا	مهندسی و ساخت توربین مینا (توک)
		تولید برق غرب کارون مینا	مهندسی احیاء صنعت ادوات	دفتر سوریه
		تولید برق پرد مینا		دفتر عراق
		نیروگاه جنوب اصفهان		
		نیروگاه فارس		

پارس در یک نگاه

شرکت مهندسی و ساخت ژنراتور مینا (پارس) از سال ۱۳۷۷ در راستای سیاست های ارتقای دانش فنی و توانایی صنعتی کشور، با هدف انتقال تکنولوژی ساخت و تولید انواع ژنراتورهای نیروگاه های حرارتی (تا ظرفیت ۱۶۰ مگاوات)، آبی (تا ظرفیت ۲۵۰ مگاوات) و باسداکت های نیروگاهی، شروع به فعالیت نمود.

در سال ۱۳۹۱ با شروع پروژه انتقال تکنولوژی توربین های بادی مگاواتی با تمرکز بر توربین ۲/۵ مگاواتی و با همکاری Aerodyn ، W2E و VEM فعالیت های پارس در عرصه انرژی های تجدید پذیر آغاز شد.

ژنراتور مینا (پارس) هم اکنون به عنوان طراح و تولیدکننده ژنراتورهای نیروگاهی آبی، حرارتی و انواع باسداکت، توربین بادی مگاواتی، ژنراتورهای صنعتی، ترکشن موتور، الکتروموتور و موتور محرک خودروهای الکتریکی در تکمیل زنجیره ساخت نیروگاه، لکوموتیو، تجهیزات صنایع نفت و گاز و خودروسازی و همچنین در حوزه ارائه خدمات پس از فروش محصولات و خدمات تخصصی نیروگاهی مطابق با استانداردهای معتبر بین المللی ایفای نقش می نماید.

هیئت مدیره مینا (پارس)



جناب آقای محمد نبی فرجی (رئیس هیئت مدیره) / جناب آقای محمد رضا شاکری (مدیر عامل و نایب رئیس هیئت مدیره) / جناب آقای نادر کیوان (عضو هیئت مدیره) / جناب آقای محمد حسین رفان (عضو هیئت مدیره) / جناب آقای حیدر اسماعیلی (عضو هیئت مدیره)

ارزش های سازمانی

مشتری

مشتری (تمرکز بر مشتری: گوش دادن، ارتباطات، شراکت)



نوآوری

نوآوری (پیشگامی، ایده های جدید، یادگیری)



تعالی سازمانی

تعالی سازمانی (تعالی سازمانی، نتیجه گرایی: بهبود، ابتکار، نتیجه گرایی، عملکرد)



ایمنی

ایمنی (ایمنی و دوستی با محیط زیست: جامعه گرایی، مشارکت فعال، ماندگاری، کمک به جامعه)



مسئولیت پذیری

مسئولیت پذیری (کارتیمی، مسئولیت پذیری، روحیه تسهیم دانش: اجتناب از فردگرایی، هم افزایی، روحیه کار تیمی، پاسخگویی، اشتراک دانش)



اخلاق کسب و کار

اخلاق کسب و کار (تعهد، صداقت، اعتماد)



بیانیه های جهت ساز (پارس)

فلسفه وجودی

ایفای نقش موثر در حوزه انرژی به منظور توسعه پایدار ملی.

ماموریت

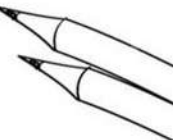
ما به عنوان یکی از شرکتهای گروه مپنا از طریق تامین و توسعه محصولات و ارائه خدمات در زمینه ماشینهای الکتریکی دوار و توربینهای بادی برای سهامداران، مشتریان و سایر ذی نفعان خلق ارزش می نماییم.

چشم انداز

رهبری بازار ماشین الکتریکی دوار و توربینهای بادی در کشور و حضور موثر در بازارهای هدف بین المللی.



CORE VALUES



ساخت، تحویل و بهره‌برداری اولین ژنراتور طراحی شده توسط متخصصین پارس (ژنراتور ۴۵ مگاوات)
 ورود به عرصه طراحی و ساخت توربین‌های بادی با توان بالای ۲/۵ مگاوات
 طراحی و ساخت ژنراتورهای ۵ تا ۲۵۰ مگاوات
 ورود به عرصه طراحی و ساخت ژنراتور هیدروژن خنک کلاس F و باس داکت مربوطه
 ورود به عرصه ساخت انواع الکتروموتور مورد نیاز در صنایع نیروگاهی، نفت و گاز، حمل و نقل ریلی
 ورود به عرصه ساخت الکتروموتورهای مغناطیس دائم برای استفاده در خودرو و اتوبوس برقی
 توسعه بازار خدمات

فاز پنجم
۱۳۹۵ تاکنون

ارتقای توان ژنراتورهای گازی در دو مرحله از ۱۶۰ به ۱۷۳ و ۱۸۵ مگاوات
 ورود به عرصه ژنراتورهای صنعتی با ساخت ژنراتور ۲۵ مگاوات
 ورود به عرصه توربین بادی مگاواتی با ساخت توربین بادی ۲/۵ مگاوات
 ایجاد زیرساخت‌ها و ساخت پره توربین بادی ۲/۵ مگاوات
 طراحی بخشی از نرم‌افزارهای مورد نیاز طراحی ژنراتور

فاز چهارم
۱۳۹۱ تا ۱۳۹۴

شروع اجرای استراتژی توسعه محصولات همسو با گروه مپنا
 ورود به عرصه طراحی ماشین‌های الکتریکی دوار
 جاری‌سازی سیستم جامع برنامه‌ریزی منابع سازمانی (ERP-SAP)

فاز سوم
۱۳۸۷ تا ۱۳۹۰

انتقال تکنولوژی و ساخت ژنراتورهای توان متوسط نیروگاه‌های حرارتی با همکاری صاحبان تکنولوژی

فاز دوم
۱۳۸۱ تا ۱۳۸۶

تاسیس شرکت
 ساخت ژنراتورهای نیروگاه‌های برق‌آبی با همکاری تولیدکنندگان بین‌المللی
 طراحی و ساخت باس داکت‌های نیروگاهی

فاز اول
۱۳۷۷ تا ۱۳۸۰

مدیرعامل



— سرویس و خدمات پس از فروش

شرکت مهندسی و ساخت ژنراتور مپنا (پارس) با بهره گیری از منابع انسانی مجرب و توانمند و نیز تجهیزات و ماشین آلات پیشرفته، خدمات نیروگاهی زیر را ارائه می نماید:

- آموزش های تخصصی بهره برداران نیروگاه ها
- تعمیرات موردی محصولات نصب شده (ژنراتورهای نیروگاهی-توربین های بادی-الکتروموتورهای صنعتی و ...)
- تامین قطعات یدکی و ابزار مخصوص های محصولات تولیدی (انواع ژنراتورهای نیروگاهی-توربین های بادی-الکتروموتورهای صنعتی و ...)
- تعمیرات اساسی (Overhaul) محصولات نصب شده (انواع ژنراتورهای نیروگاهی-توربین های بادی-الکتروموتورهای صنعتی و ...)
- خدمات فنی و مهندسی در زمینه کلیه محصولات تولیدی از مرحله نصب تا راه اندازی
- ارائه مشاوره فنی در زمینه طراحی، ساخت و خرید ماشین های الکتریکی و تجهیزات جانبی
- انجام تست های الکتریکی و مکانیکی اجزاء محصولات (انواع ژنراتورهای نیروگاهی-توربین های بادی-الکتروموتورهای صنعتی و ...)
- سوپروایزری نصب و راه اندازی محصولات
- بهینه سازی و ارتقاء واحدهای نیروگاهی و تجهیزات آنها به دستگاه هایی نظیر: On Line Monitoring- On Line/Offline Partial Discharge
- طراحی و ساخت انواع استراکچرهای فلزی
- طراحی و ساخت شینه انواع ژنراتورهای حرارتی و آبی
- ارائه خدمات بابت ریزی انواع یاتاقان ها اعم از نیروگاهی و صنعتی
- ارائه خدمات Low speed balance تا ظرفیت ۱۲،۵ تن
- ارائه خدمات واکنش سریع به نیروگاه ها جهت رفع مشکلات برنامه ریزی نشده و جلوگیری از عدم تولید برق در اوج مصرف شبکه
- انجام خدمات مشاوره و استقرار سیستم مدیریت انرژی
- انجام خدمات ممیزی فنی انرژی
- انجام خدمات آموزش عمومی و تخصصی سیستم مدیریت انرژی



بهینه سازی و ارتقاء
محصول



تعمیرات اساسی
(اورهال ماژور LTE)



تامین اقلام یدکی و ابزار
مخصوص محصولات تولیدی



تعمیرات جزئی
(اورهال ماینور)



خدمات سوپروایزری،
تست و مشاور فنی



خدمات و آموزش



— شرکای تجاری و همکاری های تجاری

این شرکت با همکاری تولیدکنندگان بین‌المللی این صنعت همچون **Siemens, Jeumont, Andritz (Elin)** توانسته است علاوه بر تولید بیش از ۷۰ درصد از مولد های نیروگاهی کشور به همراه باسداکت و تجهیزات جانبی، محصولات خود را به کشورهای چون سوریه، عراق و تاجیکستان صادر نماید.



— رضایت ذی نفعان





Busduct
MBN17-OA / MBN19-OA



MAPNA Wind Turbine MWT2.5
MWT2.5-103-G-II



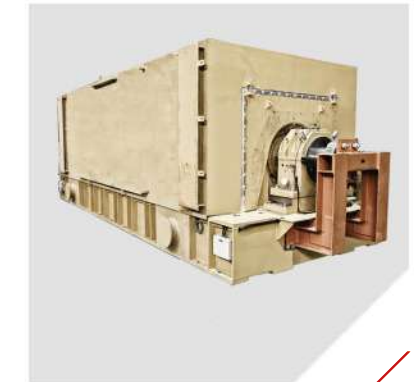
MAPNA Wind Turbine MWT4.5
MWT4.5-126-G-I



376 MW GENERATOR
MGS72-SH2



238 MW GENERATOR
MGG63-SA2



200 MW GENERATOR
MGS58-SA2



425KW- AC Traction Motor
MGG41



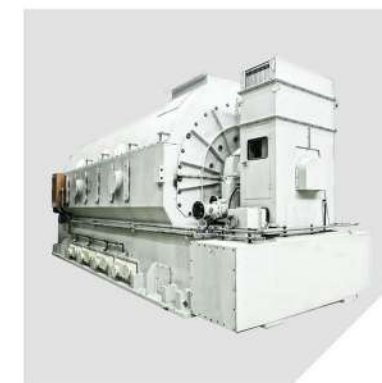
2650 KW Alternator
MGD12-SA12



530KW- AC Traction Motor
MMSI-0530-C04



162 MW GENERATOR TLRI
MGS55-SA2



160 MW GENERATOR TY
MGG58-SA2



45-50 MW GENERATOR
MGG41-SA2



900KW Electromotor
MMSI-0400-L1-6-F04



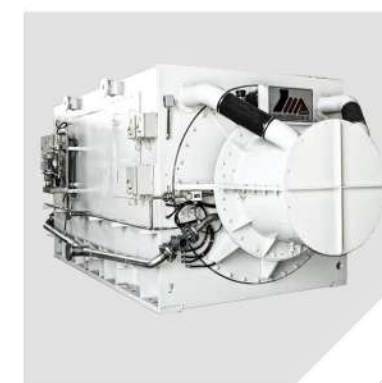
In Wheel Motor 40KW
MMSP-0040-H56



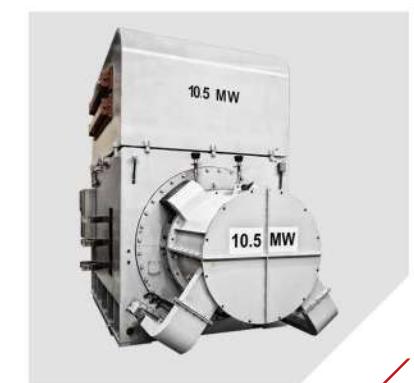
Bus Electric Motor 80KW
MMIP-0080-H08



25MW MOBILE GENERATOR
MGG33-SA2



25MW GENERATOR
MGG30-SA4



6-10.5 MW GENERATOR
MGS23-SA2 / MGS21-SA2

انواع پروژه ها

بازار هدف داخلی و خارجی

ساخت انواع مولد نیروگاهی به ظرفیت حدود ۵۱۸۲۶ مگاوات

- نیروگاه بادی
- نیروگاه موبایل
- توربو کمپرسور پالایشگاهی
- توربو کمپرسور خطوط انتقال گاز
- نیروگاه گازی
- نیروگاه بخار
- نیروگاه سیکل ترکیبی
- تولید همزمان آب و برق

Tajikistan



Pakistan



Iraq



Syria



Metro and Railways



Power Generation



Mining and Metal industries



System and Energy Studies



Civil Engineering & Urbanism



Traffic & Transportation

دستاوردهای پارس



دریافت تندیس برنزی چهار ستاره تعالی منابع انسانی
دریافت تندیس جشنواره خوارزمی

۱۴۰۲

دریافت تندیس بلورین تعالی سازمانی

۱۴۰۱

تندیس انرژی های تجدیدپذیر

۱۳۹۸

دریافت لوح تقدیر جشنواره بهره‌وری بابت ارائه و پیاده سازی روش
جدید برای تعویض بیرینگ و شفت اصلی توربین باد

۱۳۹۷

دریافت تندیس بلورین تعالی سازمانی
تندیس بزرگداشت روز ملی خلیج فارس با رویکرد مدیریت جهادی در اقتصاد مقاومتی
لوح عضویت مجمع عالی نخبگان مدیریت ایران
لوح و تندیس نوآوری محصول برتر ایرانی
تقدیرنامه و تندیس زرین نشان حمایت ملی (Made in Iran)

۱۳۹۶

دریافت تندیس سیمین نظام پیشنهادی کشورهای
دریافت تندیس زرین حامیان زمین
دریافت لوح تقدیر جشنواره ملی بهره‌وری
تندیس چهره های ماندگار صنعت و تجارت
دریافت لوح تقدیر جشنواره بهره‌وری ساخت داخل توربین بادی ۲.۵ مگاوات
تندیس زرین نوآوری محصول
لوح و تندیس برترین‌های صنعت در سند چشم انداز افق ۱۴۰۴
تندیس واحد نمونه صنعتی استان البرز

۱۳۹۵

لوح تقدیر حامیان محیط زیست
تندیس زرین استقامت ملی در صنعت نفت، گاز و پتروشیمی

۱۳۹۴

تندیس سیمین جایزه ملی مدیریت مالی ایران

۱۳۹۳

لوح تقدیر HSE نمونه کشوری به مدیریت عامل
لوح مدیریت سبز ایران

۱۳۹۱

تندیس زرین جایزه تعالی اقتصاد مقاومتی
منتخب HSE نمونه کشوری توسط بنیاد جهانی انرژی
جایزه و گواهینامه ۲۰۱۲ Asian Power
لوح و تندیس صنعت برگزیده سبز کشور

۱۳۹۰

جایزه اروپایی Business Excellence
جایزه بین المللی کیفیت اروپا (Leadership in Image & Quality)

۱۳۸۹

گواهینامه بین المللی و تندیس کیفیت اسپانیا Golden Eagle

۱۳۸۸

لوح صنعت برتر استان تهران





شرکت مهندسی و ساخت ژنراتور مینا (پارس)

Social
Responsibility
Report

2023

فصل دوم

اجزا و روش راهبری سازمانی



مدل و ساختار حاکمیتی

شرکت پارس در راستای انطباق با آیین‌نامه‌ها و مقررات شرکت گروه مپنا و تامین انتظارات مدیران ارشد این گروه (به عنوان سازمان مادر) که در قالب سیاست‌های حاکمیتی به شرکت‌ها ابلاغ می‌شود و همچنین به منظور حصول اطمینان از توجه به ابعاد مختلف حاکمیت موثر سازمانی در داخل شرکت، رویکردهای مختلفی در دو سطح استراتژیک و عملیاتی ایجاد نموده است. برخی از این رویکردها عبارتند از مدیریت ریسک، انتخاب مدیران بر اساس روش اجرایی انتصابات، توسعه حاکمیت مالی و حسابرسی داخلی، شفافیت عملکرد با گزارشگری مالی و غیر مالی به ذی‌نفعان کلیدی شامل نهادهای حاکمیتی، توسعه استراتژی‌های شرکت همسو با استراتژی‌های شرکت گروه مپنا جهت رعایت حقوق صاحبان سرمایه، پاسخگویی مدیران در قالب کارت‌های اهداف واحدی و پایش نظام‌مند اجرای پروژه‌ها و ... همچنین در سال‌های اخیر شرکت با مشارکت فعال در خودارزیابی و ارزیابی بر مبنای مدل جامع تعالی گروه مپنا که متمرکز بر سیاست‌های حاکمیتی ابلاغ شده است، از جاری سازی مناسب رویکردهای مرتبط اطمینان می‌یابد.

ارائه گزارشات مالی و غیرمالی شفاف به ذی‌نفعان

در راستای هدف استراتژیک "ارتقای عملکرد مسئولیت‌های اجتماعی" و ارزش سازمانی "مسئولیت پذیری" و با هدف عمل به تکالیف قانونی و مسئولیت‌های حرفه‌ای و اجتماعی، گزارش‌های شفاف و متنوعی با توجه به انتظارات ذی‌نفعان تهیه و در اختیار آن‌ها قرار می‌گیرد که به برخی از مهم‌ترین آن‌ها بر اساس نوع ذی‌نفع در ادامه اشاره شده است. به منظور اطمینان از شفافیت گزارشات، بسته به نوع گزارش از رویکردهای حسابرسی داخلی، تایید گزارش توسط شخص ثالث (محیط زیست، حسابرس مستقل) و سیستم‌های مکانیزه استفاده می‌شود.

شرکت گروه مپنا (سهامدار):

ارائه صورت‌های مالی سالانه و میان دوره‌ای، گزارش فعالیت هیئت مدیره منضم به گزارش حسابرس و بازرس قانونی، گزارش ماهانه عملکرد شرکت، گزارش‌های ساخت داخلی، گزارش بودجه عملیاتی، گزارش تحلیلی تحقق بودجه عملیاتی، گزارش توجیهی افزایش سرمایه، گزارش جامع منابع انسانی، گزارش‌های مدیریت انرژی، گزارش عملکرد ایمنی و بهداشت و زیست محیطی

مشتریان:

ارائه گزارش پیشرفت پروژه‌های مشتریان

تامین‌کنندگان:

گزارش‌های ارزیابی و عملکرد تامین‌کنندگان

سازمان امور مالیاتی:

صورت‌های مالی منضم به گزارش حسابرس و بازرس قانونی، اظهارنامه سالانه مالیات عملکرد، اظهارنامه فصلی مالیات بر ارزش افزوده و عوارض، گزارش معاملات فصلی

اداره کار و سازمان تامین اجتماعی:

گزارش ادواری و موردی پرسنلی، لیست کارکرد و دستمزد کارکنان، گزارش عملکرد تامین‌کنندگان و پیمانکاران، گزارش حوادث

سازمان حفاظت محیط زیست:

اظهارنامه فصلی زیست محیطی، گزارش‌های سیستم پایش آنلاین خروجی‌های تصفیه خانه فاضلاب بهداشتی

کارکنان:

گزارش‌های عملکرد و پرداخت حقوق، مزایا و پاداش‌ها

کلیه ذی‌نفعان:

ارائه گزارش CSR از طریق وبسایت

ساختار سهام شرکت پارس بر اساس گزارش مجمع ۱۴۰۲

ترکیب سهامداران در تاریخ ترازنامه به شرح ذیل می‌باشد:

صاحبان سهام	درصد سهام
شرکت گروه مپنا	۹۷.۱
شرکت فراب	۲.۹۹
شرکت مهندسی و ساخت توربین مپنا (توگا)	۰.۰۰۰۰۰۱
شرکت احداث و توسعه پروژه‌های ویژه مپنا (توسعه ۳)	۰.۰۰۰۰۰۱
شرکت تولید برق توس مپنا	۰.۰۰۰۰۰۱
شرکت مهندسی و ساخت برق و کنترل مپنا (مکو)	۰.۰۰۰۰۰۱

مدیریت راهبردی در شرکت پارس

شرکت پارس به منظور انجام مأموریت، تحقق اهداف کلان چشم‌انداز، بهبود مداوم عملکرد و تامین منافع پایدار برای کلیه ذی‌نفعان، از سال ۱۳۸۸ نظام مدیریت استراتژیک بر مبنای مدل XPP (مدل فرایند مدیریت استراتژی گروه پالادیوم) را جاری نموده است. بر اساس این مدل پس از تبیین جهت گیری استراتژیک و تعیین استراتژی، ترجمه استراتژی‌ها از طریق ترسیم نقشه و تدوین کارت امتیازی متوازن صورت می‌گیرد. در مراحل بعد، همسوسازی واحدهای سازمانی با استراتژی سطح شرکت و برنامه‌ریزی عملیات انجام می‌شود. سپس استراتژی‌ها توسط فرایندها و برنامه‌ها به اجرا درآمده و استراتژی کلان و عملیاتی بر اساس نتایج اجرا، پایش و درس‌آموخته‌ها بازنگری می‌گردد. در ادامه آزمون و انطباق استراتژی‌ها از طریق همبستگی‌های استراتژی (روابط علی و معلولی دیده شده در نقشه استراتژی) صورت می‌پذیرد. اولین مستندات استراتژیک شرکت شامل بیانیه‌های استراتژیک، نقشه استراتژی و کارت امتیازی متوازن در سال ۱۳۸۸ تدوین گردیده و بصورت منظم بازنگری شده است. از سال ۱۳۹۸ تاکنون این واحد با عنوان مدیریت برنامه‌ریزی راهبردی و تعالی بصورت مستقیم تحت نظر مدیرعامل به انجام فعالیت می‌پردازد. از مهم‌ترین دستاوردهای این سیستم می‌توان به تدوین و اطلاع‌رسانی بیانیه‌های استراتژیک و نقشه راه تحول شرکت، تدوین نقشه استراتژی و کارت امتیازی متوازن سطح شرکت، تدوین استراتژی‌های وظیفه‌ای و جاری‌سازی استراتژی‌ها از طریق مدیریت پروژه‌های استراتژیک اشاره کرد.



اجرا و پایش استراتژی

- شروع اجرای فرایند مدیریت استراتژیک از سال ۱۳۸۷
- تبیین اولین ویرایش بیانیه‌های استراتژیک در سال ۱۳۸۸
- ۷ دوره بازنگری متناسب با تغییرات محیطی و اسناد بالادستی و همچنین با یادگیری از تجارب برتر بین‌المللی
- تعریف فلسفه وجودی با یادگیری از الگوی تعالی ۱۴۰۰

بیانیه‌های استراتژیک شرکت مهندسی و ساخت ژنراتور مینا (پارس)

• فلسفه وجودی

ایجاد نقش موثر در حوزه انرژی به منظور توسعه پایدار ملی

• مأموریت

با به عنوان یکی از شرکت‌های گروه مینا از طریق تامین و توسعه محصولات و ارائه خدمات در زمینه ماشین‌های الکتریکی دوار و توربین‌های بادی برای سالداران، مشتریان و سایر ذینفعان خلق ارزش می‌نماییم.

• چشم‌انداز

رهبری بازار ماشین‌های الکتریکی دوار و توربین‌های بادی در کشور و حضور موثر در بازارهای هدف بین‌المللی

• ارزش‌های سازمانی

(۱) مشتری (مركز مشتری)

(۲) نوآوری

(۳) تعالی‌سازمانی و نتیجه‌گرایی

(۴) ایمنی و دوستی با محیط زیست

(۵) مسئولیت‌پذیری (با تکنولوژی، کار تیمی و روحیه اشتراک‌دانش)

(۶) اخلاق کسب‌وکار

محمد رضا شاکری
مدیر عامل
تابستان ۱۴۰۱



CODE:D 380 05 REV.:2

تحلیل نیازها و انتظارات ذینفعان

شرکت مطابق فرایند مدیریت ذینفعان، نیازها و انتظارات آنها را به عنوان یکی از ورودی‌های تدوین استراتژی شناسایی و تحلیل می‌نماید. مطابق این رویکرد متولیان در واحدهای مرتبط، ذینفعان را شناسایی و بر اساس ماتریس Stakeholder Map و با ارزیابی دو عامل "میزان قدرت" و "میزان علاقه مندی" اولویت‌بندی می‌نمایند. از این طریق ذینفعان کلیدی که در موقعیت مدیریت موثر و کسب رضایت قرار می‌گیرند، مشخص می‌شوند. سپس نیازها و انتظارات ایشان را از طریق کانال‌های مختلف ارتباطی شناسایی نموده و بر اساس ماتریس میزان اهمیت انتظارات و با ارزیابی دو عامل "اولویت برای ذینفع" و "تاثیر بر کسب و کار" اولویت‌بندی می‌نماید. در ادامه نحوه پاسخگویی به نیازها و انتظارات ذینفعان کلیدی در استراتژی‌های سطح شرکت و وظیفه‌ای تعیین می‌شود. مدیریت سایر ذینفعان که در ماتریس Stakeholder Map در نواحی با استراتژی برخورد اطلاع‌رسانی و پایش/مراقبت قرار می‌گیرند، در فرایندها و فعالیت‌های تعریف شده انجام می‌شود.



