



گزارش مسئولیت
اجتماعی میدکو

بناجند

فهرست مطالب

مدیریت مسئولیت اجتماعی

پیام مدیرعامل	۷
داستان ما	۸
مدل برنامه ریزی استراتژیک	۱۰
سهام ما در رونق تولید	۲۴
میدکو در یک نگاه	۲۸
ساختار مدیریتی	۳۰
نظام مدیریتی	۳۲
ظرفیت های میدکو	۳۶
مدیریت ذی نفعان	۳۸
جوایز و افتخارات میدکو	۴۰
	۴۲



ارزش آفرینی اقتصادی

میدکو در مسیر توسعه	۴۴
عملکرد اقتصادی میدکو	۴۶
عملکرد تولیدی میدکو	۴۷
بازاریابی و فروش	۵۰
میدکو در ابعاد بین المللی	۵۶
پروژه های میدکو	۶۰
مدیریت ریسک در ارزش آفرینی اقتصادی	۶۱
مدیریت ذی نفعان در ارزش آفرینی اقتصادی	۶۴
شفافیت عملکرد	۶۶
	۸۰



توسعه سرمایه انسانی و جامعه

سرمایه انسانی در یک نگاه	۱۱۴
سرمایه انسانی و توسعه پایدار	۱۱۶
مدیریت منابع انسانی	۱۱۹
اصول اخلاقی کسب و کار	۱۲۰
دستاوردها	۱۲۲
جذب و استخدام	۱۲۵
توازن بین کار و زندگی	۱۲۵
سنجش رضایت شغلی	۱۲۶
سلامت و رشد منابع انسانی	۱۲۸
ورزش و نشاط اجتماعی	۱۳۰
آموزش	۱۳۶
توسعه جامعه محلی	۱۳۸
	۱۴۲

حفظ و ارتقاء محیط زیست

سیاستگذاری مدیریت محیط زیست	۸۲
دستاوردها	۸۶
میزان مصرف منابع	۹۴
مدیریت و حفاظت از منابع طبیعی	۹۹
سایر فعالیت ها	۱۰۰
	۱۱۳



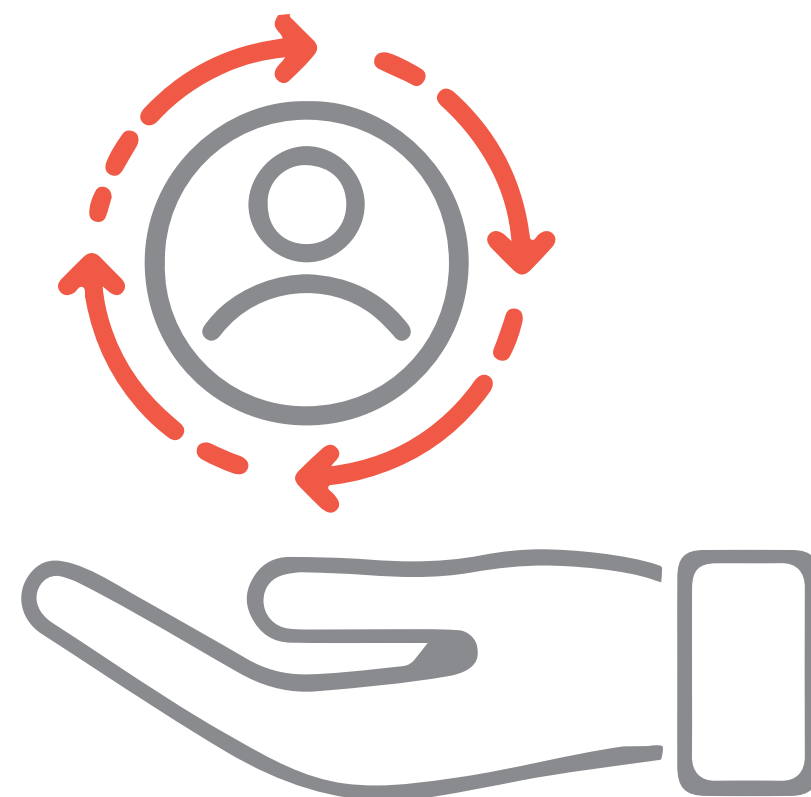
توسعه دانش، فناوری و نوآوری

فرهنگ سازمانی	۱۴۶
نظام پژوهش، فناوری و نوآوری	۱۴۹
مدیریت دانش	۱۵۲
مدیریت فناوری و نوآوری	۱۵۶
انقلاب صنعتی چهارم	۱۶۸
	۱۷۲





Social Responsibility Management



- پیام مدیرعامل
- داستان ما
- فرآیند برنامه‌ریزی استراتژیک
- سهم ما در رونق تولید
- میدکو در یک نگاه
- ساختار مدیریتی
- نظام مدیریتی
- ظرفیت‌های میدکو
- مدیریت ذینفعان
- جوایز و افتخارات میدکو



در ۱۷ آذر سال ۱۳۹۸ دوازدهمین سالگرد تأسیس میدکو را گرامی داشتیم. مسیری پرفراز و نشیب با هدف توسعه یک الگوی رشد جدید که در آن ارزش‌های اجتماعی و سود تجاری در کنار هم ایجاد می‌شوند. اهدافی که در ساختار پیچیده‌ای از تعاملات، در این مسیر دنبال شد، توجه به ابعاد مختلفی از مفهوم رشد و توسعه را می‌طلبید. حمایت و همکاری صمیمانه با سهامداران، مشتریان، تأمین‌کنندگان، شرکا و جوامع محلی و همچنین توجه به اهداف توسعه پایدار به‌عنوان یک راهنما، هدایتگر فعالیت‌های مسئولانه ما در توسعه اجتماع پیرامونی میدکو بوده است.

بیش از ۱۷۰۰۰ نفر نیروی انسانی برای پیش برد اهداف بزرگ میدکو تلاش می‌کنند. تلاش ما حفظ رفاه و سلامت کلیه کارکنانی است که در مسیر توسعه ما را همراهی می‌کنند. کاهش ضرایب مربوط به تکرار و شدت حوادث در کنار پایش مستمر سلامت نیروی انسانی و تلاش در جهت ایجاد نشاط و رفاه برای تمامی کارکنان تنها بخشی از فعالیت‌هایی است که در این راستا انجام شده است. اما نگاه ما فقط به درون شرکت معطوف نبوده و جامعه محلی که پذیرای حضور ما در عرصه پویایی و رشد اقتصادی است، همواره به‌عنوان یکی از دغدغه‌های همیشگی و بااهمیت در تمام لایه‌های مدیریتی و عملیاتی هلدینگ مطرح می‌باشد. میدکو در سال ۱۳۹۸، بودجه قابل توجهی به منظور تحقق مسئولیت اجتماعی خود از جمله توسعه اشتغال، افزایش سطح رفاه در جوامع محلی، حفظ و ارتقاء محیط زیست و سایر فعالیت‌های مرتبط اختصاص داد که خود می‌تواند نشان از درک اهمیت این موضوع در کنار تمام فعالیت‌های توسعه‌ای ما باشد.

توجه به فناوری و نوآوری با طراحی نظام مدیریت دانش، نقشه راه فناوری، توسعه فرهنگ نوآوری و در پی آن توسعه فناوری‌های دوستدار محیط زیست و کاهش آلاینده‌های محیطی به‌عنوان دستاوردهای این توسعه، ما را به سمت مدیریتی سبز هدایت می‌کند.

اما این پایان مسیر نیست. با استعانت از خداوند متعال هر سال نقطه شروعی خواهد بود برای حرکتی تازه و هر سال گامی محکم‌تر در تعالی کشور عزیزمان بر خواهیم داشت.

علی اصغر پورمند
مدیر عامل میدکو



پیام
مدیر عامل

داستان ما

اهداف توسعه پایدار (Sustainable Development Goals) با ۱۷ هدف به هم پیوسته، برنامه‌ای است برای دستیابی به آینده‌ای بهتر و پایدار برای همه و مبارزه با چالش‌های جهانی که با آن روبرو هستیم، از جمله چالش‌های مربوط به نوآوری صنعتی و زیرساخت، تولید و مصرف مسئولانه، تغییرات آب‌وهوا، تخریب محیط زیست، صلح و عدالت و بیماری‌های فراگیر مانند COVID-19. فعالیت‌های کشورهای مختلف در راستای تحقق اهداف ۱۷ گانه توسعه پایدار، هرساله توسط سازمان ملل متحد ارزیابی و در قالب رتبه‌بندی کشورها مبتنی بر امتیاز آن‌ها در مجموع اهداف منتشر می‌شود.



اهداف توسعه پایدار می‌تواند به عنوان راهنمای شرکت‌ها و سازمان‌ها در انجام فعالیت‌های مسئولیت اجتماعی آن‌ها عمل نماید. آنچه در اهداف، مأموریت و ارزش‌های ما به عنوان اصول رفتار تجاری و مدیریتی به منظور تحقق این اهداف کلان مشاهده می‌شود توسعه‌ای همه جانبه در کنار نقشی فعال در تحقق ابعاد توسعه اجتماعی جوامع هدف اعم از مشتریان، سهامداران، سرمایه‌گذاران، جامعه و کارمندان است. ایمنی و بهداشت، حقوق بشر، کیفیت محصولات و خدمات، پیروی از قوانین، حفظ و ارتقاء محیط زیست و رشد اقتصادی تنها بخشی از نقاط تمرکز در رویکرد مسئولیت اجتماعی ما است. تحقق این رویکرد در سایه دانش، توانمندی و تجربیات مدیران و کارکنان میدکو و در کنار بهره‌گیری از فناوری‌های نوین و مبتنی بر شفافیت، رفتار حرفه‌ای، دانش محوری، کار گروهی، تعالی جویی و روحیه شهروندی، ما را در دستیابی به اهداف اصلی خود در ارتقا ارزش‌ذی‌نفعان، رضایت سهامداران کلیدی و ارتقا رتبه جهانی یاری خواهد کرد.



رتبه‌بندی کشورها بر مبنای
میزان تحقق توسعه پایدار
(Sustainable Development Goals)



روند شاخص براساس آمار سال های گذشته

↑	در مسیر
↗	با افزایش متوسط
→	راکد
↓	کاهشی
••	داده موجود نیست

امتیاز (از ۱۰۰)
نام کشور
رتبه کشورها

هدف	امتیاز (از ۱۰۰)	روند
بدون فقر: پایان دادن به فقر در همه اشکال آن	۹۶.۸	→
بدون گرسنگی: پایان دادن به گرسنگی، دستیابی به امنیت غذایی و بهبود تغذیه و ترویج کشاورزی پایدار	۵۸.۲	↗
سلامتی و رفاه: تامین زندگی‌های سالم و ترویج و تامین رفاه برای همه در همه سنین	۷۷.۳	↗
آموزش با کیفیت: تامین آموزش جامع و برابر و ترویج فرصت‌های یادگیری مادام‌العمر برای همه	۹۵.۵	••
برابری جنسیتی: تامین برابری جنسی و توانمند کردن همه زنان و دختران	۴۲.۶	↗
آب سالم و آشامیدنی: تامین مدیریت پایدار و قابلیت دسترسی به آب و بهداشت برای همه	۴۹.۹	→
دسترسی به انرژی پاک: تامین دسترسی به انرژی پایدار؛ مطمئن، قابل تهیه و پیشرفته و مدرن برای همه	۸۷.۷	↗
رشد اقتصادی و مشاغل شایسته: ترویج رشد اقتصادی محکم، جامع و پایدار؛ و شغل کامل و مداوم و مولد و شایسته برای همه	۶۸.۳	↗
صنعت، زیرساخت و نوآوری: ایجاد زیرساخت‌های قابل احیا، ترویج صنعتی‌سازی پایدار و پرورش نوآوری‌ها	۳۹.۹	↑
کاهش نابرابری: کاهش نابرابری درون و مابین کشورها	۶۴.۷	••
شهرها و جوامع پایدار: ساخت شهرها و سکونت‌گاه‌های انسانی جامع، ایمن و قابل احیاء و پایدار	۷۶.۱	→
تولید و مصرف مسئولانه: تامین الگوهای پایدار تولید و مصرف	۸۰.۷	••
اقدام برای اقلیم: انجام اقدام فوری برای نبرد با تغییرات اقلیمی و اثرات آن	۸۹	↓
زیستن پایدار در آب: نگهداری و استفاده پایدار از اقیانوس‌ها، دریاها و منابع دریایی برای توسعه پایدار	۷۳.۲	↗
زیستن پایدار در خشکی: محافظت، اعاده و ترویج استفاده پایدار از اکوسیستم‌های زمینی، مدیریت پایدار جنگل، مبارزه با بیابان‌زایی و متوقف ساختن تخریب زمین‌ها و احیاء آن‌ها و متوقف ساختن از دست دادن تنوع زیستی	۶۸	↓
صلح، عدالت و نهادهای قدرتمند: ارتقاء جوامع کامل و آرام و صلح طلب برای توسعه پایدار و فراهم نمودن دسترسی به عدالت برای همه و ایجاد نهادهای جامع، قابل اتکا و موثر در همه سطوح	۶۴.۷	↗
مشارکت برای اجرای اهداف: تقویت اهداف اجرا و احیاء مشارکت جهانی برای توسعه پایدار	۶۵.۶	•

dashboards.sdindex.org/rankings : مرجع

در راستای تدوین گزارش نهایی مسئولیت اجتماعی توسعه پایدار از استاندارد GRI ۲۰۱۸ استفاده شده است.



