

گزارش دو سالانه
مسئولیت اجتماعی
۱۴۰۲-۱۴۰۰



گروه مینا

توسعه ۳

شرکت احداث و توسعه
پروژه های ویژه مینا

گروه

توسعه ۳

REPORT
2021-2023



گروه مینا

توسعه ۳

www.mapnamd3.com

فهرست مطالب

مپنا توسعه سه در یک نگاه

پیام مدیر عامل	۱۰
مقدمه	۱۴
معرفی شرکت	۱۸
چشم انداز	۲۱
ماموریت	۲۱
خدمات شرکت مپنا توسعه ۳	۲۲
بازار هدف	۲۴
گواهینامه ها و تقدیرنامه ها	۲۶

فصل اول
۱

راهبری مسئولیت اجتماعی

فلسفه وجودی	۳۲
نقشه استراتژی سطح کسب و کار	۳۳
نقشه استراتژی وظیفه ای مسئولیت اجتماعی	۳۳
ارزش های سازمان	۳۴
متدولوژی	۳۵

فصل دوم
۲

تعامل اثر بخش و حمایت از ذینفعان

مدیریت منابع انسانی	۳۸
مدیریت ریسک	۴۰
استراتژی وظیفه ای واحد HSE	۴۲
اقدامات مقابله با کرونا	۴۴
فرهنگ سازی و نهادینه کردن HSE در مدیریت و ارتقای HSE پیمانکاران	۴۶
ساعت کار بدون فوت	۴۸

فصل سوم
۳

رضایت زیست محیطی و اجتماعی جامعه

اقدامات داوطلبانه	۵۴
مدیریت و عملکرد مسئولانه محیط زیستی	۵۶
تغییر روش های جایگزین در راستای حفظ محیط زیست	۵۸
منظر کیفیت ها و انتشار گازها (مدیریت آلاینده های هوا)	۶۰
آب (مدیریت آب و پسماند)	۶۱
پسماند و بازیافت (مدیریت پسماند)	۶۲
اثرات محصول	۶۲
انرژی (الگوی بهینه سازی مصرف انرژی)	۶۳
امور خیریه و بشر دوستانه	۶۴
همکاری با دانشگاه ها و مراکز علمی پژوهشی	۶۶
برگزاری رویداد و مراسم	۶۸

فصل چهارم
۴

قانون مداری و ارتقای درستی کسب و کار

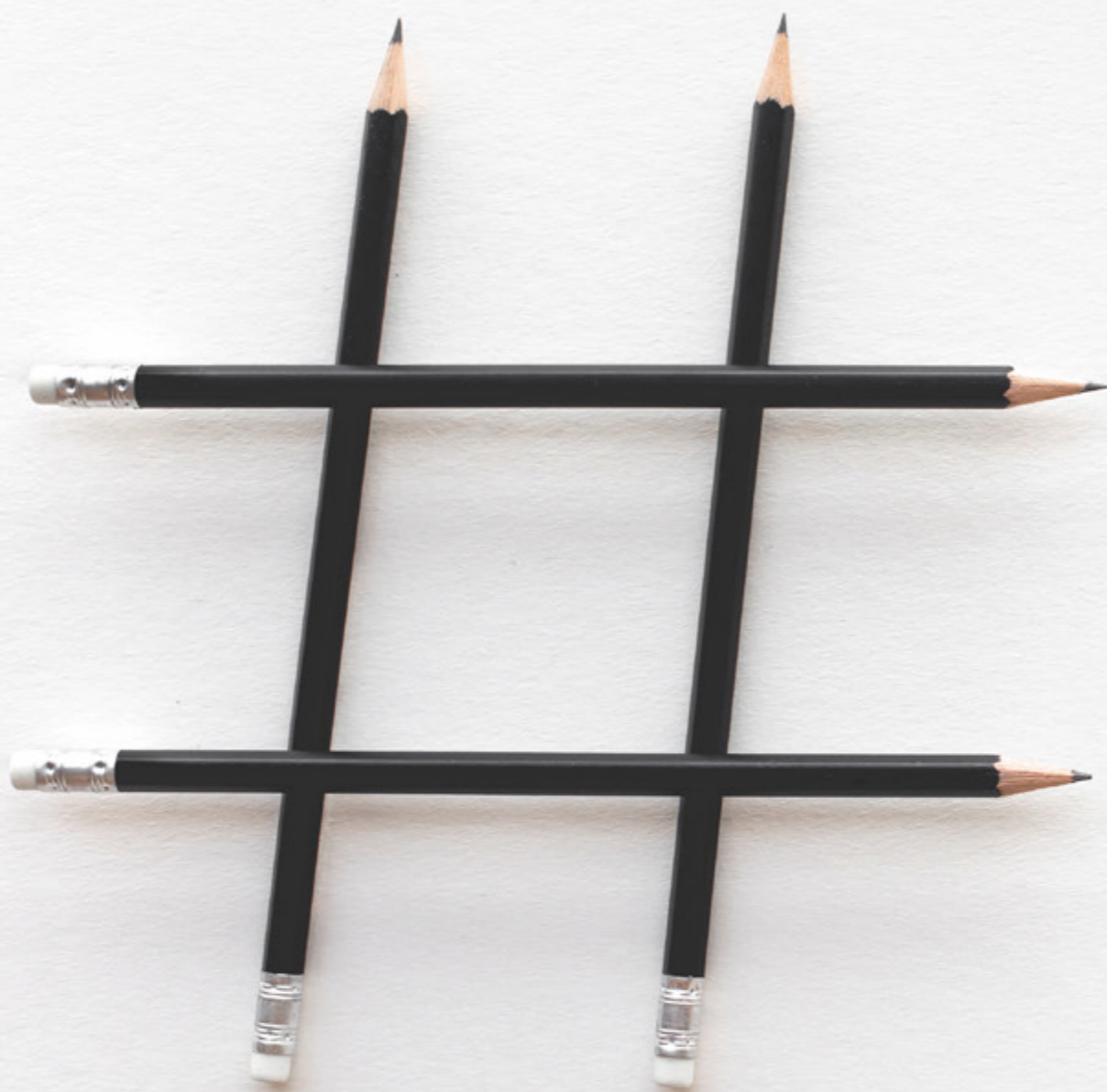
ساختار قانونی و حاکمیتی	۷۶
اخلاق مداری و حفظ کرامت انسانی	۷۷
تعامل اثربخش با کارکنان	۷۸
قانون مداری و ارتقای درستی کسب و کار	۷۹

فصل پنجم
۵

درباره گزارش

مسئولیت اجتماعی شرکتی رویکردی است که به همه شرکتها با هر موضوع فعالیتی ماهیت اجتماعی و انسانی میبخشد تا همچون یک شهروند نسبت به مسائل و مشکلات انسانها حساس باشند برای رفع آن نقش آفرینی کنند و برای تداوم زندگی و پایداری زیستن در این کره خاکی تلاش نمایند گزارش عملکرد پایداری و مسئولیت‌های اجتماعی شرکت مینا توسعه ۳ در زمینه رویکرد شرکت در رابطه با مدیریت پایدار در حوزه‌های ارتباطات، توسعه اقتصادی، فرهنگی، اجتماعی، ورزش و سلامت، افزایش سطح علمی و توسعه آموزش، صیانت از محیط زیست و منابع خدادادی و توسعه اشتغال مستقیم و غیر مستقیم و سایر موارد در سال ۱۴۰۱-۱۴۰۲ تعریف و گردآوری شده است. این گزارش نخستین گزارش شرکت در زمینه مسئولیت‌های اجتماعی است و کلیه اقدامات اخیر در آن ذکر شده است. مطابق مصوبه کمیته مسئولیت اجتماعی دوره گزارش دهی آن به صورت دو سالانه است. در آماده سازی این گزارش از دستورالعمل راهنمای گزارش دهی مسئولیت اجتماعی شرکت از استاندارد GRI ۲۰۱۸ استفاده شده است. این گزارش مبتنی بر فرآیندهای کسب و کار شرکت بوده و از طریق گردآوری اطلاعات با تکیه بر اسناد و گزارش‌های معتبر، سازمان مصاحبه با مدیران ارشد برگزاری جلسات با مدیران و کارشناسان واحدها نظرسنجی از ذینفعان و نمایندگان جامعه تهیه و تدوین گردیده است.

روابط عمومی شرکت مینا توسعه ۳



شرکت مپنا توسعه سه در یک نگاه

- پیام مدیر عامل
- مقدمه
- معرفی شرکت
- چشم انداز
- مأموریت
- خدمات شرکت مپنا توسعه ۳
- بازار هدف
- گواهینامه‌ها و تقدیرنامه‌ها

پیام مدیر عامل

اگرچه الزامات محیط‌زیستی و استانداردهای فنی و مهندسی پیش از اجرای کار، در پیوست‌های قراردادی شرکت مینا توسعه ۳ رعایت شده است اما چنانچه فضای توسعه و بهبودی به‌ویژه در بخش فنی و مهندسی مشاهده شود با به‌کارگیری رویکردهای نوین مانند مهندسی ارزش، پیشنهادهای لازم به کارفرمایان پروژه‌ها ارائه شده است. همچنین در حوزه تامین و ساخت تجهیزات پروژه صرفه اقتصادی شرکت، با تاکید بر توانمندی داخلی و با حفظ نیازمندی‌های کیفی اجرای کار، در نظر گرفته شده است. در مواردی که ناگزیر به بهره‌گیری از تامین‌کنندگان خارجی شدیم نیز ملاحظاتمانند تداوم پشتیبانی‌های فنی و مهندسی، ارائه تضمین عملکردی و در صورت امکان در قالب عقد تفاهم‌نامه‌های بلندمدت، در نظر گرفته شده است.

در تدوین راهبردهای کلان شرکت تلاش می‌شود بر پایه اصل تعالی، فرهنگ سازمان و الگوهای رفتاری توسعه و بهبود داده شده و تبدیل به رفتارهای حرفه‌ای سازمان گردد. بر این اساس و به‌طور پیوسته، توجه جدی به تامین امنیت روانی و مادی همکاران، بهره‌برداری بهینه از منابع، بهبود و گسترش تعاملات بیرون‌سازمانی، بهره‌مندی از ظرفیت‌های انسانی و اقتصادی بومی و محلی در اجرای پروژه‌ها و ملاحظات محیط‌زیستی در برنامه‌ریزی راهبردی شرکت لحاظ شده است. بر این باور هستیم که اجرای راهبردهای کلان شرکت در قالب برنامه‌های عملیاتی کوتاه و میان‌مدت بدون حضور پرشور سرمایه نیروی انسانی شرکت امکان‌پذیر نیست و امیدواریم برنامه‌های توسعه فردی و تربیت و پرورش نیروی خلاق و کارآمد راهگشای ما در دستیابی به چشم‌انداز شرکت باشد.

مفتخریم که به یاری همکاران تلاش‌گر خود توانستیم به عنوان شرکتی پیشرو در اجرای پروژه‌های صنعتی و نیروگاهی گزارشی داوطلبانه از روند اقدامات انجام‌گرفته در راستای پایداری، به‌معنای برآورده کردن نیازهای جاری بدون به خطر انداختن توان نسل‌های آینده در برآورده کردن نیازهای خود به ویژه در سه بخش محیط‌زیست، اجتماعی و اقتصادی، منتشر نماییم.