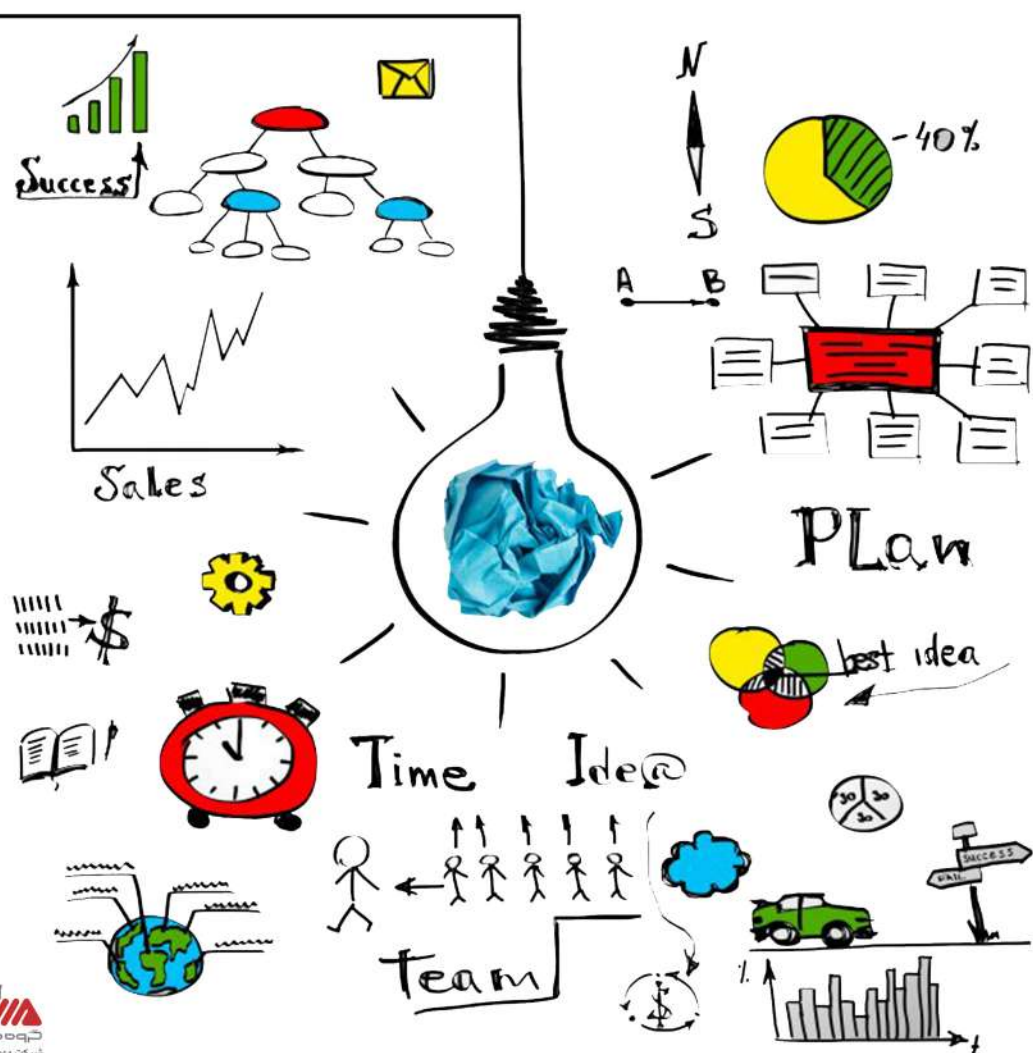
اولویت بندی ذینفعان (Stakeholder Map)

میزان قدرت	زیاد	استراتژی مدیریت موثر <ul style="list-style-type: none"> این گروه از ذینفعان به دلیل میزان قدرت و منفعت زیاد، با اهمیت‌ترین گروه ذینفعان هستند و می‌بایستی به طور کامل از دیدگاهها و نظرات آنها در فرایند تحول سازمان و تدوین استراتژی‌ها و اهداف استراتژیک استفاده نمود. 	استراتژی کسب رضایت <ul style="list-style-type: none"> این گروه از ذینفعان به دلیل میزان قدرت زیاد، تاثیر به‌سزایی در نتایج و موفقیت سازمان دارند، لذا باید با اتخاذ سیاست‌های صحیح و اقدامات مناسب در جهت تأمین خواسته‌ها و انتظارات آنها، گام برداشت و در نهایت موجب جلب رضایت آنها شد.
	کم	استراتژی اطلاع رسانی <ul style="list-style-type: none"> اگرچه این گروه از ذینفعان از قدرت کمی برخوردارند، اما به سبب منفعت زیاد آنها به موفقیت سازمان (در مقایسه با سایر ذینفعان)، لازم است به طور مرتب اطلاع رسانی مناسبی برای آنها انجام شده و از کمک آنها در جهت تسهیل انجام فعالیت‌های شرکت استفاده نمود. 	استراتژی پایش/مراقبت <ul style="list-style-type: none"> با توجه به کم بودن قدرت و همچنین منفعت این گروه از ذینفعان، شرکت برای آنها کمترین میزان تلاش را (در مقایسه با سایر ذینفعان) انجام داده و تنها باید تیم‌نگاهی به آنها داشته باشد. به عبارتی صرفاً مراقب آنها باشد.
		زیاد	میزان منفعت

روش تدوین اهداف، استراتژی‌ها و برنامه‌های مسئولیت اجتماعی

شرکت پارس همسو با اهداف استراتژیک گروه مینا و به منظور تقویت جایگاه اجتماعی و مدیریت بهتر ذینفعان خود، بصورت نظام‌مند نسبت به تعیین اهداف و استراتژی‌ها و شناسایی و اجرای برنامه‌های لازم در حوزه مسئولیت‌های اجتماعی اقدام می‌نماید. در این راستا در منظر فرآیندهای داخلی نقشه استراتژی شرکت پارس، تم پایداری اجتماعی و زیست‌محیطی در نظر گرفته شده است. اهداف استراتژیک تعیین شده در این تم شامل "ارتقای عملکرد مسئولیت‌های اجتماعی" و "تعالی ایمنی، سلامت، امنیت و محیط زیست" می‌باشد.

جهت محقق نمودن اهداف استراتژیک تعیین شده در این حوزه، اعضای کمیته مسئولیت‌های اجتماعی در ابتدای هر سال اقدام به تعریف برنامه‌های عملیاتی موردنیاز می‌نمایند. در این مرحله اطلاعات مرتبط با زمان اجرا، مسئول اجرا و منابع مورد نیاز برای هر برنامه تعیین شده و پس از اخذ تایید و تصویب به ترتیب از معاون منابع انسانی و پشتیبانی و مدیرعامل، موارد به واحدهای متولی جهت اجرا ابلاغ می‌شود. اطلاع‌رسانی برنامه‌های عملیاتی مسئولیت‌های اجتماعی مصوب مرتبط با کارکنان، از طریق کانال‌های ارتباطی و ... در سطح سازمان صورت می‌گیرد. همچنین پس از اجرای اقدامات و در صورت نیاز، گزارش مربوطه از طریق کانال‌های ارتباطی برای کارکنان اطلاع‌رسانی می‌گردد.



پاسخگویی اجتماعی

پویایی اقتصادی

پایداری زیست محیطی



— شناسایی موضوعات کلیدی

در راستای استراتژی های کلان پارس و با بهینه کاوی از شرکت گروه مپنا در خصوص مدل پایداری، موضوعات و مسائل مدیریت پایداری نیز در سه بخش کسب و کار، محیط زیست و جامعه تبیین گردید.

(۱) کسب و کار

- رویه های کاری منصفانه
- توسعه کسب و کار برای خلق ارزش اجتماعی و محیط زیستی
- تجربه کارراهه شغلی غنی کارکنان



(۲) محیط زیست

- پیشگیری از ایجاد آلودگی
- آب
- انرژی
- تنوع زیست محیطی



(۳) جامعه

- توسعه و عدالت آموزشی
- توانمندسازی نیروی کار آینده
- سلامت
- امور عام المنفعه و انسان دوستانه



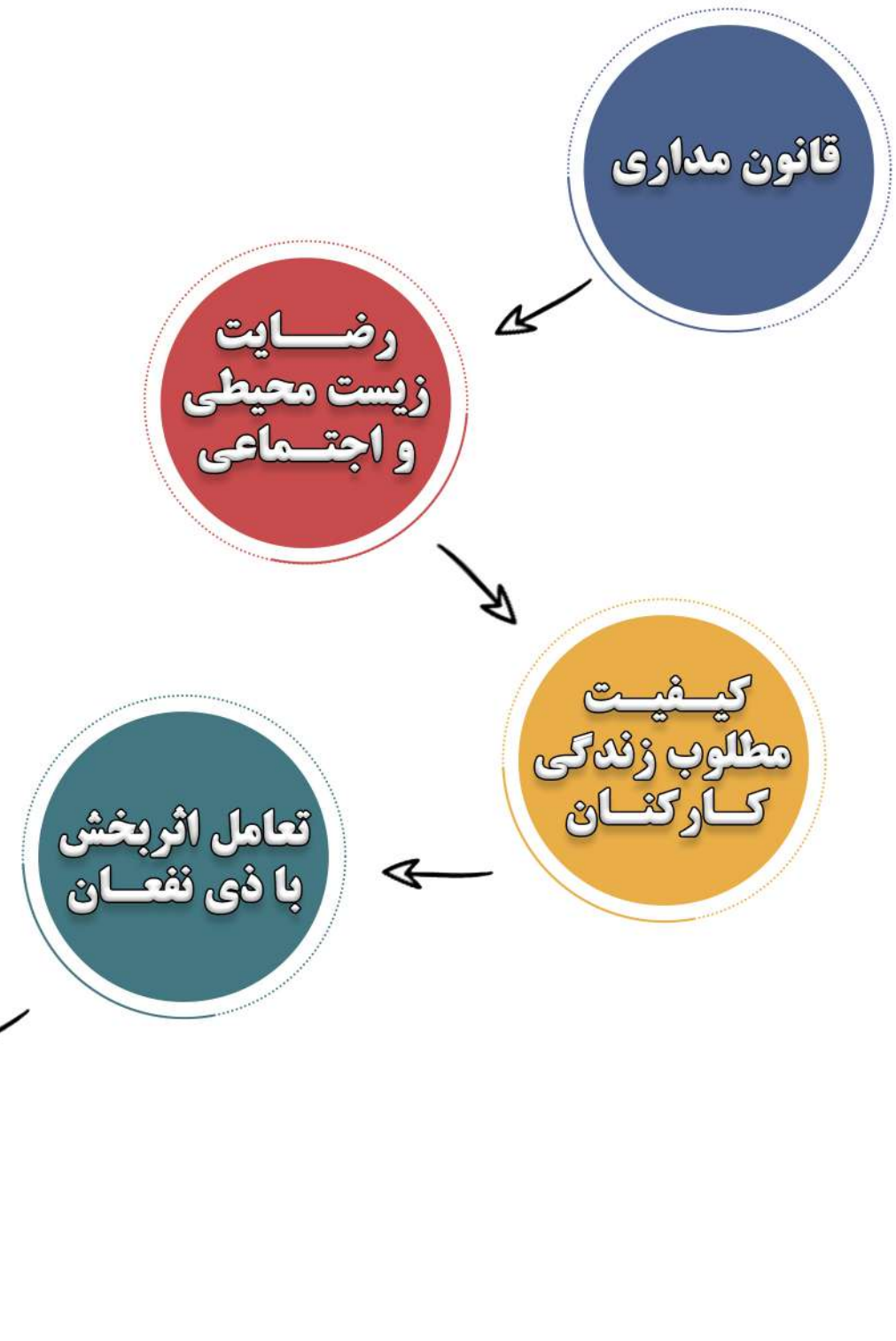
— ساختارهای مسئولیت اجتماعی

در جهت اجرای استراتژی های مسئولیت اجتماعی بر اساس آنچه که بیان شده زیر ساخت ها و بستر های مناسبی را فراهم آورده و فرایندهایی را در شرکت پایه گذاری و تقویت می نماید که منجر به ایجاد ارزش های پنج گانه اولویت دار برای ذی نفعان سازمان می شود.

— ساختار و ماموریت تیم مسئولیت پذیری اجتماعی

در شرکت مپنا پارس واحدها و همکاران مختلفی در حوزه مسئولیت اجتماعی فعال هستند که مسئولیت پیاده سازی آن در شرکت بر عهده تیم مسئولیت پذیری اجتماعی است. این تیم وظیفه سیاست گذاری و اجرای برنامه های حوزه مسئولیت اجتماعی، ارزیابی آنها و تدوین گزارش مسئولیت اجتماعی را بر عهده دارد.

سمت	نام
معاون منابع انسانی و پشتیبانی	وحید خسروی
رئیس روابط عمومی	محسن اینانلو
رئیس ایمنی، بهداشت و محیط زیست	سکینه خوشنامی
رئیس برنامه ریزی استراتژیک و PMO	فرزانه اسکندری
رئیس ارتباط با مشتری و CRM	مرجان لطیفی نژاد
رئیس سیستم مدیریت تکنولوژی، دانش و نوآوری	سمیرا شقاقی
رئیس بهینه سازی انرژی	حمید رضا غریب
رئیس توسعه و ارزیابی تامین کنندگان داخلی	فرید احمدی
رئیس بازرسی و حسابرسی داخلی	داود خان حسینی
سرپرست سیستم های منابع انسانی	علی اکبر رضانی





شرکت مهندسی و ساخت ژنراتور مینا (پارس)

Social
Responsibility
Report

2023

فصل سوم

منظر اقتصادی، گذر از بحران



مزیت آفرینی اقتصادی

شرکت مپنا پارس با بررسی نیازها و انتظارات ذی نفعان اقدام به شناسایی و پیشنهاد مزیت های رقابتی خود می نماید. پس از شناسایی ارزش ها، مرحله همسوسازی فعالیت های کلیدی، تامین منابع، توسعه فناوری ها و تدوین اقدامات صورت می پذیرد.

ارزش پیشنهادی

- تحویل به موقع محصولات و خدمات
- ارائه محصولات و خدمات با کیفیت و قیمت رقابتی
- ارائه راه حل های جامع به مشتریان

مزیت رقابتی

- برند مپنا
- ارائه راه حل های جامع به مشتری بواسطه قرارگیری در زنجیره ارزش آفرینی گروه مپنا
- ارائه خدمات نیروگاهی در حوزه ژنراتورها و توربین بادی مگاواتی و خدمات صنعتی
- ارائه خدمات نیروگاهی در حوزه ژنراتورها و توربین بادی مگاواتی و خدمات صنعتی
- همکاری و ایجاد شراکت های بلندمدت و برقراری تعاملات پایدار با مشتریان در گروه مپنا
- رویکرد توسعه سبد محصولات و خدمات جدید بصورت یکپارچه با رویکردهای مدیریت فناوری، نوآوری و دانش
- توانمندی طراحی و توسعه ماشین های الکتریکی دوار و توربین های بادی
- قابلیت سازماندهی و اجرای پروژه های ساخت داخل
- فضا و کارگاه های تولیدی، فرآیندها، ماشین الات، تجهیزات، ابزار و امکانات تست های فرآیندی جهت تولید و تحویل محصولات
- دانش و مهارت تولید و تحویل محصولات
- تست استاتیک پره های توربین بادی مگاواتی (تا ۵ مگاوات)
- نیروی انسانی متخصص در حوزه های مختلف

باز آفرینی اقتصادی

شرکت پارس علاوه بر ارائه مزیت های اقتصادی، اقدام به تعیین رویکردهای حفظ و توسعه ارزش ها می نماید. پس از بررسی ها، اجرای موارد ذیل در راستای حفظ ارزش ها در دستور کار قرار گرفت:



از جمله اقدامات و پروژه‌های استراتژیک تعریف شده در راستای هدف افزایش بهره‌وری منابع سازمانی می‌توان به موارد زیر اشاره نمود:

شرکت با توجه به سرعت تغییر پارامترهای محیطی و عدم قطعیت‌های زیاد در محیط کسب و کار و با هدف حصول اطمینان از تحقق اهداف استراتژیک، از سال ۱۳۹۱ ارزیابی و مدیریت ریسک‌های استراتژی خود را با رویکرد پیشنهادی مدیریت ریسک استراتژی کاپلان و مایکس و با یادگیری از شرکت‌های فولاد مبارکه و فولاد خوزستان انجام می‌دهد. بر اساس این رویکرد برای کلیه اهداف استراتژیک نقشه سطح شرکت که مربوط به سناریوی محتمل است، ریسک، پیامدها، نشانگرهای ریسک، احتمال وقوع و شدت پیامد و کنترل‌های مدیریت، تعیین می‌شود. سپس اقدامات پیشگیرانه یا اقتضایی لازم برای مدیریت ریسک‌های استراتژیک یا بحرانی (Risk Mitigation) شناسایی می‌شود. پس از هر بازنگری نقشه استراتژی و یا متناسب با وضعیت نشانگر، تحلیل ریسک استراتژی بروزرسانی می‌شود.

- توسعه نظام جامع برنامه‌ریزی و کنترل تعهدات
- ردیابی و هوشمندسازی خطوط تولید
- باز طراحی فرایندها با هدف چابکی
- طراحی و اجرای سیستم مدیریت عملکرد واحدها
- توسعه نظام مدیریت پروژه‌های استراتژیک
- هوشمندسازی کسب و کار
- شناسایی و تعیین استراتژی تامین اقلام بحرانی
- برنامه ۵ ساله ساخت داخل
- توسعه سیستم مدیریت عملکرد و ارتباط با تامین‌کنندگان (SRM)
- توسعه و جاری‌سازی سیستم مدیریت تکنولوژی
- توسعه نظام مدیریت دانش
- توسعه و جاری‌سازی سیستم مدیریت نوآوری
- توسعه برنامه تحول دیجیتال
- توسعه زیرساخت‌های کلیدی ICT متناسب با تحول سازمانی
- طراحی و پیاده‌سازی نظام یکپارچه مدیریت ریسک
- تدوین و جاری‌سازی نظام مدیریت دارایی‌های فیزیکی
- توسعه و جاری‌سازی نظام جامع اقتصاد چرخشی
- توسعه نظام مدیریت عملکرد کارکنان
- طرح توسعه و نگهداشت کارکنان شایسته
- توسعه نظام قیمت تمام شده بر مبنای ABC
- پیاده‌سازی سیستم حسابداری سنجش مسئولیت

هدف استراتژیک	ریسک	پیامدها	نشانگرهای ریسک	احتمال وقوع / شدت پیامد	کنترل‌های مدیریت
P2 توسعه ساخت داخل با هدف کاهش مصارف ارزی، حفظ قیمت	SR-14 توان فنی پایین سازندگان داخل برای ساخت اقلام خاص	طولانی شدن برنامه های بومی سازی و تاخیر در تحویل اقلام مورد نیاز عدم انطباق کیفی اقلام بومی سازی شده با استانداردهای مورد قبول	گزارش پیشرفت برنامه های بومی سازی مواد و قطعات گزارشات و وضعیت کیفی و عدم انطباق های اقلام بومی سازی شده	5 4 3 2 1 1 2 3 4 5	تحلیل گزارشات پیشرفت برنامه های بومی سازی مواد و قطعات و وضعیت کیفی و عدم انطباق های اقلام بومی سازی شده
SR-18 عدم تمایل سازندگان داخلی به سرمایه گذاری به دلیل محدود بودن تعداد تقاضا	عدم پیشرفت مناسب برنامه های بومی سازی مواد و قطعات	گزارشات پیشرفت برنامه های بومی سازی و مواد و قطعات	گزارشات پیشرفت برنامه های بومی سازی و مواد و قطعات	5 4 3 2 1 1 2 3 4 5	تحلیل گزارشات پیشرفت برنامه های بومی سازی مواد و قطعات



— برنامه ریزی سناریو

رویکرد برنامه‌ریزی سناریو در سال ۱۳۹۶ با به‌کارگیری روش برنامه‌ریزی سه سناریو بدبینانه، محتمل و خوشبینانه برای عوامل دارای عدم قطعیت بالا در تحلیل محیط کلان و صنعت در شرکت جاری شد. از سال ۱۳۹۷ با یادگیری از گروه مپنا دو عامل کلیدی تاثیرگذار از بین متغیرها و محرک‌های محیطی تحت شرایط عدم اطمینان، استخراج و چهار سناریو بر اساس پیش‌بینی روند این دو عامل تعیین می‌شود. در ادامه نقشه استراتژی شرکت بر مبنای سناریوی محتمل ترسیم و سپس اهداف استراتژیک اقتضایی برای سایر سناریوها تعیین می‌گردد. این تحلیل متناسب با تغییرات متغیرها و محرک های محیطی کلیدی تاثیرگذار، مورد بازنگری قرار می‌گیرد.

وضعیت تحریم ها و تعاملات بین المللی

سناریو اول:

رفع تحریم ها، توسعه تعاملات بین المللی و میزان بالای نقدینگی شرکت

شرح سناریو:

رفع پایدار تحریم ها
تعاملات بین المللی بلند مدت و پایدار با جهان
نقدینگی کافی جهت تولید سفارشات و توسعه سبد محصولات و خدمات

سناریو دوم:

رفع تحریم ها، توسعه تعاملات بین المللی و میزان پایین نقدینگی شرکت

شرح سناریو:

رفع موقت بخشی از تحریم ها
تعاملات بین المللی میان مدت و ناپایداری با جهان
محدودیت نقدینگی جهت تولید سفارشات و توسعه سبد محصولات و خدمات

میزان نقدینگی شرکت

سناریو سوم:

تداوم تحریم ها، کاهش تعاملات بین المللی و میزان بالای نقدینگی شرکت

شرح سناریو:

تداوم تحریم های کنونی و وضع تحریم های جدید
تعاملات بین المللی محدودیت با جهان و تمرکز بر روابط با قدرت های شرقی (روسیه و چین) و کشور های عربی
حداقل نقدینگی موردنیاز جهت تولید سفارشات و توسعه سبد محصولات و خدمات

سناریو چهارم:

تداوم تحریم ها، کاهش تعاملات بین المللی و میزان پایین نقدینگی شرکت

شرح سناریو:

تداوم تحریم های کنونی و وضع تحریم های جدید همه جانبه
تعاملات بین المللی محدود با جهان، حتی با چین و کشور های عربی
عدم نقدینگی کافی جهت تولید سفارشات و توسعه سبد محصولات و خدمات

MAPNA GROUP
PARS

توسعه محصولات

توسعه محصولات و خدمات به سازمان ها کمک می کند تا با شناسایی و رفع نیازهای مشتریان و خلق ارزش برای ذی نفعان، موقعیت رقابتی خود در بازار را حفظ و ارتقا دهد. شرکت مهندسی و ساخت ژنراتور مینا (پارس) در راستای مأموریت های شرکت و همسو با استراتژی های گروه مینا، با جذب مشارکت حداکثری ذی نفعان نسبت به شناسایی، تحلیل و اولویت بندی فرصت های بازار و نیازهای جامعه و متعاقبا انتخاب بهینه ترین روش های اکتساب فناوری، همواره در توسعه فعالیت ها و سید محصولات خود مصمم بوده است.

از اهداف اصلی شرکت پارس تبدیل شدن به قطب تولید و ساخت ژنراتور در خاورمیانه می باشد تا ضمن ایفای نقش موثر در حوزه انرژی و توسعه پایدار ملی و صرفه جویی ارزی، با توجه به نیاز کشورهای منطقه حضور موثری در بازارهای هدف بین المللی داشته باشد. در این راستا و به منظور تکمیل زنجیره تولید ژنراتور، شرکت با تکیه بر دانش و توانایی کاملاً بومی نسبت به طراحی و ساخت ژنراتور در بازه توانی ۶ الی ۲۳۸ مگاوات، انتقال تکنولوژی دانش فنی ساخت ژنراتور هیدروژن خنک ۳۷۶ مگاوات از شرکت زیمنس و توسعه زیرساخت طراحی ژنراتورهای تولید توان کوچک و متوسط (Genset) اقدام نموده است.

صنایع معدنی یکی از ظرفیت های موثر و مهم در توسعه پایدار کشور می باشد. باتوجه به شرایط محیطی که ماشین آلات این صنعت در آن کار می کنند، یکی از مشکلات و چالش های این صنعت فرسودگی ناوگان ماشین آلات و دشواری دسترسی به قطعات ماشین آلات با قیمت مناسب به علت گرانی و محدودیت های ارزی می باشد. در این راستا به منظور تامین نیاز صنایع معدنی، مهندسی معکوس آلترناتور ۱.۱ مگاوات مربوط به دامپ تراک های مورد استفاده در صنایع معدنی (که شرایط کاری به مراتب سخت تری را نسبت به سایر آلترناتورها و ترکشن موتورها دارا می باشد) در شرکت انجام گرفت.



محصولات

- مهندسی معکوس آلترناتور ۱.۱ مگاوات دامپ تراک

نیاز جامعه

- پایین بودن راندمان ماشین آلات حوزه معدن به علت فرسودگی

صنایع معدنی یکی از ظرفیت های موثر و مهم در توسعه پایدار کشور می باشد. باتوجه به شرایط محیطی که ماشین آلات این صنعت در آن کار می کنند، یکی از مشکلات و چالش های این صنعت فرسودگی ناوگان ماشین آلات و دشواری دسترسی به قطعات ماشین آلات با قیمت مناسب به علت گرانی و محدودیت های ارزی می باشد. در این راستا به منظور تامین نیاز صنایع معدنی، مهندسی معکوس آلترناتور ۱.۱ مگاوات مربوط به دامپ تراک های مورد استفاده در صنایع معدنی (که شرایط کاری به مراتب سخت تری را نسبت به سایر آلترناتورها و ترکشن موتورها دارا می باشد) در شرکت انجام گرفت.

محصولات

- مهندسی معکوس آلترناتور ۱.۱ مگاوات دامپ تراک

نیاز جامعه

- پایین بودن راندمان ماشین آلات حوزه معدن به علت فرسودگی

محصولات

- بومی سازی و تکمیل زنجیره تولید ژنراتور
- با طراحی و ساخت ژنراتور در بازه توانی ۶ الی ۲۳۸ مگاوات
- انتقال تکنولوژی ژنراتور هیدروژن خنک ۳۷۶ مگاوات

نیاز جامعه

- کمبود برق
- تحریم ها و کمبود منابع ارزی



همچنین با توجه به مشکل آلودگی هوا و لزوم مدیریت مصرف انرژی در کشور، استفاده از اتوبوس های برقی در حمل و نقل عمومی یک راه حل مناسب برای این معضل می باشد. در این راستا براساس نقشه راه محصول شرکت و همسو با سیاست های کلان کشور، شرکت پارس پروژه طراحی و ساخت موتور الکتریکی ۸۰ کیلووات اتوبوس های برقی را برای پاسخ گویی به نیاز صنعت خودروسازی به اجرا در آورد. همچنین باتوجه به گستره وسیع استفاده از موتورهای القایی در صنایع، شرکت نسبت به توسعه و ایجاد زیرساخت برای طراحی انواع مختلف الکتروموتورهای القایی با توجه به استانداردهای معتبر اقدام نموده است.