در کنار این استاندارد تلاش شده است برخی جنبه‌های مطرح در مدل مسئولیت اجتماعی مدیریت نیز مورد توجه قرار گیرد.



1. Global Reporting Initiative

شاخص‌های مطرح در این دو رویکرد نشان از اهمیت ویژه‌ی موضوعات نوآوری و توسعه فناوری در رویکردهای توسعه در سطح جهانی دارد. با این نگاه و به منظور گزارش دهی از فعالیت‌های انجام شده توسط میدکو در موضوع توسعه فناوری و نوآوری، بخشی با عنوان «توسعه دانش، فناوری و نوآوری» به چارچوب گزارش دهی مسئولیت اجتماعی میدکو اضافه شد.

سند الزامات مسئولیت‌های اجتماعی میدکو با در نظر گرفتن توسعه پایدار و استاندارد GRI به عنوان یک اصل، خط‌مشی مسئولیت اجتماعی را در ۴ بعد ترسیم می‌کند. در مجموع ۱۵ هدف از ۱۷ هدف توسعه پایدار در خط‌مشی مسئولیت اجتماعی ما مورد توجه قرار می‌گیرد:

خط‌مشی مسئولیت اجتماعی میدکو

ما تلاش می‌کنیم همراه با سایر نهادها از فعالیتهای توسعه اجتماعی جوامع میزبان نظیر توسعه سلامت، آموزش و پرورش، برنامه‌های توسعه کشاورزی و حفظ و ارتقاء محیط زیست حمایت نماییم



ما تلاش می‌کنیم با در نظر گرفتن نظرات مردم و پیامدهای ناشی از فعالیت‌های مان، همکاری نزدیکی شکل داده و بر اساس تعهد و اعتماد متقابل، سطح مشارکت فعالانه در سطوح ملی، استانی، منطقه‌ای و محلی را ارتقا بخشیم



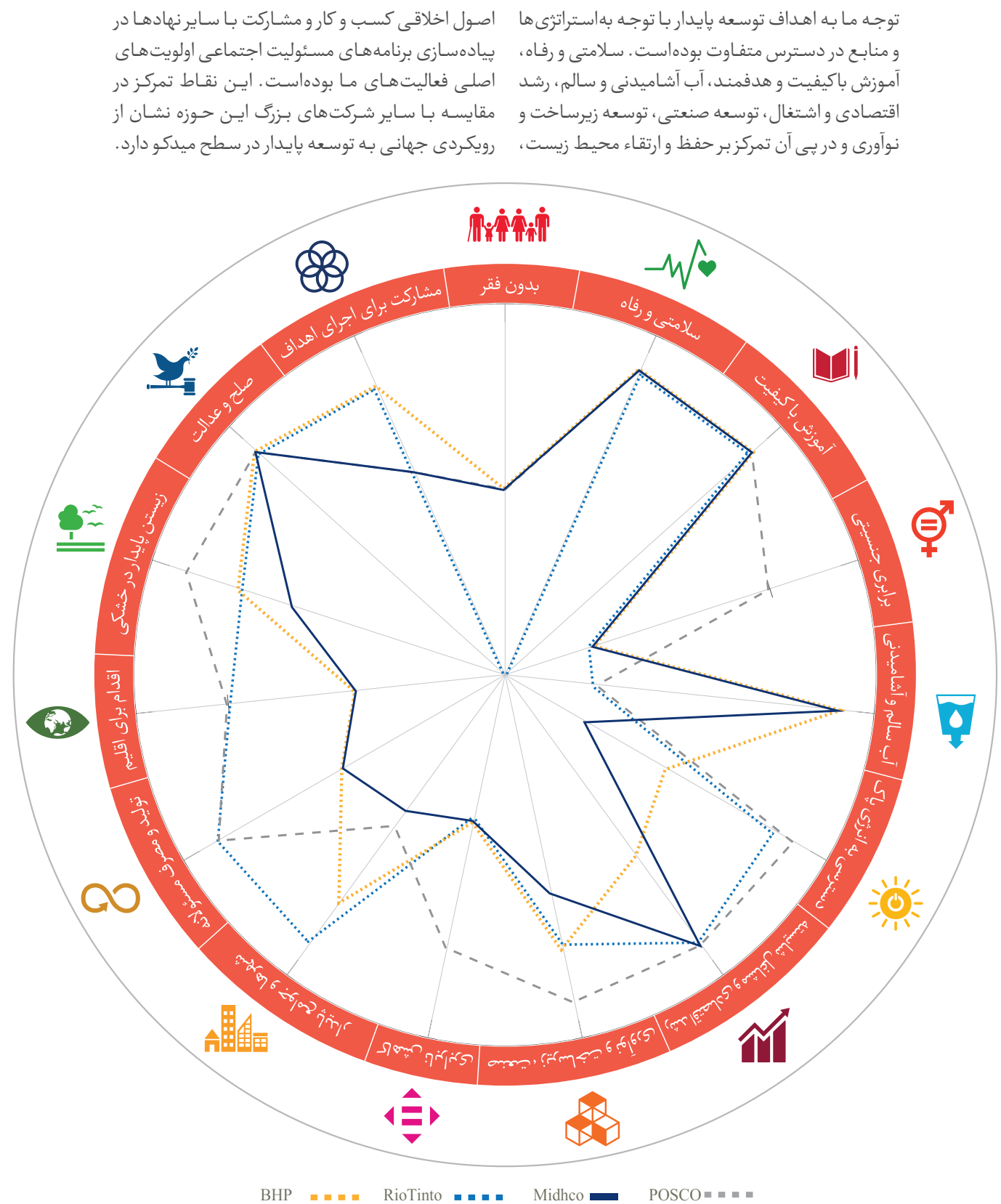
هدف ما ایجاد روابط پایدار، مشارکت فعال و تعهد بلند مدت در توسعه پایدار جوامع میزبان با رعایت احترام و درک متقابل و مسئولیت‌پذیری در قبال روابط اجتماعی با جوامع میزبان است.



ما تلاش می‌کنیم در هر جایی که کار می‌کنیم به ویژه در مناطق کمتر توسعه یافته، به بهترین نحو به فرهنگ‌های مختلف، سبک زندگی، میراث فرهنگی و سنن همسایگانمان احترام گذاشته و فعالیت‌های خود را سازگار با آنها به انجام برسانیم.



ما در راستای ایجاد امکانات جدید و توسعه امکانات موجود جهت دستیابی هر چه بیشتر به زندگی مولد در جوامع میزبان همکاری نموده تا مسیر توسعه پایدار، اشتغال منطقه ای بر پایه آموزش و ایجاد فرصت‌های کسب و کار کوچک را هموار نماییم.



لازم به ذکر است موضوعاتی که با اولویت کمتر در نمودار نمایش داده شده است، در میدکو به میزان کمتری به عنوان چالش مطرح شده و از این رو برنامه‌های هلدینگ در راستای سایر اهداف توسعه پایدار تمرکز بیشتری داشته است.

برای تعریف دقیق‌تر ابعاد مسئولیت اجتماعی با تکیه بر خط‌مشی میدکو فرآیندی در ۴ گام زیر طراحی و اجرا گردید. این فرآیند تلاش نموده است با توجه به رویکردهای مطرح در سیاست‌های کلان میدکو و همچنین دیگر اسناد و رویکردهای جهانی، نقاط اصلی تمرکز در فعالیت‌های مسئولیت اجتماعی را مشخص نموده و به این ترتیب بتواند منابع موجود را به سمت بهره‌وری و کارآمدی بیشتر در فعالیت‌های هدف خود هدایت نماید.

۱ شناسایی

به منظور شناسایی موضوعات کلیدی مورد انتظار در فعالیت‌های مسئولیت اجتماعی میدکو مجموعه‌ای از اسناد شامل موارد زیر مورد بررسی قرار گرفت:

- راهنمای گزارش دهی مسئولیت اجتماعی شرکت / سازمان (GRI)
- استاندارد بین‌المللی مسئولیت اجتماعی ISO ۲۶۰۰۰
- چارچوب مسئولیت اجتماعی مدیریت (ارائه شده توسط انجمن مدیریت ایران)
- گزارش مسئولیت اجتماعی میدکو ۱۳۹۷
- گزارش مسئولیت اجتماعی میدکو ۱۳۹۶
- دستورالعمل الزامات مسئولیت‌های اجتماعی (Community) میدکو
- دستورالعمل تهیه گزارش مسئولیت اجتماعی میدکو
- نظامنامه سیستم مدیریت مسئولیت اجتماعی میدکو
- Sustainable Development Report ۲۰۱۹

۲ تدوین معیارها و دسته‌بندی موضوعات

پس از دسته‌بندی و یکپارچه‌سازی معیارهای مشابه مجموعه ۱۶۶ معیار به منظور تدوین گزارش نهایی مسئولیت اجتماعی میدکو شناسایی و در ۵ موضوع مدیریت مسئولیت اجتماعی، ارزش آفرینی اقتصادی، توسعه انسانی، حفظ و ارتقاء محیط زیست و توسعه دانش، فناوری و نوآوری ارائه شد.

۳ اعتبارسنجی (گروه‌های کانونی)

- دو مسیر زیر اعتبار معیارها و دسته‌های پیشنهادی را تایید می‌کند:
- ارائه در جلسه هم‌اندیشی شرکت‌های تابعه
 - بررسی و تایید در کمیته مسئولیت اجتماعی میدکو

۴ جمع‌آوری اطلاعات و یکپارچه‌سازی نتایج

ابزارهای مختلفی به منظور جمع‌آوری اطلاعات از سطح میدکو مورد استفاده قرار گرفت که از آن جمله عبارتند از:

- بررسی مستندات موجود (از جمله اظهارنامه تعالی سازمانی)
- پرسشنامه
- مصاحبه با مدیران
- برگزاری جلسات گروهی با کارکنان
- ارتباطات آنلاین

جانمایی نتایج به دست آمده در مدل‌های مناسب و اعتبارسنجی گزارش توسط معاونت‌های مرتبط به عنوان فعالیت نهایی در این گام انجام پذیرفت.

خروجی گام اول تاسوم فرآیند تدوین گزارش، شناسایی حوزه‌های کلیدی تمرکز در چهار موضوع "ارزش آفرینی اقتصادی"، "توسعه انسانی"، "توسعه دانش، فناوری و نوآوری" و "حفظ و ارتقاء محیط زیست" به عنوان موضوعات کلیدی مسئولیت اجتماعی پرمبنای اهداف توسعه پایدار و استاندارد GRI می باشد.