ما در شرکت مینا توسعه ۳ در مسیری گام برداشته‌ایم که باور دارد کسب درآمد به تنهایی ارجمند نبوده بلکه در کنار توجه به محیط‌زیست ساخت‌گاه اجرای پروژه، ارزش‌ها و دغدغه‌های جوامع محلی و ارتباطات انسانی است که فعالیت‌های صنعتی و اقتصادی شرکت را ارزشمند می‌کند. ضمن پشتیبانی از رفتارهای مسئولانه در رویارویی با گروه‌های درون و بیرون سازمانی به عنوان یک اصل حرفه‌ای، در راستای تحقق اهداف مسئولیت اجتماعی سازمان، از توجه به همکاران و دیگر ذی‌نفعان نیز غافل نبوده و در جهت بهبود عملکردها و کمینه کردن مشکلات اجتماعی و اقتصادی آنان به‌شکل هدفمند برنامه‌ریزی و اقدام نموده‌ایم.





ما متعهد هستیم
تا در پروژه‌ها
از منابع پایدار
حفاظت نماییم

مقدمه

شرکت احداث و توسعه پروژه‌های ویژه مپنا (مپنا توسعه ۳) به عنوان یکی از شرکت‌های زیرمجموعه گروه مپنا در سال ۱۳۸۴ تاسیس شد. مپنا توسعه ۳ در قالب یک بنگاه اقتصادی جهت مدیریت، طراحی و مهندسی، تأمین، اجرا و تحویل پروژه‌های نیروگاهی و صنعتی و با رعایت اصول فنی، کیفی و اقتصادی، با برخورداری از منابع انسانی متخصص فعالیت می‌کند. با مپنا قرار دادن ارزش‌های سازمان بر پایه مشتری‌مداری، مسئولیت‌پذیری، رفتار حرفه‌ای، روحیه کار گروهی و روحیه یادگیری مستمر، مأموریت شرکت مپنا توسعه ۳ اجرای پروژه‌های نیروگاه‌های سیکل ترکیبی، نیروگاه‌های گازی، نیروگاه‌های خورشیدی، تولید برق و بخار، خط انتقال و پست برق، آب شیرینکن، تاسیسات جانبی پالایشگاه‌های گاز و ... تعریف شده است. شرکت مپنا توسعه ۳ پس از اجرای پراکنده برخی از کارکردهای مسئولیت اجتماعی، به ویژه در جامعه محلی محل اجرای پروژه‌های خود و به منظور نظام‌مند کردن این اقدام‌ها، در سال ۱۴۰۰ کمیته مسئولیت اجتماعی شرکت را با حضور مدیران ارشد سازمان، ایجاد نمود. تصمیم‌های این کمیته، پس از تصویب آن توسط مدیر عامل شرکت، قابلیت اجرا دارد. در این گزارش، فعالیت‌ها و برنامه‌های شرکت مپنا توسعه ۳ پیرامون موضوع‌های اساسی مسئولیت اجتماعی شرکت در سال ۱۴۰۱-۱۴۰۲ ارائه شده است. شرکت مپنا توسعه ۳ تلاش می‌کند که علاوه بر حفظ و گسترش منافع سازمان، در جهت رفاه عمومی جامعه و به ویژه جامعه محلی پروژه‌ها گام بر دارد.

در تنظیم این گزارش از استاندارد GRI: 2018 جهت تدوین گزارش پایداری شرکت استفاده نموده‌ایم.

مپنا توسعه ۳ اعتقاد دارد سازمانی که پایبند به مسئولیت‌های اجتماعی خود است، بایستی مجموعه وظایف و تعهدات خود را در جهت حفظ، مراقبت و کمک به جامعه‌ای که در آن فعالیت می‌کند انجام دهد و با خلق ارزش مشترک برای همه ذینفعان، نوید بخش پیشرفت و تعالی خود و جامعه باشد.

مسئولیت اجتماعی شرکت یکی از مفاهیم نوین در دنیای کسب و کار امروزی است که پیوند قوی با توسعه پایدار دارد و مسئولیتی است که طبق آن شرکت‌ها یا سازمان‌ها، علاوه بر وظایف سازمانی، از طریق رفتار پیشگیرانه و اصلاحی به مدیریت تأثیرات و پیامدهای ناشی از تصمیمات یا فعالیت‌های خود در قبال ذینفعان پرداخته و به تحقق اهداف توسعه پایدار کمک کنند. اگرچه مسئولیت اجتماعی شرکت، یکی از مفاهیم نوین در دنیای کسب و کار امروزی به نظر می‌رسد اما در فرهنگ ایرانی مفاهیمی چون وقف، وام‌های قرض‌الحسنه، ساخت مدرسه، توسعه و بهبود وضعیت زندگی کارکنان و جامعه محلی توسط صاحبان صنایع و مشارکت اجتماعی تجار و کسب و کارهای کوچک و بزرگ در مناسبت‌های مختلف ملی و مذهبی نیز کارکرد اجتماعی داشته‌اند. شاید تفاوت بارز مسئولیت اجتماعی شرکت در مفهوم امروزی خود، پیوند قوی آن با توسعه پایدار باشد.





عملکرد شفاف و آشکار
در تصمیمات و فعالیت‌های
اثر گذار بر جامعه
و محیط زیست

شرکت احداث و توسعه
 پروژه های ویژه مپنا

توسعه

MAPNA Special Projects
 Construction & Development Co.

این شرکت توانسته است با اجرای پروژه های خود تاکنون بیش از ۶۷۰۸ مگاوات برق و ۵۵۴۵ تن بخار در ساعت و ۲۴۰۰۰ متر مکعب آب شیرین در شبانه روز به ظرفیت تولید کشور اضافه نماید. در حال حاضر ظرفیت در دست اجرای این شرکت مشتمل بر ۵۴۴۱ مگاوات برق، ۱۰۵۰ تن بخار در ساعت، ۴۸۰۰۰ متر مکعب آب شیرین می باشد.

شرکت احداث و توسعه پروژه های ویژه مپنا با موفقیت توانسته است پروژه های نیروگاه خارک، یوتیلیتی پالایشگاه فاز ۱ پارس جنوبی، برق و بخار مبین، برق و بخار توسعه مبین، نیروگاه جنوب اصفهان (اولین نیروگاه BOT کشور)، نیروگاه گازی آبادان، نیروگاه متمرکز پارس جنوبی، برق و بخار پتروشیمی دماوند را به اتمام رسانده و در حال حاضر پروژه های توسعه برق و بخار دماوند، سیکل ترکیبی قشم، برق و بخار مکران، سیکل ترکیبی هنگام (کلاس F)، سیکل ترکیبی دو کوهه (کلاس F)، سیکل ترکیبی سه بند (کلاس F)، سیکل ترکیبی جنوب دو (کلاس F)، سیکل ترکیبی المهدی، آب شیرین کن مکران، خط و پست مکران را در دست اجرا دارد.

گروه مپنا مجموعه صنعتی است مشتمل بر شرکت گروه مپنا به عنوان شرکت مادر، به همراه شرکت های متعدد تخصصی تابعه و وابسته به آن که در زمینه مهندسی، احداث و توسعه نیروگاه های حرارتی، نیروگاه های انرژی تجدیدپذیر، تأسیسات تولید همزمان برق و حرارت، تأسیسات تولید همزمان برق و شیرین سازی آب، مهندسی، اجرا و توسعه پروژه های نفت و گاز در خشکی و دریا، مهندسی و احداث پروژه های حمل و نقل ریلی، خدمات تصویربرداری پزشکی، برقی سازی، ارائه خدمات بهره برداری، تعمیر و نگهداری در صنایع مذکور و نیز سرمایه گذاری و تأمین مالی پروژه های یاد شده در چارچوب انواع روش های قراردادی و سرمایه گذاری فعالیت می کند.

شرکت احداث و توسعه پروژه های ۳ مپنا (مپنا توسعه ۳) که به اختصار مپنا توسعه نامیده می شود، به عنوان یکی از شرکت های گروه مپنا (زیر مجموعه بخش برق شرکت مادر) فعالیت خود را با اجرای اولین پروژه نیروگاهی برون مرزی مپنا تحت عنوان پروژه ری سوت در کشور عمان در سال ۱۳۷۷ آغاز نمود ولیکن فعالیت رسمی این شرکت به عنوان یکی از شرکت های زیر مجموعه گروه مپنا در نهم شهریور ماه سال ۱۳۸۴ خورشیدی آغاز گردید



چشم انداز

در حوزه انرژی و تولید آب شیرین یک پیمانکار پیشرو با مزایای رقابتی منحصر بفرد در داخل کشور بوده و در حوزه بین‌المللی نیز فعالیت خواهیم داشت.

ماموریت

شرکت احداث و توسعه پروژه‌های ویژه مپنا، به عنوان پیمانکار عمومی با تمرکز بر حوزه انرژی، تاسیسات جانبی صنایع و تولید آب شیرین و تصفیه آب در بازارهای داخل و خارج از کشور فعالیت می‌نماید. این شرکت با اتکا به سرمایه‌های انسانی و شرکاء کارآمد و دانش روز در جهت تامین و حفظ حقوق کلیه ذینفعان و توسعه پایدار گام بر می‌دارد.



احداث واحدهای تولید همزمان آب و برق



احداث یوتیلیتی واحدهای پتروشیمی و پالایشگاهی



احداث واحدهای سیکل ترکیبی در کلاس های مختلف (E، F، ...)