محصولات

- طراحی و ساخت موتور الکتریکی اتوبوس ۸۰ کیلووات
- ایجاد زیر ساخت طراحی انواع الکتروموتورهای القایی

نیاز جامعه

- مدیریت انرژی و کنترل آلودگی هوا با بکارگیری اتوبوس های برقی



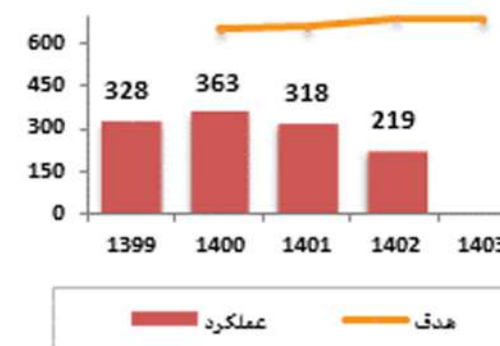
شرکاء تجاری و تامین کنندگان

تحقق اهداف تامین بهینه، اقتصادی و پایدار به تنهایی و بدون توجه به روابط متقابل با ذی نفعان سازمان محقق نمیگردد. بنابراین سازمان پارس نیازها و انتظارات شرکاء تجاری و تامین کنندگان را به عنوان یکی از ذی نفعان خود شناسایی و مدیریت نموده و با تعریف رویکردهایی اقدام به ایجاد روابط برد برد بین خود و ذی نفعان نموده است. موارد زیر به عنوان نمونه ای از رویکرد های جاری شده در این خصوص اشاره می گردد:

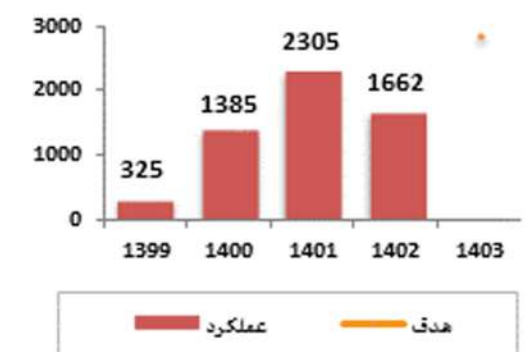
- برقراری در گاه های ارتباطی متعدد به جهت امکان ایجاد ارتباط و شناسایی با تامین کنندگان از جمله: سایت و سامانه شناسایی و ثبت تامین کنندگان
- آدرس ایمیل و خط تلفن مختص ایجاد ارتباط با تامین کنندگان
- حضور در نمایشگاه های متعدد و تخصصی و شناسایی و ثبت اطلاعات تامین کنندگان
- حضور در ارزیابی ها و شناسایی نقاط قوت و بهبود تامین کنندگان و ارائه بازخورد های سازنده به ایشان
- برقراری جلسات معارفه و معرفی تامین کنندگان در محل شرکت و بازدید ایشان از خطوط تولید و یا قطعات مرتبط در حوزه تامین
- برگزاری همایش با تامین کنندگان برتر
- ارزیابی عملکرد دوره ای تامین کنندگان و کنترل و پایش وضعیت عملکردی ایشان
- ایجاد نمایشگاه های مجازی و واقعی از نیاز های تامین، به منظور فراهم آوردن امکان مشارکت شرکاء تجاری و تامین کنندگان در ساخت داخل
- ایجاد اشتغال و تحقیق و توسعه با برنامه ریزی ساخت داخل ۵ ساله قطعات

شاخص های عملکردی جامعه

با اجرای رویکردهای متعدد مانند ساخت داخل اقلام و قطعات مورد نیاز، ایجاد سامانه یکپارچه برنامه ریزی و کنترل تعهدات و همچنین کنترل پیشرفت برنامه تعهدات بصورت مستمر از حفظ روند مطلوب تولید برق اطمینان می یابد. همچنین با توسعه ساخت داخل ضمن تاثیر مثبت بر وضعیت صنعت کشور در خروج ارز از کشور نیز صرفه جویی ایجاد می کند. (رابطه علی) با بهبود برنامه های ساخت داخل و برنامه ریزی و کنترل تعهدات پیش بینی می گردد روند شاخص بهبود یابد. (پیشران عملکرد آینده)



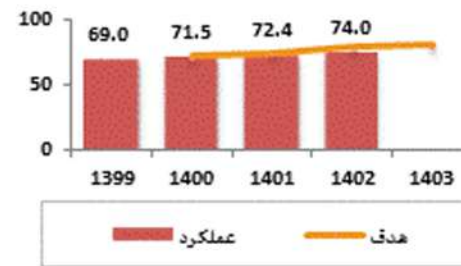
صرفه جویی ارزی حاصل از ساخت داخل اقلام و قطعات (هزار یورو)



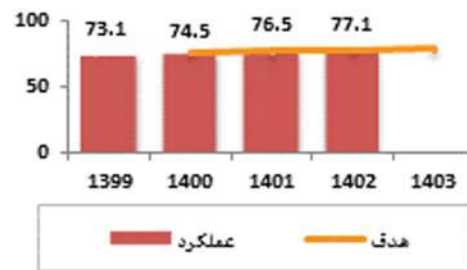
تولید محصولات نیروگاهی (مگاوات)



نسبت تعدادی اقلام داخلی سازی شده به کل اقلام خریدنی در BOM (توربین بادی ۲.۵ مگاوات)



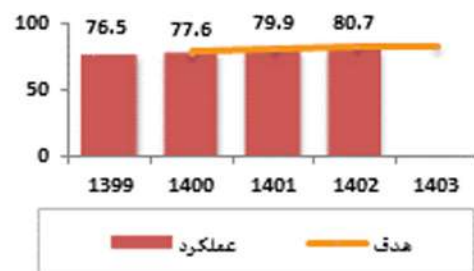
نسبت تعدادی اقلام داخلی سازی شده به کل اقلام خریدنی در BOM (توربین بادی ۲.۵ مگاوات)



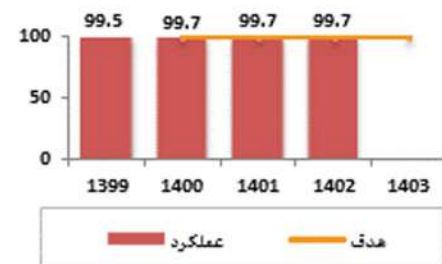
نسبت تعداد اقلام داخلی سازی شده به کل اقلام خریدنی در BOM (ژنراتور ۲۰۰ مگاوات)



نسبت تعداد اقلام داخلی سازی شده به کل اقلام خریدنی در BOM (ژنراتور بخار ۱۶۲ مگاوات)



نسبت تعداد اقلام داخلی سازی شده به کل اقلام خریدنی در BOM (ژنراتور ۵۰ مگاوات)



نسبت تعداد اقلام داخلی سازی شده به کل اقلام خریدنی در BOM (باس داکت)

برنامه ریزی و تخصیص منابع مورد نیاز پروژه های ساخت داخل در قالب دستورالعمل داخلی سازی صورت می پذیرد که منجر به ایجاد روند مثبت فعلی گردیده است. (رابطه علی) جهت حفظ روند موجود، روش به اشتراک گذاری تخصص، دانش فنی و منابع با تامین کنندگان با در نظر گرفتن میزان نیاز آتی بعنوان یکی از عوامل تاثیرگذار در برنامه ریزی و اولویت بندی اجرای پروژه های ساخت داخل تدوین شده است. (پیشران عملکرد آینده)



شرکت مهندسی و ساخت ژنراتور مینا (پارس)

Social
Responsibility
Report

2023

فصل چهارم

منظر اجتماعی، حمایت از ذی نفعان



اولین ارزش ایجاد شده از مسئولیت اجتماعی سازمان تعامل اثر بخش با کلیه ذی نفعان است

سازمان به عنوان یک نهاد اجتماعی نیازمند ارتباطات است و ارتباطات مؤثر با ذی نفعان و درک انگیزه های ارتباطی آنان؛ عامل مؤثری در توفیق و دستیابی به اهداف طراحی شده آن سازمان به شمار می رود. برقراری ارتباطات و ایجاد تعاملات مناسب با کلیه ذی نفعان از مهمترین انتظارات آنان است که در مسئولیت اجتماعی شرکت مپنا پارس مورد توجه قرار می گیرد. در این راستا؛ شرکت سعی نموده است روشی نظام مند جهت ارتباط با ذی نفعان خود داشته باشد.

مدیریت ارتباط سازمانی

شرکت مپنا پارس، زیرساخت ها و ساختارهای مناسبی را جهت ایجاد تعامل اثربخش با کلیه ذی نفعان فراهم آورده است تا بر اساس آن بتواند فرایندهای مرتبط با این تعاملات را مدیریت نماید.

ساختارهای ارتباطی کانالها و سامانه های ارتباطی فرایندهای سازمانی



04

- نیازسنجی ارتباطی
- تعیین برنامه های بهبود
- تدوین شناسنامه کانالها



03

- اجرای برنامه های ارتباطی
- ارسال پیام های ارتباطی
- برگزاری رویدادها و تعاملات



02

- اصلاح روشها و دستورالعملها
- اصلاح کانالها و یا ایجاد کانال جدید
- اصلاح فرایندهای ارتباطی



01

- عارضه یابی ارتباطی
- رضایت سنجی ذی نفعان
- ارزیابی کانالها و ارتباطی

هر نظام سازمانی برای آنکه بتواند به طور مناسبی فعالیت کند، نیازمند زیرساخت هایی است که باید پیش از هرگونه اجرای برنامه، اقدام به تقویت این زیرساخت ها نمایند. شرکت مهندسی و ساخت ژنراتور مپنا پارس به خوبی این ساختارها را در درون خود به وجود آورده است. انواع این زیرساخت ها را می توان به شرح زیر دانست:

ذی نفعان	گروه مپنا	جامعه	محیط زیست	دولت	مؤسسات مالی	بانک ها	تامین کنندگان	سهمداران و شرکا	مشتریان
کلان فرایندها	●	●	●	●	●	●	●	●	●
شناسایی و ارزیابی فرصت های بازار	●	●	●	●	●	●	●	●	●
طراحی / انتقال تکنولوژی محصول	●	●	●	●	●	●	●	●	●
بازاریابی و فروش محصولات و خدمات	●	●	●	●	●	●	●	●	●
تحويل محصول و ارائه خدمات	●	●	●	●	●	●	●	●	●
مدیریت استراتژیک	●	●	●	●	●	●	●	●	●
طراحی فرایندهای کسب و کار	●	●	●	●	●	●	●	●	●
پایش و بهبود	●	●	●	●	●	●	●	●	●
توسعه و مدیریت سرمایه های انسانی	●	●	●	●	●	●	●	●	●
HSE & EN	●	●	●	●	●	●	●	●	●
مدیریت فناوری اطلاعات	●	●	●	●	●	●	●	●	●
مدیریت منابع مالی	●	●	●	●	●	●	●	●	●
مدیریت تجهیزات و زیرساخت	●	●	●	●	●	●	●	●	●

فاز اجرا

در این مرحله براساس جلسات کمیته تولید محتوا، ایجاد و بهبود کانال های ارتباطی و تهیه محتوا صورت می پذیرد

فاز ارزیابی

فاز ارزیابی: به صورت سالانه ارزیابی اثربخشی کانال های ارتباطی انجام شده و نقاط ضعف و قوت کانال ها شناسایی می گردد.

فاز اصلاحی

با توجه به ارزیابی انجام شده و براساس نظر کمیته، برنامه های حذف، بهبود و تغییرات کانال ها صورت می پذیرد.

با توجه به اهمیت ارتباطات سازمانی، کمیته تولید محتوا با هدف شناسایی نیازهای ارتباطی و اطلاعاتی سازمان و کارکنان و همچنین ایجاد، به روزرسانی و توسعه کانال های ارتباطی و تهیه محتوای مناسب در شرکت مپنا پارس ایجاد شده است که اعضای آن را نمایندگان واحدهای مختلف تشکیل می دهند.

فاز برنامه ریزی

با توجه به اهمیت ارتباطات سازمانی، کمیته تولید محتوا با هدف شناسایی نیازهای ارتباطی و اطلاعاتی سازمان و کارکنان و همچنین ایجاد، به روزرسانی و توسعه کانال های ارتباطی و تهیه محتوای مناسب در شرکت مپنا پارس ایجاد شده است که اعضای آن را نمایندگان واحدهای مختلف تشکیل می دهند.

فاز اصلاحی: با توجه به ارزیابی انجام شده و براساس نظر کمیته، برنامه های حذف، بهبود و تغییرات کانال ها صورت می پذیرد.

نام ذی نفع	نیاز و انتظار شناسایی شده	رویکرد	کانال ارتباطی
سهامداران	سودآوری، افزایش بهره وری، کاهش هزینه ها، ارائه موقع گزارش ها، افزایش کیفیت محصولات و خدمات، افزایش سهم بازار داخلی و ورود به بازارهای خارجی، رضایت ذی نفعان و برقراری تعامل موثر	تعامل و ارتباط موثر و دوره ای و ارائه اطلاعات و گزارش ها	جلسات مجمع - مکاتبات اداری - بازار سرمایه - جلسات هیئت مدیره - وب سایت - لینکدین
کارکنان	اطلاع از تغییرات و تحولات سازمان، اطلاع از استراتژی های سازمانی، اطلاع از مکانیزم توسعه و ارتقا، عدالت و شایسته سالاری، تقویت حس تعلق سازمانی، حفظ کرامت و ارزش های سازمانی، امنیت شغلی	نظرسنجی های مختلف، اجرای برنامه های توسعه ای، برنامه های جبرانی خدمت موثر در راستای افزایش انگیزه و نگهداشت کارکنان، اجرای برنامه های سلامت و نشاط سازمانی، استفاده از کانال های ارتباطی متعدد جهت ارتباط دو طرفه	دسکتاب - پورتال - تابلو های اعلانات - استرابتورد - نمایشگر - ایمیل - تلفن - اکسترانت - سامانه پیامکی - جلسات مناسبی با مدیرعامل - لینکدین - گردهمایی و همایش - جلسات واحدی و بین واحدی - اطلاعیه های مکتوب و اقلام چاپی
جامعه	پاسخگویی، ارائه به موقع گزارشات، شفافیت در عملکرد، رعایت اصول و قوانین	برقراری تعامل و ارتباط سازنده و سنجش رضایت	جلسات حضوری - مکاتبات اداری - تلفن - وب سایت - بروشور - بیلبورد - صندوق ارتباط با جامعه - پرسشنامه
مشتریان	اجرای به موقع پروژه ها، اجرای صحیح مفاد قرارداد	شفافیت در ارائه گزارشات روند اجرای پروژه ها	جلسات حضوری - مکاتبات اداری - تلفن - بازدید - نمایشگاه - کنفرانس - همایش - وب سایت - کاتالوگ - پرزنتیشن
تامین کنندگان	پرداخت به موقع مطالبات، انجام به موقع تعهدات کارفرمایی	ارزیابی تامین کنندگان	وب سایت - بازدید - نمایشگاه - کنفرانس - همایش - تلفن - لینکدین - کاتالوگ - پرزنتیشن - جلسات حضوری - مکاتبات اداری

مدیریت نظام مند ارتباط با ذی نفعان

مدیریت نظام مند ارتباط با ذی نفعان در شرکت پارس مطابق فرایند تحلیل نیازها و انتظارات ذی نفعان انجام می‌پذیرد. طبق فرایند تعیین شده پس از شناسایی و گروه‌بندی ذی نفعان، از ماتریس اولویت‌بندی ذی نفعان (Stakeholder Map) که بر اساس دو فاکتور «میزان قدرت» و «میزان منفعت» می‌باشد، برای دسته‌بندی و تعیین «استراتژی برخورد/ تعامل» با هر یک از ذی نفعان شرکت استفاده می‌شود. در ادامه از طریق کانال‌های ارتباطی، نیازها و انتظارات مرتبط با هر زیر گروه از ذی نفعان تعیین شده و مطابق با استراتژی برخورد، اقدامات و برنامه‌های موردنیاز جهت پوشش این نیازها و انتظارات، برنامه‌ریزی و اجرا می‌گردد.

جامعه

شرکت مپنا پارس کانال‌های مختلفی با جهت ارتباط با جامعه به شرح ذیل ایجاد نموده است:

مسئول	کانال‌های ارتباطی	نیازهای ارتباطی
روابط عمومی	وب سایت - پمفلت و بروشور - لینکدین - بازدید	آشنایی با پارس
روابط عمومی	بازدید - وب سایت - پمفلت و بروشور - بیلبورد	اطلاع رسانی ارزش‌ها و اثرات فعالیت در ارتباط با جامعه
HSE	بازدید - جلسات - مکاتبات - گزارش‌ها - بروشور	کنترل اثرات و اقدامات زیست محیطی پارس
مدیریت منابع انسانی HSE	بازدید - جلسات - گزارش‌ها - مکاتبات	کنترل اثرات اجتماعی و بهبود ارتباط با نهادها و سازمان‌ها
روابط عمومی مهندسی تحقیق و توسعه و آموزش	بازدید - نمایشگاه و همایش	ارتباط با دانشگاه‌ها
روابط عمومی	بازدید - بروشور	آشنایی خانواده پرسنل با شرکت
آموزش	بازدید - جلسات، مکاتبات - همایش‌ها	آشنایی و ارتباط با انجمن‌ها و مراکز علمی و تخصصی



نیازهای ارتباطی کارکنان

کانال ارتباطی

سیستم پیامکی/نسخه کاغذی/پورتال فردی	جبران خدمات (تمدید قرارداد، ارتقاء، رتبه و ...)
بخش بیمه و درمان اکسترانت پارس/تلفن گویا	اطلاع رسانی مربوط به بیمه(تعهدات بیمه ای و مراکز درمانی)
نسخه کاغذی/پورتال سازمان/ پورتال فردی	موارد مزدی(حقوق و ...)
بخش رفاه اکسترانت پارس/تلفن گویا/ایمیل	خدمات رفاهی(رفاهیات/وام و ...)
نرم افزار ETS/پورتال سازمان/وب سایت شرکت/ اپلیکیشن همراه	کارکرد
بخش آموزش پورتال / سیستم پیامکی	آموزش(اطلاع رسانی / محتوای آموزش)
پورتال سازمان /سیستم پیامکی/جلسات	تکریم پرسنل(ازدواج/بازنشستگی/تولد و ...)
پورتال سازمان/تلفن گویا / اکسترانت پارس	اطلاعات عمومی سازمان(شماره تماس ها و ...)
آموزش / پورتال داخلی/تابلوهای اعلانات/استرابطوردها/نسخه کاغذی	قوانین و الزامات HSE مرتبط با شغل
پورتال داخلی / وب سایت شرکت	مسئولیت های اجتماعی(مشارکت)
تلفن/Outlook/اتوماسیون/جلسات	ارتباطات رسمی و غیر رسمی کارکنان
نرم افزار مدیریت عملکرد کارکنان/شناسنامه های پستی/IBSC	اهداف عملکردی
پورتال داخلی /تابلو اعلانات/نمایشگرهای LED سطح شرکت	اطلاعه ها و اخبار سازمان
بیانیه های مکتوب/سیستم پیامکی / استرابطورد جلسات حضوری مدیرعامل/آموزش/پورتال	پیام های استراتژیک سازمان(ارکان جهت ساز)
استراتژی های وظیفه ای	اهداف عملکردی واحدها
تابلوهای اعلانات/سیستم پیامکی/رسانه های تصویری /استرابطورد/ نمایشگر LED	کدهای رفتاری گروه مپنا(EVC)
پورتال سازمان/تابلوهای اعلانات	مقررات سازمانی
پورتال داخلی /سیستم پیامکی / نظام پیشنهادات	مشارکت در موضوعات Wanted System

کانال ها و سامانه های ارتباطی، سخت افزارهای ارتباطی سازمان محسوب می شوند که بر اساس آنها ارتباطات سازمانی شکل می گیرد. شرکت مهندسی و ساخت ژنراتور مپنا پارس، کانال های ارتباطی مختلفی را جهت ارتباط با کلیه ذی نفعان خود ایجاد نموده است که انواع این کانال ها به شرح زیر است:



کلیه فرایندها و فعالیت های سازمانی شکل گرفته در یک سازمان، نیازمند ساختارهایی برای مدیریت و برنامه ریزی مناسب آنها است. از آنجا که ارتباطات سازمانی امری فراگیر در کل شرکت به شمار می رود ساختارهای مرتبط با مدیریت ارتباطات در شرکت مهندسی و ساخت ژنراتور مپنا پارس به صورت کمیته است.

کمیته تولید محتوا، با ترکیبی از نمایندگان واحدهای مختلف سازمان، محتوای مورد نیاز کانال های ارتباطی را فراهم می آورد و در مورد برنامه ریزی و اصلاحات مورد نیاز کانال های ارتباطی تصمیم گیری می نماید.

با توجه به برگزاری جلسات متعدد کمیته ارتباطات داخلی، نیازهای اطلاعاتی کارکنان و سازمان مشخص گردید و برای نیازهای مختلف، کانال ارتباطی مرتبط مشخص گردید.

بر اساس الگوی کلی ارتباطات شرکت مینا پارس با توجه به لزوم برقراری ارتباطات اثربخشی با مشتریان با نیازهای ارتباطی آن ها، کانال‌های متعددی شناسایی و ایجاد شده است و طی سال‌های مختلف بهبودهای متعددی شناسایی و ایجاد شده است و طی سال‌های مختلف بهبودهای متعددی در این روش‌ها و کانال‌های ارتباطی شکل گرفته است. اثر بخشی این کانال‌های ارتباطی نظر سنجی از مشتریان ارزیابی می‌شوند. انواع کانال‌های ارتباطی شرکت با مشتریان به صورت زیر است

نیاز های ارتباطی	کانال های ارتباطی	سال های ایجاد و بهبود انجام شده	کوتاه / بلند مدت	مسئول
تعامل با گروه های مشتریان حضور در مجامع و گردهمایی ها	عضویت در انجمن های صنفی سازندگان تجهیزات صنفی و اتاق های بازرگانی	از سال ۹۲ بررسی های صورت پذیرفته به منظور لغو یا تمدید عضویت	بلند مدت	رئیس بازرسی CRM
اطلاعات مربوط به تاریخچه شرکت اطلاعات تماس با شرکت، معرفی محصولات و خدمات	وب سایت	سال ۸۶	بلند مدت	رئیس بازرسی CRM
معرفی سوابق و محصولات و خدمات فعلی شرکت، دریافت بازخورد از مشتریان شرکت	شرکت در نمایشگاه ها	از بدو تاسیس	کوتاه مدت	رئیس بازرسی CRM
معرفی توانمندی های شرکت در راستای پاسخ به نیاز مشتری	بازدید دوره ای از سایت مشتریان		کوتاه مدت	رئیس بازرسی CRM
شفاف سازی فنی و بازرگانی در مرحله مناقصه	دعوت به بازدید از شرکت	از بدو تاسیس	کوتاه مدت	خدمات مشتریان
معرفی مدیر پروژه و کانال های ارتباطی به کارفرما	مکاتبات رسمی، تلفنی و ایمیلی	ایجاد کانال ارتباطی	کوتاه مدت	خدمات مشتریان
فعالیت های ارتباط با پروژه معرفی هماهنگ کنندگان طراحی، تامین، ساخت، نصب و برنامه ریزی / ارسال گزارش های منظم برنامه ریزی و کنترل پروژه / ایجاد کانال های ایمیلی و مکاتبات رسمی	Kick off meeting	ایجاد کانال ارتباطی (ایمیل)	بلند مدت	مدیریت پروژه
برگزاری جلسات دوره ای / موردی با کارفرما جهت بررسی نیازمندی طرفین	مکاتبات رسمی، تلفنی و ایمیلی	از بدو تاسیس	کوتاه مدت	مدیریت پروژه
تعیین کانال ها و روال بازرسی و تحویل محصولات	Pre Inspection Meeting	از سال ۸۸ ایجاد جلسات	کوتاه مدت	مدیریت کنترل کیفیت

کانال های ارتباطی با تامین کنندگان

برقراری در گاه های ارتباطی متعدد به جهت امکان ایجاد ارتباط و شناسایی با تامین کنندگان از جمله : سایت و سامانه شناسایی و ثبت تامین کنندگان

آدرس ایمیل و خط تلفن مختص ایجاد ارتباط با تامین کنندگان

حضور در نمایشگاه های متعدد و تخصصی و شناسایی و ثبت اطلاعات تامین کنندگان

حضور در ارزیابی ها و شناسایی نقاط قوت و بهبود تامین کنندگان و ارائه بازخورد های سازنده به ایشان

برقراری جلسات معارفه و معرفی تامین کنندگان در محل شرکت و بازدید ایشان از خطوط تولید و یا قطعات مرتبط در حوزه تامین

برگزاری همایش با تامین کنندگان برتر

پرسشنامه رضایت سنجی و دریافت نظرات و پیشنهادات و بازخورد های تامین کنندگان به صورت دوره ای

سامانه MSCM مینا و به اشتراک گذاشتن تامین کنندگان و نتایج ارزیابی و عملکرد ایشان

بهره مندی از مشارکت ذی نفعان در فرایندهای سازمان — ارزیابی کانال های ارتباطی

شرکت مپنا پارس همواره در حوزه های اجتماعی، اقتصادی و زیست محیطی از مشارکت ذی نفعان خود بهره مند می شود و ایجاد ارزش مشترک می نماید.

در شرکت مپنا پارس ارزیابی اثربخشی کانال های ارتباطی به صورت سالیانه صورت می پذیرد.

رضایت از کانال های ارتباطی

سال ۱۴۰۰	۶۰٪
سال ۱۴۰۱	۶۳٪
سال ۱۴۰۲	۶۳٪

نام ذی نفع	موضوع	رویکرد	مصادیق اجرا
تامین کنندگان	اقتصادی	بومی سازی و ساخت داخل قطعات و تجهیزات	ساخت روتور ژنراتور ۱۸۵ مگاوات تامین استرندهای شینه های استاتور
مشتریان	اقتصادی	جلب مشارکت در طراحی و بهبود محصولات	پکیج های بهبود محصولات بر اساس بازخوردهای مشتری
جامعه	اقتصادی	خلق محصولات جدید در راستای نیازهای جامعه	ساخت توربین های بادی - ساخت آب شیرین کن - ساخت موتورهای خودروهای الکتریکی
کارکنان	اجتماعی زیست محیطی	خلق محصولات جدید در راستای نیازهای جامعه	کمک همکاران در صندوق خیریه مهر پارس، محک و عتبات عالیات حضور در کمپین های عکاسی حفظ محیط زیست و نقاشی فرزندان اهدای خون
سازمان های محلی	اجتماعی زیست محیطی	برگزاری کمپین های داوطلبانه	حضور سازمان انتقال خون جهت جمع آوری خون از همکاران داوطلب - آموزش های آتش نشانی و برگزاری مانور



رضایت سنجی ذی نفعان

در شرکت مپنا پارس رضایت کارکنان به صورت دو سال یکبار و رضایت ذی نفعان سهامدار، جامعه، مشتریان، تامین کنندگان به صورت سالیانه انجام می گردد.



خط مشی اخلاقی گروه مپنا در قبال مشتریان و منابع انسانی

۱ پایبندی به انصاف و عدالت توزیعی و رویه ای در همه شئون حرفه ای و پرهیز از هرگونه تبعیض در مواجهه با همه منابع انسانی را موجب خوشنودی پروردگار جهانیان می دانیم و به منزله وظیفه الهی در تصمیم گیری ها، مقررات، اعطای فرصت ها و نظام های حرفه ای بر رعایت عدالت تاکید می کنیم.

۲ حسن سلوک و حفظ احترام اصیل و کرامت انسانی همکاران، در هر شرایط کاری، اصل حاکم بر همه رفتارها و مقررات است. محیط کسب و کار را به گونه ای مدیریت می کنیم تا احساس ارزشمندی، هدیه همیشگی سازمان به همکاران باشد.

۳ اطلاع یابی نسبت به هرآنچه با حقوق مادی و معنوی همکاران در ارتباط است، حق منابع انسانی است و اطاع رسانی شفاف، به موقع، دقیق و کامل، وظیفه اخلاقی سازمان است.

۴ منابع انسانی، منافع و اسرار آنها، امانت الهی نزد سازمان هستند و امانت داری و رازداری، وظیفه اخلاقی ماست.

۵ پیشرفت علمی و ارتقای حرفه ای، حق منابع انسانی است با ایجاد فرصتهای برابر آموزشی، راه را برای ارتقاء شغلی همه همکاران، فراهم می آوریم. در مپنا راه پیشرفت بر کسی بسته نیست.

۶ حمایت از امنیت شغلی، آسایش و شادابی روحی و تعالی معنوی همکاران، مرام اخلاقی ماست.