حفظ و ارتقاء محیط زیست

توسعه دانش، فناوری و نوآوری

توسعه انسانی

ارزش آفرینی اقتصادی

مدیریت مسئولیت اجتماعی

- سیاست گذاری مدیریت محیط زیست
- سیستم مدیریت محیط زیست
- نگهداشت و توسعه فضای سبز
- مدیریت و حفاظت از منابع
- سایر فعالیت های زیست محیطی

- فرهنگ سازمانی
- نظام پژوهش، فناوری و نوآوری
- مدیریت دانش
- مدیریت فناوری و نوآوری
- انقلاب صنعتی چهارم (Industry ۴.۰)

- نظام مدیریت منابع انسانی
- اصول اخلاقی کسب و کار
- ویژگی های جذب و استخدام
- توازن بین کار و زندگی
- سنجش رضایت شغلی
- ایمنی و سلامت
- ورزش و نشاط اجتماعی
- آموزش
- توسعه جامعه محلی

- عملکرد اقتصادی
- عملکرد تولیدی
- جابه جایی مواد اولیه و محصولات
- بازاریابی و فروش
- رویکردهای بین المللی
- پروژه ها
- مدیریت ریسک
- مدیریت ذی نفعان
- شفافیت عملکرد

- داستان ما
- فرآیند برنامه ریزی استراتژیک
- ساختار و نظام مدیریتی
- ظرفیت های میدکو
- ذی نفعان و مدیریت آن ها
- جوایز و افتخارات میدکو

۶ آب سالم و آشامیدنی

۳ سلامتی و رفاه

۱۲ تولید و مصرف مسئولانه

۷ دسترسی به انرژی پاک

۱۵ زیستن پایدار در خشکی

۱۳ اقدام برای اقلیم

۱۳ اقدام برای اقلیم

۹ صنعت، زیرساخت و نوآوری

۸ رشد اقتصادی و مشاغل شایسته

۴ آموزش با کیفیت

۳ سلامتی و رفاه

۱۲ تولید و مصرف مسئولانه

۱۱ شهرها و جوامع پایدار

۱۰ کاهش نابرابری

۱۷ مشارکت برای اجرای اهداف

۱۶ صلح، عدالت و نهادهای قدرتمند

۱۵ زیستن پایدار در خشکی

۸ رشد اقتصادی و مشاغل شایسته

۹ صنعت، زیرساخت و نوآوری

۱۶ صلح، عدالت و نهادهای قدرتمند

۱۲ تولید و مصرف مسئولانه

۱۵ زیستن پایدار در خشکی

۱۶ صلح، عدالت و نهادهای قدرتمند

داستان ما مسیر منحصر به فردی را در دست‌یابی به هر یک از موضوعات در چارچوب مسئولیت اجتماعی میدکو با تکیه بر دانش، توانمندی و تجربه مدیران و کارکنان روایت می‌کند.

ارزش آفرینی اقتصادی

۲۲٪

افزایش سرمایه

۳۰٪

نرخ رشد سود

۲۲٫۲٪

نرخ بازده حقوق صاحبان سهام

افزایش سرمایه ۲۲ درصد، نرخ رشد سود ۳۰ درصد و نرخ بازده حقوق صاحبان سهام ۲۲٫۲ درصد همگی نیروی محرکه یک جهش تولید خواهد بود.

از زمانیکه برنامه بلند مدت میدکو شروع شد، بحث ۱۷ پروژه اصلی مطرح بود که به ۳۵ پروژه اصلی افزایش یافت. حجم سرمایه‌گذاری‌هایی که در آن زمان برآورد می‌شد، چیزی حدود ۵ میلیارد دلار بود که تا هم اکنون حدود ۴ میلیارد دلار آن انجام شده است. ما برنامه‌های بلند مدت اقتصادی خود را در ابتدا براساس گزارشات فنی و اقتصادی که برای هر پروژه تعریف شده، تعریف کردیم و هر سال در غالب کامفار، آن‌ها را به روز رسانی می‌کنیم. این به روز رسانی محدود به شرکت‌هایی که در حال انجام پروژه هستند نمی‌باشد؛ ما حتی برای پروژه‌هایی هم که تکمیل شده‌اند این به روز رسانی را ادامه می‌دهیم.

در سال ۱۳۹۸ سرمایه میدکو از ۲۹۰۰۰ میلیارد ریال به ۳۵۵۰۰ میلیارد ریال افزایش پیدا کرد که خود می‌تواند مویید نگاه بلند مدت ما به توسعه فعالیت‌ها باشد. در کنار این افزایش سرمایه نرخ رشد سود ۳۰ درصدی و نرخ بازده حقوق صاحبان سهام ۲۲٫۲ درصدی نشان از شروع یک جهش تولید در مجموعه فعالیت‌های ما خواهد بود.

آنچه مسلم است رویکرد ما در تلاش برای توسعه‌ای همه جانبه در بعد اقتصادی است که چشم‌انداز روشنی را برای سال‌های پیش رو ترسیم می‌کند.

۳۵ پروژه

۱۵ شرکت اصلی

۵ میلیارد دلار سرمایه

ما ۳۵ پروژه در قالب ۱۵ شرکت را با ارزش حدودی ۵ میلیارد دلار مبنای برنامه‌ریزی بلند مدت اقتصادی خود قرار دادیم



۱۷۶۱۹ نفر اشتغال مستقیم و بیش از ۱۷۰۰۰۰ نفر اشتغال غیر مستقیم

اختصاص ۶/۳ میلیارد تومان برای دانش آموزان و جوامع میزبان

«در اختیار داشتن بهترین نیروی انسانی، جهانی شدن و کاهش حوادث اهداف کلیدی توسعه سرمایه انسانی ماست. امروز فقط سهامدار ذینفع واحد یک کارخانه نیست. توسعه جامعه محلی هدف غایی ما در فعالیت‌های اجتماعی است»

توسعه انسانی

ما با تعریف یک استراتژی سرمایه انسانی مشخص کرده‌ایم که کجا هستیم و به کجا می‌خواهیم برسیم. تغییر به عنوان ذات محیط پیرامونی منجر به بازبینی هرساله استراتژی‌های ما می‌شود. ما دو هدف کلیدی را در توسعه سرمایه انسانی خود دنبال می‌کنیم. هدف اول ما در اختیار داشتن بهترین نیروی انسانی و هدف دوم جهانی شدن است. هدف اول با تلاش در راستای توسعه توانمندی‌های نیروی انسانی داخلی با تکیه بر آموزش و هدف دوم با تمرکز بر توسعه فعالیت‌ها در خارج از مرزهای کشور ایران محقق می‌شود. نتیجه این تلاش بیش از ۲۴۴۰۰ ساعت آموزش نیروی انسانی در سال ۱۳۹۸، جذب و به کارگیری متخصصان ایرانی خارج از کشور به منظور توانمندسازی سرمایه انسانی و همچنین فعالیت دو شرکت در خارج از مرزهای کشور در راستای دستیابی به هدف جهانی شدن است. سیستم‌های امتیازی جذب نیروی انسانی و ارتقاء آن، ساختار سازمانی مسطح و مدیریت بر مبنای کمیته‌های تخصصی در سطح هلدینگ از ویژگی‌های خاص مدیریت منابع انسانی و ساختار سازمانی میدکو است.

در مجموع ۱۷۶۱۹ نفر ما را در مسیر توسعه یاری می‌دهند، که ۸۰۷۶ نفر آن‌ها استخدام هلدینگ هستند و ۳۶۳۲ نفر به صورت برون سپاری و ۵۹۱۱ نفر نیز به صورت پیمانکاری با ما همکاری می‌کنند.

همچنین در راستای صیانت از نیروی انسانی توجه به مباحث ایمنی ما را موفق به کاهش ۰٫۹۸ درصدی شاخص وفور حوادث نسبت به سال پیش از آن و کاهش ۳۳ درصدی مورد مرگ و میر ناشی از حوادث کاری نموده است که هدف غائی ما به صفر رساندن تعداد مرگ و میر خواهد بود. همچنین توانائی میدکو برای برقراری رابطه شفاف با جامعه‌ای که در آنجا فعالیت می‌کنیم برای موقعیت آتی ما دارای اهمیت کلیدی می‌باشد. هدف ما این است که در محیط و محلی که کار می‌کنیم، مورد احترام اقشار مختلف جامعه بوده و به عنوان یک شرکت نمونه و ارزشمند شناخته شویم. برای نیل به این هدف، به صورت منظم، باز و صادقانه با مردمی که متأثر از فعالیت‌های ما می‌باشند ارتباط برقرار کرده و نظرات و ملاحظات آنها را در تصمیماتمان مدنظر قرار می‌دهیم. در دنیای امروز فقط سهامدار ذینفع واحد نیست. اندازه شرکت میدکو آنقدر بزرگ هست که به صورت مجزا به اثرگذاری بر روی جامعه میزبان خود در قالب مسئولیت‌های اجتماعی بپردازد و ما هیچوقت نسبت به این موضوع بی توجه نبوده‌ایم. در این راستا شرکت‌های تابعه باید هرساله هزینه‌هایی بابت بحث مسئولیت‌های اجتماعی‌شان که در چارچوب بقا و پایداری و رشد شرکت لازم و ضروری است پرداخت کنند. تنها در سال ۱۳۹۸ بالغ بر ۶/۳ میلیارد تومان در راستای حمایت از دانش آموزان و جوامع میزبان در سطح میدکو هزینه شده است.

توسعه مدارس، حمایت از دانش آموزان نیازمند، به کارگیری نیروی بومی، استفاده از تامین کنندگان محلی، انجام فعالیت‌های امدادی در حوادث طبیعی و توزیع بسته‌های حمایتی در میان اقشار کم درآمد محلی تنها بخشی از فعالیت‌های ما در حمایت از جوامعی است که تحت تاثیر فعالیت‌های ما قرار دارند. آنچه مسلم است تلاش ما حمایت از جامعه‌ای است که میزبان فعالیت‌های ما هستند.



توسعه فناوری و نوآوری

نظام مدیریت دانش، نقشه راه فناوری و نوآوری بازرویکردهای کلیدی توسعه فناوری و نوآوری در سطح میدکو هستند.

هدف ما استفاده از فناوری روز و پیشرفته و بهینه سازی آن با توجه به شرایط محیطی و همچنین ارتقاء و توسعه فناوری، بگونه ای است که به ارائه کننده دانش مهندسی و فناوری تبدیل شویم

دارا بودن نگاه نوآورانه در یک سازمان وجود جنبه های متعددی از توانمندی و قابلیت را می طلبد. یک نگاه نوآورانه تنها محدود به وجود استراتژی های نوآوری و رویکردهای نوآورانه نیست. زیرساخت ها و منابع از جنس سخت افزار و نرم افزار در کنار توانمندی های نیروی انسانی و رویکردهای مدیریتی است که یک سازمان را به سازمانی نوآور و پیشرو بدل می کند.

به تعبیری دیگر آنچه یک سازمان را به سازمانی نوآور تبدیل می کند تعریف یک زنجیره کامل از فعالیت ها در کنار هم به منظور تبدیل ایده های نوآورانه به محصولات و خدمات تجاری است. مشتری این محصولات و خدمات می تواند داخل یا خارج از سازمان باشد.

ما برای دستیابی به این هدف در میدکو سال ها برنامه ریزی و تلاش نموده ایم. توسعه زیرساخت های مدیریت دانش به منظور ترویج نگاه علم پژوهی در بین کلیه شرکت های تابعه و اشتراک و توسعه دانش موجود در سطح میدکو یک گام موثر در مسیر نوآوری در سازمان بوده است. در کنار آن توجه به شناخت ابعاد فناورانه رشد و توسعه با تکیه بر تدوین نقشه راه توسعه فناوری میدکو را به سمت تبدیل شدن به یک سازمان نوآور یک گام جلوتر برده است.

اما نوآوری خود نیازمند وجود فرآیندها و ساز و کارهای مختص خود است که ما در تلاش برای توسعه آن ها مطالعات عمیقی را در جنبه های مختلفی چون نوآوری باز، شبکه های نوآوری، کارخانه نوآوری و فن بازار شروع کردیم که امید است در کنار سایر فعالیت ها بتواند زنجیره ایده تا تجاری سازی را در سطح هلدینگ محقق نماید.



ما به جایگاه محیط زیست در مدیریت فعالیت های خود همواره توجه ویژه ای داشته ایم. کاهش آثار فعالیت های صنعتی میدکو بر محیط زیست به عنوان یکی از ارکان کلیدی مورد توجه در مسئولیت اجتماعی ما مطرح است.

شاید بتوان گفت ما پا را فراتر از حفظ محیط زیست گذاشته و با فعالیت های بازسازی تلاش می کنیم علاوه بر پیشگیری از تخریب محیط زیست به ارتقاء آن در منطقه فعالیت خود نیز بپردازیم. این کار با تکیه بر استانداردها و دستورالعمل های ویژه ای مدیریت می شود که توجه خود را به نگهدای، ذخیره سازی و مدیریت پسماند، پایش و اندازه گیری آلاینده های محیطی و فاضلاب های صنعتی و تصفیه خانه های صنعتی مجتمع ها معطوف کرده اند.