احداث پست (AIS/GIS) و خطوط انتقال برق



احداث آب شیرین کن به روش های مختلف (SWRO، BWRO، MED)



احداث واحدهای برق و بخار



احداث نیروگاه های خورشیدی

توسعه ۳

احداث و توسعه

بازار هدف

بازار هدف

بخش پروژه‌های سرمایه‌گذاری مپنا
 شرکت‌های تولید برق
 شرکت‌های صنایع نفت و گاز و پتروشیمی
 شرکت‌های پیمانکاران عمومی غیر مپنایی
 شرکت‌های سرمایه‌گذاری
 شرکت‌های تولید فولاد
 سایر شرکت‌های صنایع معدنی
 (تولید آهن، مس، سیمان و ...)
 سازمان آب و فاضلاب کشوری و شرکت‌های تابعه
 شرکت مادر تخصصی برق حرارتی

بازار هدف خارجی

عراق
 سوریه



گواهینامه ها و تقدیرنامه ها



تقدیرنامه ها

- تندیس سیمین جایزه ملی مدیریت دانش
- تندیس سیمین جایزه ملی پروژه برتر در پروژه توسعه مبین
- تندیس سیمین جایزه ملی پروژه برتر در برق قشقم
- تندیس سیمین جایزه ملی پروژه برتر در پروژه نیروگاه هنگام
- اخذ بالاترین امتیاز رضایت مشتری در بخش برق گروه مپنا و توجه ویژه به مبحث رضایت مشتری
- کسب امتیاز ۱۰۰ درصد رضایت کارفرما در یک دوره ارزیابی در پروژه برق و بخار مکران
- کسب رتبه نخست HSE در گروه مپنا در سال های ۱۳۸۹ و ۱۳۹۲
- کسب رتبه نخست HSE در بین پیمانکاران شرکت های کارفرمایی پتروشیمی مبین و پتروشیمی دماوند و پتروشیمی فجر ۲ و سپانیر در پروژه فاز ۱۵ و ۱۶ عسلویه
- تقدیرنامه ده سال کارکرد حادثه بدون مرگ از گروه مپنا



تقدیرنامه یازده سال کارکرد حادثه بدون مرگ از گروه مپنا

گواهینامه ها

- اخذ گواهینامه سیستم مدیریت کیفیت بر مبنای استاندارد ISO 9001:2015
- اخذ گواهینامه مدیریت زیست محیطی بر مبنای استاندارد ISO 14001:2015
- اخذ گواهینامه سیستم مدیریت ایمنی و بهداشت شغلی بر مبنای استاندارد OHSAS18001:2007
- اخذ گواهینامه ارزیابی رضایت مشتریان ISO 10004:2018
- اخذ گواهینامه HSE MS:2018 طبق مدل OGP
- اخذ گواهینامه سیستم مدیریت امنیت اطلاعات (ISMS) در حوزه IT بر مبنای استاندارد ISO/IEC 27001:2013
- ثبت پروژه سیکل ترکیبی گناوه به عنوان اولین پروژه مپنا با ویژگی ساز و کار توسعه پاک (Clean Development Mechanism (CDM)) در سازمان ملل متحد
- گواهی تایید صلاحیت پیمانکاری پایه ۱ در حوزه نیرو، تاسیسات و تجهیزات
- گواهی تایید صلاحیت بهره برداری از تاسیسات نمک زدایی از سازمان آب و فاضلاب کشوری
- اخذ گواهینامه صلاحیت پیمانکاران اجرای پروژه های صنعتی به روش طرح و ساخت
- اخذ گواهینامه صلاحیت خدمات مشاوره ISO 45001:2018

عضویت در مجامع

- عضویت در سندیکای صنعت برق ایران
- عضویت در انجمن صنفی شرکت های صنعت آب و فاضلاب
- عضویت در انجمن سازندگان و تامین کنندگان کالا و انرژی های تجدیدپذیر ساتکا
- عضویت در اتاق بازرگانی، صنایع، معادن و کشاورزی تهران



در مسیر مصرف پایدار،
با در نظر گرفتن نیازهای
حال و آینده در ارتباط
با ارائه خدمات

فصل دو

راهبری مسئولیت اجتماعی

GRI

- فلسفه وجودی
- نقشه استراتژی سطح کسب و کار
- نقشه استراتژی وظیفه‌ای مسئولیت اجتماعی
- ارزش‌های سازمانی
- متدولوژی

فلسفه وجودی

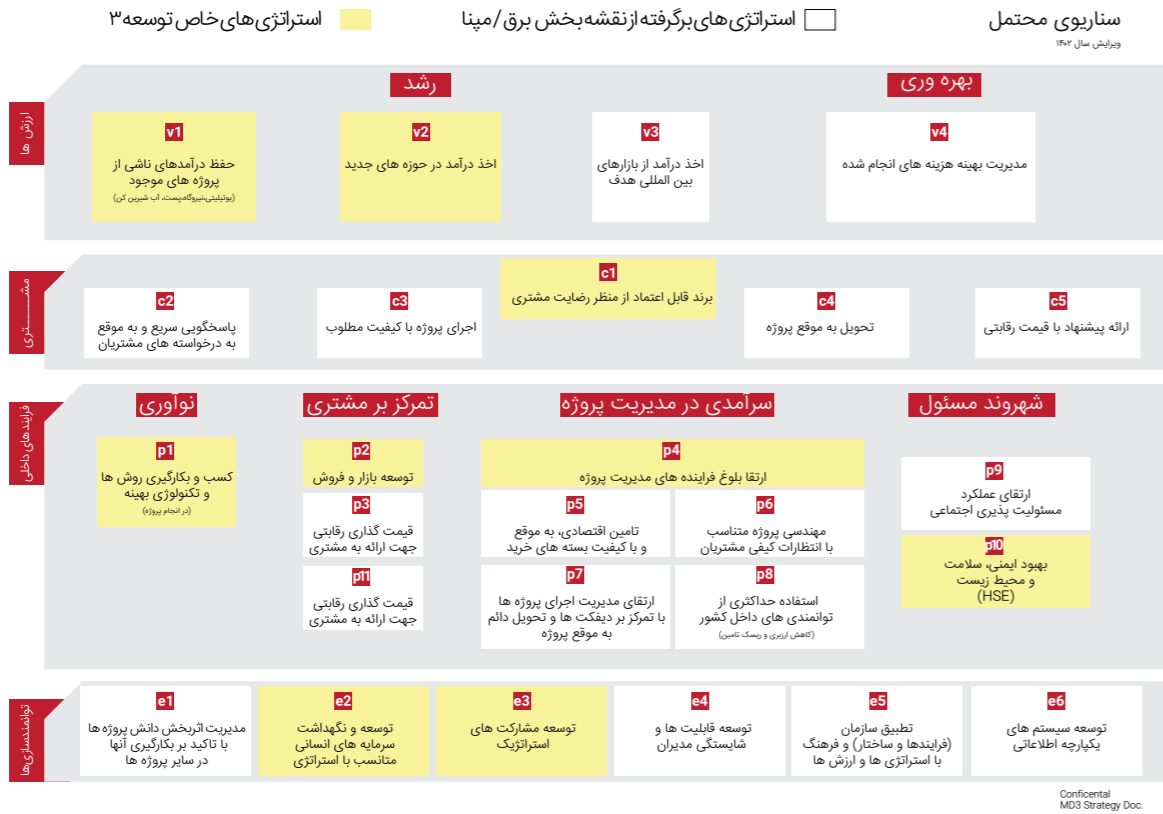
ایفای نقش موثر در پیشرفت و توسعه پایدار کشور از طریق تامین برق و آب شیرین و کمک به محرومیت زدایی، کاهش قطعی برق و کاهش آلودگی‌های محیط زیست

این برنامه‌ها پس از تصویب مدیر عامل سازمان قابلیت اجرا خواهند داشت. در حال حاضر، نسبت برنامه‌های اجرایشده به برنامه‌ریزی شده‌ی کمیته مسئولیت اجتماعی می‌تواند مبنای ارزیابی این رویکرد قرار گیرد. هم‌چنین از آنجایی‌که ماموریت شرکت مینا توسعه ۳ به‌عنوان یک شرکت پروژه‌محور، مدیریت و اجرای پروژه‌ها است، برخی اقدامات مسئولیت اجتماعی شرکت نیز پیرامون موقعیت مکانی هر پروژه تعریف می‌گردد. برنامه اقدام هر پروژه در این خصوص در برنامه مدیریت پروژه مربوط درج شده، به مانند سایر اهداف پروژه، توسط همکاران واحد خدمات مدیریت پروژه مورد پایش و کنترل قرار خواهند گرفت

در نشست‌های فصلی و موردی کمیته مسئولیت اجتماعی، ضمن بررسی اجرای موارد تصمیم‌گیری شده در نشست‌های پیشین، موضوعات کلیدی این حوزه توسط اعضای کمیته طرح می‌شود. سایر همکاران نیز می‌توانند پیشنهادهای خود را برای دبیر کمیته یا دیگر اعضای کمیته فرستاده تا در نشست پیش‌روی کمیته طرح گردد. پیشنهادهای جدید تنها بر اساس نظر مثبت بیشینه افراد حاضر در نشست و پس از گفت‌وگو پیرامون آن، تایید می‌شوند. به طور کلی معیارهای تصمیم‌گیری اعضای کمیته پیرامون پیشنهادها، به شکل نانوشته عبارت است از همسو بودن با اهداف مسئولیت اجتماعی شرکت، میزان عملیاتی بودن، هزینه برآوردی اجرای آن و میزان اثربخشی و آگاهی‌رسانی طرح پیشنهادی برای ذی‌نفعان طرح می‌باشد.

رویکرد مسئولیت اجتماعی شرکت، از انجام اقدامات خیرخواهانه پراکنده مانند اهدا کامپیوترهای مازاد کارگاه پروژه‌ها به مدارس محروم اطراف منطقه پروژه و همکاری واحدهای عملیاتی کارگاه در شرایط بروز بحران در منطقه تا ایجاد کمیته مسئولیت اجتماعی شرکت در مهر ماه سال ۱۴۰۰ و با حضور مدیران ارشد سازمان شامل معاونین اجرایی، برنامه‌ریزی و فناوری اطلاعات، بازاریابی و فروش، مهندسی و منابع انسانی و پشتیبانی و مدیر سیستم‌ها و کیفیت فراگیر، توسعه و بهبود یافته است. ایجاد یک ساختار برای اقدامات سازمان پیرامون مسئولیت اجتماعی، ضمن نظام بخشیدن به این‌گونه فعالیت‌ها، امکان ثبت، گزارش‌دهی و پایش و کنترل برنامه‌های شرکت در این خصوص را فراهم می‌سازد. کمیته مسئولیت اجتماعی دست‌کم در هر فصل یک نشست برگزار می‌کند. در این نشست‌ها وضعیت اجرای برنامه‌های پیشین گزارش‌دهی شده و برنامه‌های جدید پیشنهاد می‌گردد.

نقشه استراتژی سطح کسب و کار



نقشه استراتژی وظیفه‌ای مسئولیت اجتماعی



شرکت مپنا توسعه ۳ با الگوبرداری از مدل نورتون کاپلان و با در نظر گرفتن استراتژی های گروه مپنا و بخش برق به عنوان اسناد بالادستی، نقشه استراتژی سطح کسب و کار و به تبع آن نقشه استراتژی مسئولیت اجتماعی (CSR) خود را تدوین و پیاده سازی نموده است. به این صورت که در ابتدای امر اهداف مرتبط با مسئولیت اجتماعی در نقشه استراتژی سطح کسب و کار مشخص گردید. سپس موضوعات مهم مسئولیت اجتماعی در حوزه های سودآوری (Profit)، محیط زیست (Planet) و اجتماعی (People) در مپنا توسعه ۳ با استفاده از نظر خبرگان تعیین و نسخه اولیه نقشه استراتژی وظیفه ای مسئولیت اجتماعی تدوین گردید. در نهایت با بررسی نسخه اولیه در کمیته مسئولیت اجتماعی و دریافت نظرات، نسخه نهایی تدوین و تصویب گردید.