۷ رعایت حریم خصوصی همکاران و حمایت سیستمی از حریم خصوصی آنان خصلت سازمانی ما است.

۸ رعایت تناسب بین مسئولیت ها، اختیارات و امکانات از بارزترین مصادیق انصاف در حرفه است.

۹ مواجهه صادقانه و صریح با کارکنان و پاسخگویی به آنان، توجه و اهمیت دادن به دیدگاه کارکنان را لازمه ماندگاری و پایداری گروه بزرگ و صمیمی مپنا می دانیم.

۱۰ برخورداری از حقوق عادلانه و متناسب با بازار کار، حق کارکنان است و ما خود را متعهد به تامین امنیت معیشتی کارکنان در جهت ارتقای آن در همه سطوح می دانیم.

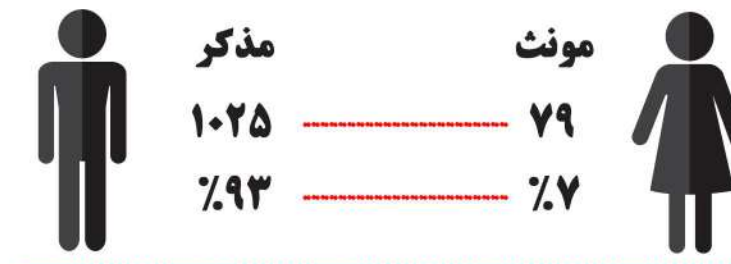
۱۱ قدردانی از حسن همکاری کارکنان، آگاهی بخشی و دادن فرصت تغییر رفتار برای همکارانی که در فعالیت حرفه ای و رفتار خود کوتاهی دارند، دو مبنای اخلاقی نظام جامع پاداش و تنبیه است.

۱۲ تصحیح و تسهیل ارتباط منابع انسانی با مدیران و ترویج الگوی رفتار ارتباطی مبتنی بر اقتدار و توأم با صمیمیت وظیفه ماست.

نمایه کارکنان



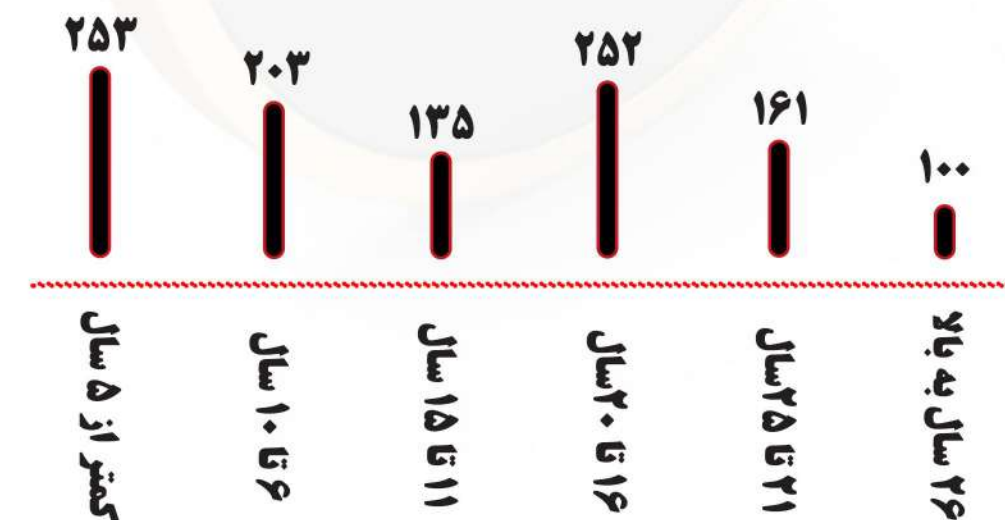
شرکت مهندسی و ساخت ژنراتور مینا (پارس)



مجموع نیروهای انسانی ۱۱۰۴



مدیر ارشد / مدیر مستقل	۱۱	دکتر	۲۰
مدیر میانی	۲۰	کارشناس ارشد	۱۸۳
رئیس	۹۵	کارشناسی	۳۶۹
سرپرست	۶۵	کاردانی	۱۲۵
کارشناس	۲۴۹	زیر دیپلم	۳۴
کاردان / تکنسین	۵۳۸	دیپلم	۳۷۳
کارمند / مسئول دفتر	۷۷		



رویکرد استراتژیک به منابع انسانی

شرکت مهندسی و ساخت ژنراتور مینا (پارس)، همواره کارکنان را به عنوان سرمایه انسانی خود دانسته و تلاش می نماید تا همسو با استراتژی سطح کلان شرکت؛ اهداف و برنامه های استراتژیک مرتبط را تعریف و اجرا نماید. در این راستا شرکت برای بهبود امنیت، رفاه، سلامت، بهداشت و تعادل کار و زندگی و افزایش آگاهی و رفتار کارکنان و هر آنچه بتواند بهبود کیفیت زندگی آنان منجر شود تا حد توان اقدام و از رویکردهای مختلفی برای تحقق این مهم استفاده می نماید از مهم ترین اهداف استراتژیک تعریف شده می توان به توسعه و نگهداشت کارکنان شایسته و توسعه شایستگی های رهبران و مدیران اشاره نمود.



در راستای مدیریت نظام مند منابع انسانی دستورالعمل ها، آیین نامه ها و روشهای اجرایی متعددی تدوین و اجرایی شده است که عناوین برخی از آنها به شرح زیر است:

نوع مستندات نظام مندی

- دستورالعمل تغییر وضعیت کارکنان از پیمانکار تامین نیرو به شرکتی
- دستورالعمل حمایت از انتشار مقالات کارکنان در کنفرانس ها و مجلات معتبر
- دستورالعمل نحوه ارائه خدمات تکمیلی بیمه ای از طریق صندوق درمان
- دستورالعمل پیشنهادها و بهبود
- دستورالعمل انتقال و جابه جایی

روش اجرایی

- روش اجرایی آموزش
- روش اجرایی ثبت دارایی های فکری
- روش اجرایی انتصابات
- روش اجرایی مسئولیت اجتماعی
- روش اجرایی جذب و خاتمه همکاری نیروی انسانی

آیین نامه

- آیین نامه انضباط کار
- آیین نامه حضور و غیاب و کارکرد پرسنل
- آیین نامه ماموریت
- آیین نامه پرداخت وام به کارکنان
- آیین نامه رفاهی
- آیین نامه محاسبه حقوق و مزایای کارکنان مستقر در سایت



شرکت مهندسی و ساخت ژنراتور مینا (پارس)

— نظام جبران خدمت

شرکت به منظور توسعه مسیر شغلی، طرح طبقه بندی مشاغل (با رویکرد تفکیک پست از شغل) را برای کلیه مشاغل و کارکنان، اجرا نموده است. کارکنان مطابق این طرح بصورت ادواری بر اساس عملکرد و شایستگی های خود و همچنین نیازهای شرکت، مسیرهای ارتقای پیش بینی شده را طی می نمایند. همچنین مسیر پیشرفت شغلی کارکنان (ارتقای حرفه ای) نیز به صورت یکپارچه با سیستم مدیریت عملکرد کارکنان، نظام پیشنهادها، آموزش و توسعه منابع انسانی و نظام مدیریت دانش و نوآوری طراحی و در قالب روش اجرایی ارتقای حرفه ای کارکنان تدوین و در آینده نزدیک به اجرا در خواهد آمد.



— رفاه کارکنان و ارج نهادن به آنها

دستمزد و پاداش های کارکنان، به منظور افزایش مطلوبیت سبد جبران خدمات و رضایت کارکنان، کمیته ای به عنوان کمیته رفاه، امور رفاهی مرتبط با کارکنان را پیگیری می نماید.

ماموریت این کمیته به شرح زیر است:

-تصمیم گیری در راستای اجرای سیاست های رفاهی
-تخصیص بودجه رفاهی ابلاغی مپنا به مجموع سبدهای رفاهی
-تعیین انواع اقلام رفاهی برای کارکنان

سبدهای رفاهی و خرید کالا:

شرکت در مناسبت های مختلفی مانند ماه مبارک رمضان، عیدنوروز، سال تحصیلی جدید و... اقدام به ارائه سبدهای کالاهای رفاهی خانوار شامل سبدهای بهداشتی، فرهنگی، تحصیلی، و تشویقی جهت استفاده کارکنان و خانواده آنان می نمایند. همچنین در مناسبت های مختلفی مانند اعیاد، روزکارگر و سالروز تاسیس شرکت نسبت به شارژ کارت اعتباری کارکنان جهت خرید کالا اقدام می شود.

خدمات ایاب و ذهاب:

شرکت به منظور راحتی کلیه پرسنل، سرویس های ایاب و ذهاب را جهت جا به جایی پرسنل به طور روزانه و موردی در اختیار ایشان قرار می دهد.

کمک هزینه ها:

شرکت به منظور افزایش رفاه و تفریح پرسنل و خانواده های آنان اقدام به تخصیص کمک هزینه سفر و رستوران به کارکنان نموده است، همچنین کمک هزینه های ورزشی نیز با هدف افزایش سلامتی کارکنان و خانواده های ایشان، به پرسنل تخصیص داده می شود.

ورزشی:

شرکت تیم های متعددی مانند تیم فوتسال، والیبال، شطرنج، کوهنوردی در شرکت تشکیل داده است که با حمایت های انجام شده در مسابقات مختلف نیز شرکت می نمایند که قادر به اخذ مقام هایی نیز شده اند. همچنین به منظور ارتقاء سلامت کارکنان و افزایش روحیه نشاط و شادابی در سازمان احداث و بهره برداری از زمین ورزشی در سال ۱۴۰۳ صورت گرفته است.
• قهرمان مسابقات فوتسال کارگری استان البرز در سال ۱۴۰۱

تعاونی مسکن و صندوق وام:

شرکت برای رفاه کارکنان اقدام به ایجاد تعاونی مسکن و صندوق وام نموده است. تعاونی مصرف کارکنان: یکی از مراکز تاسیس شده جهت رفاه کارکنان، تعاونی مصرف شرکت است. در این تعاونی انواع کالا های مصرفی با کیفیت مطلوب و قیمت های کمتر از بازار عرضه می شود و در صورت خرید از این تعاونی مبلغ آن از حقوق آتی کارکنان کسر خواهد شد.

امکان خرید اقساط لوازم خانگی:

شرکت جهت خرید برخی از لوازم خانگی مورد نیاز کارکنان اقدام به عقد قرارداد با مراکز فروش برندهای خوش نام می نماید تا کارکنان بتوانند به صورت اقساط اقدام به خرید کالا های اساسی مورد نیاز خود نمایند.

بیمه تامین اجتماعی و تکمیلی درمانی:

شرکت جهت بهبود سلامتی و پوشش درمانی کارکنان خود اقدام به بیمه نمودن آنان در قالب بیمه تامین اجتماعی و بیمه تکمیلی درمان با پرداخت ۱۰٪ حق بیمه تکمیلی برای کارکنان و خانواده آنان می نماید.

کد اخلاقی شماره ۱۱۶:

ما در روابطمان (روابط مدیران و کارکنان) نگاه از بالا به پایین نداریم، به کارکنان احترام می گذاریم و برای مسائل کارکنان (اعم از رفاهی، شغلی، آموزشی و...) اهمیت قائلیم؛ آنها را از حقوق قانونی شان آگاه کرده و از هیچ مساعدتی برای احقاق حق کوتاهی نمی کنیم.



— توسعه کارراهه شغلی

ما در روابطمان (روابط مدیران و کارکنان) نگاه از بالا به پایین نداریم، به کارکنان احترام می گذاریم و برای مسائل کارکنان (اعم از رفاهی، شغلی، آموزشی و...) اهمیت قائلیم؛ آنها را از حقوق قانونی شان آگاه کرده و از هیچ مساعدتی برای احقاق حق کوتاهی نمی کنیم.

۱ — آموزش کارکنان

آموزش سازمانی، فرایند ایجاد، حفظ و انتقال دانش در درون سازمان است. هدف از آموزش سازمانی توسعه مهارت ها و دانش افراد است تا بتوانند نقش های خود را بطور مؤثر و کارآمد اجرا کنند. شرکت مپنا پارس در راستای توانمند سازی کارکنان و استفاده صحیح از پتانسیل موجود، اقدام به نیازسنجی و برنامه ریزی برای برگزاری دوره های آموزشی عمومی و تخصصی در سطح شرکت می نماید. رویکرد نیازسنجی بدین صورت است که هر ساله نیازهای آموزشی کارکنان به صورت گروهی و فردی از طریق اطلاع رسانی که در پورتال صورت می گیرد، انجام می شود و پس از انجام بررسی های تخصصی در واحد آموزش، تقویم آموزشی سال تهیه می گردد. برای ایجاد و توسعه شایستگی های مدیریتی نیز نیازسنجی توسعه شایستگی با محوریت مدل شایستگی مدیران گروه مپنا انجام می گردد و دوره های مربوطه استخراج و در تقویم گنجانده می شود. برای توسعه و بهبود نگرش نیز دوره های روانشناسی مربوط با توجه به گزارش نتایج نظرسنجی سالانه انتخاب و دوره هایی مانند: مثبت نگری و کنترل استرس و تعادل بین کار و زندگی در برنامه گنجانده می شود. علاوه بر این ها دوره های مرتبط با اهداف استراتژیک و پروژه های سازمانی نیز طی برگزاری جلسات مربوطه با مدیران پروژه استخراج و به تقویم اضافه خواهد شد. دوره های مربوط به سیستم های مدیریتی مانند انرژی، امنیت اطلاعات، نظام آراستگی و ... نیز از طریق متولیان سیستم ها اعلام و در تقویم منظور می شود.



شاخص

۱۴۰۲	۱۴۰۱	شاخص
۳۳۷۷	۴۱۵۲	دوره های توسعه مدیران و نگرشی
۱۹۷۷۸	۱۵۳۷۷	دوره های تخصصی
۶۴۷۷	۳۵۹۰	دوره های عمومی
۳۴۴	۱۰۸	سمینار و کنفرانس
۶۵	۸۶	آموزشهای مرتبط با EVC ویژه پرسنل جدید استخدام
۲۷۶۸۵	۲۰۸۵۹	نفر ساعت کل

۲ — توسعه مسیر شغلی

در شرکت مپنا پارس در راستای هدف استراتژیک توسعه و نگهداشت کارکنان شایسته و به منظور توسعه مسیر شغلی، ارتقاء کارکنان به پنج روش صورت می پذیرد: ۱- ارتقاء عمودی کارکنان مطابق با ساختار سازمانی شرکت ۲- ارتقاء کارکنان طبق نظام طرح طبقه بندی مشاغل (اعطای گروه شغلی) ۳- به منظور توسعه مسیر شغلی، طرح طبقه بندی مشاغل (با رویکرد تفکیک پست از شغل) برای کلیه مشاغل و کارکنان، اجرا گردیده است. همچنین در راستای ایجاد پیشرفت شغلی جهت کارکنان تأمین نیرو، دستورالعمل تغییر وضعیت قرارداد کارکنان از پیمانکار تأمین نیرو به شرکتی به منظور ایجاد رفع تبعیض، افزایش انگیزش و رضایت شغلی و برقراری عدالت سازمانی بازنگری و از سال ۱۳۹۹ در شرکت جاری سازی شده است ۴- با توجه به اینکه فرصت ارتقاء برای تمامی کارکنان در طول دوران خدمت مهیا نمی گردد، لذا با تدوین طرح ارتقاء حرفه ای کارکنان علاوه بر ارتقاء عمودی (که براساس شرایط احراز مشخص شده در روش اجرایی انتصاب بصورت نظام مند صورت می گیرد) و ارائه آن در شورای مدیران، ارتقاء حرفه ای نیز برای کارکنان پیش بینی شده است. از بهبودهای صورت گرفته در این زمینه می توان به طراحی و اجرای ارتقاء حرفه ای کارکنان و بازنگری آئین نامه و دستورالعمل های مرتبط با طرح طبقه بندی با محوریت توجه بیشتر به شاغل است. ۵) طرح شناسایی کارکنان شایسته با هدف شناسایی کارکنان شایسته به منظور شناسایی کارکنانی که پتانسیل ارتقاء دارند و به صورت بالقوه می توانند مسؤلیت های بالاتری را بپذیرند و همچنین شناسایی کارکنانی که پتانسیل ارتقاء ندارند اما می توانند در سطح فعلی، مسؤلیت های بیشتری بپذیرند.

مدیریت مشارکتی و استفاده از نظرات

شرکت به منظور مشارکت دادن کارکنان در بهبود و نوآوری، اقدام به پیاده‌سازی رویکردها و سیستم‌هایی نظیر نظام پیشنهادها، تعالی سازمانی، برنامه‌ریزی استراتژیک، مدیریت یکپارچه، نظام آراستگی، رصد تکنولوژی و مدیریت دانش نموده است. هر یک از رویکردها منجر به ارائه نوآوری در سطوح مختلف سازمانی شامل سطح کسب و کار، فرآیندها، ساختار، محصولات، خدمات، بازاریابی و ... شده است.

همچنین از مهم‌ترین دستاوردهای نظام پیشنهادها در سال‌های اخیر می‌توان به دریافت تندیس سیمین دبیرخانه ملی نظام پیشنهادها، دریافت تقدیرنامه پیشنهاد دهنده برتر کشوری و تیم هم‌اندیشی برتر کشوری و سرارزیاب نظام پیشنهادها اشاره کرد. تاکنون بیش از ۴۰ شرکت از نظام پیشنهادهای پارس الگوبرداری کرده‌اند. لحاظ نمودن امتیاز پیشنهادهای ویژه به عنوان یکی از شاخص‌های دستورالعمل تغییر وضعیت کارکنان پیمانکار تأمین نیرو به شرکتی در راستای ترغیب آن‌ها به مشارکت در بهبود و نوآوری انجام شده است.

عنوان شاخص	۱۴۰۱	۱۴۰۲
تعداد ایده‌ها و نوآوری‌های ارائه شده در خصوص بهبود فرایندها و محصولات کلیدی	۲۱۰	۲۷۵
دوره های تخصصی	%۸۱	%۸۱
دوره های عمومی	۳۱۶ نفر	۶۰۱ نفر

نظام بازنشستگی

شرکت مینا پارس به منظور قدرانی و ارج نهادن به بازنشستگان مطابق آئین‌نامه رفاهی کارکنان، در ابعاد جسمانی، فرهنگی و رفاهی رویه‌های متعددی را از قبیل برقراری بیمه درمان تکمیلی، اعطاء سهام در دوران بازنشستگی، اعطاء هدیه در زمان بازنشستگی توسط مدیر عامل و اعطای یک گروه تشویقی بیست و یک ماه قبل از بازنشستگی به اجرا درآورده است. همچنین بازنشستگان می‌توانند همانند سایر کارکنان شاغل در شرکت از خدمات مشاوره روانشناسی بهره‌مند گردند. همچنین افزایش سقف بیمه درمان تکمیلی بازنشستگان، تشکیل کانون بازنشستگان مینا، برگزاری همایش سالانه بازنشستگان، رفع محدودیت حداقل سنوات برای پرداخت رفاهیات، پرداخت رفاهیات تا پنج سال براساس رده سازمانی در زمان بازنشستگی و برابر با پرسنل سازمان در همان رده و ... از مصادیق این رویکرد می‌باشد.

شرکت مینا پارس در زمینه بهره‌مندی از قابلیت‌های بازنشستگان و کارکنان پیشین شرکت دارای رویکردهایی نظیر ۱- بهره‌گیری از تجربه بازنشستگان دارای مهارت در امور تخصصی نظیر فعالیت‌های مربوط به خدمات پس از فروش در نیروگاه‌ها و یا برگزاری دوره‌های آموزشی OJT توسط همکاران در آستانه بازنشستگی ۲- همکاری با گروه مینا در زمینه تدوین کتابچه تجربیات کارکنان در آستانه بازنشستگی (نظیر تهیه کتابچه‌هایی در حوزه تأسیسات و اورهال نیروگاهی و آموزش بهره‌برداران) می‌باشد.

از جمله برنامه‌های بهبود در این زمینه می‌توان به قدرانی از تلاش همکاران در شرف بازنشستگی و همکاران با عملکرد بالا در زمان خاتمه همکاری، طرح افزایش سنوات پایان خدمت مازاد بر ضوابط قانونی از سال ۱۴۰۲ مصوب گردیده است. تدوین دستورالعمل استخراج دانش از کارکنان در آستانه بازنشستگی براساس فرایند مدیریت دانش در سال ۱۴۰۱ از دیگر برنامه‌های بهبود در مولفه بازنشستگی همکاران در شرکت مینا پارس بوده است.



برگزاری مراسم تجلیل از بازنشستگان به صورت سالانه با حضور مدیرعامل و اهدای هدیه

- انتقال دانش و تجربیات همکاران پیش از بازنشستگی به سایر کارکنان حوزه مربوطه
- همکاری در صورت لزوم و در قالب قراردادهای کوتاه مدت
- برخورداری از رفاهیات سالیانه
- اعطای تسهیلات و خدمات بیمه تکمیلی درمان

اطمینان از توازن مسئولانه کار و زندگی کارکنان

یکی از موارد مورد نظر شرکت در راستای بهبود کیفیت زندگی کارکنان ایجاد تعادل کار و زندگی است در این راستا شرکت اقدام به انجام موارد زیر نموده است.

- مدیریت نمودن سقف ساعت اضافه کاری ها و تعطیلی روز پنج شنبه به منظور افزایش حضور کارکنان در جمع خانواده
- مراسم ها و جشن های پایان سال
- برگزاری مسابقات و اهدای جوایز مخصوص خانواده های کارکنان
- هدایای ازدواج
- تخصیص مرخصی به کارکنان در مراسم های خانوادگی همچون ازدواج، تولد فرزند و بیماری و فوت بستگان
- پرداخت کمک هزینه سفر و رستوران مزاد جهت استفاده اعضای خانواده
- در نظر گرفتن ساعت شناوری برای گروهی از پرسنل
- بازدید خانواده کارکنان از فعالیتهای شرکت
- برگزاری برنامه های فرهنگی و تفریحی و گلگشتها برای سفر کارکنان و اعضاء خانواده

مشمولان

میزان مرخصی

نوع مرخصی

مشمولان	میزان مرخصی	نوع مرخصی
کلیه کارکنان	۳ روز	ازدواج
کارکنان خانم	۹ ماه	تولد فرزند
کارکنان آقا	۳ روز	
کلیه کارکنان	۳ روز	فوت والدین و بستگان

مشارکت دادن کارکنان در برنامه های مرتبط

شرکت برای جلب مشارکت کارکنان و استفاده از نظرات آنها در تدوین و بهبود برنامه های مرتبط با کارکنان، از رویکردهای متعددی نظیر نظرسنجی از کارکنان، تشکیل کمیته های مرتبط در حوزه های مختلف مانند جذب و استخدام، رفاه، طبقه بندی آموزش، نظام پیشنهادها بهره گرفته است تا با مشارکت افراد از انحصار در تصمیم گیری ها جلوگیری شود. بخش عمده ای از برنامه های کارکنان (نظیر تدوین برنامه استرا تژیک منابع انسانی و حقوق و دستمزد) از نمایندگانی از واحدهای سازمانی در قالب کمیته ها یا گروه های کاری مانند شورای معاونین، کمیته رفاه و روابط کار، کمیته انضباطی، کمیته آموزش، کمیته های نظام پیشنهادها، کمیته های جذب و ... مشارکت دارند.

برخی روش های اخذ باز خورد

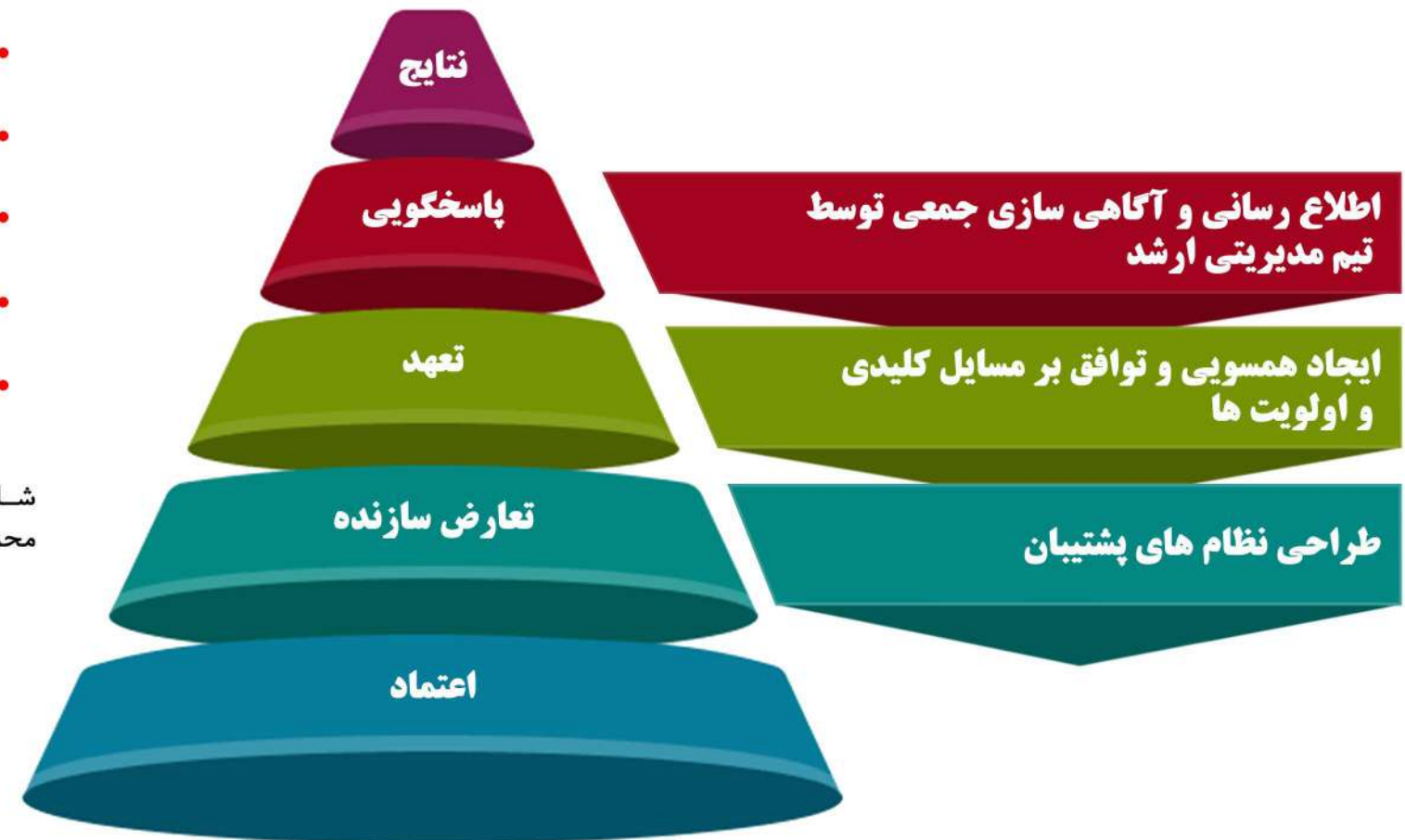
رویکرد نظر سنجی یا اخذ باز خورد	شیوه نظر سنجی / اخذ باز خورد
برنامه های بهبود در فرایندهای منابع انسانی	سنجش نگرش کارکنان
افزایش تنوع و کیفیت تسهیلات	نظرسنجی پشتیبانی و رفاه
اصلاح و بهبود فرایندها	همایش ها و جلسات داخلی مپنا پارس
اصلاح و بهبود فرایند HSE	نظرسنجی حوزه پشتیبانی و HSE



فرهنگ سازمانی و ارزیابی فرهنگ بر اساس مدل سلامت سازمانی پاتریک لنجیونی

شرکت در راستای هدف استراتژیک توسعه فرهنگ سازمانی متناسب با استراتژی و مشخص نمودن فاصله بین فرهنگ سازمانی موجود با فرهنگ سازمانی مورد نیاز از سال ۹۱ اقدام به اندازه‌گیری شاخص فرهنگ سازمانی با یادگیری از مدل دنیسون نموده و برنامه‌های بهبودی مانند پیاده‌سازی سیستم مدیریت عملکرد کارکنان، ترویج ارزش‌های سازمانی و کدهای رفتاری، اطلاع‌رسانی چشم انداز و اهداف و ... را اجرا کرده است. با تدوین برنامه تحول سازمان، پروژه طرح تحول فرهنگ سازمانی که از سال ۱۴۰۰ در شرکت جاری می‌باشد. تمرکز این پروژه بر تیم مدیریتی سازمان و بر اساس مدل سلامت سازمانی پاتریک لنجیونی می‌باشد. ارزیابی اثربخشی این رویکرد از طریق شاخص‌های پروژه تحول فرهنگ سازمانی صورت می‌گیرد. در جهت تثبیت فرهنگ سازمانی و انسجام تیم مدیریتی ارشد سازمان، طراحی و جاری‌سازی نظام‌های پشتیبان نظیر تشکیل حلقه‌های حل مسئله و برگزاری جلسات همسویی شناختی بر اولویت‌ها و مسائل کلیدی در دستور کار قرار دارد.