احداث فضای سبز (به میزان ۳۷۰۰ هکتار در سال ۱۳۹۸)، توسعه فناوری های دوست دار محیط زیست (فناوری های بیولیچینگ، CDQ و ...)، کاهش انتشار آلاینده ها در هوا، پیاده سازی پروژه تصفیه فاضلاب در راستای حفظ منابع آب زیرزمینی و همچنین بهبود کیفیت و کمیت منابع آب در دسترس مردم منطقه و بسیاری دیگر از فعالیت های مشابه همگی نشان از توجه ویژه به حفظ و ارتقاء محیط زیست از سوی میدکو دارد. این نتایج انگیزه ما را در پیش برد اهداف حفظ و ارتقاء محیط زیست و توجه به بازیابی و بازسازی آن بیشتر و بیشتر خواهد کرد.

حفظ و ارتقاء محیط زیست

توسعه فناوری های دوستدار محیط زیست، کاهش آلاینده های محیطی و توسعه فضای سبز از جمله فعالیت های کلیدی ما در حفظ و احیاء محیط ریست است.

«ما نه تنها به دنبال حفظ محیط زیست بلکه در پی ارتقاء آن هستیم»

مدل برنامه‌ریزی استراتژیک

برای تحقق هریک از اهداف مطرح شده در موضوعات مسئولیت اجتماعی، اسناد کلان، استراتژی‌ها و ساختارهای ویژه‌ای به کار گرفته شده‌است. شعار استراتژیک، مأموریت، چشم‌انداز و اهداف سازمان در کنار ارزش‌های اساسی میدکو به عنوان رویکردهای استراتژیک، هم به عنوان راهنما و هم به عنوان مقصد در سطح نقشه استراتژیک میدکو ایفای نقش می‌کنند.



ارزش‌ها

شفافیت

صداقت در رفتار و گفتار، اعتماد متقابل، پاسخگویی و تعهد، گزارش دهی

رفتار حرفه‌ای

اعمال مدیریت حرفه‌ای، انجام وظایف و مسئولیت‌های تعریف شده در هر شغل، به دور از حواشی و عوامل محیطی و غیر حرفه‌ای، تصمیم‌گیری براساس اطلاعات و خرد جمعی

تعالی جویی

بهبود مستمر، رشد و ارتقاء تمامی ابعاد سازمانی، جامع‌نگری، نگاه به آینده، توانمندسازی خود و ذینفعان، همسویی پیشرفت فردی و سازمانی

دانش محوری

به کارگیری نظام مند تجربیات، نوآوری‌ها و سرمایه‌های فکری کارکنان و تمامی ذینفعان و یادگیری از یکدیگر در تمامی فعالیت‌ها و فرایندها، توانایی کسب تجربه از موفقیت‌های دیگران و بکارگیری راه کارهای نوین، حمایت از ارائه ایده‌های نوآورانه، ترویج نگاه و تفکر خلاقانه

روحیه شهروندی

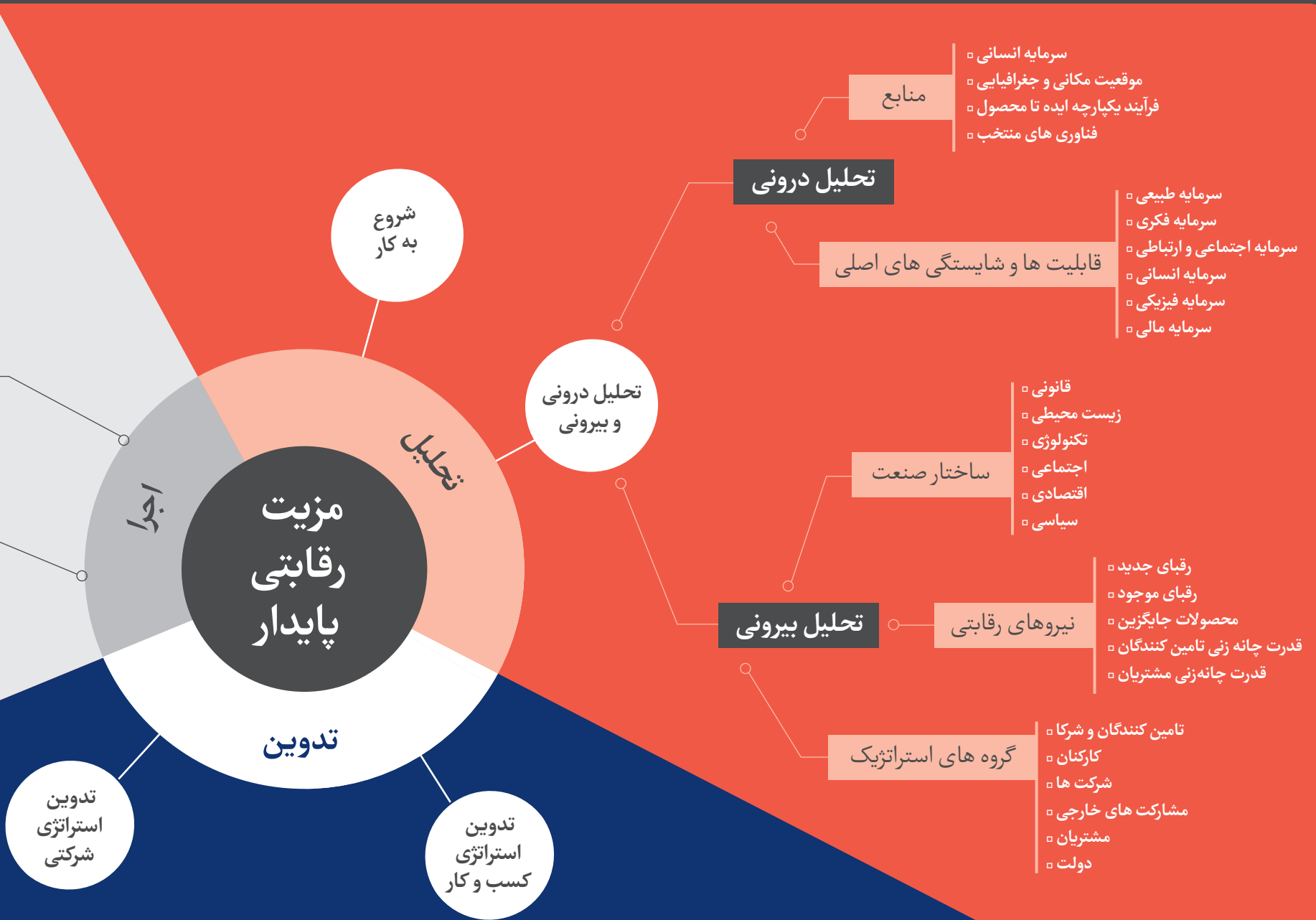
قانون مداری، حفظ و ارتقاء محیط زیست، ایمنی و بهداشت، پایبندی به مسئولیت‌های اجتماعی

یگانگی و کار گروهی

رشد گروهی، همکاری جمعی و مشارکت در محیطی صمیمانه و برقراری ارتباطات مناسب مبتنی بر همدلی و درک متقابل و احترام به یکدیگر

مدل مدیریت استراتژیک میدکو به‌عنوان یک راهنما در راستای تحقق رویکردهای کلان با تکیه بر تجربیات و توانمندی‌های مدیران کارآزموده ما طراحی و پیاده‌سازی شده‌است. ابعاد مسئولیت اجتماعی و توسعه پایدار به‌عنوان یک پیش‌فرض راهبردی در بخش‌های مختلف مدل مدیریت استراتژیک میدکو مورد توجه بوده‌است. برای این منظور در مرحله تدوین استراتژی و در لایه

فرآیندها به مدیریت ریسک، بهبود ارتباط با ذی‌نفعان و جامعه پیرامون و همچنین حفظ و ارتقاء محیط زیست اشاره شده و توسعه کارکنان بر پایه تحقق یادگیری، رشد و رضایت در تک‌تک همکاران در کنار توسعه دانش و زیرساخت‌های هلدینگ از دیگر موضوعاتی است که در لایه رشد و یادگیری و در مرحله تدوین استراتژی برای آن برنامه‌ریزی شده‌است.



دستاوردهای کلیدی	ارتقا بهره وری و تعالی سازمانی	افزایش ارزش افزوده	افزایش درآمد	ارتقا رتبه جهانی
مشتریان و ذی نفعان کلیدی	افزایش رضایت مشتریان و سهامداران	افزایش اعتبار شرکت (برند)	توسعه بازارهای داخلی و بین المللی	افزایش توان رقابتی (داخلی و بین المللی)
فرآیندها	توسعه زنجیره تولید	اجرای بهینه طرح ها	ارتقا سهم تولید بهینه و مدیریت تولید	افزایش قابلیت اطمینان و پایداری عملیاتی (طرح/تولید/مدیریت)
رشد و یادگیری	توسعه ISC و شبکه اطلاعاتی	توانمندسازی و بهبود مشارکت همکاران	کاهش آثار مخرب ریسک ها	افزایش رضایت سرمایه انسانی
	بهبود ساختار و ترکیب هزینه	بهبود مدیریت نقدینگی	بهبود شاخص های عملکردی	افزایش بهبود HSEC
	بهبود مدیریت نقدینگی	توسعه روابط مناسب با دولت و تشکل ها	حمایت و عжин شدن با جامعه	افزایش بهبود HSEC
	بهبود مدیریت نقدینگی	توسعه روابط مناسب با دولت و تشکل ها	حفظ ایمنی و سلامت کارکنان	افزایش بهبود HSEC
	بهبود مدیریت نقدینگی	توسعه روابط مناسب با دولت و تشکل ها	ارتقای دانش	افزایش بهبود HSEC
	بهبود مدیریت نقدینگی	توسعه روابط مناسب با دولت و تشکل ها	افزایش رضایت سرمایه انسانی	افزایش بهبود HSEC

سهم ما در رونق تولید



هفت دستور کار وزارت صنعت و معدن و تجارت در سال رونق تولید

توجه به مسئولیت اجتماعی صنعت و برنامه ریزی ارتقای جایگاه این وزارتخانه

تمرکز بر رونق تولید

توسعه صادرات

نگاه ویژه به معدن

توسعه همکاری های بین المللی با رویکرد دیپلماسی اقتصادی

رفع موانع تولید

توجه به صنایع «های تک» و «دانش بنیان»

ما هرساله با تخصیص بودجه ای مجزا در راستای بهبود جوامع پیرامونی خود بر پایه توسعه اشتغال، حفظ و ارتقاء محیط زیست، شبکه سازی، توسعه مناطق، رشد جامعه محلی و ... و همچنین محیط داخلی هلدینگ بر پایه حقوق انسانی، ایمنی و سلامت، رفاه، توسعه اقتصادی، توسعه فناوری و نوآوری، رشد، آموزش و یادگیری و ... تلاش می کنیم.

تلاش های ما در توسعه فازهای عملیاتی منجر به افزایش بیش از ۲۳ درصدی نرخ تولید محصولات اصلی نسبت به سال ۱۳۹۷ شده است.

ما در تلاش برای توسعه صادرات به تکمیل زنجیره ارزش محصولات خود از معدن تا فولاد پرداخته ایم. تولید فولاد به عنوان یک محصول صادراتی در سال ۱۳۹۸ نقطه شروع فعالیت های میدکو در توسعه صادرات است.

مهمترین استراتژی شرکت میدکو آغاز توسعه زنجیره تولید از معادن بوده است. در همین راستا، شرکت میدکو امروز بالاترین حجم عملیات معدنکاری در این حوزه در کشور را داراست و تنها مجموعه صنایع معدنی در کشور است که توسعه را از محل اکتشافات شروع کرده است.