مشتری (تمرکز بر مشتری)

نوآوری

تعالی (تعالی سازمانی و نتیجه گرایی)

ایمنی (ایمنی و دوستی با محیط زیست)

مسئولیت پذیری (پاسخگویی، کار تیمی و روحیه اشتراک دانش)

اخلاق (اخلاق کسب و کار)

موضوعات کلیدی مسئولیت اجتماعی در مپنا توسعه ۳

سود

- پایداری اقتصادی

مردم

- اقتصاد جامعه محلی
- فعالیتهای داوطلبانه اجتماعی
- تعاملات درون و برون سازمانی

محیط زیست

- سلامت محیط کار
- چرخه عمر محصول
- حفاظت از محیط زیست

موضوعات مهم مسئولیت اجتماعی در مپنا توسعه ۳

مدل بین المللی GRI

مدل سیستم مدیریت استراتژیک نورتون کاپلان

تدوین نسخه اولیه با توجه به نقشه استراتژی سطح کسب و کار

طرح و بررسی در کمیته مسئولیت اجتماعی

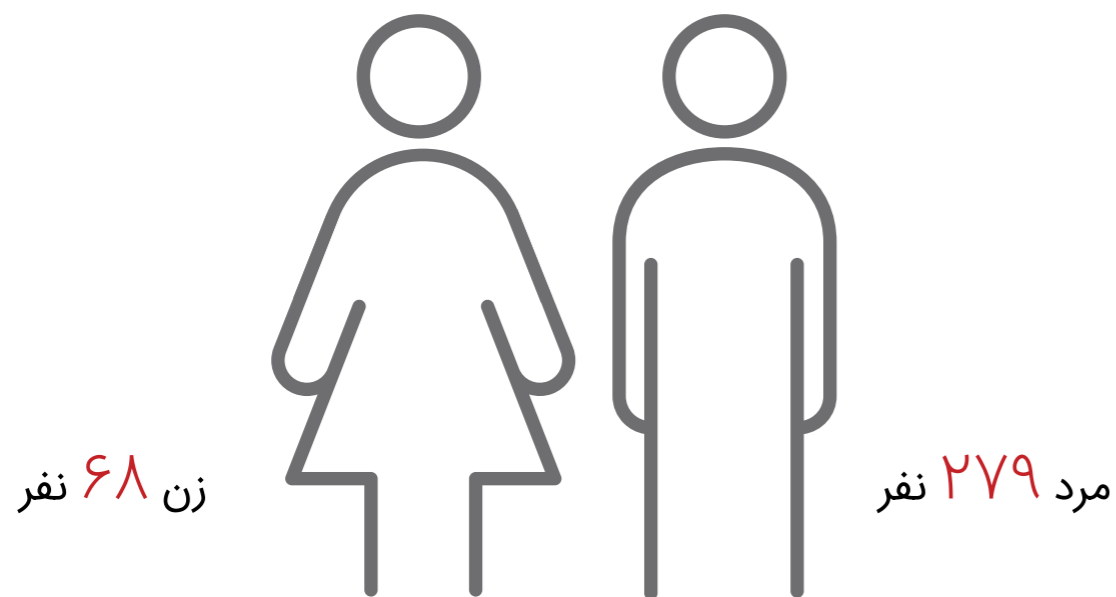
نهایی سازی و تدوین نقشه استراتژی مسئولیت اجتماعی

تعامل اثربخش و حمایت از ذینفعان

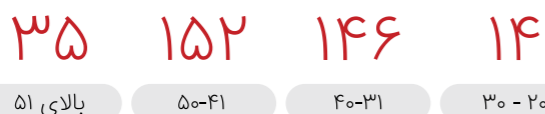
- مدیریت منابع انسانی
- مدیریت ریسک
- استراتژی وظیفه‌ای واحد HSE
- اقدامات مقابله با کرونا
- فرهنگ‌سازی و نهادینه کردن HSE در مدیریت و ارتقای HSE پیمانکاران
- ساعت کار بدون فوت

آمار کارکنان

تعداد کل کارکنان شرکت، ۳۴۷ نفر است که جنسیت، رده سنی، و وضعیت تحصیلی و رده شغلی آنها، مطابق جدول زیر می باشد:



▼ رده سنی



▼ وضعیت تحصیلی



▼ رده شغلی



طبق آیین نامه کمیته مسئولیت اجتماعی شرکت به شماره مدرک RHR07، ذی نفع عبارت است از فرد، گروه یا سازمانی که می تواند بر فعالیت های شرکت اثر گذاشته یا از فعالیت های شرکت اثر پذیرد. ذی نفعان شرکت مینا توسعه ۳ را می توان در هشت گروه (۱) کارفرمایان، (۲) سهامداران، (۳) مدیران ارشد، (۴) کارکنان، (۵) تامین کنندگان و پیمانکاران، (۶) جامعه، (۷) سازمان های دولتی و (۸) سازمان های مردم نهاد (سمن) دسته بندی نمود. ارزیابی و پایش عملکرد برنامه های تعیین شده کمیته مسئولیت اجتماعی شرکت که جز وظایف کلیدی کمیته بوده، در ابتدا نیازمند برقراری ارتباط نظام مند با ذی نفعان می باشد که در دستور کار کمیته قرار داده خواهد شد

مدیریت منابع انسانی

• آموزش و توسعه

این زیر فرآیند با هدف توسعه افراد در راستای انجام بهتر وظایف سازمانی و همسو با قابلیت ها و شایستگی های فردی در چهار مرحله (نیازسنجی، برنامه ریزی، اجرا، ارزیابی اثربخشی) و مطابق با روش اجرایی آموزش، انجام می گردد.

• ارزیابی و مدیریت عملکرد

این زیر فرآیند با هدف ارزیابی فعالیت ها و اقدامات کارکنان بر مبنای وظایف شغلی و اقتضایی در دو سطح شاخص های شغلی و شاخص های رفتاری در قالب پرسشنامه و مطابق با دستورالعمل ارزیابی عملکرد کارکنان اجرا می گردد.

• مدیریت جبران خدمات

این زیر فرآیند با هدف طراحی و به روزآوری نظام حقوق، مزایا و پاداش و ایجاد انگیزه مطابق با آیین نامه اداری و استخدامی برنامه ریزی و اجرا می شود.

• امور اداری و کارگزینی

این زیر فرآیند با هدف پشتیبانی موثر از سایر زیر فرآیندهای منابع انسانی در قالب دستورالعمل ها، رویه ها و مقررات و در قالب اهداف و برنامه های شرکت به کارکنان خدمات لازم را ارائه می دهد.

• سلامت و رفاهی

این زیر فرآیند با هدف بالا بردن رضایت کارکنان از طریق توجه به نیازهای فردی و خانوادگی آنان طراحی و اجرا می گردد.

مدیریت منابع انسانی در شرکت مینا توسعه ۳ معطوف به سیاست ها، اقدامات و سیستم هایی است که رفتار، طرز فکر و عملکرد کارکنان را تحت تاثیر قرار می دهند. فرآیند مدیریت منابع انسانی شرکت مینا توسعه ۳، مشتمل بر ۷ زیر فرآیند به شرح زیر می باشد:

• سازماندهی

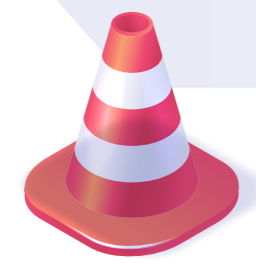
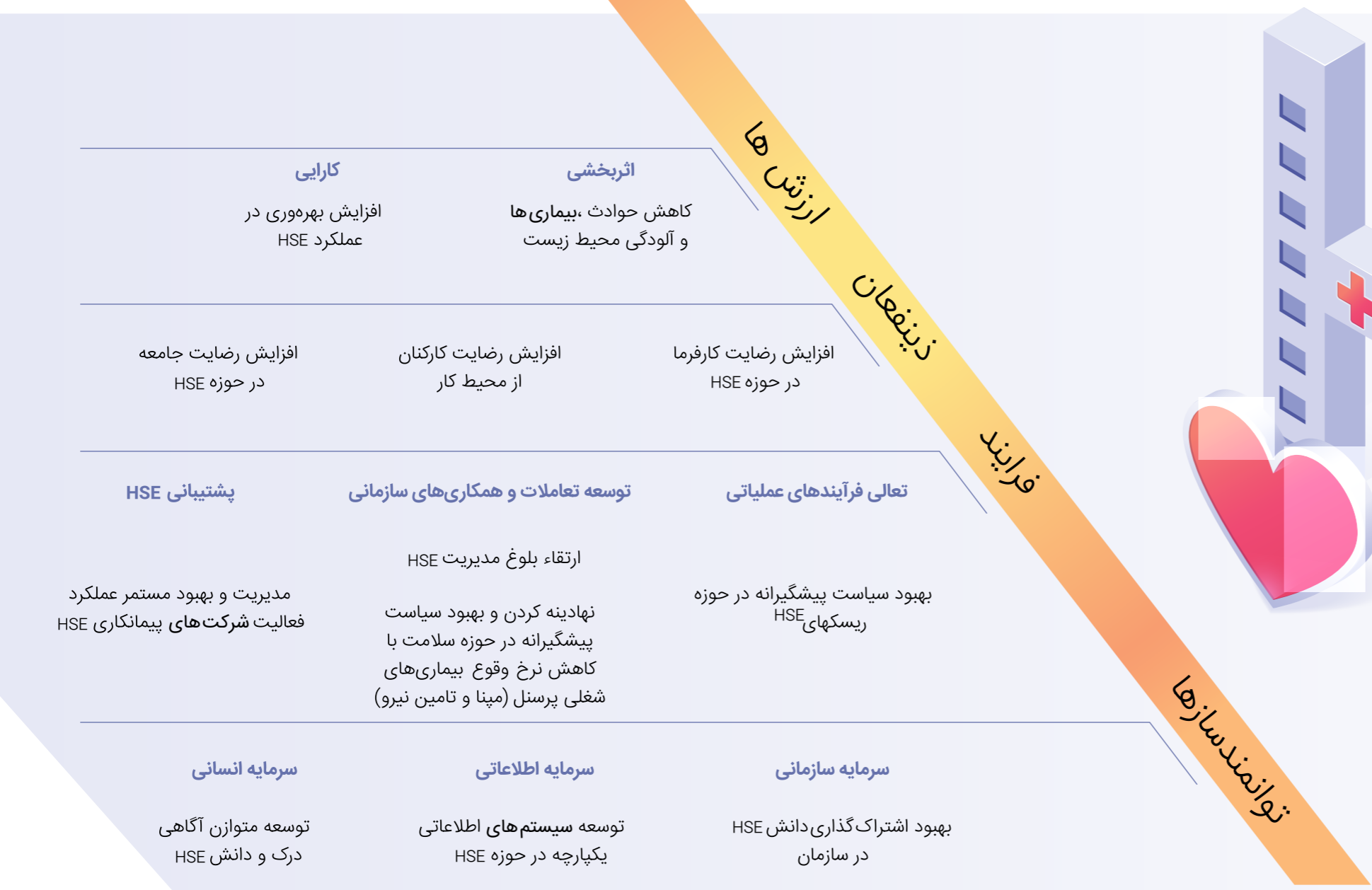
این زیر فرآیند با هدف برنامه ریزی راهبردی منابع انسانی، به روزآوری و انسجام در خصوص وظایف و انتظارات شغل و همچنین بین مشاغل و واحدهای شرکت طراحی و اجرا شده است.