“مدل سلامت سازی پاتریک لنجیونی”



رفتارهای سازنده انسجام در تیم ارشد مدیریت

کمیته انضباطی و رویکردهای ضد فساد

شرکت مپنا پارس جهت مقابله با تخلف‌های اخلاقی و فسادهای محتمل در شرکت، کمیته انضباطی به ریاست مدیر پیگیری‌های ویژه با حضور نمایندگان از کارکنان ستاد و صف (شامل تولید، سایت‌ها و سایر مراکز) تشکیل داده که به تخلفات اخلاقی ویژه و فساد در همه سطوح سازمان رسیدگی می‌نماید. برخی از مواردی که در آیین نامه انضباطی شرکت به عنوان موارد غیر اخلاقی شناسایی شده است به قرار زیر است:

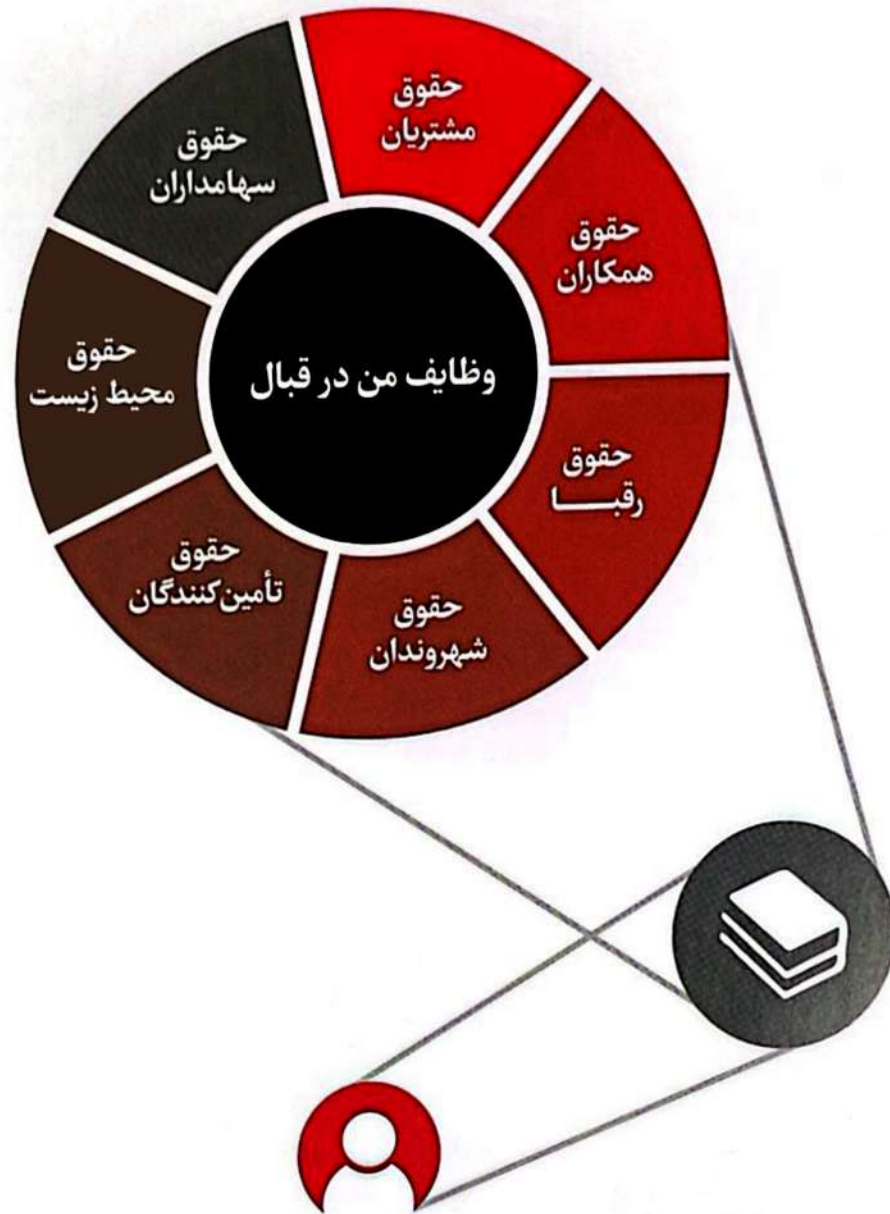
- وارد کردن خسارت عمدی به ماشین آلات یا اموال و دارایی‌های شرکت
 - رشوه گرفتن، رشوه دادن و اختلاس
 - سوء استفاده از اموال اداری و ابزار کار در اختیار فرد به منظور تامین منابع شخصی
 - افشاء مطالب و اسناد محرمانه به منظور استفاده غیر اداری مطابق با تعهدنامه حفظ اسرار شرکت
 - ارائه اسناد جعلی برای استخدام یا تسلیم هرگونه گواهی غیر مستند به منظور برخورداری از مزایای استخدامی و شغلی
 - ایجاد نزاع و ایراد ضرب و جرح در محل کار، نسبت به همکاران و مراجعین
 - گرایش به مفاسد اجتماعی که اثر سوء در مقررات انضباط کار شرکت داشته است
 - اهانت و بی حرمتی نسبت به سایرین، مقامات و مدیران شرکت
 - انجام هرگونه حرکت و رفتار مغایر با شئون اجتماعی، اعتقادی، اخلاقی، شغلی و سازمانی در محیط کار
 - عدم پایبندی به مقررات، آیین نامه‌ها و منشور اخلاقی شرکت
- شایان ذکر است که فعالیت‌های مرتبط با کنترل فساد در شرکت به علت اندک بودن مصادیق، محدود به فعالیت این کمیته است و گسترش بیشتری نیافته است.

کد اخلاقی شماره ۱۴۱:

ما از پذیرفتن هر گونه هدیه/ امتیاز، که این تصور را ایجاد کند که چون در گروه مپنا تاثیرگذاریم به ما اعطا شده است، و یا این انتظار را در اعطا کننده آن ایجاد کند که به دلیل جایگاه و پست سازمانی‌مان در مپنا ممکن است در آینده به او کمک کنیم، پرهیز می‌کنیم.

اخلاق مداری و کرامت انسانی

حصول اطمینان از وجود عدالت، برقراری فرصت های برابر، پذیرش گوناگونی، شایسته سالاری، حفظ کرامت انسانی و رعایت اصول اخلاقی در برنامه های منابع انسانی: متناسب با استراتژی های کلان و استراتژی های منابع انسانی، برنامه های متعددی را در قالب فرایندهای منابع انسانی با هدف برقراری فرصت های برابر، پذیرش گوناگونی، شایسته سالاری، حفظ کرامت انسانی و رعایت اصول اخلاقی، طرح ریزی و عملیاتی نموده است که برخی از مهمترین آنها با محورهای مربوط در جدول مقابل ارائه شده است.



من در گروه مپنا، در هر شرایطی به کدهای رفتاری پای بندم



عمل بر اساس کدهای مپنا

ما حقایق و واقعیت ها را می گوئیم ■ ما کارهای درست را انجام می دهیم



اگر موارد نقض کدها را دیدیم چه کنیم؟

مراجعه به مدیر مستقیم ■ مراجعه به کارشناس فرهنگ سازمانی (EVC)

اصول سند جامع اخلاقی گروه مپنا

- حسن سلوک و مواجهه صادقانه، صمیمی، صریح و احترام اصیل و متقابل
- انصاف و پای بندی به عدالت در دو گونه توزیعی و رویه ای
- خیر خواهی و پرهیز از هرگونه داد و ستد ناروا و غیر اخلاقی
- قانون پذیری و پای بندی به مقررات و آیین نامه ها
- رازداری، امانتداری و حفظ حریم خصوصی
- نظم آراستگی فردی و محیطی
- تعهد حرفه ای و وفاداری سازمانی
- صداقت و درستکاری در مقام اندیشه و عمل
- پیش بینی پذیری نسبت به صاحبان حق و ذی نفعان
- قدردانی و پرهیز از ناچیزانگاری خدمات و تلاش دیگران
- رعایت تقوا و پارسایی در جنبه های فردی و اجتماعی

ارزش های گروه

- مشتری (تمرکز بر مشتری)
- نوآوری
- تعالی (تعالی سازمانی و نتیجه گیری)
- ایمنی (ایمنی و دوستی محیط زیست)
- مسئولیت پذیری (پاسخگویی، کار تیمی و روحیه اشتراک دانش)
- اخلاق (اخلاق کسب و کار)

کدهای رفتاری گروه مپنا

مخاطبان • مدیران • کارکنان • مشاوران • پیمانکاران و تامین کنندگان گروه مپنا

- اصل ابزار: ما همیشه وقتی متوجه شدیم که رفتاری در گروه بر خلاف کدهاست، به کارشناسان EVC گزارش می کنیم.
- اصل عدم انتقام: هرگز از کسانی که تخلف از کدها را گزارش می کنند، حتی اگر علیه ما بوده باشد، انتقام نمی گیریم.
- اصل سیستم: مسئولیت این کدها به عهده همه کارکنان در همه سطوح است و همه ما کل گروه را به عنوان سیستمی فرض می کنیم که در برابر آن مسئولیم.

اصول

فواید • بیان شفاف انتظارات و رفع ابهام • تعریف رفتار مطلوب و کمک به انطباق • ارائه بایدها و ایجاد فرصت موفقیت در گروه مپنا

گوناگونی، فرصت‌های برابر و عدالت

رعایت گوناگونی، فرصت‌های برابر و عدالت از ارزش‌های اخلاقی است که همواره در مپنا پارس مد نظر قرار داشته و شرکت در جهت حفظ منافع همگان و ایجاد فرصت برابر برای آنان می‌کوشد. از آنجا که گوناگونی و فرصت‌های برابر از جمله موارد مورد توجه در مسئولیت اجتماعی است، در شرکت مپنا پارس با اعتقاد به این اصل سعی می‌شود برای کلیه افراد فرصت‌های برابر در نظر گرفته شود. بنابراین زبان، جنسیت، قومیت، مذهب و ... در ارائه فرصت‌های شغلی، ارتقای عمودی و افقی، جابجایی، خاتمه خدمت، تعیین حقوق و مزایا و تسهیلات رفاهی کارکنان تاثیر نداشته و همواره شایستگی و عملکرد کارکنان مبنای تصمیم‌گیری قرار دارد. بر این اساس برای اطمینان از ایجاد فرصت‌های برابر در استخدام، ارتقاء، پاداش، ماموریت، آموزش، تسهیلات رفاهی و ... رویکردهای متعددی را مانند فرآیند جذب و استخدام، جبران خدمت کارکنان، تدوین بودجه مصوب و یکپارچه تسهیلات رفاهی در سطح کلیه کارکنان شرکت اجرا نموده و ضوابط مربوطه را از طریق آیین‌نامه‌ها و رویه‌ها اعمال می‌کند. شرکت در مواردی نیز جهت تکمیل از افرادی که در اقلیت قرار دارند اقدام به تقدیر از آنان می‌نماید. برای نمونه مراسم تجلیل از مقام زن و اهدای هدایا به آنان و اهدای هدیه به فرزندان پرسنل که دارای معلولیت می‌باشند.

حصول اطمینان از وجود عدالت، برقراری فرصت‌های برابر، پذیرش گوناگونی، شایسته‌سالاری، حفظ کرامت انسانی و رعایت اصول اخلاقی در برنامه‌های منابع انسانی: متناسب با استراتژی‌های کلان و استراتژی‌های منابع انسانی، برنامه‌های متعددی را در قالب فرآیندهای منابع انسانی با هدف برقراری فرصت‌های برابر، پذیرش گوناگونی، شایسته‌سالاری، حفظ کرامت انسانی و رعایت اصول اخلاقی، طرح ریزی و عملیاتی نموده است که برخی از مهمترین آنها با محورهای مربوط در جدول مقابل ارائه شده است.



موضوع

رویکرد / برنامه‌های منابع انسانی

فرایند / رویه مربوط

الزام به پایبندی به انصاف و عدالت توزیعی و رویه ای	مدیریت ارزش‌های اخلاقی / سند جامع اخلاقی
نیازسنجی آموزشی بر پایه تجزیه و تحلیل شناسنامه مشاغل	روش اجرایی آموزش
کارانه، پاداش تحقق اهداف، پاداش تحویل محصول (مبتنی بر عملکرد)	فرایند جبران خدمات
امکان ارائه پیشنهاد از سوی کلیه کارکنان	نظام پیشنهادات
وام، رفاهیات	آیین‌نامه پرداخت وام به کارکنان / آیین‌نامه رفاهی
درمان	دستورالعمل نحوه ارائه خدمات تکمیلی بیمه‌ای از طریق صندوق درمان
تدوین برنامه‌های ارتقا	روش اجرایی انتصاب
نظام جبران خدمت	طرح طبقه بندی مشاغل
مشارکت در سنجش نگرش کارکنان	دستورالعمل سنجش نگرش مپنا
جذب و استخدام براساس شایستگی کارچویان	روش اجرایی جذب و خاتمه همکاری نیروی انسانی
عدم وجود قانون ممنوعیت در جذب و استخدام صرف نظر از قومیت، نژاد، مذهب، جنسیت و ...	روش اجرایی جذب و خاتمه همکاری نیروی انسانی
امکان ارتقا و پیشرفت شغلی بدون محدودیت جنسیت	روش اجرایی انتصاب
توسعه روسا و مدیران	فرایند بهسازی منابع انسانی
تمرکز بر انتصاب از داخل سازمان	روش اجرایی انتصاب
کارانه، پاداش تحقق اهداف، پاداش تحویل محصول	فرایند جبران خدمات
ارتقا (کلیه کارکنان و مبتنی بر عملکرد)	روش اجرایی انتصاب
جذب شایسته محور	روش اجرایی جذب و خاتمه همکاری نیروی انسانی
تبدیل وضعیت کارکنان تامین نیرو	دستورالعمل تغییر وضعیت قرارداد کارکنان از پیمانکار تامین نیرو به شرکتی
استفاده از مدرسین داخلی	روش اجرایی آموزش
الزام به حفظ احترام اصیل و کرامت انسانی همکاران	الزام به حفظ احترام اصیل و کرامت انسانی همکاران
تدوین و اجرای آیین‌نامه انضباط کار	آیین‌نامه انضباط کار
ترویج کدهای رفتاری سازمان	کتابچه کدهای رفتاری
مدیریت خروج کارکنان (تقدیر از بازنشستگان و ...)	روش اجرایی جذب و خاتمه همکاری نیروی انسانی

عدالت / برقراری فرصت‌های برابر

پذیرش گوناگونی

شایسته‌سالاری

حفظ کرامت انسانی و رعایت اصول اخلاقی

ارتقا بهداشت و ایمنی محیط کار

ماموریت HSE شرکت در راستای حفاظت از کارکنان شامل موارد زیر می باشد :

- ایجاد محیط کار ایمن ، سالم و آراسته
- حفظ و صیانت از سلامت جسمی ، روحی کارکنان به عنوان سرمایه های انسانی شرکت
- ایجاد محیط انگیزشی در راستای ترغیب و توسعه فرهنگ HSE سازمان

نقشه استراتژی حوزه HSE

HSE در نقشه استراتژی شرکت مپنا پارس

ردیف	واحد های سازمانی	اهداف استراتژیک مرتبط	تعداد هدف استراتژیک مرتبط
۷	HSE	• افزایش بهره‌وری منابع سازمانی • تعالی ایمنی، سلامت، امنیت و محیط زیست	۲

ماموریت کمیته HSE در شرکت مپنا پارس

- تعیین و تدوین سیاست های راهبردی HSE
- ارائه راهکارهایی جهت اصلاح و بهبود شرایط HSE و 5S در شرکت
- بررسی رویدادها و مشکلات مهم HSE و 5S
- بررسی و تصمیم گیری مراجعات به طب کار در شرکت

تیم واکنش در شرایط اضطراری

- تیم واکنش در شرایط اضطراری شرکت مپنا پارس متشکل از نمایندگان HSE، آتش نشانی و کمک های اولیه واحدها بوده که جهت کنترل و کاهش پیامدهای ناشی از وقوع شرایط اضطراری در سطح شرکت در زمان رخدادهای طبیعی و خطرات اقدامات به شرح ذیل را اعمال می نماید:
- شناسایی شرایط اضطراری سازمان و آمادگی واکنش در برابر آن در جهت کاهش خسارات جانی و مالی به شرکت در زمان وقوع و پیشگیری های لازم
- افزایش آگاهی پرسنل سازمان در خصوص آمادگی در شرایط اضطراری
- افزایش آمادگی اعضای تیم واکنش در شرایط اضطراری در حین وقوع با برگزاری مانورهای مرتبط و شبیه سازی شرایط در سطح شرکت
- نیازسنجی و تجهیز سازمان به تجهیزات واکنش در شرایط اضطراری و استقرار برنامه کنترل و نگهداری جهت اطمینان از صحت عملکرد در زمان نیاز

نظام آراستگی (5S)

5S یا نظام آراستگی منجر به پیشگیری از حوادث و افزایش بهره وری می گردد . شاید بهتر باشد بگوییم هدف نهایی نظام آراستگی ، پیشگیری از اتلاف است . 5S پیش شرط اجرای موفقیت آمیز سایر سیستم ها و مدل ها می باشد و مزیت آن این است که در همه جا قابل پیاده سازی است . اجرای 5S برای رسیدن به هدف های متعددی اجرامی شود. برخی از مهم ترین هدف ها عبارتند از ایمنی و بهداشت ، بهره وری ، صرفه جویی در هزینه ها ، کیفیت و پیشگیری از خرابی ها در محیط هایی که با اجرای نظام آراستگی مدیریت می شوند ، اشیاء زائد و غیر ضروری وجود ندارد و اقلام موجود با نظم خاصی مرتب می شوند و این امر تا حد زیادی موجب صرفه جویی و ایمنی محیط خواهد شد. اجرای منظم مراحل نظام آراستگی محیطی پاکیزه و بهداشتی رافراهم می آورد و از همه مهم تر تلاش برای ایجاد عادت های صحیح در کارکنان مهم ترین عامل در تحقق محیط های آراسته است و این مهم در اجرای بند پنجم حاصل خواهد شد. وجود محیطی سامان یافته از لوازم تولید یا ارائه خدمات با کیفیت است.

برخی از فعالیت های این نظام در این راستا به شرح ذیل است :

- تعریف خط مشی استاندارد آراستگی محیط کار در فضاهای تولیدی و اداری
- ارتقا سطح آگاهی پرسنل جهت پیاده سازی نظام آراستگی
- احداث فضاهای مناسب استراحت کارکنان در خط تولید (tea room)
- جلوگیری از انباشته شدن ضایعات
- افزایش درآمد ناشی از فروش به موقع و مقرون به صرفه ضایعات صنعتی به علت تفکیک کردن آنها
- استفاده از قفسه بندی و ارتفاع در چیدمان مواد و صرفه جویی در سطح اشغال محیط کار
- جلوگیری از آتش سوزی، احتراق، انفجار، سقوط اجسام و سایر حوادث مشابه در اثر کاهش تراکم مواد زائد و ضایعات و مراقبت از آنها
- جلوگیری از دور ریختن مواد، قطعات سالم به همراه ضایعات و زوائد
- جلوگیری از گم شدن و یا مخفی ماندن، مواد، قطعات و ابزار در هم با یکدیگر در اثر انباشت نامنظم آنها
- سهولت در رفت و آمد لیفتراک های دستی و لیفتراک ها در محیط کار
- نمایان بودن قطعات، ابزار و مواد در قفسه ها و جلوگیری از پنهان شدن آنها از چشم
- جلوگیری از هر گونه نشت آب، روغن، گاز، باد و سایر مواد به منظور ایجاد ایمنی و جلوگیری از ضایع شدن و نیز صرفه جویی در انرژی
- پاکیزگی سطح محیط کار و جلوگیری از لغزیدن کارکنان و زمین خوردن آنها و بروز حوادث در حین کار
- رنگ آمیزی مرتب محیط کار و ماشین آلات و نیز تجدید خط کشی ها
- ایجاد فرهنگ پیشگیری به جای تعمیر
- رعایت بهداشت، سلامتی و ایمنی کارکنان
- کاهش خستگی و آزدگی های ناشی از کار در محیط شلوغ ، نامطبوع و حادثه ساز
- انجام خانه تکانی های روزانه ، هفتگی ، فصلی و سالانه توسط کارکنان به منظور مشارکت عمومی در آراستگی
- آمادگی مستمر و لحظه ای محیط کار برای بازدیدهای غیر مترقبه مشتری و هر بازدید کننده مهم دیگر از محیط کار

اقدامات موثر مدیریت HSE در شرکت در جهت ایمنی، بهداشت و سلامتی کارکنان

معاینات بدو استخدام و ادواری

مدیریت HSE در شرکت مپنا پارس جهت حفظ سلامت سرمایه های نیروی انسانی خود و جلوگیری از بیماری های شغلی نفرت در بدو شروع به کار پرسنل اقدام به انجام آزمایشات بدو استخدام شامل خون، اسپیرومتری، ادیومتری، بینایی سنجی، رادیولوژی کمر گردن و سینه و اخذ تاییدیه از پزشک معتمد طب کار نموده و جهت پایش سلامت پرسنل شاغل به صورت ادواری و سالیانه اقدام به انجام کامل معاینات ادواری می نماید و مواد مشکوک و غیر نرمال را جهت بررسی به پزشک طب کار و متخصص مربوطه ارجاع داده و گزارشات جهت بررسی روند سلامت پرسنل به صورت دوره با یکدیگر مقایسه می گردد.



نظارت بر وعده های غذایی شرکت جهت حفظ سلامت

یکی از اقدامات موثر در پایش و حفظ سلامت کارکنان در شرکت مپنا پارس جذب کارشناس تغذیه در مدیریت HSE جهت نظارت بر کیفیت مواد غذایی خام، بهبود کیفیت غذا و سلامت جسمی پرسنل و ارائه مشاوره های غذایی به پرسنل هدف جهت کنترل شاخص های غیر نرمال پرسنل در آزمایشات ادواری می باشد. همچنین از دیگر مزایای این امر مدیریت مصرف مواد غذایی و کاهش میزان پسماندهای غذایی تولیدی روزانه می باشد.

بهداشت و درمان

شرکت مپنا پارس در جهت ارتقا سطح سلامت و بهداشت پرسنل و در جهت احترام تکریم نیروی انسانی خود کار پزشکی و بهداشتی خود را در زیر مجموعه مدیریت HSE در شرکت مستقر تا پرسنل جهت مراجعات پزشکی و یا حوادث ناشی از کار سریعاً به کادر پزشکی مراجعه و موضع سریعاً بررسی و تحت کنترل واقع گردد. همچنین جهت حفظ آمادگی خود در شرایط اضطراری و سرویس اورژانس به پرسنل یک دستگاه آمبولانس مجهز در شرکت مستقر نموده است.

	سال ۱۴۰۰	سال ۱۴۰۱	سال ۱۴۰۲
نرخ تکرار حوادث LTC	۰.۴	۰.۶	۰.۴
روزهای کاری از دست رفته LWD	۰.۴	۰.۶	۰.۴
نرخ رفتارهای نا ایمن SBS	۰.۴	۰.۶	۰.۴

جاری سازی اصول ارگونومی در شرکت

یکی از برنامه های اجرایی به منظور شناسایی و پیشگیری از بروز بیماری های شغلی و کاهش آسیب های ناشی از پوسچرهای کاری کارکنان و در راستای اهداف استراتژیک سازمان، پیاده سازی و اجرای پروژه اصلاح ارگونومی در شرکت مپنا پارس می باشد. این پروژه با نظر مدیریت ارشد سازمان و با اخذ مشاور ارگونومی ضمن تشکیل تیم کاری آغاز و بعد از بررسی و شناسایی ایستگاه های شغلی، ارزیابی و مدیریت ریسک مطابق با ماهیت هر شغل، طرح ها و راهکارهای مناسب اصلاحی یا پیشگیرانه در قالب پروپوزال های مهندسی، مدیریتی و یا ترکیبی از هر دو، صورت پذیرفت. در فاز اول این پروژه دو فعالیت هسته چینی در کارگاه هسته چینی و فرمینگ در کارگاه شینه، مورد ارزیابی قرار گرفت و پروپوزال مربوطه به جهت تعیین مداخلات ارائه گردید.