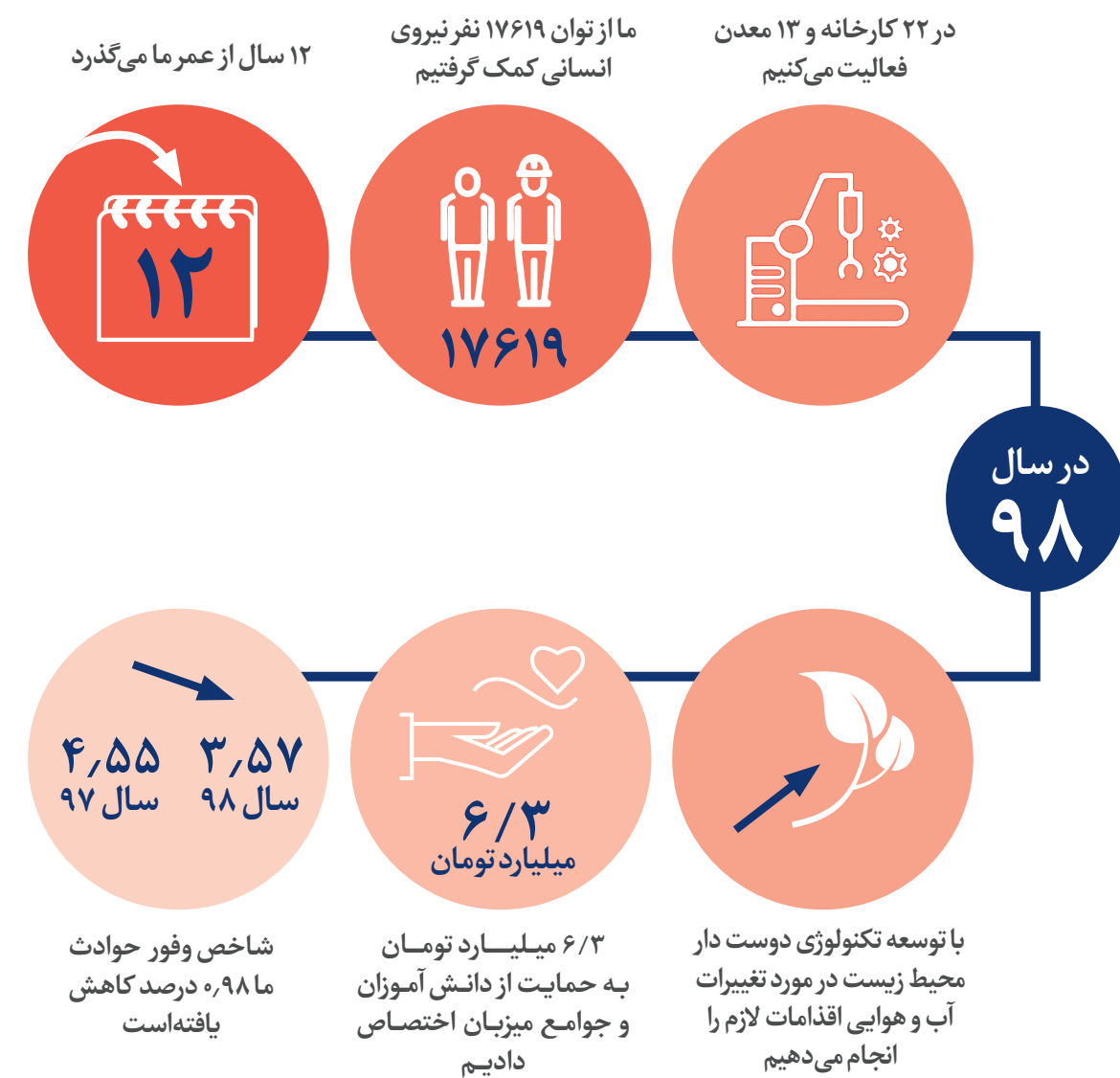
ورود به بورس لندن به عنوان یکی از مهمترین دستاوردهای ما در راستای دستیابی به اهداف اقتصادی در عرصه بین الملل و زمینه ای برای توسعه همکاری های بین المللی با معرفی ما به عنوان یک شرکت جهانی مطرح می شود.

مجلس شورای اسلامی گام های موثری در مورد رفع موانع تولید در قالب «قانون رفع موانع تولید رقابت پذیر و ارتقای نظام مالی کشور» و ابلاغ آن به دولت ارائه نموده است که میدکو تلاش می کند با استفاده از ظرفیت های ایجاد شده فعالیت های تولیدی خود را بهبود بخشد.

میدکو با تلاش در راستای ایجاد فرهنگ نوآوری و طراحی نظام پژوهش، فناوری و نوآوری و همچنین تدوین نقشه راه توسعه فناوری در حوزه فولاد در کنار شکل دهی همکاری یا موسسات و شرکت های تحقیقاتی و فناورانه داخلی و خارجی در قالب شرکت های پژوهش و نوآوری داخلی خود و تدوین فرآیندهای مدیریت و توسعه دانش تلاش نموده است توسعه دانش و فناوری را در سطح فعالیت های خود به روتین های سازمانی تبدیل نماید.

میدکو در یک نگاه

آنچه از نتیجه پیاده سازی برنامه‌های استراتژیک تدوین شده در سطح میدکو مشاهده می‌شود، تحقق اهدافی بزرگ بوده است. تنها چند جنبه از نتایج فعالیت‌های ما در سال ۱۳۹۸، نشان از طی مسیری هدفمند و پر قدرت در راستای تحقق توسعه پایدار و مدیریت مسئولیت اجتماعی دارد.



ساختار مدیریتی

ساختارسازی و تدوین فرآیندهای حکمرانی لازمه پیاده سازی هر استراتژی به منظور دستیابی به اهداف است. ما ساختارهای خود را بر پایه دانش، توانمندی و آینده نگاری بنا کرده ایم. بهترین و شایسته ترین افراد مسئولیت بزرگ توسعه همه جانبه میدکو را بر عهده گرفته اند و در کنار آن ها فرآیندهای حکمرانی، مشارکت و استفاده از تمام ظرفیت نیروی انسانی در دسترس ما را امکان پذیر می کند.

شرکت ساختمانی، شرکت مهندسی، شرکت بازرگانی و شرکت حمل و نقل، شرکت توسعه معادن که امور اکتشافی و معدنی شرکتهای فعال در خارج از کشور را دنبال میکند

گروه خدماتی

کنترل استراتژیک

گروه صنایع معدنی

مدیریت اجرای طرحهای احداث کارخانجات فولاد و مس و صنایع معدنی بالادستی و پایین دستی آنها و بهره برداری تولید

ستاد میدکو

کنترل استراتژیک

لایه های تصمیم گیری

مدیران

مدیریت امور حوزه مدیرعامل
مدیریت امور دفترکرمان
مدیریت امو دفتر اصفهان
مدیریت امور اداری و پشتیبانی
مدیریت امور روابط عمومی و بین الملل

مدیران تخصصی

مدیریت امور سرمایه گذاری و تامین منابع مالی
مدیریت امور مالی
مدیریت امور برنامه ریزی، توسعه و تکنولوژی
مدیریت امور تولید
مدیریت امور HSEC
مدیریت امور توسعه مدیریت
مدیریت امور فناوری اطلاعات و ارتباطات
مدیریت امور سرمایه انسانی و ارزیابی عملکرد مدیران

هیات مدیره

مرکب از ۵ نفر عضو اصلی و ۲ نفر عضو علی البدل

ایجاد حاکمیت کارآمد بر امور میدکو در راستای منافع سهام داران و تعادل در منافع کلیه ذی نفعان مختلف آن از جمله مشتریان، همکاران، سرمایه گذاران و جوامع محلی

کمیته ها

اصلی

کمیته برنامه ریزی	تدوین استراتژی ها، اهداف و برنامه های اقدام
کمیته توسعه سازمان و مدیریت	سیاستگذاری، تعیین خط مشی و اتخاذ تصمیم درمورد نحوه اداره میدکو و شرکت های تابعه، توسعه ساختارها، سیستم ها و روش ها، ICT و سرمایه انسانی
کمیته مالی	مدیریت تامین مالی، بررسی و تصویب بودجه سالانه، توجیه پذیری طرح های سرمایه گذاری هلدینگ و شرکت های تابعه و تحقق EPS و امور مجامع

تخصصی (معین)

کمیته توسعه سرمایه انسانی	سیاستگذاری و تعیین خط مشی، تصمیم در مورد کلیه مسائل در حوزه کارکنان
کمیته فناوری اطلاعات و سیستم ها	تدوین، بازنگری و نظارت بر عملکرد سیستم ها و طرح های ICT
کمیته طرح ها	مدیریت قراردادهای حوزه IT
کمیته بورس و بورس فلزات لندن	بررسی فنی طرح ها و مطالعات امکان پذیری ارائه شده؛ نظارت بر پیشرفت طرح ها
کمیته تعالی سازمانی	مدیریت فعالیت های بازار سرمایه
کمیته فرهنگی، ورزشی و رفاهی	برنامه ریزی خودارزیابی، پروژه های بهبود، دوره های آموزشی و تدوین و بازنگری اظهارنامه
کمیته مسئولیت اجتماعی	سیاستگذاری و تعیین برنامه ها
کمیته مدیریت دانش	مدیریت برنامه های مسئولیت اجتماعی و مدیریت ذینفعان
کمیته HSEC	بررسی مسائل و اقدامات در برنامه های توسعه با تمرکز بر مدیریت دانش
کمیته مدیریت پیشگیری و مقابله با مخاطرات	سیاست گذاری و تعیین برنامه های HSEC هلدینگ میدکو، بررسی مسائل روز HSEC و اتخاذ تصمیم در خصوص به کارگیری برنامه های یکسان در سطح هلدینگ و ...

حسابداری	بررسی تکالیف درخصوص حسابرسان داخلی و حسابرسان مستقل
ریسک	پایش ریسک های بیرونی، عملیاتی، مالی و پایداری سازمانی

اعضای هیئت مدیره میدکو



دکتر مجید قاسمی
(رئیس هیئت مدیره)



مهندس علی پالیزدار
(قائم مقام مدیرعامل و عضو هیئت مدیره)



دکتر علی اصغر پورمند
(مدیرعامل و نائب رئیس هیئت مدیره)



دکتر بهرام سیحانی
(عضو هیئت مدیره)

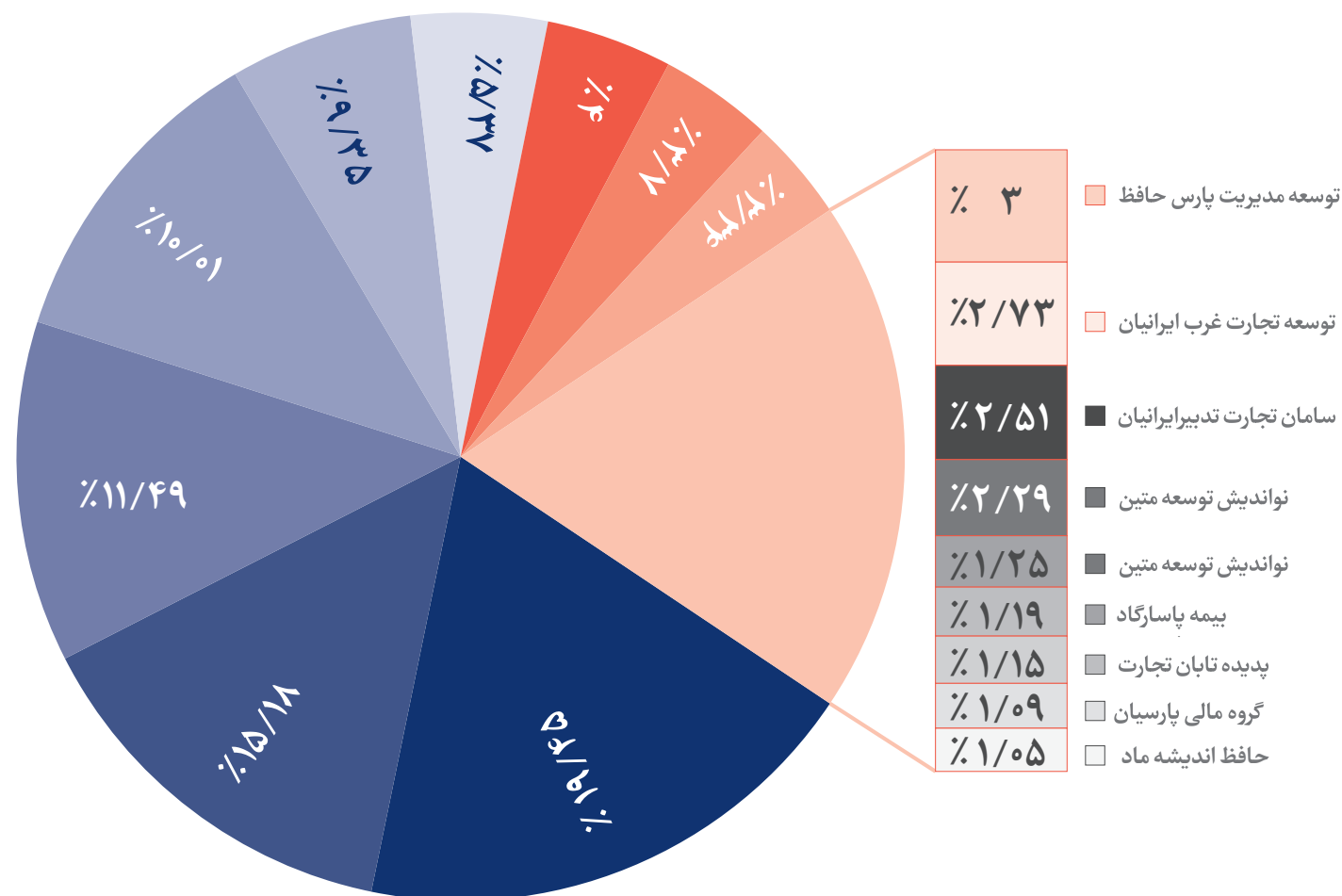


مهندس رضا اشرف سمنانی
(عضو هیئت مدیره)

آنچه از نتیجه پیاده‌سازی برنامه‌های استراتژیک تدوین شده در سطح میدکو مشاهده می‌شود، تحقق اهدافی بزرگ بوده‌است. تنها چند جنبه از نتایج فعالیت‌های ما در سال ۱۳۹۸، نشان از طی مسیری هدفمند و پر قدرت در راستای تحقق توسعه پایدار و مدیریت مسئولیت اجتماعی است.