• جذب و بکارگیری

این زیر فرآیند با هدف جذب و استخدام بهترین ها در سه گام اصلی و مطابق با آیین نامه اداری و استخدامی برنامه ریزی و اجرا می شود: «برنامه ریزی نیروی انسانی (مطابق با ساختار سازمانی)»، «شناسایی نیروی انسانی مورد نیاز از منابع داخلی و خارجی، از طریق روش های مختلف همکاریایی (نظیر ایران تلنت و پورتال گروه)»، «گزینش و جذب نیروی انسانی (از طریق برگزاری مصاحبه تخصصی و کمیته جذب)».



نظام مدیریت ریسک طرح‌ریزی شده، رویکردی یکپارچه و ساخت یافته را جهت شناسایی، تحلیل، پاسخ و کنترل تمام ریسک‌هایی که شرکت را برای دستیابی به اهداف تهدید می‌کنند، دنبال می‌کند. در واقع نظام مدیریت ریسک این فرصت را برای شرکت فراهم می‌کند تا تمامی تهدیدها و فرصت‌های احتمالی پیش رو را شناسایی و به صورت نظام‌مند مدیریت کند در سازمان همواره جهت بهبود عملکرد و افزایش رضایت ذینفعان در بازه‌های زمانی مشخص شده، ریسک‌های ذینفعان نیز پایش و مدیریت می‌گردد. در راستای مدیریت ریسک و فرصت‌ها در سازمان، جلسات ادواری جهت پایش مستمر ریسک و فرصت‌های پروژه‌ها و همچنین شناسایی ریسک‌های کلان برگزار می‌گردد. ریسک‌های استراتژی‌ها توسط امور برنامه‌ریزی استراتژیک و تعالی سازمانی با همکاری کلیه معاونین و مدیران سازمان شناسایی، ثبت و مدیریت می‌گردد. ریسک‌های استراتژی با تمرکز بر ریسک‌های سازمانی مورد بررسی قرار خواهد گرفت و ریسک‌های زیست محیطی نیز در سازمان مدیریت می‌گردد. متولی هر فرآیند، ریسک‌های مرتبط با اجرای فرآیندها را شناسایی و ثبت می‌نماید و راهکارهای مدیریت ریسک توسط واحدهای مربوطه در سازمان اجرا می‌گردد.

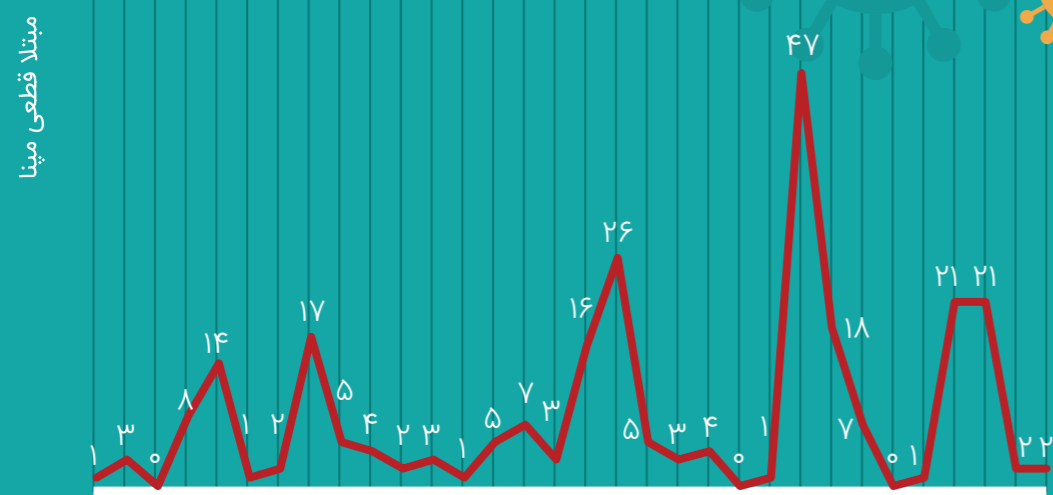
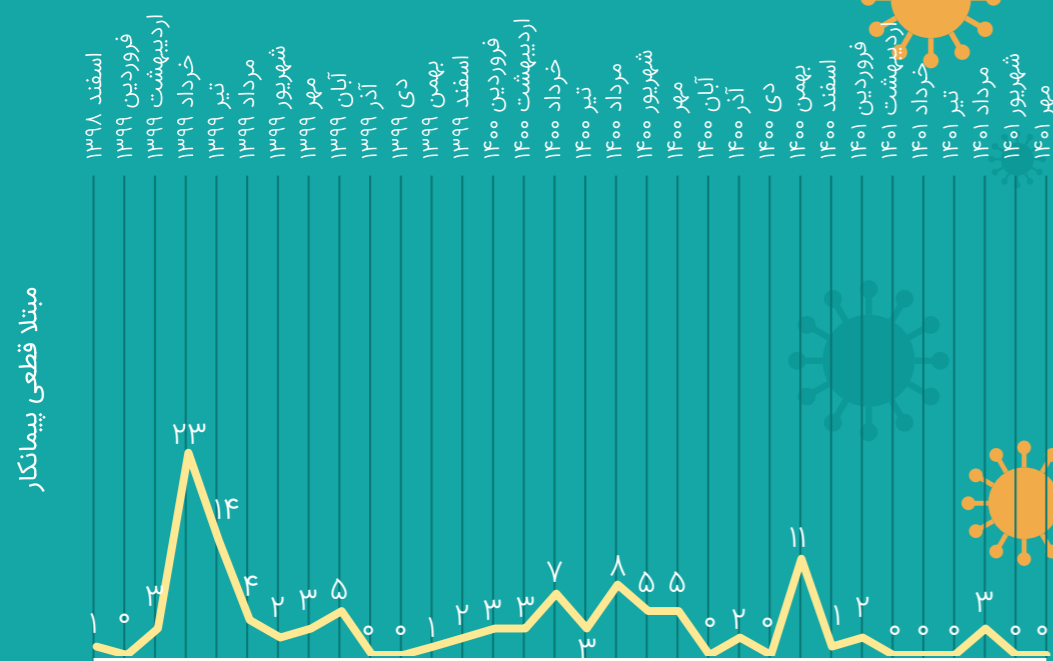


اقدامات مقابله با کرونا

- اجرای گام‌های اول و دوم کرونا (وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی) و پروتکل‌های گروه مینا در سازمان
- ضد عفونی روزانه و دوره‌ای کلیه طبقات و سطوح تماس با دست کارکنان
- توزیع اسپری ضد عفونی، دستکش و ماسک به کارکنان در ستاد و کارگاه‌ها با وجود محدودیت‌های مقطعی در تهیه آن
- صدور کارت ساعت‌زنی برای کارکنان
- آموزش موارد بهداشتی جهت جلوگیری از انتقال ویروس (دست ندادن، روبوسی نکردن، رعایت فاصله و ...)
- انجام غربالگری کارکنان در بدو ورود به سازمان (تب سنجی و پالس اکسی متر)
- تدوین شیوه نامه در صورت ابتلا نفرات به بیماری کرونا در سازمان
- ترویج فرهنگ ارسال نامه‌ها از طریق ایمیل یا فکس
- ممنوعیت تردد پیک و نامه‌رسان و پیمانکاران در طبقات
- تعطیلی رستوران شرکت

- ماموریت به پروژه‌ها جهت پیشگیری از انتقال بیماری محدود گردید.
- برگزاری جلسات به صورت ویدئو کنفرانس
- برگزاری ممیزی داخلی و ارزیابی پروژه‌ها و ستاد از راه دور و با استفاده از اسکایپ
- جمع آوری قندهای باز و فلاکس جای دم کرده و تزویج قند حبه‌ای بسته‌بندی شده
- شناسایی کارکنان دارای ریسک فاکتور بیماری‌های زمینه‌ای و اعزام به منزل جهت استراحت
- اطلاع‌رسانی جهت پیشگیری از پراکنده نمودن شایعات در خصوص مبتلایان در شرکت‌ها
- ممنوعیت ورود رانندگان به طبقات و ضد عفونی نمودن خودروهای آژانس
- جمع‌آوری مهرهای نمازخانه
- کم شدن ساعات کاری شرکت و دورکاری
- تعویق انجام معاینات ادواری در پروژه‌ها

آمار مبتلایان قطعی به کرونا در سازمان



فرهنگ‌سازی و نهادینه کردن HSE در مدیریت و ارتقای HSE پیمانکاران

- پیشگیری از حوادث لیفتینگ با پایش فعالیت‌های باربرداری و تخلیه بار
- پیشگیری از حوادث ارتفاع با آموزش کار در ارتفاع در شرکت مپنا توسعه ۳ با اخذ مدرک IRATA
- پیشگیری از حوادث برق گرفتگی با ایجاد سیستم Tagging تابلوهای برق
- نصب تابلوهای اعلانات HSE و قوانین حفظ سلامتی کارکنان در ورودی کارگاه‌ها
- اهداء جوایز در جایگاه تشویق HSE
- عدم وقوع حادثه ناتوان‌کننده ناشی از سقوط از ارتفاع

• بهبود فرآیند استخدام نفرات:

- ۱- پایش سلامتی کارگران در واحد بهداری و کنترل استعداد حادثه پذیری مشاغل بحرانی
- ۲- آموزش‌های HSE
 - مرحله اول: بازدید از نمایشگاه HSE
 - مرحله دوم: انجام تست پیش از آموزش
 - مرحله سوم: انجام آموزش HSE عمومی
 - مرحله چهارم: انجام تست بعد از آموزش
 - مرحله پنجم: انجام تست تصویری در کارگاه‌ها
 - مرحله ششم: تست عملکرد شغلی و آموزش مشاغل کار در ارتفاع با بکارگیری سوپروایزر کار در ارتفاع در پروژه‌ها
 - مرحله هفتم: انجام آموزش تخصصی HSE پیمانکاران در کارگاه‌ها
 - مرحله هشتم: نمایش فیلم‌های کوتاه درس آموخته HSE در کلاس‌های آموزشی

• برگزاری مستمر جلسات HSE هفتگی در کارگاه‌ها با حضور مدیران کارگاه

• بازدید و پایش HSE ستاد شرکت مپنا توسعه ۳ از کارگاه‌ها

• پایش برنامه تغییرات عملیاتی پیمانکاران به صورت هفتگی

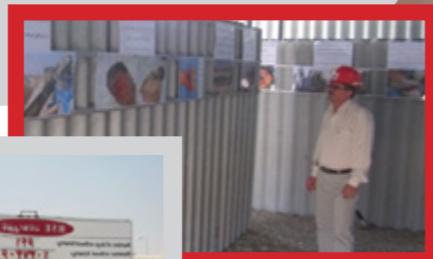
• ایجاد چک لیست بازدید از کمپ پیمانکاران و بازدید توسط نماینده HSE مپنا توسعه ۳ در پروژه‌ها

• استقرار HSE MS به عنوان اولین شرکت در گروه مپنا در سال ۱۳۸۸ با هدف مدیریت بهینه HSE پیمانکاران