برخی از مصادیق اجرای رویکرد ایمنی، بهداشت و محیط زیست

- انتخاب نفرت برگزیده HSE به صورت شش ماهه
- آموزش های دوره ای HSE
- بروزسانی PPE بروزسانی دستورالعمل معاینات ۱۷۱۳۴۲
- ارزیابی ارگونومی استاتور، هسته چینی و پانچ
- تهیه لیست افراد High Risk

آمادگی مقابله با شیوع بیماری کرونا

یکی از شرایط اضطراری در شرکت پارس آمادگی مقابله با شیوع بیماری های واگیردار می باشد که در زمان شیوع بیماری کرونا ضمن بهره گیری از راهنمایی های سازمان های متولی مبارزه با بیماری ها، اقدامات کنترلی و تدوین دستورالعمل های بهداشتی در شرایط مزبور در شرکت صورت پذیرفت. این امر در راستای حفظ سلامت پرسنل و کنترل موارد بهداشتی در بین ذی نفعان صورت پذیرفته است. اقدامات ذیل در زمان شیوع و همه گیری کرونا، در شرکت مپنا پارس صورت پذیرفته است:

- تدوین دستورالعمل رعایت پروتکل بهداشتی در زمان شیوع بیماری (اپیدمی)
- انجام ضدعفونی دوره ای سطوح آلوده
- تعبیه تجهیزات و محلول ضدعفونی کننده دست در سطح سازمان و شارژ روزانه آنها
- تهیه تجهیزات پزشکی کنترلی نظیر تب سنج دیجیتال، پالس اکسیمتر و کپسول اکسیژن و...
- اجرای دستورالعمل ها و پروتکل های بهداشتی گروه مپنا
- تهیه بسته های حمایتی و درمانی برای افراد مبتلا به کرونا طی گذران دوره قرنطینه
- شناسایی افراد High Risk جهت ایجاد محدودیت تردد و مواجهه با شرایط نا ایمن بهداشتی
- ایجاد فضای مناسب جهت کنترل تردد پرسنل در رستوران و کاهش ریسک فاکتورهای شیوع بیماری

خط مشی اخلاقی گروه مپنا در قبال منافع و شهروندان

گروه مپنا

نماد خودباوری



- رعایت حسن همجواری و احترام به حقوق همسایه ها، مانند حق حفظ حریم خصوصی، حفظ آسایش و آرامش روانی، حساسیت نسبت به منافع مالی و معنوی همسایه ها و امانت داری نسبت به اموال آنان، رازداری و پاسخگویی در قبال آنان اساس تعامل ما با همسایه ها است.
- منافع ملی و آسایش شهروندان، محور اصلی فعالیت های حرفه ای ما به هنگام مشارکت در اشتغال آفرینی بارور، تولید کالا و خدمات است. رعایت عدالت اجتماعی در ارائه فرصت های اشتغال و ایجاد فرصت بهره مندی شهروندان از کالا و خدمات، از مهمترین ارزش های اخلاقی مپنا است.
- پیشگامی در امور خیریه و یاری رساندن به نیازمندان، به ویژه در شرایط بحرانی و مشارکت در ارتقاء سطح رفاه عمومی جامعه، وظیفه اخلاقی ما است.
- اعتماد به مردم، پاسخگویی در برابر انتقادهای و چالش های شهروندان، توجه به دیدگاه های عمومی و مواجهه صادقانه و صریح با رسانه های جمعی مرام ما است.
- مشارکت در ترویج فرهنگ نشاط، شادی، امیدواری و اخلاق شهروندی، از اصول مسئولیت های اجتماعی ما است.
- مشارکت در ارتقاء استانداردهای مرتبط با صنعت و ارتقاء کیفیت محصول با هدف افزایش دوام محصولات، صرفه جویی در استفاده از منابع و پرهیز از اصراف منابع موجود را وظیفه خود در حفظ منافع ملی می دانیم.
- تلاش در توسعه دانش و ارتقاء صنعت برای رهایی از هرگونه وابستگی و دستیابی به خودکفایی را ضمن عزت ملی می دانیم.
- قانون پذیری را احترام به حقوق شهروندان می دانیم و بر حاکمیت قانون و مقررات بر همه شئون حرفه ای به ویژه در ایفای حقوق و مطالبات ملی، تاکید می کنیم. همکاری صادقانه و اثربخش با سازمان های نظارتی را مشارکت در حفظ منافع ملی می دانیم.
- احترام به هنجارهای اجتماعی، ارزش ها و شعائر الهی مرام اخلاقی ما است.
- برخورداری از محیط آراسته و زیبا را به عنوان حق همسایه ها و شهروندان پاس می داریم.
- بر حمایت از مراکز دانشگاهی و نهادهای فرهنگی و مشارکت در توسعه فرهنگی کشور تاکید می کنیم.
- بر اساس شعار کسب و کار حال، هرگز با افراد یا سازمان هایی که علیه منافع بشریت فعالیت می کنند، داد و ستد نخواهیم کرد.



جمع آوری کمک های نقدی همکاران برای طرح انفاق گروه مینا :

علاوه بر انواع کمک های مالی در شرکت مینا پارس، طرح انفاق شرکت گروه مینا نیز فعال می باشد که در این طرح همکاران شرکت های گروه براساس فراخوان های اعلام شده اقدام به اعطای کمک های خود می نمایند. این مهم از طریق واریز نقدی، قلمک های توزیع شده، فطریه و ... صورت می پذیرد.



کمک های همکاران به موسسه محک :

از دیرباز براساس هماهنگی ها و فراخوان های انجام شده، همکاران شرکت پارس به صورت داوطلبانه کمک های نقدی خود را اعلام نموده اند و این مبالغ پس از کسر از حقوق ایشان به صورت ماهیانه به حساب موسسه محک واریز می گردد.

کمک های همکاران به سازمان عتبات عالیات:

با توجه به ارادت و علاقه قلبی کارکنان پارس به ائمه مطهر، از سال های گذشته براساس فراخوان های صورت پذیرفته، مبالغ کمک های داوطلبانه همکاران از حقوق ایشان کسر و به صورت ماهیانه جهت بازسازی عتبات عالیات به حساب سازمان عتبات عالیات واریز می گردد.

اهدای خون توسط همکاران پارس :

یکی از برنامه های مشارکتی همکاران اهدای خون می باشد، که اکیپ اهدای خون به صورت سالانه در شرکت حضور یافته و همکاران به صورت داوطلبانه در این امر انسان دوستانه مشارکت نموده و اقدام به اهدای خون می نمایند.



ارتباط با انجمن ها و نهادهای اجتماعی

با توجه به اهمیت ارتباط در جامعه، شرکت مهندسی و ساخت ژنراتور مینا پارس ارتباط با انجمن ها و نهادهای اجتماعی و حمایت از آن ها را از دیرباز در برنامه خود قرار داده است. برخی از انجمن ها و نهادهای اجتماعی:



اقدامات داوطلبانه اجتماعی

شرکت مینا پارس نگاه ویژه ای به اقدامات داوطلبانه و جامعه محور کارکنان خود دارد و از سوی دیگر برنامه های مختلفی را در حوزه مسئولیت های اجتماعی در سطح جامعه ایفا می نماید. برخی از مهم ترین اقدامات که در بازه زمانی تهیه گزارش می باشد به شرح ذیل ارائه می گردد:

کمک های شرکت پارس به مراکز توان بخشی و نگهداری مهر باران و آوای آرامش :

در این طرح شرکت مینا پارس در راستای توجه به مسئولیت های اجتماعی خود اقدام به تخصیص مبلغ ۱ میلیارد ریال کمک نقدی و انجام امور بازسازی و تعمیراتی مرکز های توانبخشی معلولین ذهنی آوای آرامش و مهر باران نمود.



خط مشی اخلاقی گروه مپنا در قبال مشتریان و مصرف کنندگان

مشتریان و مصرف کنندگان، مهمترین صاحبان حق در کسب و کار ما هستند. هدف همه همکاران، تأمین رضایت و حقوق مشتریان است. با پایبندی به مسئولیت های اخلاقی سازمان، نسبت به رعایت همه حقوق مادی و معنوی آنان در همه شئون حرفه ای، همسوگند می شویم.

- احترام اصیل و حفظ کرامت انسانی مشتری، در هر شرایطی سرلوحه مرام اخلاقی ما است.
- اطلاع رسانی شفاف، به موقع، دقیق و کامل و ارائه مشاوره مؤثر و آموزش لازم، پاسخ ما به حق اطلاع یابی مشتریان و مصرف کنندگان است.
- رعایت انصاف در عقد قرارداد و دوری از هرگونه داد و ستد ناروا را شرط کسب و کار اخلاقی می دانیم.
- سرعت، دقت، سهولت و کیفیت در ارائه خدمات و تحویل کالا، وجهه همت گروه مپنا است.
- پایبندی به تعهدات، به ویژه در قیمت، تحویل به موقع و بی عیب و نقص کالا و خدمات، خصلت سازمانی ما است.
- حفظ حریم شخصی و اسرار مشتری و رازداری، خط مشی حرفه ای ما است.
- دیدگاه مشتری و مصرف کننده را ارج می نهیم و با تنوع در کالا و ارائه خدمات و با انعطاف پذیری و استقبال از نیاز و سلیقه آنان، بر حق انتخاب مشتریان تأکید می کنیم.
- انتقاد، حق مشتری و مصرف کننده است. پاسخگویی، نقد پذیری و جبران خسارت ناشی از عملکرد سازمان، مرام ما است.
- ارائه خدمات پیش از فروش تا پس از فروش، همراه با رعایت استانداردهای کیفیت را فراتر از وظیفه حرفه ای، تعهد اخلاقی نیز می دانیم.
- مواجهه صادقانه، عادلانه، صریح و اجتناب از هرگونه فریب، مرام گروه مپنا است.



خط مشی اخلاقی گروه مینا در قبال تامین کنندگان

- مواجهه صادقانه، صریح و همراه با احترام اصیل و متقابل با تامین کنندگان سرلوحه مرام اخلاقی ما است.

- انصاف در عقد قرارداد، پایبندی به مفاد قرارداد و پرداخت به موقع مطالبات، مشی ما با تامین کنندگان است.

- خیر خواهی، تامین امنیت روانی، حمایت از جایگاه حرفه ای تامین کنندگان، دوری از هرگونه ضرررسانی، رعایت حریم خصوصی تامین کنندگان، رازداری و توجه به محرمانگی اطلاعات آنان وظیفه اخلاقی ماست.

- نسبت به آنچه از اموال، منابع انسانی و مالکیت معنوی تامین کنندگان در اختیار ما است، امانتدار هستیم.

- تامین کنندگان، مارا همیشه نقدپذیر خواهند یافت. اطلاع یابی از دیدگاه ها و انتقادهای آنان و پاسخگویی به آنها، تعهد اخلاقی ما است.

- حمایت معنوی از تامین کنندگان، مساعدت و حسن همکاری در شرایط بحرانی و استمرار همکاری براساس رضایت مندی، خصلت سازمانی گروه مینا است.

- پیمانکاران و تامین کنندگان را در رشد اخلاق حرفه ای یاری خواهیم کرد.

- تعامل با تامین کنندگان را بر بیان دقیق و شفاف انتظارات و تعهدات طرفین بنا می نهیم.

- سرعت در انجام امور مربوط به حقوق تامین کنندگان وظیفه اخلاقی ما است.

- بر ایجاد فرصت های اطلاع رسانی و شرایط عادلانه رقابت تاکید می کنیم.

- قدردانی از حسن همکاری تامین کنندگان، یک ارزش اخلاقی و خدایسندانه است. حمایت از حقوق قانونی کارکنان پیمانکاران، وظیفه انسانی ما است.

- برخورداری از ناظر کاردان و منصف را حق تامین کنندگان می دانیم و در نظارت، ارزیابی و داوری در فعالیت پیمانکاران، انصاف و ضوابط علمی و حرفه ای را حاکم می دانیم.

- پیش بینی پذیری سازمان برای تامین کنندگان را ضامن حفظ حقوق آنان می دانیم.





تشکیل صندوق خیریه مهر پارس

فعالیت صندوق خیریه مهر پارس حسب دستور مدیریت محترم عامل شرکت مینا پارس، در آذرماه سال ۱۳۹۸ با رسالت جمع‌آوری کمک‌های نقدی و غیر نقدی کارکنان شرکت مینا پارس، کارکنان پیمانکاران مقیم شرکت مینا پارس و کلیه افراد خیر و همچنین شناسایی نیازمندان واقعی و رساندن این کمک‌ها بطور مستقیم به دست نیازمندان تشکیل گردید.

در تاریخ ۱۸ دی ۹۸ هیات امناء صندوق تشکیل گردید و براساس رای گیری انجام شده رئیس صندوق تعیین و وظایف هرکدام از اعضا مشخص گردید. لازم به ذکر است صندوق خیریه مهر پارس دارای اساسنامه رسمی می باشد و روند ثبت رسمی صندوق خیریه مهر پارس به عنوان یک سازمان مردم نهاد آغاز شده و در حال پیگیری می باشد.

کمک های سال ۱۴۰۱ - ۱۴۰۲

- توزیع دو مرحله گوشت اهدایی شرکت به موسسه نگهداری از معلولان و خانواده های نیازمند
- توزیع غذای گرم از طرف رستوران به موسسه نگهداری از معلولان و خانواده های نیازمند
- رنگ آمیزی ساختمان و کاشت گل و درخت در محوطه موسسه نگهداری از معلولان
- اهدای پوشاک توسط پرسنل شرکت به موسسه نگهداری از معلولان و خانواده های نیازمند
- اهدای شیر صبحانه توسط پرسنل شرکت به موسسه نگهداری از معلولان و خانواده های نیازمند
- اهدای بسته های کمک معیشتی پایگاه بسیج شرکت به خانواده های نیازمند
- انجام کارهای جوشکاری و تعمیرات برق و سایر خدمات توسط پرسنل شرکت به موسسه نگهداری از معلولان
- کمک جهت خرید بخاری جهت موسسه نگهداری از معلولان
- کمک جهت خرید اقلام غذایی شامل پنیر - ماکارونی - رب - سویا و غیره جهت موسسه نگهداری از معلولان
- کمک جهت خرید لوازم شوینده و بهداشتی جهت موسسه نگهداری از معلولان
- توزیع غذای گرم از طرف رستوران به موسسه نگهداری از معلولان و خانواده های نیازمند
- تهیه ۱۰ بسته کمک معیشتی اهدایی پرسنل به خانواده های نیازمند

کمک هزینه سال ۱۴۰۱ - ۱۴۰۲

- تهیه بسته معیشتی اهدایی به خانواده های بیمار معادل ۲۰.۰۰۰.۰۰۰ ریال
- پرداخت به ۱۳ خانواده نیازمند تحت پوشش صندوق بابت عید قربان و غدیر ۱۳.۰۰۰.۰۰۰ ریال
- بابت پرداخت هزینه سفر زیارتی مشهد ۳ کودک بی سرپرست معادل ۱۲.۰۰۰.۰۰۰ ریال
- تهیه بسته معیشتی اهدایی به خانواده بیمار معادل ۲۰.۰۰۰.۰۰۰ ریال
- کمک به مرکز نگهداری معلولان ذهنی معادل ۴۰.۰۰۰.۰۰۰ ریال
- کمک های نقدی ماهانه صندوق به ۱۵ خانواده نیازمند تحت پوشش صندوق (هر خانواده دویست هزار تومان) معادل ۱۰۶.۰۰۰.۰۰۰ ریال
- کمک های نقدی ماهانه صندوق به ۲۳ خانواده نیازمند تحت پوشش صندوق ۶۵۴.۰۰۰.۰۰۰ ریال
- پرداخت به خانواده های نیازمند بابت کمک جهت رهن منزل ۱۳۰.۰۰۰.۰۰۰ ریال
- پرداخت به خانواده های نیازمند بابت کمک هزینه درمان ۲۳۰.۰۰۰.۰۰۰ ریال
- پرداخت به خانواده های نیازمند بابت کمک هزینه معیشتی ۱۱۸.۰۰۰.۰۰۰ ریال
- پرداخت به خانواده های نیازمند بابت خرید جهیزیه ۸۰.۰۰۰.۰۰۰ ریال
- پرداخت به خانواده های نیازمند بابت کمک هزینه تحصیلی ۲۰.۰۰۰.۰۰۰ ریال
- پرداخت به خانواده های نیازمند بابت شب یلدا ۴۶.۰۰۰.۰۰۰ ریال
- کمک هزینه خرید ویلچر برای معلول نیازمند ۲۰.۰۰۰.۰۰۰ ریال



— برداشت های همکاران تجاری و تامین کنندگان

علاوه بر طرح ریزی و اجرای رویکردهای فوق، شرکت به منظور توانمند سازی کارکنان در راستای حفظ حقوق مشتریان و توسعه فرهنگ مشتری مداری، ضمن شناسایی و تعیین نقاط تماس با مشتریان، نسبت به توسعه منابع، شایستگی های، اختیارات و اطلاعات مورد نیاز مشتریان اقدام می نماید.

در سال های اخیر در برداشت های مشتریان، نتایج عملکردی ذیل در قالب فرایندهای عملیاتی به شکل نظام مند ارزیابی و پایش می شود.

مشتریان به عنوان یکی از ذی نفعان کلیدی، همواره مورد توجه شرکت قرار دارند و حقوق مرتبط با آن ها به وسیله شرکت شناسایی شده در جهت رعایت آن تلاش می شود، شرکت مینا پارس از سال ۱۳۸۲ اقدام به نظرسنجی از مشتریان و رسیدگی به شکایات آنان کرده و در این راستا تدوین روش اجرایی مدیریت رضایت و شکایت مشتریان و اصلاح مداوم آن را در دستور کار خود داشته است. شرکت تلاش دارد تا در این جهت رابطه پایداری را با کلیه مشتریان برقرار نماید. از این رو همسو با ارزش های سازمان و ایجاد گفتمان مبتنی بر گشودگی، شفافیت، اعتماد و احترام رویکردی مختلفی را در قالب جداول زیر به کار می گیرد.

رویکردهای مربوط به مولفه های رابطه پایدار با مشتریان

پسماندهای صنعتی و ویژه	مولفه های رابطه پایدار	سنجش اثربخشی و کارایی رویکردها
نظرسنجی از مشتریان و اطلاع رسانی نتایج به ایشان	● ● ○ ○	میزان رضایت از پاسخگویی مناسب میزان رضایت مشتریان از کفایت و شفافیت نظرسنجی
شفاف سازی تعهدات طرفین در تفاهم نامه	○ ● ○ ○	رضایت رعایت مشخصات فنی قرارداد
تشکیل جلسات مستقیم با مشتریان در خصوص علل نارضایتی	● ● ● ●	میانگین زمان رسیدگی به شکایات نرخ پاسخ گویی به شکایات کیفیت پاسخگویی به شکایات مشتریان
برگزاری جلسات مستقیم با مشتریان در خصوص علل نارضایتی	● ● ● ●	رضایت کلی مشتریان
رعایت الزمات و استانداردهای مورد نظر مشتری	○ ● ● ○	رضایت از رعایت استانداردهای مشتری رضایت از رعایت مشخصات فنی

	۱۴۰۰	۱۴۰۱	۱۴۰۲
تعداد شکایات مشتریان	۲	۱	۰
درصد پاسخگویی شکایات	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰
متوسط زمان رسیدگی به شکایات مشتریان (روز)	۵۸	۵۱	۴۳

رویکرد اطمینان از همسویی همکاران تجاری و تامین کنندگان با استراتژی‌ها و ارزش‌های پیشنهادی

در راستای حصول اطمینان از همسویی همکاران تجاری و تامین کنندگان با استراتژی‌ها و ارزش‌های پیشنهادی، اقدام به تدوین و اجرای روش اجرایی مدیریت ارتباط با تامین کنندگان و تنظیم قرارداد، جلسات مشترک با تامین کنندگان و برگزاری همایش تقدیر از تامین کنندگان برتر شده است.

همچنین شرکت به منظور اطمینان از درک و اجرای استراتژی و ارزش‌ها توسط تامین کنندگان، از روش‌های مختلفی مانند، درج دقیق برنامه زمان‌بندی تحویل و مشخصات فنی در قراردادها، تعیین جرایم تاخیر در تحویل کالا، برگزاری جلسات مشترک، بازرسی و ارزیابی‌های حین تولید، ایجاد رقابت بین تامین کنندگان، درج الزامات امنیت اطلاعات و ایمنی و زیست‌محیطی در پیوست قراردادها و ... استفاده می‌نماید.

اثر بخشی این رویکرد از طریق سنجش رضایت تامین کنندگان ارزیابی می‌گردد. همچنین در جهت بهبود فرایند اطلاع‌رسانی استراتژی‌ها، نسبت به درج استراتژی‌های فرایند تامین در وب سایت شرکت اقدام گردیده است.

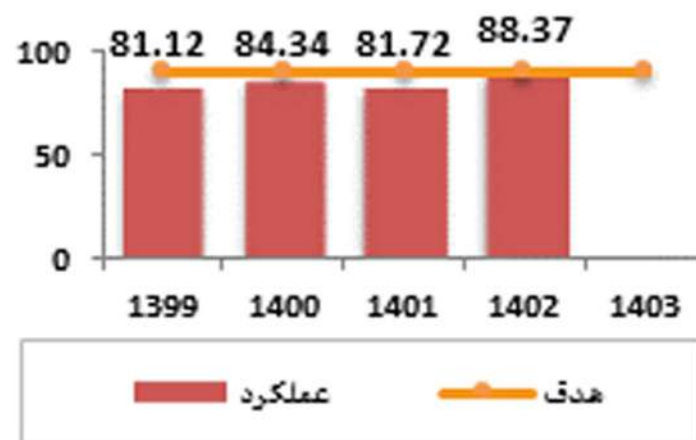
رویکرد توسعه شبکه‌هایی برای شناسایی فرصت‌های بالقوه همکاری و تامین

بمنظور تقویت قابلیت‌ها و توانایی‌ها در شناسایی فرصت‌های بالقوه و همکاری اثر بخش با تامین کنندگان اجرای رویکردهای مختلفی از جمله تدوین دستورالعمل «شناسایی تامین کنندگان» صورت گرفته است. که شامل حضور در نمایشگاه‌های تخصصی و سمینارها، رجوع به بانک اطلاعاتی مپنا، اخذ لیست تامین کنندگان از شرکای تجاری، فراخوان عمومی و استفاده از سایت‌های تخصصی، استعلام از شرکت‌های همکار و استفاده از مراجع دولتی و وابستگان بازرگانی سفارت خانه‌ها، اعلام نیاز به مراکز پژوهشی و دانشگاه‌ها، و مراجعه حضوری به بازار می باشد.

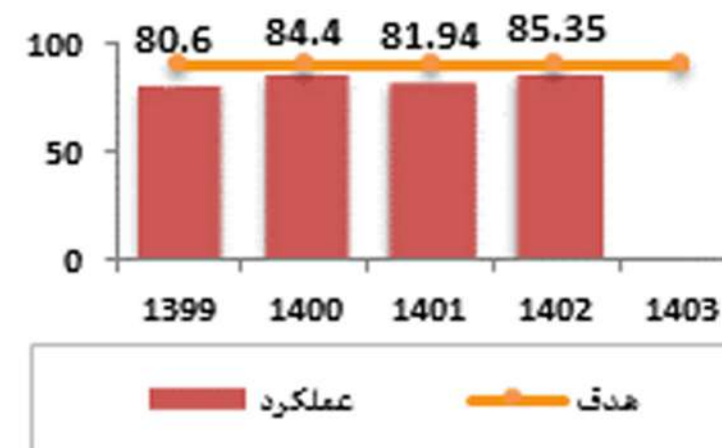
ارزیابی اثر بخشی این رویکرد، از طریق پایش و تحلیل شاخص‌هایی از جمله تعداد تامین کنندگان فعال، تعداد تامین کننده جدید شناسایی شده، مجموع مبلغ قراردادهای پژوهشی با دانشگاه‌ها و مراکز پژوهشی و تعداد قراردادهای اجرا شده داخل انجام می‌شود.

- برگزاری همایش تقدیر از تامین کنندگان برتر در سال ۱۴۰۱
- اقدام به تهیه درگاه مجازی تامین در وب سایت پارس
- ایجاد شبکه بومی سازی با شرکت های گروه مپنا ، فعال در حوزه ساخت داخل

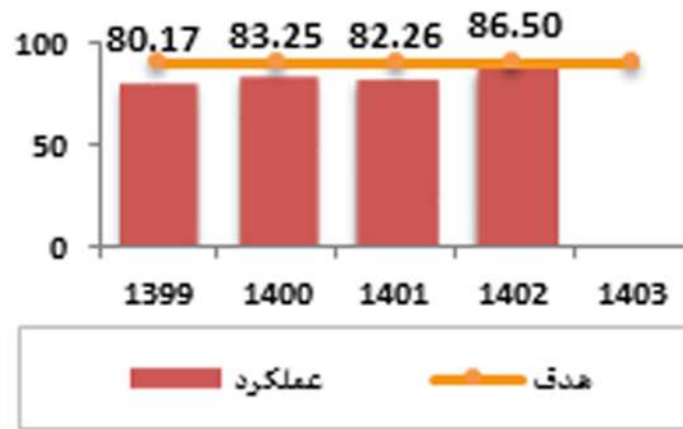
— برداشت های همکاران تجاری و تامین کنندگان



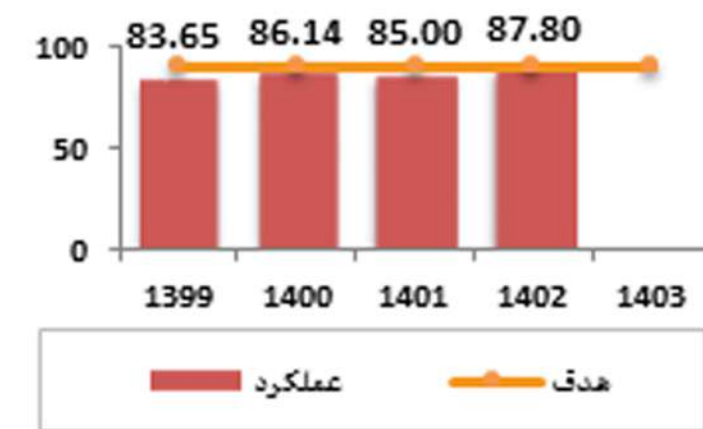
رضایت تامین کنندگان از مشارکت و هم‌آفرینی در توسعه و بهبود فرآیندها، محصولات و خدمات (درصد)



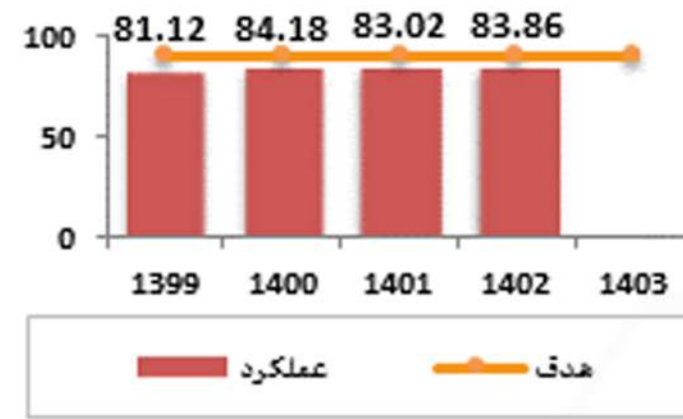
رضایت تامین کنندگان



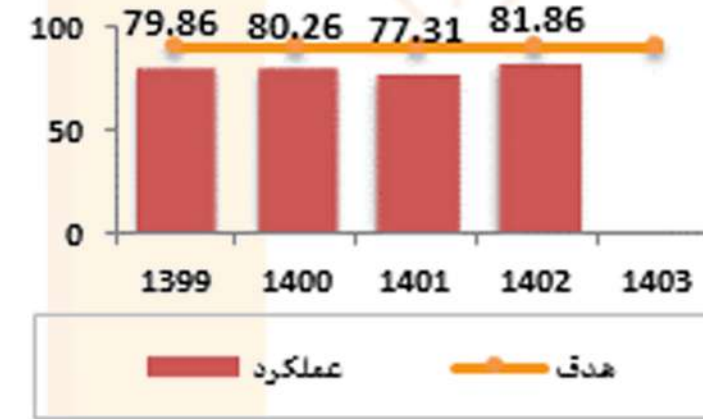
رضایت تامین کنندگان از استراتژی و برنامه‌های سازمان برای شبکه‌سازی و توسعه همکاری ها (درصد)



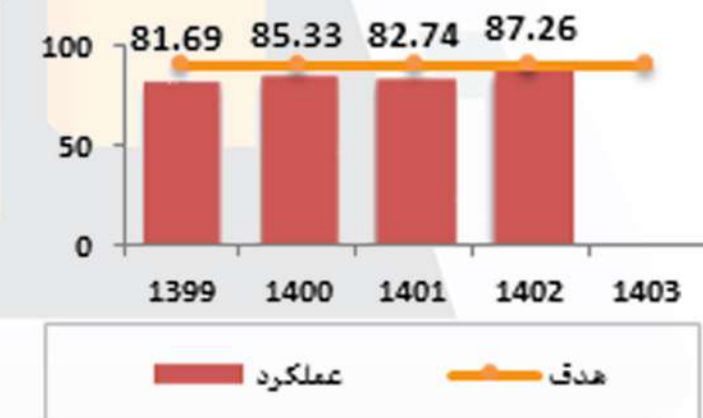
رضایت تامین کنندگان از ساختار حاکمیتی، شفافیت و اخلاق سازمان در انتخاب و همکاری ها (درصد)



رضایت تامین کنندگان از تجربه در تعامل با سازمان (درصد)



رضایت تامین کنندگان از الهام‌بخشی، پشتیبانی و قدردانی (درصد)



رضایت تامین کنندگان از تعهد اجتماعی سازمان (درصد)



شرکت مهندسی و ساخت ژنراتور مینا (پارس)

Social
Responsibility
Report

2023

فصل پنجم

منظر زیست محیطی،
توسعه راهکارها



پارس و صنعت سبز

حفاظت از محیط زیست در عصر حاضر که دوران مبارزه با آلودگی های زیست محیطی است، یک ضرورت حیاتی به شمار می رود. از این رو شرکت مپنا پارس با تعهد بر رعایت الزامات زیست محیطی و حفظ محیط زیست اقدامات مختلفی را از طریق مدیریت بهداشت، ایمنی و محیط زیست و کمیته های مرتبط شامل کمیته HSE و کمیته مسئولیت های اجتماعی پیگیری می نماید. همچنین فعالیت های داوطلبانه زیست محیطی و اجتماعی جهت همکاران و خانواده ها همکاران طراحی و اجرا می گردد.