سهامداران میدکو

نماد میدکو دارای ۱۱۸۰۰ سهامدار حقیقی در فرابورس ایران است و عمده سهام این هلدینگ متعلق به گروه مالی پاسارگاد می‌باشد.



- پویا اندیشان سرزمین ماد
- ساختمان پوشش تأمین آتیه
- گروه ارزش آفرینان پاسارگاد
- تجارت پیشگان میهن نگرپارس
- داناگسترکاسپین
- اندیشه تجارت فروش سهند
- سایر سهامداران حقیقی و حقوقی
- مبنای خاورمیانه
- سرمایه‌گذاری پارس آریان
- راهبرد سرمایه ایرانیان

نظام مدیریتی

کارکردهای کلیدی ساختار مدیریتی میدکو، برنامه‌ریزی، سازماندهی، هماهنگی، نظارت و کنترل مبتنی بر برنامه‌های عملیاتی مستخرج از استراتژی‌های توسعه میدکو می‌باشد. در این راستا علاوه بر بررسی و تحلیل گزارش‌های حاصل از تجزیه و تحلیل داده‌های عملکردی شرکت‌های تابعه، مدیران ارشد میدکو فعالیت‌های حوزه عملیاتی آن‌ها را از طریق حضور دو هفته یکبار در پروژه‌ها و طرح‌های توسعه و استقرار سیستم BSC، MIDRP و نرم‌افزارهای Armandis، Primavera در طرح‌ها و ارائه گزارش تجزیه و تحلیل عملکرد در خصوص وضعیت منابع سازمانی از قبیل منابع فیزیکی، انسانی، مالی، قراردادهای سازمانی در جلسات پایش هفتگی و با حضور مدیران ارشد سازمان تنها بخشی از سازوکار مدیریت در سطح میدکو است. این نظارت با توجه به محورهای مختلف توسط بخش‌های مختلفی از ساختار مدیریتی هلدینگ انجام می‌شود.



مسعود فرحناک
دبیر کمیته



محمد جعفر اکرام جعفری
رئیس کمیته



هوشنگ
پور رضا قلی



اعضای کمیته مسئولیت اجتماعی میدکو

علیرضا ابراهیمی



سعید فیلسوفیان



ابراهیم باقری



این کمیته بر پایه سایر ارکان مدیریت مسئولیت اجتماعی میدکو فعالیت‌های مرتبط با این حوزه را دنبال می‌کند.

ارکان مدیریت مسئولیت اجتماعی میدکو

بر اساس این ساختار مسئولیت ایجاد، استقرار، راهبری و توسعه سیستم مدیریت مسئولیت اجتماعی میدکو (CMS) برعهده «کمیته مسئولیت اجتماعی هلدینگ» و زیر نظر مدیرعامل میدکو می‌باشد. همچنین مسئولیت ایجاد، استقرار، راهبری و توسعه سیستم «مدیریت مسئولیت اجتماعی شرکت‌های تابعه» برعهده کمیته مسئولیت اجتماعی شرکت‌های تابعه و زیر نظر مدیرعامل شرکت تابعه است. در لایه سوم مسئولیت ایجاد، استقرار، راهبری و توسعه «سیستم مدیریت مسئولیت اجتماعی مجتمع‌ها، طرح‌های توسعه و احداث کارخانه‌ها و معادن تابعه» برعهده مدیر مجتمع یا مدیر پروژه طرح‌های توسعه و احداث کارخانه‌ها و معادن تابعه است.

کمیته مسئولیت
اجتماعی هلدینگ
(CRCH)

کمیته مسئولیت اجتماعی
شرکت‌های تابعه (CRCC)

کمیته مسئولیت اجتماعی مجتمع‌ها
طرح‌های توسعه یا احداث کارخانه‌ها و
معادن تابعه

CMS: Community Management System
CRCH: Community Responsibility Committee of Holding
CRCC: Community Responsibility Committee of Company

محورهای تحلیل	نوع گزارش یا اطلاعات	کمیته / واحد مربوطه
طرح‌ها و تولید	پیشرفت و عملکرد تفصیلی طرح‌ها شامل پیشرفت‌های فیزیکی، مالی و گزارش‌های HSE، گزارش‌های مرتبط با طرح‌های زیربنایی مانند احداث نیروگاه و برق‌رسانی، آب، گاز، راه‌سازی و گزارش‌های تولید	کمیته برنامه‌ریزی
برنامه‌ها و استراتژی	عملکرد برنامه‌ای براساس سند برنامه سال / گزارش‌های نظام BSC / بازنگری استراتژی‌ها اصلاح برنامه‌ها	کمیته برنامه‌ریزی
توسعه آینده	تحلیل شرایط و پیشنهاد برنامه‌های توسعه کمی و کیفی آینده	واحد برنامه‌ریزی
مالی	عملکرد بودجه، جریان نقدینگی، نیازهای مالی، تعهدات مالی EPS	واحد مالی
فرآیندها و سیستم‌های مدیریتی	پیشرفت تدوین فرآیندها، پیاده‌سازی فرآیندها و سیستم‌های مدیریتی	واحد توسعه سازمان و مدیریت

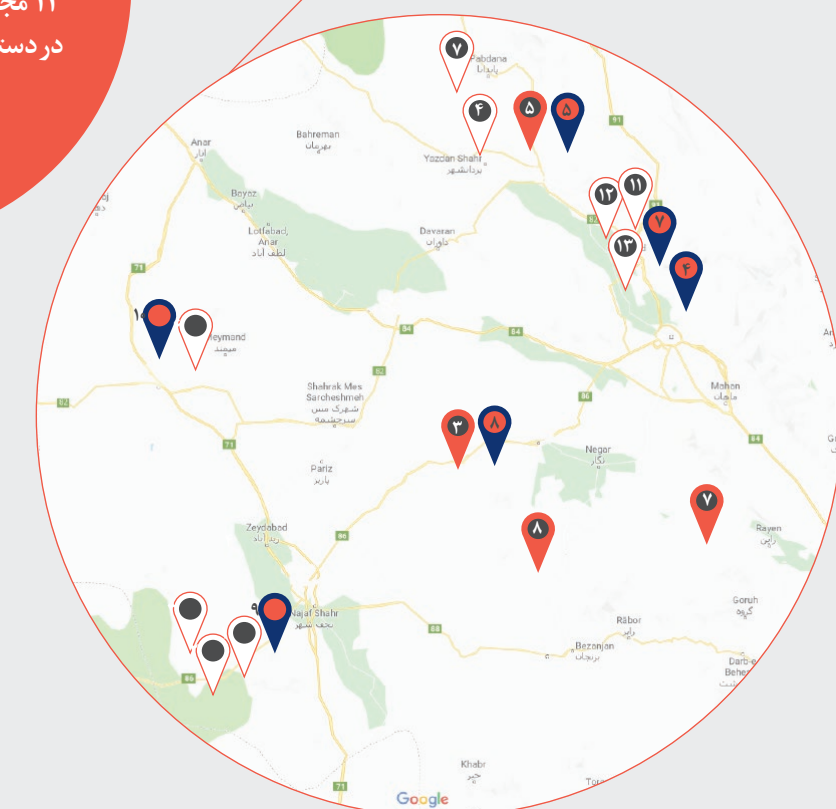
در دوره‌های تعریف‌شده، اطلاعات جمع‌آوری و تجزیه و تحلیل شده در هر یک از کمیته‌ها به واحدها و ذینفعان مرتبط ارائه می‌شود. علاوه بر این هیات مدیره میدکو و هیات مدیره‌های شرکت‌های زیر مجموعه نیز به تحلیل گزارش‌های ارائه‌شده پرداخته و اقدامات و راه‌کارهای مورد نیاز را برای بالا بردن سطح عملکردها پیشنهاد و اجرا می‌نمایند.

در حوزه مسئولیت اجتماعی نیز کمیته مسئولیت اجتماعی به عنوان رکن اصلی مدیریت مسئولیت اجتماعی و توسعه پایدار در ساختار مدیریتی میدکو به بررسی و تحلیل برنامه‌ها و رویکردهای مرتبط در سطح میدکو می‌پردازد. این کمیته تلاش می‌کند طراحی استراتژی‌های میدکو در حوزه مسئولیت اجتماعی را همسو با جهت‌گیری‌های کلان کشور دنبال نماید. اشتغال مولد، پایدار و بلند مدت مستقیم طرح‌های معدنی، اشتغال ۱۰ تا ۲۰ برابر به صورت غیرمستقیم، ایجاد فرصت‌های شغلی در راستای مسئولیت‌های اجتماعی و در مجموع توسعه جامع و پایدار با رعایت مسائل ایمنی، زیست محیطی و مسئولیت‌های اجتماعی هدفی است که در حوزه فعالیت‌های این کمیته دنبال می‌شود.

ظرفیت‌های میدکو

شرکت‌های تابعه

ما برای توسعه فعالیت‌های خود ظرفیت‌های گوناگونی را به کار گرفته‌ایم. ۱۷ شرکت تابعه با مأموریت‌ها و اهداف گوناگون عملیاتی، بازرگانی، مهندسی، حمل و نقل و توسعه دانش ما را در تحقق هدف توسعه کامل زنجیره ارزش صنایع معدنی یاری می‌کنند.



کارخانه

پهنه اکتشافی

معدن

ظرفیت توسعه عملیاتی

۱۲ مجتمع، ۱۱ پهنه اکتشافی و ۱۳ معدن در دسترس ما ظرفیت توسعه عملیاتی ما را شکل می‌دهند.

علاوه بر نگاه به فرآیندهای داخلی، ما در راستای شکل دهی یک رابطه پایدار با محیط پیرامون خود نیازمند شناخت ذینفعانی هستیم که فعالیت هایمان متقابلاً بر روی هم تأثیرگذار خواهند بود. شناسایی نیازهای آن ها و شکل دهی روابط پایدار بر پایه اهداف و رویکردهای کلان توسعه پایدار میدکو از الزامات شکل دهی این تعامل است. با توجه به ماهیت کاری و نوع فعالیت های ما، موضوع مدیریت ذینفعان در میدکو از اهمیتی ویژه و راهبردی برخوردار است، به گونه ای که این امر در بیانیه مأموریت هلدینگ نیز با نگاهی ویژه و به صراحت مورد توجه و تأکید قرار گرفته و برنامه ها و اقدامات متعددی برای ساماندهی آن طراحی شده است. اهمیت شناسایی و تعامل با ذینفعان در ۴ هدف استراتژیک میدکو بیان شده است:

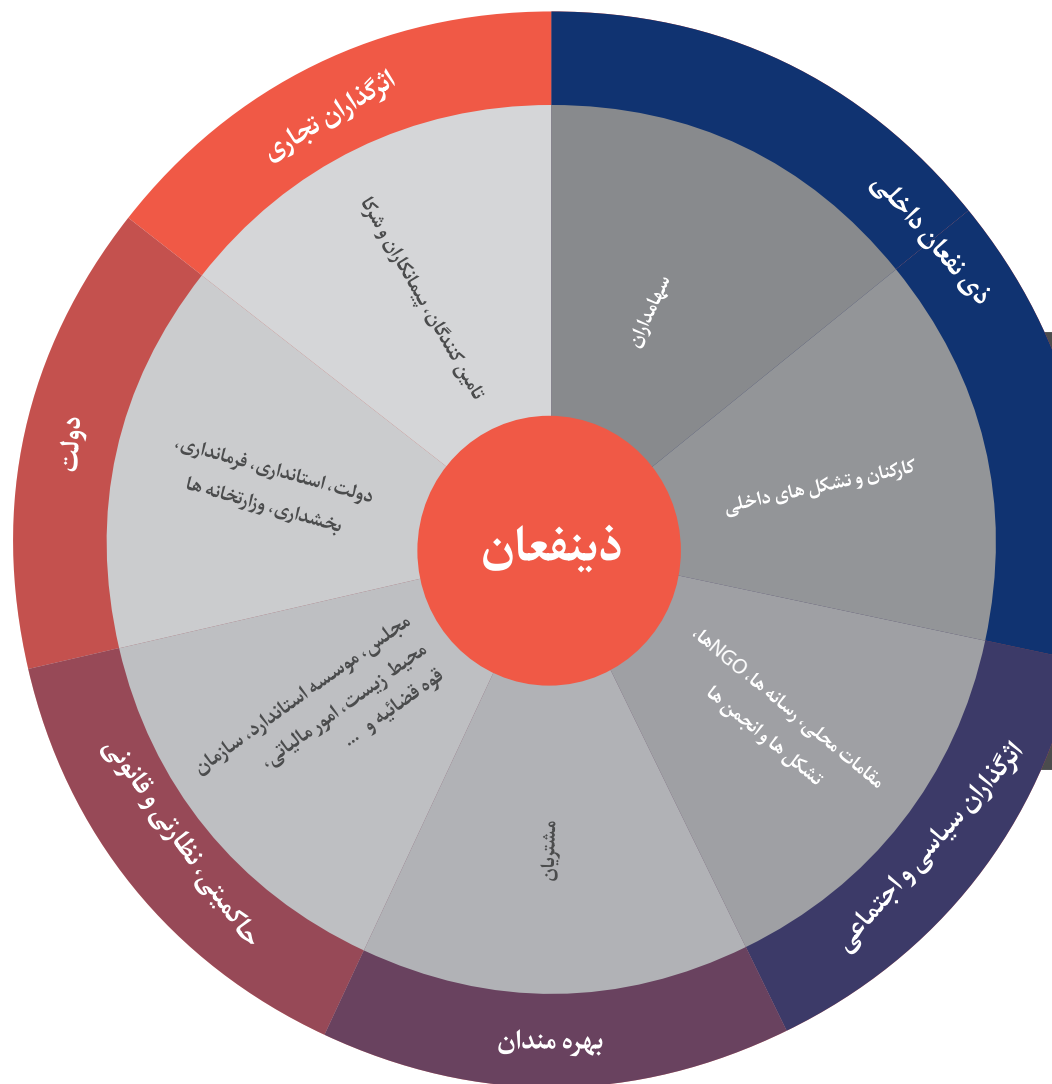
- ۱- توسعه روابط مناسب با دولت و تشکل ها
- ۲- حمایت و عجبین شدن با جامعه
- ۳- توسعه ی بازارهای داخلی و بین المللی
- ۴- افزایش رضایت مشتریان و سهامداران

در راستای همین اهداف استراتژیک، میدکو فرایندی ۴ مرحله ای را برای مدیریت ذینفعان تدوین نموده است.

گام اول شناسایی ذی نفعان دوم دسته بندی ذی نفعان سوم شناسایی نیازها و انتظارات چهارم تعیین نحوه تعامل و پاسخگویی

شناسایی و دسته بندی ذی نفعان

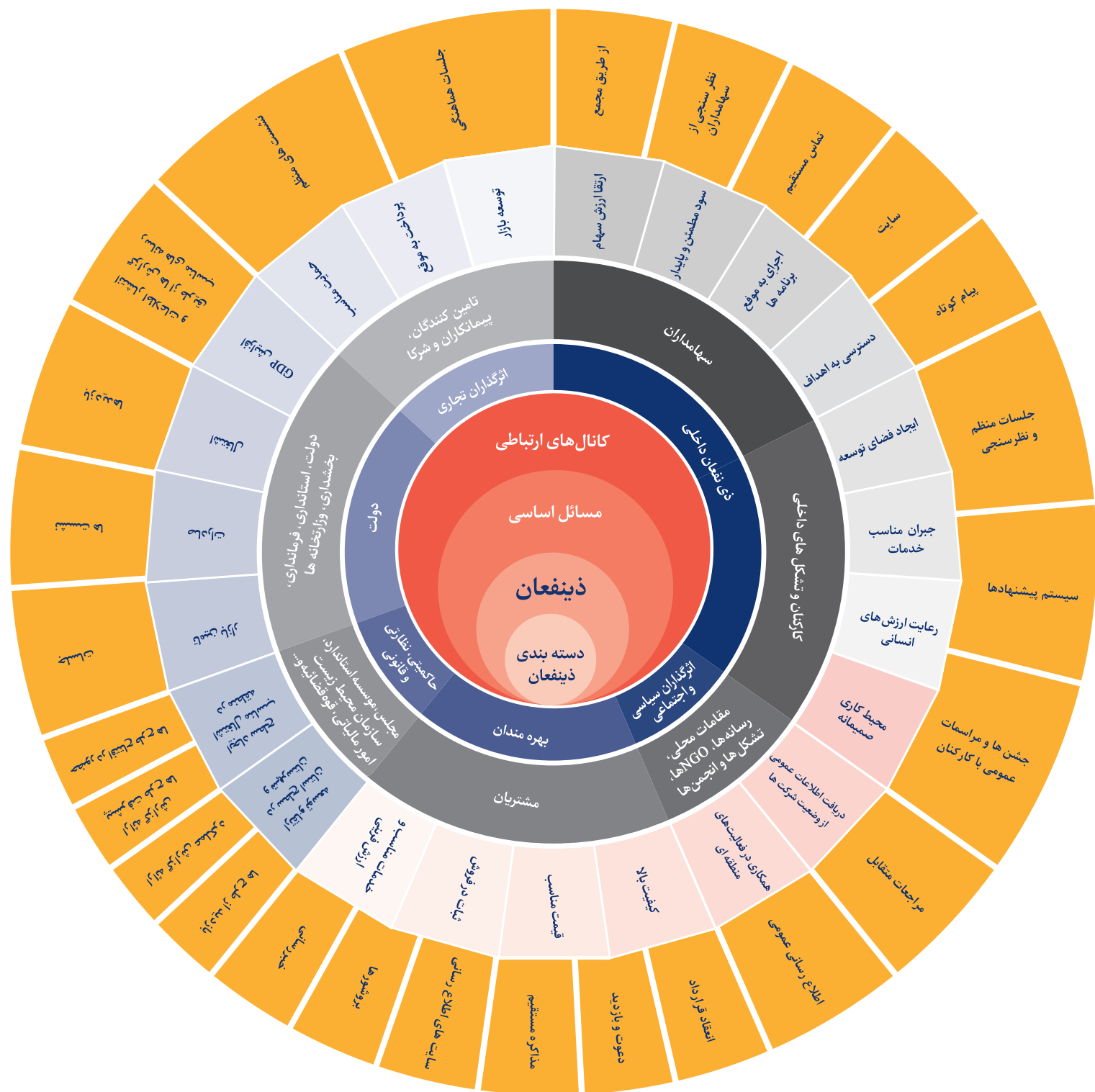
ذی نفعان مختلفی در چارچوب فعالیت های میدکو ایفای نقش می کنند که مدیریت هر یک از آن ها با توجه به موضوع اثرگذاری و اثرپذیری در بخش های مختلف این گزارش ارائه شده است.



نیازها، انتظارات، تعامل و پاسخگویی

در مبحث مدیریت ذینفعان، پس از شناسایی و دسته بندی، گام اساسی برقراری تعامل مؤثر با آن ها می باشد. برنامه ریزی ها و اقدامات مورد نیاز جهت تعامل با هریک به منظور جلب مشارکت هر دسته از ذینفعان کلیدی و استفاده از پیشنهادهای، ایده ها و نوآوری های ایشان در راستای خلق ارزش و بهبود محصولات و خدمات می باشد. در این مسیر در وهله نخست شناسایی مسائل اساسی هریک از ذی نفعان و تلاش در جهت رفع این مسائل از برنامه های اصلی میدکو در موضوع ارتباط با ذی نفعان است. در کنار آن توجه به کانال های ارتباطی به منظور تعامل و پاسخگویی به آن ها حائز اهمیت می باشد.

میدکو به منظور تحقق انتظارات ذینفعان نسبت به تعریف این انتظارات



جوایزو افتخارات میدکو



تندیس سیمین
جایزه بهره‌وری معادن
و صنایع معدنی
(ایمیدرو)



جایزه
مدیریت دانش
با رویکرد توسعه
در سطح جهانی



تندیس برنزی
با درجه ممتاز چهارمین
دوره جایزه مسئولیت
اجتماعی مدیریت



تندیس همایش
و نمایشگاه چشم‌انداز
صنعت فولاد
و سنگ آهن ایران

- تندیس سیمین تعالی سازمانی
- تندیس مسئولیت‌پذیری اجتماعی از دومین آیین تجلیل از از چهره‌های نامی صنعت و اقتصاد کشور (موثر در رونق تولید) با محوریت برندهای مسئولیت‌پذیری اجتماعی
- سومین جایزه ملی مسئولیت اجتماعی و توسعه پایدار بنگاه‌های اقتصادی
- کسب "نشان ایمنی" مدیر HSE ستاد میدکو از اولین دوره اعطای نشان ایمنی اداره کل تعاون، کار و رفاه اجتماعی استان کرمان



دریافت گواهینامه‌های
ISO 9001:2015
ISO 14001:2015
ISO 45001:2018
از شرکت IMQ ایتالیا

تقدیرنامه نمایشگاه
آنکیروس ترکیه

جایزه طلایی
روابط عمومی ایران

تقدیرنامه سیمین جایزه بهره‌وری
معادن و صنایع معدنی (ایمیدرو)

شرکت‌های تابعه و مجتمع‌ها

گواهینامه ۲ ستاره شرکت فولاد بوتیای ایرانیان در ارزیابی بهره‌وری ایمیدرو

گواهینامه ۲ ستاره شرکت فولاد زرنند ایرانیان در ارزیابی بهره‌وری ایمیدرو

حضور شرکت‌های تابعه زیر در دومین کنفرانس بین‌المللی مدیریت دانش با رویکرد منابع و کسب:

- تندیس سیمین توسط شرکت فولاد بوتیای ایرانیان
- تندیس سیمین توسط شرکت فولاد سیرجان ایرانیان
- تندیس برنزی توسط شرکت مهندسی معیار صنعت خاورمیانه
- تندیس برنزی توسط شرکت فروسیلیس غرب پارس
- تندیس برنزی توسط شرکت فراوران زغال سنگ پابدانا
- تندیس برنزی توسط شرکت ساختمانی گسترش و نوسازی صنایع ایرانیان (مانا)
- تندیس برنزی توسط شرکت فولاد زرنند ایرانیان
- تندیس برنزی توسط شرکت بابک مس ایرانیان
- گواهینامه ۳ ستاره توسط شرکت گسترش و توسعه معادن خاورمیانه