• ایجاد HSE Gate Pass در کارگاه‌ها و کنترل رفتار نایمن کارگران

• همکاری حراست با واحد HSE جهت شناسایی رفتارها و شرایط نایمن در کارگاه

• برگزاری تورهای HSE برای کارشناسان HSE شرکت



۳۵,۲۵۳,۹۴۳

ساعت کار بدون فوت





پایداری
اقتصادی، اجتماعی
زیست محیطی

رضایت زیست محیطی و اجتماعی جامعه

- اقدامات داوطلبانه
- مدیریت و عملکرد مسئولانه محیط زیستی
- تغییر روش‌های جایگزین در راستای حفظ محیط زیست
- منظر کیفیت هوا و انتشار گازها (مدیریت آلاینده‌های هوا)
- منظر آب (مدیریت آب و پساب)
- منظر پسماند و بازیافت (مدیریت پسماند)
- منظر انرژی (الگوی بهینه‌سازی مصرف انرژی)
- اثرات محصول
- امور خیریه و بشر دوستانه
- همکاری با دانشگاه‌ها و مراکز علمی پژوهشی
- برگزاری رویدادها و مراسم‌ها

اقدامات داوطلبانه



مپنا توسعه سه

و صنعت سبز



مدیریت و عملکرد مسئولانه محیط زیست

تغییر
روش های جایگزین
در راستای حفظ
محیط زیست

توسعه و بهبود سیستم EDMS بر مبنای Share Point از سال های گذشته تاکنون یکی از دغدغه های اصلی بخش مهندسی مینا توسعه ۳، تولید و گردش کامل مدارک تا مرحله Markup و As Built به صورت Paperless (بدون کاغذ) بوده است، این مهم هم از منظر زیست محیطی و هم از نظر کاهش هزینه ها و نیز کاهش چشمگیر زمان مبادله نقشه ها و مدارک، بسیار حایز اهمیت بود. از اینرو طراحی و استقرار سیستم مذکور در دستور کار بخش مهندسی شرکت قرار گرفت و مقرر شد ابتدا به صورت Pilot در پروژه گناوه و بعدها به صورت کامل در پروژه آب و برق قشم، اجرا شود.

در ابتدا با استفاده از نرم افزار Share Point سیستم تبادل مدارک مهندسی پروژه بین ذینفعان طراحی شد. بدین ترتیب برای نخستین بار موفق به تحقق اهداف و استقرار کامل سیستم مذکور شدیم به نحوی که کلیه مراحل تبادل از تولید تا Mark-Up مدارک، مشابه فرآیند کاغذ محور در سیستم مذکور به صورت بدون کاغذ شبیه سازی شد و در نتیجه صرفه جویی چشمگیر در مصرف کاغذ و کاهش یک ماهه در مسیر بحرانی پروژه محقق گردید. بعدها با الگوبرداری از تجربه موفق مینا توسعه ۳ و نیز با تغییر بستر از نرم افزار مذکور به بستر Oracle و توسعه امکانات برنامه توسط تیم طراحی مینا مادر، سیستم مذکور با عنوان EDMS در کلیه شرکت های گروه به کار گرفته شده است.

منظر کیفیت هوا و انتشار گازها

• مهم‌ترین اقدام شرکت گروه مپنا در کاهش آلاینده‌ها و بهبود کیفیت هوا که توسط شرکت مپنا توسعه ۳ اجرا شده است، به‌کارگیری رویکرد ساخت و توسعه نیروگاه‌های کلاس F در مقایسه با نیروگاه‌های کلاس E بوده است. به‌این ترتیب از سویی با افزایش بهره‌وری و توان نیروگاه، در مصرف انرژی صرفه‌جویی می‌گردد و از دیگر سو، آلاینده‌هایی از جمله COX در پروژه‌های کلاس F کاهش می‌یابد.

آب

• حوضچه تبخیر مرحله آخر جمع‌آوری پساب‌های شیمیایی است که پساب خنثی شده واحد خنثی‌سازی به آن منتقل می‌شود. حوضچه تبخیر دارای عمق کم و سطح زیاد است و نیاز به عایق‌های رطوبتی برای جلوگیری از نشت پساب به زمین دارد. این سطح زیاد اجازه تبخیر سریع به پساب می‌دهد و بعد از مدتی نمک تغلیظ شده به جا می‌ماند و می‌بایست توسط کامیون در صورت نیاز تخلیه شود. با بررسی به عمل آمده حجم و در واقع سطح حوضچه دارای حاشیه امن بسیار بالایی بود. با حذف حاشیه امن اضافی سطح حوضچه به ۲۰٪ مقدار اولیه کاهش پیدا نمود.

- با توجه به این که ۲۰ درصد فضای زیر ساخت نیروگاه می‌بایست مطابق قانون سازمان محیط زیست جنگلکاری شود، تامین آب مورد نیاز درختان در دستور کار خواهد بود. در پروژه‌های نیروگاهی با توجه به بررسی‌هایی که انجام شد، دو روش برای تامین آب وجود دارد، استفاده از آب خام و یا استفاده از پساب تصفیه شده فاضلاب انسانی. شرکت مپنا توسعه ۳ در این راستا با استفاده از روش دوم، اقدام به تامین بهینه آب لازم جهت جنگلکاری محوطه نمود.
- کاهش حوضچه تبخیر و کاهش مصرف آب آبیاری در پروژه گناوه اتفاق افتاده است.

گام برداشتن در راستای ساخت نیروگاه‌های سیکل ترکیبی MCC80 در مقایسه با نیروگاه‌های MCC70(3)، هم مسیر شدن با جامعه جهانی در راستای حفظ منابع طبیعی و کاهش اثرات زیست محیطی تولید انرژی حرارتی می‌باشد

راندمان بالاتر نیروگاه‌های سیکل ترکیبی به معنی کاهش مصرف سوخت گاز و گازوییل، حفظ منابع و کاهش ردپای کربن تولید برق حرارتی می‌باشد

در راستای حفظ محیط زیست و رسیدن به اهداف توسعه پایدار، گام بعدی شرکت مپنا توسعه ۳ احداث نیروگاه‌های تجدیدپذیر می‌باشد. ردپای کربن برق تولید شده از مزارع خورشیدی حدود 19 grCO2 eq/kWh می‌باشد که در مقایسه با میانگین شبکه توزیع و انتقال برق کشور بسیار پایین‌تر است

پسماند و بازیافت

- شرکت مپنا توسعه ۳ در راستای مدیریت پسماندهای حاصل از فرآیندهای پروژه‌ها، اقدام به اجرای واحدهای Neutralization می‌نماید. در این فرآیند، پس از تفکیک مرحله به مرحله پسماندها، طی مراحل اقدام به خنثی سازی مواد اسیدی و بازی صورت می‌پذیرد و از جمله پروژه‌هایی که فرآیند مذکور در دست اجرا و یا طراحی می‌باشد می‌توان به پروژه نیروگاه قشم (در دست اجرا) و پروژه آب شیرین کن مکران (در دست طراحی) اشاره نمود.

اثرات محصول

- شرکت مپنا توسعه ۳ جهت نگهداری، حمل و نقل، بازیافت و دفع پسماندهای حاصل از فرآیندها و تجهیزات مرتبط با پروژه‌های خود در پایان چرخه عمر محصولات به منظور حفاظت از محیط زیست و سلامت جامعه اقدام به تدوین دستورالعمل‌هایی موسوم به «راهنمای تجزیه و تحلیل چرخه عمر» نموده است که در پروژه‌هایی که در شرف تحویل به مشتریان می‌باشند متناسب با شرایط هر پروژه تدوین و در اختیار کارفرمایان و بهره برداران قرار می‌گیرد. به عنوان نمونه راهنمای مذکور در پروژه‌های هنگام، سهند و قشم تدوین گردیده است.

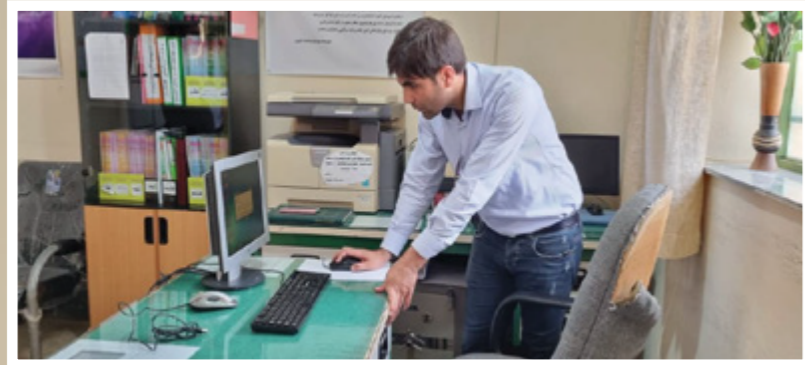
انرژی

- حذف کولینگ از HVAC سالن توربین گاز در پروژه‌های کلاس F
- تغییر سیستم روشنایی نیروگاه‌ها و استفاده از طراحی و تجهیزات روشنایی بهینه در پروژه‌ها
- به طور کلی می‌توان فضاهای روشنایی را به دو گروه کلی تقسیم بندی کرد:
 - ۱- روشنایی محوطه یا outdoor (در نیروگاه‌ها شامل روشنایی معابر و محوطه‌ها مانند محوطه ترانسفورماتور، پست و ...)
 - ۲- روشنایی داخلی یا Indoor (در نیروگاه‌ها شامل دو فضای اداری و صنعتی)
- برای به دست آوردن نتایج مطلوب، ابتدا به کمک نرم افزار محاسبات روشنایی DIALUX ۴.۹، شرایط استفاده از هر نوع چراغ برای تامین روشنایی مورد بررسی قرار گرفت. سپس با توجه به نتایج به دست آمده از نرم افزار، هزینه اولیه اجرای هر طرح تخمین زده شد. پس از آن هزینه‌های بعدی هر طرح شامل هزینه مصرف برق و نگهداری سیستم روشنایی فضای مورد بحث طی سال‌های آینده محاسبه گردید و در نهایت هزینه نهایی هر طرح شامل مجموع هزینه اولیه بعلاوه هزینه طی سال‌های آتی، محاسبه و با طرح‌های دیگر مقایسه گردید. بدین ترتیب با توجه به مزایای قابل توجه چراغ‌های LED نسبت به چراغ‌های متداول استفاده شده در نیروگاه‌ها (بخار سدیم و بخار جیوه و ...) «طبق محاسبات انجام شده» بدین نتیجه رسیدیم که می‌توان در زمینه کاهش مصرف چراغ‌های موجود به وسیله بهینه‌سازی در ساختار پخش نور چراغ‌ها (رفلکتور و لوورها)، سیستم‌های راه اندازی آن‌ها (استفاده از بالاست‌های الکترونیکی)، استفاده از لامپ‌های فلورسنت با راندمان نوری بالاتر (استفاده از لامپ‌های نوع T8 یا T5) و وارد کردن میحث کنترل روشنایی در بعضی از فضاها، به صرفه‌جویی قابل توجهی در مصرف انرژی، در عین تامین مناسب روشنایی مورد نیاز دست یافت. (گزارش تحقیقات انجام شده قابل ارایه است). نتایج حاصله در پروژه‌های جاری شرکت از جمله آب شیرین کن مکران و جنوب ۲ و المهدی مورد استفاده قرار گرفته است.