خط مشی اخلاقی گروه مپنا در قبال محیط زیست

- قانون پذیری و پایبندی به استانداردهای زیست محیطی، استفاده از سیستم های دوستدار محیط زیست و همکاری فعالانه با سازمان های مرتبط با محیط زیست و تلاش برای ارتقاء استانداردها، مسئولیت حرفه ای و اخلاقی ما است.
- آموزش ترویج فرهنگ حفاظت از محیط زیست در منابع انسانی گروه مپنا به ویژه کارکنان و پیمانکاران، تشویق عمومی نسبت به فعالیت های زیست محیطی و ترویج فرهنگ عدم استفاده از جریان های برق فشار قوی در محیط زیست انسانی، وجه اهتمام ما است.
- ایجاد فضای سبز در محیط پروژه ها و مشارکت در توسعه فضای ملی سبز را گامی در جهت حفظ محیط زیست می دانیم.
- حمایت معنوی، مالی و علمی دوستداران طبیعت و طرفداران حفظ محیط زیست، وظیفه اخلاقی ما است.
- نهادینه کردن دغدغه های زیست محیطی در مدیریت پروژه، توجه به اولویت پیشگیری بر درمان در معضلات مربوط به تخریب محیط زیست و تلاش مستمر برای کاهش آلاینده های محیط زیست و سرمایه گذاری برای مدیریت بهینه پسماندهای روغنی، نفتی، شیمیایی و انسانی، خط مشی اخلاقی ما است.
- شرکت پارس همواره تلاش نموده است تا در محیط سازمانی و خارج از آن اثرات خود بر محیط زیست را کنترل و علاوه بر آن فعالیت های داوطلبانه ای را در جهت حفظ محیط زیست پیاده سازی نماید. شرکت همچنین تلاش می کند که آگاهی زیست محیطی را در میان کلیه ذی نفعان خود افزایش دهد و آن ها را در جهت ایجاد تعهد به محیط زیست ترغیب نماید. در ادامه شرحی از رویکردهای مختلف شرکت نسبت به محیط زیست درج می گردد.

MAPNA GROUP

PARS



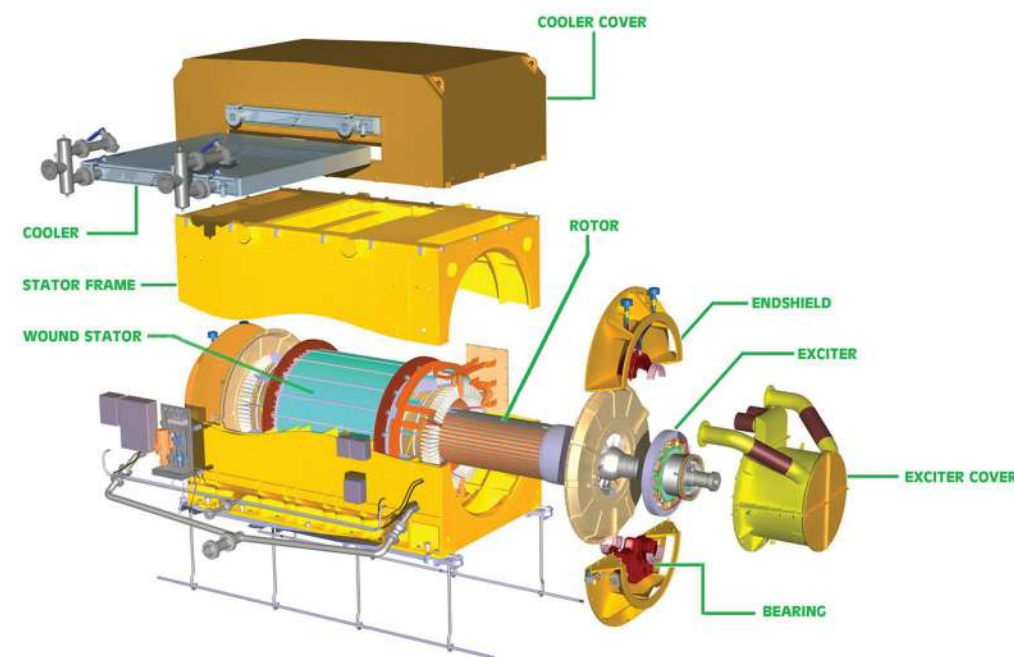
گروه مپنا
شرکت مهندسی و ساخت زیرساخت های ملی

Social
Responsibility
Report

2023

ساخت ژنراتورهای ۲۵ مگاوات جهت پروژه تولید همزمان برق و آب جهت فراهم سازی برق و آب شیرین ساکنان جزیره قشم:

پروژه تولید همزمان برق و آب برای نخستین بار در کشور با هدف صرفه جویی در مصرف سوخت های فسیلی و بالا بردن بازده نیروگاه های گازی به ظرفیت ۵۰ مگاوات برق و ۱۸ هزار متر مکعب آب شیرین در روز در منطقه جزیره قشم توسط گروه مپنا اجرا گردید. این پروژه در فاصله نزدیکی از دریا اجرا شده است و با توجه به ساخت داخل بودن تجهیزات این پروژه، به واردات سامانه های دیگر آب شیرین کن ها از کشورهای خارجی نیازی نیست. در این پروژه شرکت پارس با تکیه بر دانش متخصصان خود و انتقال دانش از شرکت ژومونت فرانسه، ساخت ژنراتورهای ۲۵ مگاوات مورد نیاز را عهده دار شد تا علاوه بر سودآوری اقتصادی برای ذی نفعان سازمانی، در تأمین برق و آب شیرین ساکنان جزیره قشم و مناطق مشابه، نقش منحصر به فرد خود را در زمینه مسئولیت اجتماعی برآورده سازد و گام بزرگی در جهت رفع کمبود آب آشامیدنی و ارتقای کیفیت زندگی ساکنین روستاهای جزیره قشم برداشت.



از مهم ترین دستاوردهای اجرای این پروژه می توان به موارد زیر اشاره نمود :

- تولید ۵۰ مگاوات برق (۲ عدد ژنراتور ۲۵ مگاوات تولیدی شرکت پارس)
- تولید ۱۸ هزار متر مکعب آب شیرین در روز
- اشتغال زایی (انتقال حدود ۵۵۰ نفر در حین ساخت و ۶۰ نفر در زمان بهره برداری)
- بازدهی حدود ۸۰ درصد (پس از استفاده از انرژی حرارتی اتلافی توربین در بویلر بازیاب)
- خودکفایی نسبت به سامانه های آب شیرین کن با توجه به ساخت داخل شدن تجهیزات

ساخت ترکشن موتور ۵۳۰ کیلووات لوکوموتیو جهت توسعه حمل و نقل پاک

به دنبال ورود گروه مپنا به صنعت حمل و نقل ریلی؛ شرکت مهندسی و ساخت ژنراتور مپنا (پارس) با توجه به رسالت خود و به عنوان بخشی از زنجیره تأمین تجهیزات اصلی در گروه مپنا، ساخت ترکشن موتور جریان متناوب با توان ۵۳۰ کیلو وات، که کاربرد عمده آن در لوکوموتیوهای مسافری ساخت شرکت لوکوموتیو سازی مپنا می باشد را دنبال نمود. حمل و نقل ریلی در مقایسه با حمل و نقل جاده ای و هوایی بسیار مقرون به صرفه تر، ایمن تر و سازگارتر با محیط زیست می باشد و شرکت پارس با ورود به این عرصه در حوزه مسئولیت اجتماعی نقش مهمی ایفا نموده است.



نخستین نمونه ساخته شده از این نوع ماشین اوایل سال ۱۳۹۷ بر روی یک دستگاه لوکوموتیو نصب شده و پس از گذراندن تست های پیش راه اندازی، تاکنون بالغ بر ۳ میلیون کیلومتر طی مسیر داشته است. مشخصات فنی ترکشن موتور ۵۳۰ کیلو وات پارس در جدول زیر آورده شده است.

Traction Induction Motors		Siemens - 530 KW
Type	-	MPM530-IT
Rated Power	KW	530
Rated Speed	RPM	1080
Max. Speed	RPM	4240
Rated Voltage	V	1330
Rated Frequency	Hz	36
Rated Current	A	286
Power Factor	-	0.86
Efficiency	%	94
No. of Pole	-	4
Phase Connection	-	Y
Insulation Class	-	200
Type of Rotor	-	Squirrel Cage
Protection Degree	-	IP23
Cooling Type	-	IC17
Rated Torque	Nm	4775
Motor Weight	Kg	1600

ساخت توربین بادی ۲.۵ مگاوات به منظور تولید انرژی پاک و در راستای سیاست‌های کلان دولت به عنوان تنها سازنده توربین‌های بادی مگاواتی در خاورمیانه و غرب آسیا

بزرگترین تولید کننده توربین های بادی مگاواتی در خاورمیانه توربین های بادی ۲.۵ مگاوات که با دستاورد توانمند متخصصان شرکت پارس تولید شده است نمونه دیگری از تفکر کلان اقتصادی در کنار مسئولیت اجتماعی (کاهش گازهای گلخانه ای و آلودگی های زیست محیطی و تولید انرژی پاک) شرکت را نشان می دهد. شرکت پارس از سال ۱۳۹۴ برای اولین بار در کشور تولید توربین های بادی مگاواتی را آغاز کرده و در اولین پروژه توربین های بادی مزرعه بادی ۵۵ مگاواتی کهک را تأمین نموده است .

جالب است بدانیم با ایجاد این مزرعه، دستاوردهای زیست محیطی زیر حاصل می گردد:

- صرفه جویی ۹۰ میلیون لیتر گازوئیل در سال
- حذف ۲۵۰ هزار تن گاز CO₂ در سال
- صرفه جویی ۲۱۰ میلیون لیتر آب در سال

پس از آن با توسعه مزارع بادی، مزرعه های بادی آقکند با ظرفیت ۵۰ مگاوات، میل نادر با ظرفیت ۵۰ مگاوات، درح با ظرفیت ۵۰ مگاوات و خواف با ظرفیت ۱۰ مگاوات را تولید، نصب و بهره برداری نموده است.



مزرعه بادی آقکند :

ظرفیت: ۵۰ مگاوات (۲۰ عدد توربین بادی ۲.۵ مگاوات)
محل مزرعه: اتوبان زنجان، ۲۰ کیلومتری جاده سرچم به اردبیل



مزرعه بادی کهک :

ظرفیت: ۵۵ مگاوات (۲۲ عدد توربین بادی ۲.۵ مگاوات)
محل مزرعه: تاکستان، روستای کهک



مزرعه بادی میل نادر :

ظرفیت: ۵۰ مگاوات (۲۰ عدد توربین بادی ۲.۵ مگاوات)
محل مزرعه: استان سیستان و بلوچستان - زابل



مزرعه بادی خواف :

ظرفیت: ۱۰ مگاوات (۴ عدد توربین بادی ۲.۵ مگاوات)
محل مزرعه: استان خراسان رضوی - شهرستان خواف



تغییر روش های جایگزین در راستای حفظ محیط زیست

- ری تست متریال های با تاریخ انقضاء گذشته شده جهت استفاده مجدد
- استفاده از متریال های راکد داخل شرکت جهت تولید شاهنگ
- استفاده از موارد فاقد آزیست
- انجام خدمات در راستای افزایش عمر محصول
- جایگزینی رزین با مخاطرات کمتر با رزین های پر مخاطره تر
- کاهش مقدار اضافه بار قطعات فورج
- کاهش میزان مصرف چسب پره از طریق اصلاح شابلون های موجود

- تغییر تا حد ممکن پروسه های برشکاری با شعله به برشکاری های دیگر (اره ، واتر جت و) در جهت کاهش آلودگی های محیطی و همچنین کم کردن مصرف سوخت های فسیلی
- کاهش تا حد ممکن ابعاد خام قطعات در جهت کاهش هزینه های تولید و کم کردن ضایعات تولید
- طرح ارتقا توان ژنراتور ۶۲.۵ مگاوات آمپر منجر به افزایش ۱۰ درصدی توان خروجی و عملکرد بهتر در دمای محیط بالا، نسبت به ژنراتور ۴۰ MGT گردیده است.
- استفاده از الیاف و رزین مازاد کارگاه پره جهت تولید برخی از قطعات
- استفاده از پلتفرم مشترک بین ژنراتورها در حوزه ابزار جهت کاهش متریال مصرفی
- استفاده از ضایعات ورق هسته استاتور در ساخت برخی از ابزارهای مخصوص کارگاه ها



— منظر آب

با توجه به تغییرات اقلیم آب و هوایی در سطح کره زمین و کاهش نزولات جوی به عنوان اصلی ترین منبع تامین کننده آب شرب و مصارف غیر شرب، وجود خشک سالی در سطح کشور و محدودیت منابع در دسترس؛ شرکت های صنعتی از جمله شرکت مینا پارس را برآن داشته تا با ایجاد زیر ساختها و بهره گیری از سیستم های تصفیه پساب، گامی بزرگ در راستای کاهش مصرف منابع آبی و استفاده مجدد از پساب های تولیدی شرکت بردارد.



شرکت مینا پارس با بهره گیری از پساب تصفیه شده خروجی تصفیه خانه جهت آبیاری فضای سبز شرکت، گامی بزرگ در جهت کاهش مصرف منابع طبیعی و بازگردانی پساب تولیدی شرکت برداشته است. همچنین با تغییر روش آبیاری فضای سبز شرکت از حالت سنتی به صورت قطره و تحت شبکه آبیاری قطره ای، اقدام مناسب دیگری در جهت جلوگیری از کاهش منابع و تقلیل منابع برداشته است.

— مطالعات در دست اقدام شرکت

از دیگر اقدامات زیرساختی و زیست محیطی شرکت مینا پارس در جهت توسعه و بهبود مستمر زیست محیطی سازمان می توان به اقدامات ذیل اشاره داشت:

- بررسی و امکان سنجی طراحی و ایجاد شبکه جامع جمع آوری پساب بهداشتی شرکت
- ایجاد و توسعه تصفیه خانه فاضلاب بهداشتی مرکزی با ظرفیت بالا در جهت تحت پوشش قراردادن هر چه بیشتر شرکت و بازگردانی هر چه بیشتر پساب تولیدی شرکت به چرخه مصرف
- بررسی و امکان سنجی ایجاد سیستم تصفیه پساب صنعتی پیشرفته (AOP)

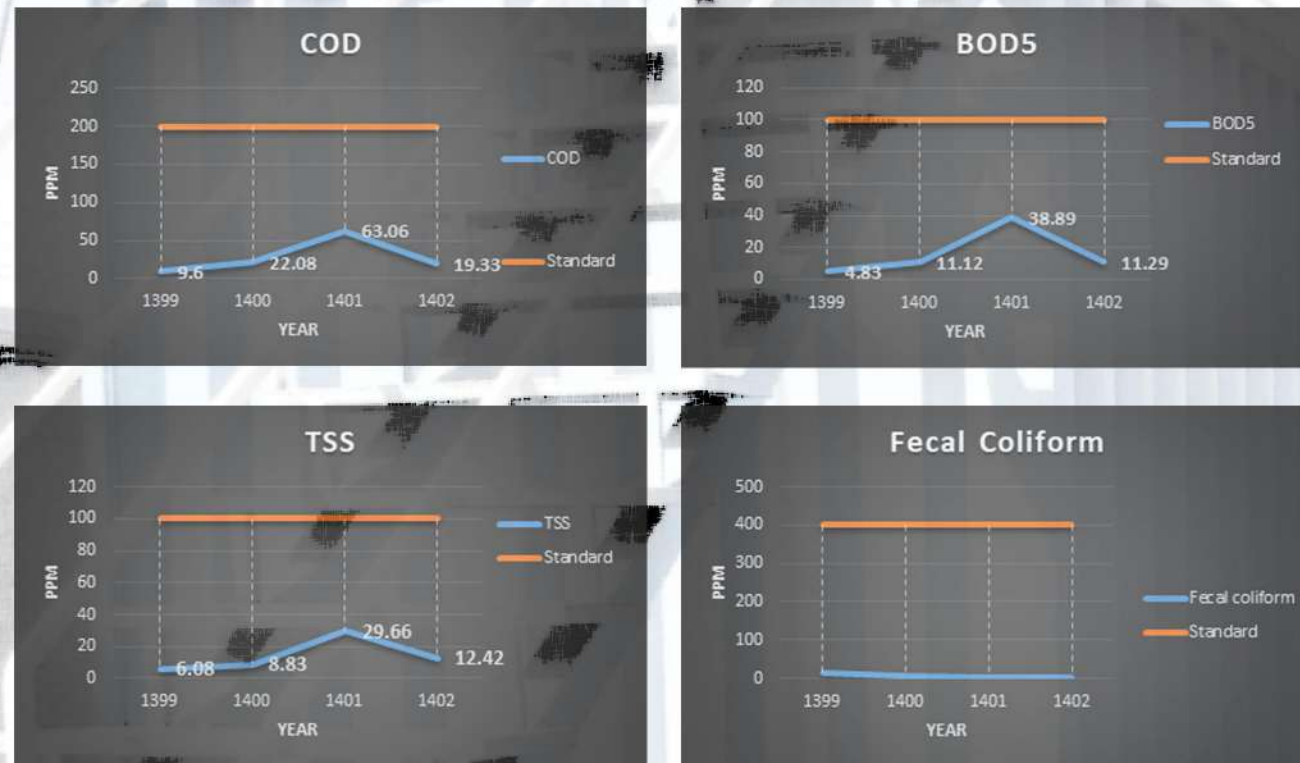


فرهنگ سازی در مصرف آب

شرکت در راستای فرهنگ سازی و اصلاح رفتارهای کارکنان اقدام به آگاهی بخشی به کارکنان و اطلاع رسانی از طرق مختلف نظیر ارسال پیامک های آموزشی در راستای سیستم مدیریت انرژی و منابع، پخش فیلم و اسلایدهای آموزشی در جهت فرهنگ سازی در برد دیجیتال ورودی شرکت، سالن غذاخوری، پورتال سازمان و ...

دفع اصولی و کنترل شاخص های پساب

با بهره گیری از سیستم های تصفیه پساب بهداشتی شرکت و حذف و کنترل شاخص های آلاینده پساب، پساب خروجی تصفیه خانه شرکت پارس در جهت استفاده در آبیاری فضای سبز و جلوگیری از تقلیل منابع موجود مورد بهره برداری قرار می گیرد. پارامترهای پساب خروجی با ضوابط و استانداردهای سازمان محیط زیست انطباق کامل داشته و خروجی تصفیه خانه علاوه بر تجهیز سیستم پایش آنلاین به صورت ماهیانه تعداد ۱۲ شاخص کلیدی آلاینده را مورد پایش و تحت کنترل قرار داده که بخشی از این شاخص ها شامل TSS، BOD₅، COD و Fecal coliform و... می باشد.



میزان مصرف آب در ایران

میزان تبخیر در کشور به دلیل شرایط گرم و خشک بالاتر از متوسط جهانی است و بنا بر آمارهای موجود حدود ۷۰ درصد است

۳۰ لیتر	۵۰ لیتر
۱۷ لیتر	۲۰ لیتر
۱۰ لیتر	۱۵ لیتر
۵ لیتر	۱۰ لیتر

نسبت به میانگین جهانی

مصرف هر ایرانی نسبت به میانگین آمار جهانی

۲ برابر بخش شرب

کل منابع آب کشور ۹۲٪

بخش کشاورزی

میزان آب مصرفی در بخش کشاورزی دنیا ۷۰ درصد است

گزارش مصرف سرانه آب در بخش خانگی (آب شرب لوله کشی خانگی) در ایران به طور متوسط در طول سال ۱۵۷ لیتر در روز به ازای هر نفر برآورد می شود

حمام و هست و شو
لباسشویی
ظرفشویی
آشپزیدن
پخت و پز

اینفوگرافیک صرفه جویی در آب

خانه کم مصرف داشته باشیم

آب زیر بنای سلامتی و حیات انسان است. وقتی شیر آب را در خانه باز می کنید و آب سرد و زلالی جاری می شود، کمتر به کمبود آن فکر می کنید.

این روزها که کمبود آب و بحث تنش آبی در هر استان و شهری مطرح می شود موثرترین راه مدیریت مصرف و صرفه جویی اعلام می شود.

- چند بطری آب آشامیدنی در یخچال بگذاریم تا تاچهار نوشیم شیر آب را برای خنک شدن باز بگذاریم
- کولر آبی را بررسی کنیم و در صورت اتلاف آب، شیرهای شناور بادوام و محکم به کار ببریم. استفاده از کولر گازی هم مناسب است
- برای شستن اتومبیل از چند سطل آب به جای شیلنگ استفاده کنیم
- باقیچه را تنها در ساعات خنک روز آبیاری کنیم
- هنگام مسواک زدن یا وضو گرفتن جریان آب را قطع کنیم
- مواقف خرابی سیفون توالت ها باشیم چون در صورت خرابی حدود ۱۵۰ لیتر در شبانه روز آب هدر می رود
- ماشین لباسشویی را با حداکثر ظرفیت مورد استفاده قرار دهیم
- از وسایل کاهش دهنده مصرف نظیر شیرهای قطع و وصل، سرشیرهای پودر کننده و شیرهای فشار شکن استفاده نماییم

با هر دقیقه دوش گرفتن بین ۲۰ الی ۴۰ لیتر آب مصرف می شود. زمان مورد نیاز برای دوش گرفتن را کاهش دهیم

منظر پسماند و بازیافت

شرکت مهندسی و ساخت ژنراتور مینا (پارس) از سال ۱۳۹۲ با تنظیم برنامه عملیاتی پسماند و عقد قرارداد با شرکت های معتمد محیط زیست و تدوین و جاری سازی دستورالعمل جامع مدیریت پسماند اقدام به مدیریت پسماند تولیدی خود طبق الزامات آیین نامه قانون مدیریت پسماند، تفکیک از مبدا، کاهش حجم، جمع آوری و انتقال و امحا آنها نموده است. همچنین شرکت پارس گزارشات خوداظهاری پسماند را در سامانه IRANEMP بارگذاری می نماید.

انواع پسماندهای شرکت به شرح ذیل می باشد

پسماند عادی / خانگی:

این دسته از پسماندها با عقد قرارداد با شرکت های مورد تایید سازمان مدیریت پسماند به نحو اصولی حمل و دفع می گردد.

پسماندهای تولید (سرمایه ای) - ضایعات:

ضایعات / پسماندهای سرمایه ای با انجام مزایده و ارزش گذاری به فروش می رسد. این ضایعات طبق اصول و الزامات تعریف شده HSE در انبار ضایعات صنعتی دیو و به فروش می رسد.

پسماندهای ویژه / صنعتی / خطرناک:

این دسته از پسماندها به دلیل ویژگی و مخاطرات پیش رو می بایست مطابق با الزامات سازمان محیط زیست و توسط شرکت های معتمد محیط زیست مدیریت و امحاء گردد. شرکت مینا پارس نیز در این راستا با انعقاد قرارداد با شرکت های مزبور اقدام به تحویل و امحا این دسته از پسماندهای خود می نماید. این پسماندها بسته به نوع و خطرات تا زمان تحویل به پیمانکار در محل دیو پسماند و مطابق الزامات واحد HSE نگهداری می گردد.