اهدای تجهیزات کامپیوتری
به دبیرستان دخترانه
روستای کوه‌ای جزیره قشم



تهیه بنر، تاج گل و استند از موسسه محک برای مراسم‌های
مرتبط با همکاران شرکت (عمدتاً ختم اقوام درجه یک)

امور خیریه و بشر دوستانه

شرکت مینا توسعه ۳ پس از بازگشایی مسیرهای دسترسی
به روستاهای سیل زده اقدام به کمک‌رسانی به سیل زدگان
سیستان و بلوچستان به شرح موارد زیر نمود:

- توزیع غذای گرم به مردم روستاهای دلگان ها و حاجی قادر بازار
- توزیع غذای گرم به مردم روستاهای وشنام میرگل و وشنام حاجی رمضان



- تخلیه آب معدنی ارسالی از نیروگاه قشم در دبیرستان شبانه‌روزی روستای پیرسهراب جهت پخش در روستاهای بخش دشتیاری



کسر مبالغی از حقوق همکاران به صورت داوطلبانه و خرید
اقلام دارویی، بهداشتی، خوراکی (نظیر شیر خشک) و اهدای
آن به صورت ماهانه به آسایشگاه خیریه کهریزک

کمک به بازسازی حرم اما رضا(ع)



بازدید دانشجویان
مهندسی مکانیک
از نیروگاه سیکل
ترکیبی دوکوهه



با هدف آشنایی دانشجویان مهندسی مکانیک دانشگاه صنعتی جندی شاپور دزفول با پروژه نیروگاه سیکل ترکیبی دوکوهه روز دوشنبه بیست و یک آذر ماه برنامه بازدید دانشجویان از این پروژه برگزار شد. در این دیدار که با حضور دکتر شیروی استاد دانشگاه جندی شاپور، مهندس کهربا مدیر راه اندازی نیروگاه دوکوهه و دکتر افشاری مدیر امور خدمات مدیریت پروژه مپنا توسعه ۳ مپنا با همراهی دانشجویان مهندسی دانشگاه جندی شاپور برگزار شد، پس از آموزش های لازم HSE توسط متخصصین و ارائه بروشورهای ایمنی در محل کار، دانشجویان از بخش های مختلف این نیروگاه بازدید کردند و با پروسه و روندهای طراحی و ساخت نیروگاه آشنا شدند. این بازدید که در چارچوب مسئولیت اجتماعی شرکت مپنا توسعه ۳ مپنا برگزار شد، مورد استقبال بسیار خوب این دانشجویان قرار گرفت.

نگاهی به وضعیت محیط زیست ایران با تاکید بر خوزستان

با حضور محمد درویش

کنشگر و پژوهشگر محیط زیست

کارگاه پروژه سیکل تر
دوشنبه ۱۵ اسفند ۱۴۰۱
شرکت مینا توسعه

با همراهی کارکنان پروژه
سیکل ترکیبی دوکوهه



"درخت داری مهم تر از درختکاری"

محمد درویش احمد فراهی

درخت داری مهم تر از درخت کاری است
Update: 2023-03-09 ❤️ 47

🔔 Share

برگزاری رویداد

محیط زیست ایران با تاکید بر خوزستان ویژه همکاران سیکل ترکیبی دوکوهه

- اسفند ماه ۱۴۰۱، رویداد «نگاهی به وضعیت محیط زیست ایران با تاکید بر خوزستان» با حضور محمد درویش کنشگر و پژوهشگر محیط زیست در محل پروژه نیروگاه سیکل ترکیبی دوکوهه برگزار شد.
- محمد درویش در این رویداد به تغییرات اقلیمی و تحولات محیط زیستی داخل ایران و کشورهای همسایه اشاره نمود، سپس به اهمیت بالای خوزستان، به لحاظ برخورداری از ۴ تالاب مهم که ۲۰٪ تالابهای کشور را در خود جای داده و نزدیک به ۸/۳٪ مساحت استان را نیز شامل می شود و همچنین مناطق مهم جلگه ای و تالابی نظیر تالاب های شادگان و هورالعظیم و ۲۰ میکرو تالاب (آبگیر فصلی) زیستگاه مناسبی برای پرندگان آبی و کنار آبی را فراهم آورده به طوری که از ۵۱۳ گونه پرنده ثبت شده در ایران ۲۵۹ گونه و به عبارتی بیش از ۵۰٪ تنوع گونه ای پرنده کشور را به خود اختصاص داده برای آشنایی بیشتر حضار همراه با مستندات تصویری اشاره شد.
- در ادامه این رویداد که همزمان با روز درختکاری برگزار گردید محمد درویش به توسعه فضای سبز در صنعت نیز اشاره کرد و راهکارها و ایده های موفق اجرا شده جهانی را معرفی نمود.
- از این نشست پادکست هایی نیز تولید شد که در شبکه های اختصاصی پادکست توسط پادپخش ها توزیع شد.

شنبه‌های محیط زیستی

با رویکرد آموزش مباحث محیط زیستی در شرکت مپنا توسعه ۳ شنبه‌های اول هر ماه، اکران فیلم‌های محیط زیستی با حضور کارگردان و کنشگران محیط زیستی برگزار می‌گردد.

اکران بهترین
فیلم‌های مستند
محیط زیست

شنبه‌های
محیط زیستی





پاسخگو نسبت به
منافع و نیازهای
ذینفعان

قانون‌مداری و ارتقای درستی کسب و کار

- ساختار قانونی و حاکمیتی
- اخلاق‌مداری و حفظ کرامت انسانی
- گوناگونی، فرصت‌های برابر و عدالت
- قانون‌مداری سازمانی و حفظ حقوق ذینفعان
- تعامل اثربخش با کارکنان
- قانون‌مداری و ارتقای درستی کسب و کار

ساختار قانونی و حاکمیتی شرکت

اخلاق‌مداری و حفظ کرامت انسانی

من‌تاما

مشتری (تمرکز بر مشتری)

نوآوری

تعالی (تعالی سازمانی و نتیجه‌گرایی)

ایمنی (ایمنی و دوستی با محیط زیست)

مسئولیت‌پذیری (پاسخگویی، کار تیمی و روحیه اشتراک دانش)

اخلاق (اخلاق کسب و کار)

برای جاری‌سازی و نهادینه‌سازی ارزش‌ها و کدهای رفتاری، اقدامات زیر در شرکت برنامه‌ریزی و اجرا می‌گردد:

- برگزاری جلسات با حضور نمایندگان واحدها و نماینده شرکت گروه مپنا برای تبیین و جاری‌سازی کدهای رفتاری،
- تشکیل کمیته EVC،
- مرور کدهای رفتاری در جلسات بازنگری مدیریت،
- اطلاع‌رسانی ارزش‌ها و کدهای رفتاری از طریق اینترنت و نصب تابلوهای متعدد در شرکت،
- تهیه پوسترها و بولتن‌های مرتبط با کدهای رفتاری
- برگزاری مسابقه کدهای رفتاری و تقدیر از شرکت‌کنندگان و برندگان مسابقه
- سنجش فرهنگ سازمانی
- ارائه آموزش‌های مرتبط با ارزش‌ها و کدهای رفتاری در بدو استخدام

- پای‌بندی به انصاف و عدالت توزیعی و رویه‌ای در همه شئون حرفه‌ای و پرهیز از هر گونه تبعیض در مواجهه با همه منابع انسانی را موجب خشنودی پروردگار جهانیان می‌دانیم و به منزله وظیفه الهی در تصمیم‌گیری‌ها مقررات اعطای فرصت‌ها و نظام‌های حرفه‌ای بر رعایت عدالت تأکید می‌کنیم.
- 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 گونه‌ای مدیریت می‌کنیم تا احساس ارزشمندی هدیه همیشگی سازمان به همکاران باشد.
- اطلاع‌یابی نسبت به هر آنچه با حقوق مادی و معنوی همکاران در ارتباط است حق منابع انسانی است و اطلاع‌رسانی شفاف، به موقع، دقیق و کامل وظیفه اخلاقی سازمان است.
- منابع انسانی منافع و اسرار آنان امانت الهی نزد سازمان هستند و امانت‌داری و رازداری وظیفه اخلاقی ما است.
- پیشرفت علمی و ارتقای حرفه‌ای حق منابع انسانی است. با ایجاد فرصت‌های برابر آموزشی راه را برای ارتقاء شغلی همه همکاران فراهم می‌آوریم. در مپنا راه پیشرفت بر کسی بسته نیست.

- حمایت از امنیت شغلی آسایش و شادابی روحی و تعالی معنوی همکاران مرام اخلاقی ما است.
- رعایت حریم خصوصی همکاران و حمایت سیستمی از حریم خصوصی آنان خصلت سازمانی ما است.
- رعایت تناسب بین مسئولیت‌ها اختیارات و امکانات‌بازترین مصادیق انصاف در حرفه‌است.
- 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 می‌دانیم.
- برخورداری از حقوق عادلانه و متناسب با بازار کار حق کارکنان است و ما خود را متعهد به تأمین امنیت معیشتی کارکنان در جهت ارتقای آن در همه سطوح می‌دانیم.
- قدردانی از حسن همکاری کارکنان، آگاهی بخشی و دادن فرصت تغییر رفتار برای همکارانی که در فعالیت حرفه‌ای و رفتار خود کوتاهی دارند، دو مبنای اخلاقی نظام جامع پاداش و تنبیه است.
- تصحیح و تسهیل ارتباط منابع انسانی با مدیران و ترویج الگوی رفتار ارتباطی مبتنی بر اقتدار و توأم با صمیمیت وظیفه ما است.

تعامل اثربخش با کارکنان

به منظور توسعه و نگهداشت بهینه و اثربخش کارکنان و در راستای فرآیند مدیریت منابع انسانی، مجموعه‌ای از اقدامات و برنامه‌ها، مطابق با دستورالعمل و آیین‌نامه‌های مرتبط، در شرکت مپنا توسعه ۳ برنامه ریزی و اجرا می‌گردد.

• نظرسنجی و سنجش نگرش کارکنان

شرکت مپنا توسعه ۳ مطابق «دستورالعمل سنجش نگرش کارکنان (مدل هی گروپ)» اقدام به سنجش و ارزیابی رضایتمندی کارکنان می‌نماید. علاوه بر آن، هر ساله نظرنجس دیگری تحت عنوان سنجش عملکرد معاونت منابع انسانی از کارکنان انجام می‌شود. نتایج حاصل از نظرسنجی‌ها، تحلیل و اولویت‌بندی شده و برای بهبود استراتژی‌ها، اهداف و برنامه‌های منابع انسانی مورد استفاده قرار می‌گیرد.

همچنین در بازه‌های زمانی مختلف، جلسات هم‌اندیشی با کارکنان تازه وارد که دوره آزمایشی را طی کرده‌اند، با حضور معاونت منابع انسانی و سایر مدیران برگزار می‌گردد. این جلسات با هدف اخذ نظرات کارکنان جدید و همچنین پرداختن به نیازها و انتظارات آن‌ها برنامه‌ریزی و اجرا می‌گردد.

• آموزش و توسعه کارکنان

یکی از اهداف استراتژیک شرکت «توسعه و نگهداشت سرمایه‌های انسانی متناسب با استراتژی» است. این رویکرد برای توسعه دانش و مهارت‌های شغلی کارکنان و توانمندسازی آن‌ها ایجاد شده است که شامل مراحل نیازسنجی، برنامه‌ریزی، اجرا و ارزیابی اثربخشی آموزش است. توسعه رهبران، آموزش‌های بدو استخدام، استقرار نظام دروس آموخته، خودآموزی (صفحه اینترانت)، تهیه کلیپ‌های آموزشی روان شناختی با موضوعات شرکتی از جمله سایر رویکردهای توسعه کارکنان شرکت می‌باشد.

• ارزیابی و مدیریت عملکرد کارکنان

عملکرد کارکنان مطابق «دستورالعمل ارزیابی عملکرد کارکنان» در دو گروه شاخص‌های شغلی و رفتاری انجام می‌شود. همچنین تمامی معاونین و مدیران شرکت به صورت سالانه توسط کارکنان مربوطه (پایین به بالا)، از منظر عوامل شغلی و رفتاری مورد ارزیابی قرار می‌گیرند.

• تعاملات و ارتباطات کارکنان

در راستای بهبود تعاملات و ارتباطات اثربخش با کارکنان، کانال‌های ارتباطی متعددی نظیر گروه‌های کاری، کانال‌های ارتباطی، کمیته و مشورتی کارکنان، سیاست در بهای باز اتناق معاونین و مدیران، نظام پیشنهادات در شرکت ایجاد و اجرا شده است.

• مکانیزم جبران خدمات و انگیزش کارکنان

جبران خدمات در مپنا توسعه ۳ بر مبنای طبقه‌بندی مشاغل و مبتنی بر «آیین‌نامه اداری استخدامی» و با دو هدف کلیدی یعنی متناسب‌سازی نظام پرداخت و همچنین بهبود نظام شغلی و تناسب پرداخت‌ها با سطوح مختلف شغلی مورد توجه قرار گرفته است. همچنین به منظور ایجاد انگیزه و رضایتمندی بیشتر کارکنان اقدامات زیر برنامه ریزی و اجرا می‌گردد:

• پرداخت کارانه،

• ارائه خدمات رفاهی (نظیر پرداخت کمک هزینه‌های

سفر و رستوران، مناسب‌ها و سبد بهداشتی)

• ارائه خدمات درمانی

(نظیر بیمه تکمیلی و بیمه خودرو)

• تعادل کار و زندگی

شرکت همسو با هدف استراتژیک «رضایتمندی کارکنان» و به منظور ایجاد توازن بین کار و زندگی کارکنان از رویکردها و اقداماتی نظیر برگزاری جشن فرزندان شرکت به صورت خانوادگی، جشن پایان سال برای کارکنان، ارائه آموزش‌های مرتبط با موضوعات خانواده به کارکنان، ایجاد شرایط مناسب جهت استفاده کارکنان از مرخصی‌های استحقاقی، تخصیص کمک هزینه سفر و رستوران، تخصیص کم هزینه ورزش برای همکار و خانواده ایشان، تشکیل تیم‌های ورزشی، عقد قرارداد با مراکز ورزشی جهت استفاده کارکنان و خانواده ایشان، برگزاری نمایشگاه کتاب برای کارکنان به همراه خانواده، برگزاری تورهای تفریحی به همراه خانواده، امکان استفاده از مرخصی‌های زایمان و شیردهی و مرخصی بانوان و ... استفاده می‌نمایند.

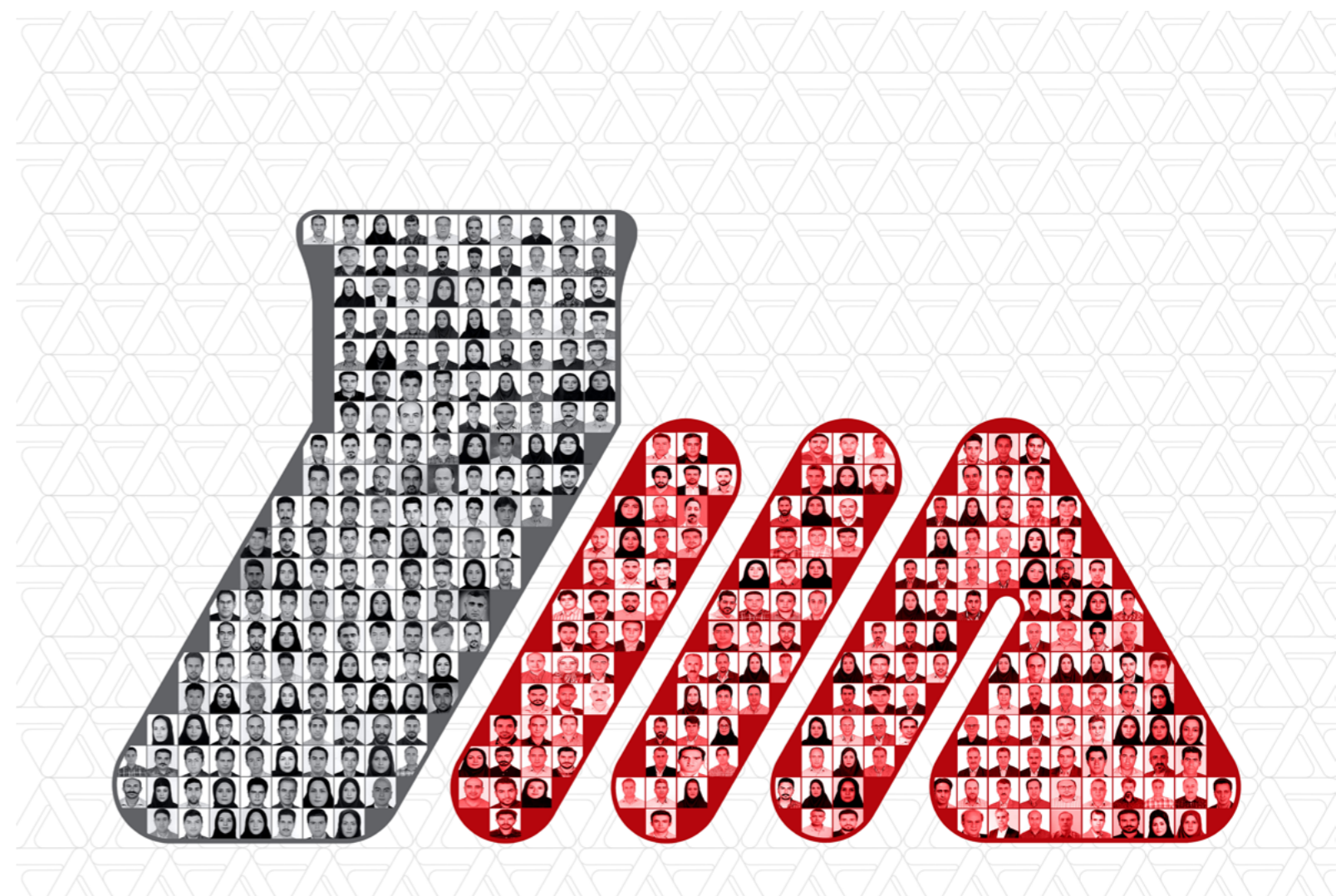
قانون‌مداری و ارتقای درستی کسب و کار

اهدای هدایایی با ارزش مادی پایین و در حد عرف (مانند سررسید، اقلام تبلیغاتی با آرم مپنا و ...) که بیشتر جنبه تبلیغاتی دارند و در نمایشگاه‌ها، مراسم سالانه (مانند افطاری و ...)، پایان هر سال و نظایر آن به مشتریان مرسوم است. در عرف تجارت بین‌الملل رشوه تلقی نمی‌گردد و دریافت یا اهدای آن بلامانع است.

• از پذیرفتن هر گونه هدیه امتیاز، که این تصور را ایجاد کند که چون در گروه مپنا تاثیرگذار هستیم به ما اعطا شده است و یا این انتظار را در اعطاکنده آن ایجاد کند که به دلیل جایگاه و پست سازمانی‌مان در مپنا ممکن است در آینده به او کمک کنیم، می‌پرهیزیم.

• ما و خانواده‌مان هیچ گونه ارتباط غیر کاری (نظیر درخواست‌های شخصی یا دریافت وعده، هدیه یا پرداختی (مانند گل غذا شیرینی و بسته هدیه، نوشیدنی، نوشت‌افزار کتاب و سایر اقلام، مساعده، خدمات سکه بهار آزادی، انعام، پاداش‌ها، دیگر پرداخت‌های مالی، وام، بلیط مسابقات و کنسرت پرداخت هزینه سفر هتل و ...) در محل کار، منزل‌مان و یا هر جای دیگر با مشتریان تأمین کنندگان فروشنده‌های فعلی یا آینده مپنا و یا هر فرد دیگری که با آنها در ارتباط کاری است و باعث ایجاد تصور سوء استفاده از آن‌ها می‌شود، برقرار نمی‌کنیم و در صورت دریافت چنین اقلامی آن را با هماهنگی مافوق/ کارگروه اخلاق، ارزش، فرهنگ (EVC) به فرستنده باز می‌گردانیم.

- ما هرگز برای رشد و ارتقاء شخصی، به روش‌های غیر اخلاقی (مانند تخریب همکاران، سیاسی‌کاری و ...) متوسل نمی‌شویم.
- ارتقاء افراد، اصلی‌ترین عامل، تخصص و شایستگی آن‌ها است؛ در عین حال، تعهد و امانت‌داری، ارزش‌ها و رفتارها مهم تلقی می‌شوند و روابط مبنای ارتقای کارکنان نیست.
- از رشد شخصی و حرفه‌ای افراد با ساز و کارهای مناسب (مانند آموزش، مربی‌گری و ...) حمایت می‌کنیم.
- اگر شکایت، احضاریه، اطلاعیه بازرسی و یا درخواست دیگر مراجع قانونی مربوط به گروه مپنا را دریافت کردیم با بخش/ واحد حقوقی تماس می‌گیریم.
- اطلاعات محرمانه گروه مپنا را، که از سوی مقامات و مراجع صالح قضایی و اداری درخواست شده است، تنها با هماهنگی مدیریت ارشد، در اختیار آن‌ها قرار می‌دهیم.
- ما به تمام اعلام‌های دولتی به طور کامل، دقیق و سریع و با در نظر گرفتن مقررات و بخشنامه‌های گروه مپنا پاسخ می‌دهیم.
- ما هرگز دیدگاه سیاسی یا اعتقادی خود را در گروه مپنا به نفع/ نفی هیچ گروه سیاسی ترویج نمی‌کنیم (مانند پخش کردن اعلامیه، ارسال پست الکترونیکی یا سایر موارد مشابه) و می‌دانیم در گروه مپنا هر گونه فعالیت به نفع یا علیه نمایندگان و نامزدهای گروه‌های سیاسی ممنوع است.



گروه مپنا
توسعه ۳
شرکت احداث و توسعه پروژه های ویژه مپنا