نام پسماند

ذخیره سازی اصولی

نحوه دفع اصولی

پسماندهای صنعتی و ویژه

دیو در انبار ضایعات

تحویل پیمانکار معتمد محیط زیست

پسماندهای عادی

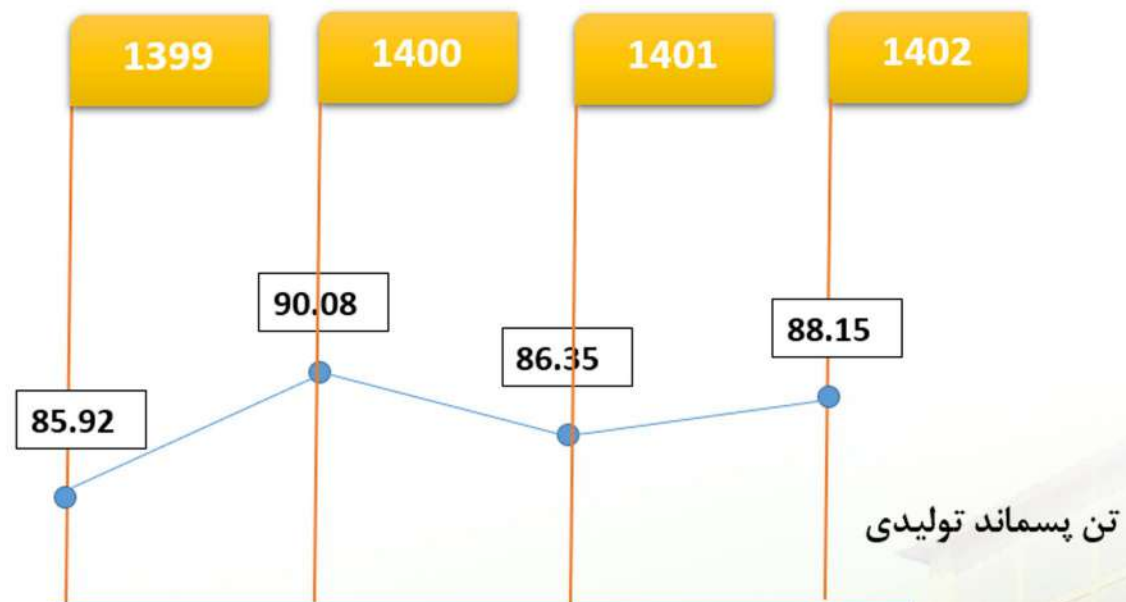
دیو در انبار ضایعات

تحویل شهرداری

پسماندهای پزشکی

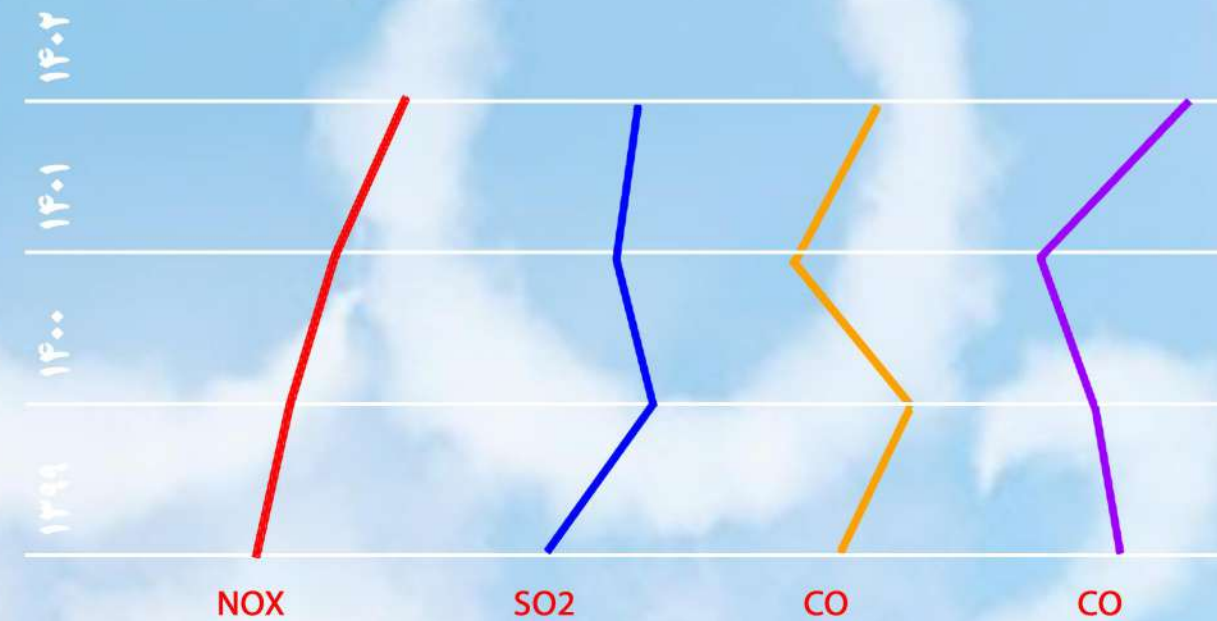
دیو در انبار ضایعات

تحویل پیمانکار معتمد محیط زیست



منظر کیفیت هوا و انتشار گازها

کیفیت هوا یکی از مواردی است که شرکت مینا پارس در فرایندهای تولید و غیر تولیدی به آن توجه داشته و به صورت ادواری (فصلی) مورد پایش قرار می دهد. شرکت در جهت بهبود عملکرد زیست محیطی خود به صورت سخت گیرانه کلیه خروجی های ثابت و متحرک را مورد پایش قرار داده و نتایج را جهت بررسی و تحلیل مورد بررسی قرار می دهد. یکی از موارد با اهمیت در پایش آلاینده های هوا کنترل و مدیریت تولید گازهای گل خانه ای می باشد که در شرکت پارس هم راستا با پایش های واحد HSE، این موضوع با استقرار سیستم مدیریت انرژی و مدیریت رد پای کربن مورد ارزیابی و تحلیل واقع شده و اندازه گیری می شود .



اثرات محصول

شرکت مینا پارس همواره در تلاش است در راستای مسئولیت پذیری، اثرات محصولات خود را در تمام طول چرخه عمر مدیریت نماید. در این راستا کلیه مخاطرات و جنبه های زیست محیطی خود را به روش HCMS شناسایی و مدیریت ریسک و فرصت ها و جنبه های زیست محیطی خود را مطابق با استانداردهای ISO 14001-2015 و ISO 45001-2018 اعمال می نماید. برخی مصادیق رویکردهای فوق در تولید محصول به شرح ذیل می باشد.

مراحل

تولید

حمل و ارسال

راه اندازی

بهره برداری

پیامد ایمنی، بهداشت و زیست محیطی

گازها و بخارات فلزی حاصل از فرایند جوشکاری، گرد و غبار، سر و صدا و مسائل ارگونومیکی، تشعشعات غیر یونیزان، مواجهه با ارتعاش تماس پوستی و تنفسی با انواع حلال ها مواد شیمیایی، خطر برق گرفتگی، سقوط اجسام در حین جابجایی، خطر حریق، خطر انفجار، تماس با سطوح تیز و برنده، تماس با دستگاه های چرخنده (ماشین تراش، سنگ و...) تولید پسماندهای عادی، ویژه و صنعتی، پساب های بهداشتی و صنعتی، noise، pollution، اتلاف منابع و انرژی، Soil pollution، اعمال هزینه مصارف انرژی، تست هوای پاک

سقوط و واژگونی جرثقیل / بار در حین بارگیری و تخلیه، تصادفات جاده ای آسیب شدید قطعات و اسقاط آنها آلودگی های زیست محیطی ناشی از نشت مواد شیمیایی ارسالی به کارگاه ها ضایعات محصول و بسته بندی، مصرف انرژی حین حمل و نقل

مواد شیمیایی مورد استفاده قبل از بهره برداری، کار در ارتفاع، تماس با سطوح داغ و لوله های بخار، برق گرفتگی و آتش سوزی، پساب صنعتی، استرس سرمای و گرمایی

سقوط و واژگونی جرثقیل / بار در حین بارگیری و تخلیه، تصادفات جاده ای آسیب شدید قطعات و اسقاط آنها آلودگی های زیست محیطی ناشی از نشت مواد شیمیایی ارسالی به کارگاهها ضایعات محصول و بسته بندی، مصرف انرژی حین حمل و نقل

مصادیق و اقدامات صورت پذیرفته

به کار گیری سیستم تهویه، استفاده از PPE، آموزش های دوره ای HSE، نصب سیستم حفاظ و چشم الکترونیکی، بازرسی های مدون از سالن های تولید، تدوین دستورالعمل HSE PTW، تشکیل کمیته تخصصی HSE، تدوین آیین نامه انگیزشی و انضباطی، رعایت مفاد SDS مواد شیمیایی، انجام اندازه گیری های زیست محیطی در قالب طرح خوداظهاری و غیر خوداظهاری (ایزو) تدوین برنامه عملیاتی پسماند و مدیریت کلیه پسماندها از مبداء تا امحاء، ساخت سالن سنبلاست، شناسایی قوانین و مقررات زیست محیطی، اجرا و بهره گیری از سیستم تصفیه فاضلاب بهداشتی و بهره گیری جهت آبیاری فضای سبز، انجام PM های دوره ای تجهیزات به منظور کاهش مصارف انرژی، ممیزی دوره انرژی ISO 50001 و اندازه گیری دوره ای، تشکیل تیم واکنش در شرایط اضطراری، بهره گیری از الزامات زیست محیطی

رعایت الزامات بارگیری و حمل محصولات، کنترل گواهینامه اپراتوری و مدارک ماشین آلات، کنترل load chart و گواهینامه سلامت جرثقیل ها، تهیه lifting plan، تدوین و ابلاغ الزامات hse پیمانکاران حمل بار، رعایت مفاد SDS مواد شیمیایی، مدیریت پسماند، تهیه ابزار آلات و تجهیزات باربرداری مناسب، رعایت الزامات زیست محیطی در حمل

پیاده سازی استانداردهای HSE در پیش راه اندازی، خرید تجهیزات مناسب ایمنی جهت کار در ارتفاع، نصب سیستم های حفاظتی و ارتینگ جهت جلوگیری از برق گرفتگی، تجهیز اماکن حساس و با ریسک بالا به سیستم اعلام و اطفای حریق اتوماتیک و کپسول های آتش نشانی، جلوگیری از نشت پساب و دفع مطابق استانداردها، ارائه PPE های استاندارد و متناسب با نوع فعالیت، کنترل تغذیه پرسنل و برگزاری دوره های آموزشی عمومی

ارائه دستورالعمل های بهره برداری و نگهداری و تعمیرات به بهره برداران، ذکر نکات ایمنی، زیست محیطی و انرژی در دستورالعمل های بهره برداری مهندسی ارزش، برگزاری آموزش HSE پرسنل سایت و سازمانی، تدوین راهنمای پایان عمر محصولات در چرخه عمر آنها و...

برخی از فعالیت های انجام شده در حوزه بهینه سازی انرژی در سازمان به شرح زیر می باشد:

بازنگری فرایندهای تولیدی از دیدگاه الزامات انرژی

با توجه به محصولات متنوع سازمان و بر اساس الزامات داخلی تعیین شده کلیه فرایندهای تولید محصول از دیدگاه بهینه سازی انرژی مورد بازنگری قرار گرفته است. همچنین طراحی فرایندهای کاری جدید، طراحی فضاهای کاری و جابجایی، تعویض و یا تعمیرات تجهیزات موثر بر استفاده های بارز تحت کنترل الزامات سیستم مدیریت انرژی می باشد.

استقرار نظام هوشمند مدیریت انرژی

استفاده از تکنولوژی بروز پایش آنلاین مصارف، تحلیل انرژی استفاده شده در فرایندهای تولیدی، پشتیبانی تولید، پشتیبانی عمومی و ستادی و امکان بهره مندی از کنترل های هوشمند جهت شناسایی مغایرت های احتمالی در حوزه سازمان، فرایندها، تجهیزات و تاسیسات سبب افزایش بهره وری سیستم مدیریت انرژی در بهبود مداوم عملکرد انرژی شده است.

مدیریت و مهندسی انرژی در شرکت مهندسی و ساخت ژنراتور مپنا (پارس) در راستای اهداف استراتژیک خود در خصوص استفاده بهینه از منابع انرژی موفق به استقرار سیستمی نظام مند جهت حفظ و صرفه جویی منابع انرژی در فرایندهای تولیدی از سال ۱۳۸۹ و بعنوان اولین شرکت گروه مپنا گردید و جهت تایید انطباق با استانداردهای جهانی در سال ۱۳۹۱ موفق به دریافت گواهینامه استاندارد ISO ۵۰۰۰۱ گردید و این گواهینامه تا کنون به صورت مستمر تمدید گردیده است. جهت اجرای فرایندهای سیستم مدیریت انرژی، ساختار مدیریت انرژی شرکت شامل کمیته راهبری انرژی، واحد بهینه سازی انرژی، گروه رابطین انرژی (بعنوان نمایندگان واحد مدیریت انرژی در هر واحد تولیدی و ستادی) و ممیزان انرژی تشکیل شده است. از دستاوردهای این رویکرد اجرای فرایند طرح ریزی انرژی جهت پایش شاخصهای عملکردی و خطوط مبنای مورد نیاز در سطوح مختلف، کنترل عملیات انرژی در سطوح بهره برداری و نگهداری و تعمیرات و ارزیابی عملکرد انرژی (ممیزی های فنی، گزارشات تراز ۱۵ روزه و ...) در دوره های زمانی مدون می باشد.

در جهت تبیین دانش مدیریت انرژی، دوره های آموزشی تخصصی مدیریت انرژی در خصوص بهره برداران، ممیزان و رابطین انرژی و در سطوح مختلف شغلی در سازمان انجام می پذیرد.

در راستای اجرای مسئولیت های اجتماعی، این شرکت با استفاده از دانش تخصصی مهندسی انرژی اقدام به ارائه خدمات مهندسی انرژی، مشاوره استقرار سیستم مدیریت انرژی و انجام ممیزی های فنی انرژی در شرکت های گروه مپنا و بنگاه های صنعتی دیگر نموده است. از جمله فعالیت های سازمان در این حوزه به موارد زیر میتوان اشاره نمود:

- مشاور استقرار سیستم مدیریت انرژی در شرکت مواد کاران
- مشاور استقرار سیستم مدیریت انرژی در شرکت لکوموتیو مپنا
- ممیزی فنی انرژی شرکت مهندسی و ساخت توربین مپنا
- ممیزی فنی انرژی یک واحد گازی نیروگاه پرند
- ممیزی فنی انرژی ساختمان ستادی شرکت گروه مپنا
- طراحی سیستم هوشمند مدیریت مصرف انرژی ساختمان شرکت گروه مپنا
- ممیزی فنی انرژی ساختمان اصلی بانک صادرات ایران
- ممیزی فنی انرژی شرکت ساپکو

همچنین جهت توسعه دانش مدیریت و مهندسی انرژی این شرکت اقدام به ترجمه و انتشار استانداردهای ISO ۵۰۰۰۲، ISO ۵۰۰۰۱ و ISO ۵۰۰۰۶ و ویراستاری هندبوک ممیزی انرژی نموده است.

دستاوردهای بهینه سازی انرژی شامل کاهش ۲۷ درصد مصرف انرژی الکتریکی، ۵۱ درصد مصرف انرژی سوخت های فسیلی، کاهش سرانه مصرف به ازای محصولات سازمان به میزان ۴۰ درصد بوده که تاثیر مستقیم بر کاهش بهای تمام شده محصولات و افزایش تاب آوری سازمان در بحران های انرژی ایجاد شده می باشد.

از دیگر دستاوردهای این سیستم به موارد زیر می توان اشاره نمود:

- لوح تقدیر چهارمین جشنواره ملی بهره وری بدلیل استقرار سیستم مدیریت انرژی
- کسب گواهینامه Energy management Role Modeling از بنیاد جهانی انرژی
- پذیرش و انتشار مقاله بهینه سازی انرژی در ماشین های تراش در کنفرانس بین المللی انرژی اتریش
- برگزاری دوره های آموزشی تخصصی و عمومی بهینه سازی انرژی در سطح صنایع کشور تحت تأییدیه آکادمی توف ایران - آلمان



جایگزینی سیستم کنترل دستگاه های بورینگ NC و کاروسل

عمر بالای تجهیزات تولیدی و استفاده از فناوری های قدیمی در سازمان همواره بعنوان یکی از نقاط بحرانی مصرف انرژی مطرح است. با استفاده از ادغام فعالیت های کنترل عملیات انرژی در فرایندهای نگهداری پیشگیرانه تا حدودی کنترل بر مصارف و نحوه عملکرد این تجهیزات در دستور کار قرار دارد.

به همین منظور با استفاده از دانش درون سازمانی و تغییرات سیستم کنترل دستگاه های بورینگ و کاروسل علاوه بر افزایش بهره وری تجهیزات مذکور در فرایندهای کاری، بیش از ۲۵ درصد از مصرف انرژی تجهیزات در زمان اجرای فرایندهای تولیدی صرفه جویی می گردد.



استفاده از خوانشگر های آنلاین در خصوص کنتورهای مصرفی آب ، گاز و برق و پایش مداوم و لحظه ای کلیه مراکز مورد استفاده حامل های انرژی در شرکت مهندسی و ساخت ژنراتور مینا پارس از سال ۱۴۰۰ از جمله فعالیت های این شرکت می باشد. از جمله پروژه های مرتبط با استقرار نظام هوشمند به موارد زیر می توان اشاره نمود:

- توسعه نرم افزار هوشمند پایش و تحلیل مصارف انرژی با رویکرد مدیریت انرژی در صنایع
- هوشمند سازی سیستم سرمایش و روشنایی کارگاه
- تنظیم مشعل ها بویلرها و دیگ ها (استفاده از تجهیزات اندازه گیری آنالیز احتراق)
- بهبود و اصلاح سیستم روشنایی کارگاه های تولیدی و ساختمان های اداری
- تغییر برنامه راه اندازی الکتروموتورها در تاسیسات مرکزی
- انجام تست نشتی هوای فشرده سازمان
- بهسازی و نوسازی سیستم سرمایش ساختمان های اداری
- کنترل دیماندر زمان اوج بار در جهت همکاری با شرکت برق منطقه ای
- پایش بر خط عملیات احتراق و مصرف سوخت های فسیلی

استفاده از مبدل های حرارتی صفحه ای در تاسیسات

با توجه به هدر رفت بالای انرژی در مدل های مبدل های حرارتی کویل ، با در نظر گرفتن ارزیابی اقتصادی و مالی مبدل های صفحه ای در بخش تاسیسات و پشتیبانی عمومی سازمان مورد استفاده قرار گرفت.

جایگزینی سیستم سرمایش کم بازده چیلر جذبی (بدلیل عمر بالای تجهیز)

با توجه به عمر بالای چیلر جذبی موجود در سازمان و تاثیر بازدهی پایین این تجهیز در استفاده های بارز انرژی ، طرح حذف چیلر مذکور و جایگزینی با سیستم های جدید با بازدهی بالاتر در سازمان اجرایی گردید. صرفه جویی حاصل از این پروژه ۵۷ درصد کاهش مصرف حامل های انرژی علاوه بر کاهش هزینه های نگهداری و تعمیرات و نیروی انسانی بهره برداری از چیلر بوده است .

طراحی و استفاده از کاهنده مصرف انرژی کولرهای گازی قدیمی

با توجه به حجم بالای کولرهای پنجره ای موجود در سازمان با انجام فعالیت های نگهداری پیشگیرانه بازدهی کولرهای مذکور در حد قابل قبول قرار گرفت . همچنین با استفاده از تکنولوژی های جدید و نصب و پیاده سازی سیستم **Airco Saver** جلوگیری از اشباع کمپرسورهای این کولرها از هدر رفت بیش از ۵۰ درصد انرژی جلوگیری بعمل آمد.

فعالیت های داوطلبانه زیست محیطی

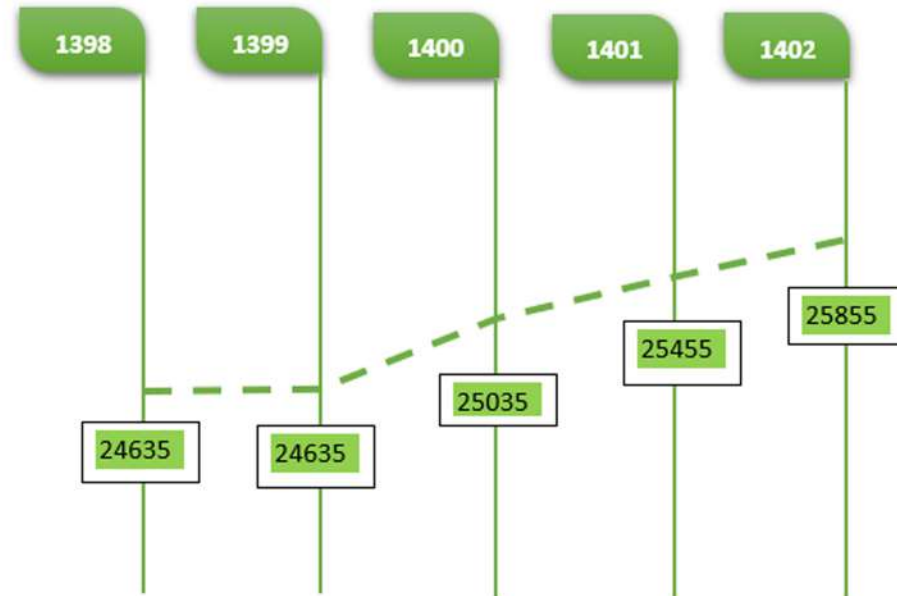
یکی از موارد مهم فعالیت های شرکت مپنا پارس پرداختن به فعالیت های داوطلبانه زیست محیطی با اولویت درون شرکت و جامعه محلی است. این شرکت در زمینه محیط زیست اقدام به آموزش های مرتبط در سطح سازمان، اجرای برنامه ها و اقدامات زیست محیطی در مناسبت های محیط زیستی (زمین پاک، هوای پاک، روز درختکاری، روز جهانی محیط زیست و...) و حفاظت از محیط زیست و اقدامات فرهنگ سازی در این خصوص می نماید. برخی از اقدامات داوطلبانه در این راستا به صورت زیر بوده است:

توجه به اکوسیستم زیستی منطقه :

شرکت مپنا پارس در تلاش است تا از راه های مختلف، تاثیرات منفی بر اکوسیستم محل فعالیت خود را کنترل نماید که در این راستا اقدامات داوطلبانه متعددی را صورت می دهد. در این راستا شرکت با همکاری واحد بهینه سازی و مدیریت انرژی خود انتشار گازهای گل خانه ای خود را مدیریت و کنترل می نماید و میزان آنها را در محدوده استاندارد حفظ و اقدامات بهبود لازم را جهت کاهش انتشار این نوع گازها به عمل می آورد. همچنین شرکت آلودگی پساب های خود را تحت کنترل داشته و از طریق تصفیه بیولوژیکی و بازچرخانی میزان آلودگی پساب خود را به حداقل میزان ممکن کاهش داده و آب بازچرخانی شده را در فرآیند آبیاری فضای سبز استفاده می شود.

توجه به حیوانات در محل سایت شرکت در جهت محافظت از حیوانات و کاهش تاثیر بر سلامت آنان از جمله فعالیت هایی است که با همراهی همکاران علاقه مند و با نگاه مثبت شرکت در راستای مسئولیت های اجتماعی انجام می شود. همچنین سازمان تلاش می نماید تا حیوانات موجود در مناطق کاری خود را از فعالیتهای آسیب زا به دور نگه دارد. نگهداری و تحویل پرندگان در معرض آسیب که در سالنهای تولید تردد و سکنی گزیده اند، (نظیر قرقی و شاهین) و تحویل آنها به کارشناسان اداره محیط زیست فردیس جهت حفاظت و نگهداری اصولی و درمان، از جمله اقدامات داوطلبانه زیست محیطی توسط کارکنان می باشد.

همچنین شرکت در راستای الزام قانونی توسعه فضای سبز نسبت به عرصه ایجاد و توسعه فضای سبز و نگهداشت اصولی آن، طبق برنامه ریزی تدوین شده و سالیانه اقدام به کاشت و توسعه فضای سبز مشجر خود در مناسبت های زیست محیطی و به دست مدیران ارشد سازمان نموده است. همچنین در راستای مسئولیت های اجتماعی و انجام اقدامات داوطلبانه، شرکت اقدام به کاشت و توسعه فضای سبز مشجر در بیرون از سازمان و با هماهنگی اداره محیط زیست منطقه می نماید.



{ نسبت فضای سبز کارخانه به مساحت شرکت }

از دیگر فعالیت های شرکت پارس مرتبط با ایجاد چرخه بازیافت و دفع اصولی زباله و پاکسازی محیط است. در این راستا شرکت محوطه ای را تحت عنوان انبار ضایعات صنعتی قرار داده و با تفکیکی و انبارش اصولی و مطابق با الزامات HSE، اقدام به جدا نمودن مواد قابل بازیافت و فروش پسماندهای ارزشی می نماید. علاوه بر آن مطابق دستورالعمل جامع پسماند تفکیک از مبدا صورت پذیرفته و مطابق الزامات زیست محیطی اقدامات بعدی صورت می پذیرد.



— گواهینامه های زیست محیطی

شرکت مپنا پارس با توجه به عملکرد مناسب خود در زمینه محیط زیست موفق به اخذ گواهینامه ها، رضایت نامه و جوایز متعددی در زمینه محیط زیست شده است. استاندارد سیستم مدیریت محیط زیست، ISO 14001-2015 از مواردی است که در شرکت پارس در جهت تعالی زیست محیطی خود موفق به اخذ و تمدید آن در سنوات متوالی گردیده است.



همچنین با توجه به اقدامات زیست محیطی و عدم وجود آلودگی های محیط زیست، این شرکت موفق به اخذ افتخارات زیست محیطی به شرح ذیل گردیده است:

- اخذ گواهینامه صنعت سبز در سال ۱۳۸۲
- اخذ گواهینامه صنعت سبز در سال ۱۳۸۴
- اخذ تندیس و تقدیر نامه صنعت برگزیده سبز در سال ۱۳۸۵
- اخذ لوح تقدیر از مدیرکل روابط عمومی و امور بین الملل سازمان حفاظت محیط زیست در سال ۱۳۸۵
- اخذ لوح تقدیر از معاون اداره کل استان و رئیس حفاظت محیط زیست کرج در سال ۱۳۸۵
- اخذ لوح تقدیر از مدیرکل اداره حفاظت محیط زیست استان البرز در سال ۱۳۹۰
- کاندیدای جایزه مدیریت بهره وری سبز در سال ۱۳۹۱

- کسب لوح و تندیس صنعت برگزیده سبز کشوری در سال ۹۱
- کسب جایزه مدیریت سبز ایران در سال ۹۱
- کسب نشان توسعه سبز و تندیس حامیان زمین در سال ۹۲
- اخذ لوح تقدیر به عنوان شرکت برتر در زمینه محیط زیست در گروه مپنا در سال ۹۲

در این رویدادها معیار های انتخاب واحد های صنعتی سبز اقدامات زیست محیطی در خصوص کاهش آلودگی هوا، آب، صوت و مدیریت پسماند و پساب، نظام مدیریت سبز، نگهداشت موثر و مستمر گواهینامه ISO 14001، تولید محصول سبز و دوستدار محیط زیست، فضای سبز، آموزش های HSE و ایفای نقش در خصوص ارتقاء فرهنگ محیط زیست در راستای مسئولیت های اجتماعی را شامل می گردد. شایان ذکر است در دوره های خوداظهاری زیست محیطی طی ۵ سال گذشته در تمامی حوزه های مورد پایش فاقد هر گونه عدم انطباق زیست محیطی بوده است.





Kahak Wind Farm