دریافت جایزه صنعت سبز توسط مجتمع مس چاه موسی

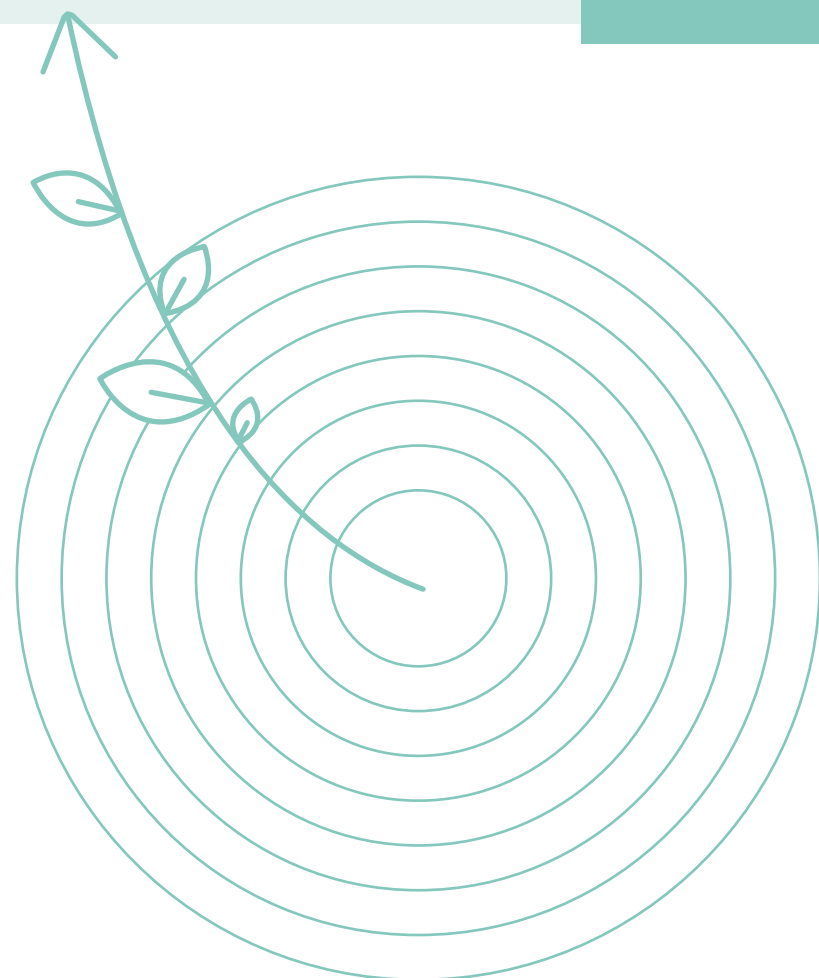
حضور در چهارمین همایش مسئولیت اجتماعی مدیریت و کسب:

- تقدیرنامه سه ستاره توسط شرکت فولاد زرنند ایرانیان
- تقدیرنامه سه ستاره توسط شرکت فولاد سیرجان ایرانیان
- تقدیرنامه دو ستاره توسط شرکت فولاد بوتیای ایرانیان
- تقدیرنامه دو ستاره توسط شرکت گسترش و نوسازی صنایع خاورمیانه

کسب مقام اول در مسابقات امداد و نجات و آتش‌نشانی در سطح سازمان توسعه و نوسازی معادن و صنایع معدنی ایران (ایمیدرو) توسط مجتمع کنستانتره و گندله سیرجان

Economic Value Creation

ارزش آفرینی اقتصادی



- میدکو در مسیر توسعه
- عملکرد اقتصادی میدکو
- عملکرد تولیدی میدکو
- بازاریابی و فروش
- میدکو در ابعاد بین المللی
- پروژه های میدکو
- مدیریت ریسک در ارزش آفرینی اقتصادی
- مدیریت ذینفعان در ارزش آفرینی اقتصادی
- شفافیت عملکرد

میدکو در مسیر توسعه

میدکو در راستای تحقق مسئولیت اجتماعی خود در توسعه کشور، در سال ۱۳۸۶ با هدف توسعه بخش معدن و صنایع معدنی، تقویت بخش خصوصی و توسعه کارآفرینی معدنی و صنعتی با سرمایه اولیه ۱۰۰۰ میلیارد ریال تأسیس شد. این سرمایه در چند مرحله افزایش یافته و در سال ۱۳۹۶ به ۲۳۷۶۰ میلیارد ریال و در سال ۱۳۹۷ تا رقم ۲۹۰۰۰ میلیارد ریال افزایش یافت. در سال ۱۳۹۸ میدکو سرمایه خود را از محل مطالبات حال شده و آورده نقدی در راستای بهبود عملکرد مالی شرکت از مبلغ ۲۹۰۰۰ میلیارد ریال به ۳۵۵۰۰ میلیارد ریال (معادل ۲۲ درصد) افزایش داد.

در سال رونق تولید، علی‌رغم دشواری‌های بسیار میدکو سود خالص ۱۱۴۳۰۲۳ میلیون ریال (رشد سود خالص ۵۶ درصدی نسبت به سال گذشته) و سود عملیاتی ۲۱۶۰۲۳ میلیون ریالی (رشد ۱۷۶ درصدی نسبت به سال گذشته) را محقق نموده است.

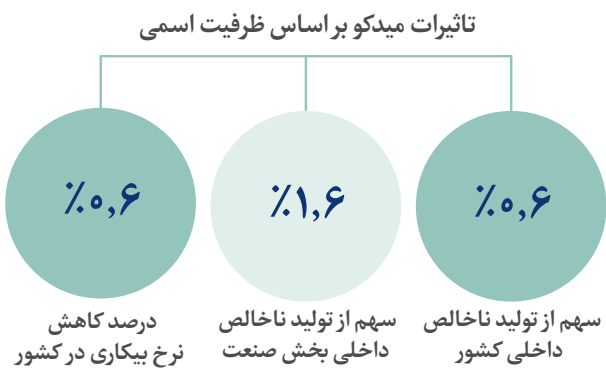
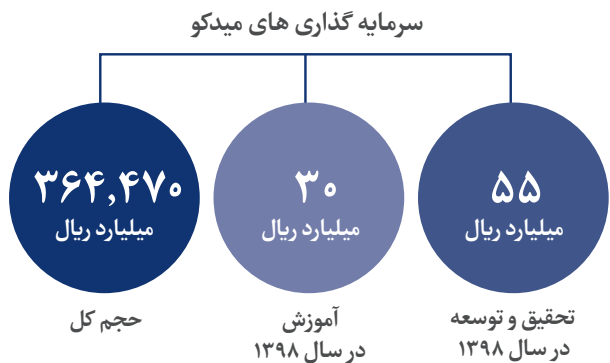
میدکو به منظور تحقق پاسخگویی و شفافیت در راستای مسئولیت اجتماعی، داده‌ها و اطلاعات مالی خود را به صورت شفاف و به موقع در اختیار ذی‌نفعان قرار می‌دهد.

سنجش ابعاد ارزش آفرینی اقتصادی میدکو از ۹ منظر صورت می‌گیرد که بر مجموعه‌ای از ذی‌نفعان و اهداف توسعه پایدار مؤثر خواهد بود.

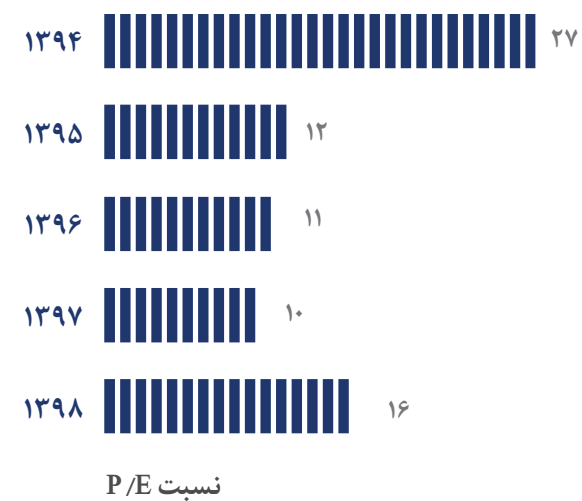


عملکرد اقتصادی میدکو

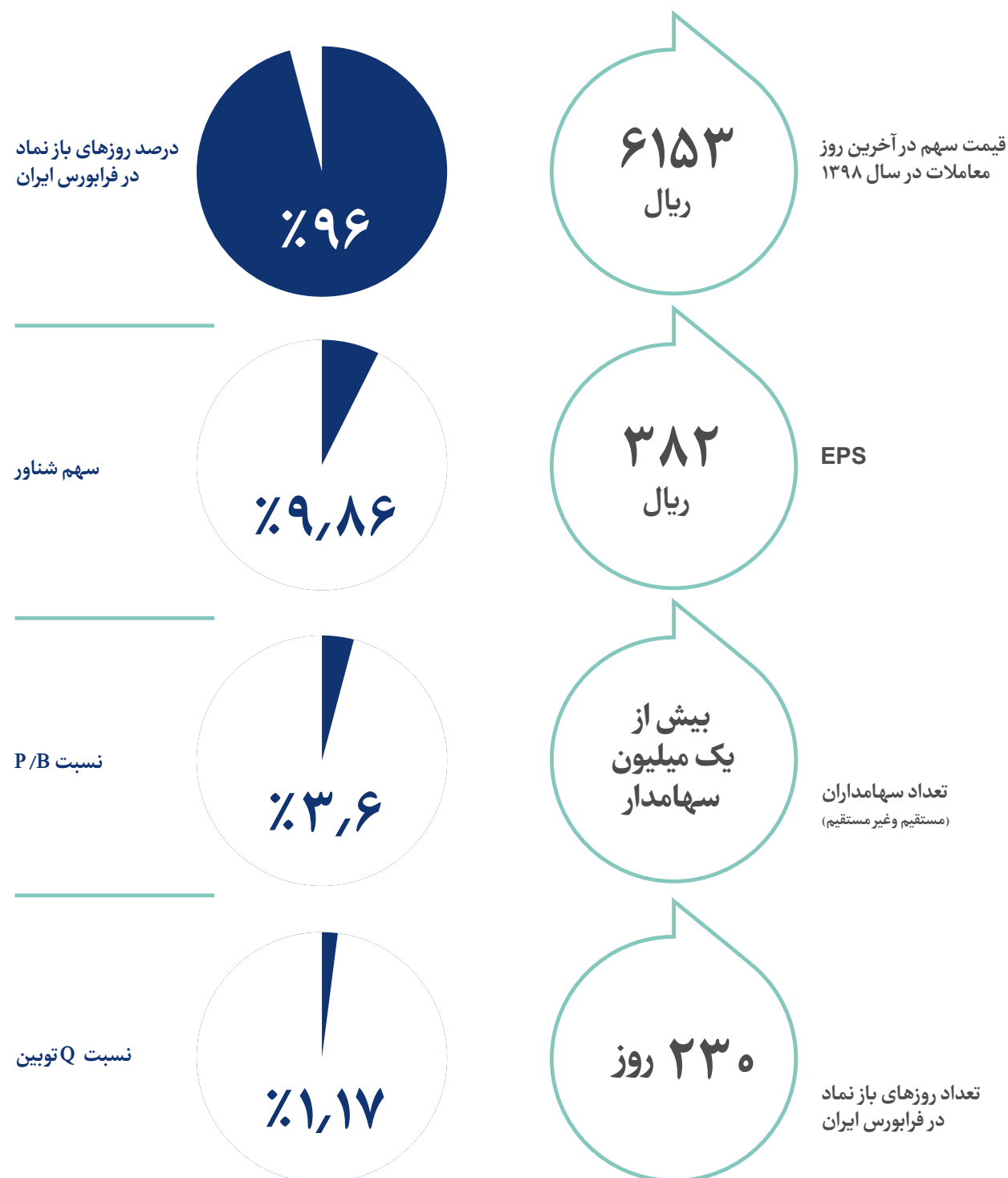
عملکرد اقتصادی و تأثیر میدکو بر شاخص‌های کلان اقتصادی



عملکرد میدکو در بازار سرمایه

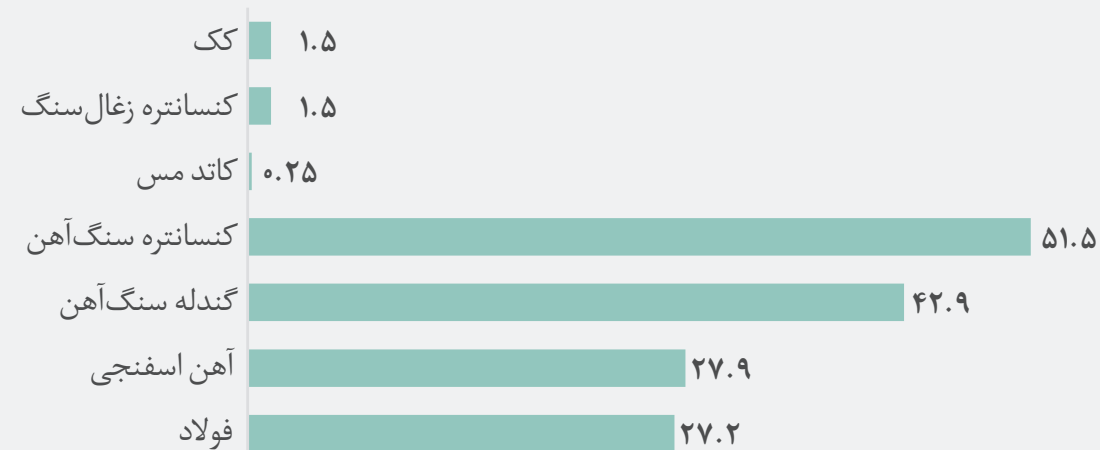


وضعیت نماد میدکو در فرابورس در سال ۹۸

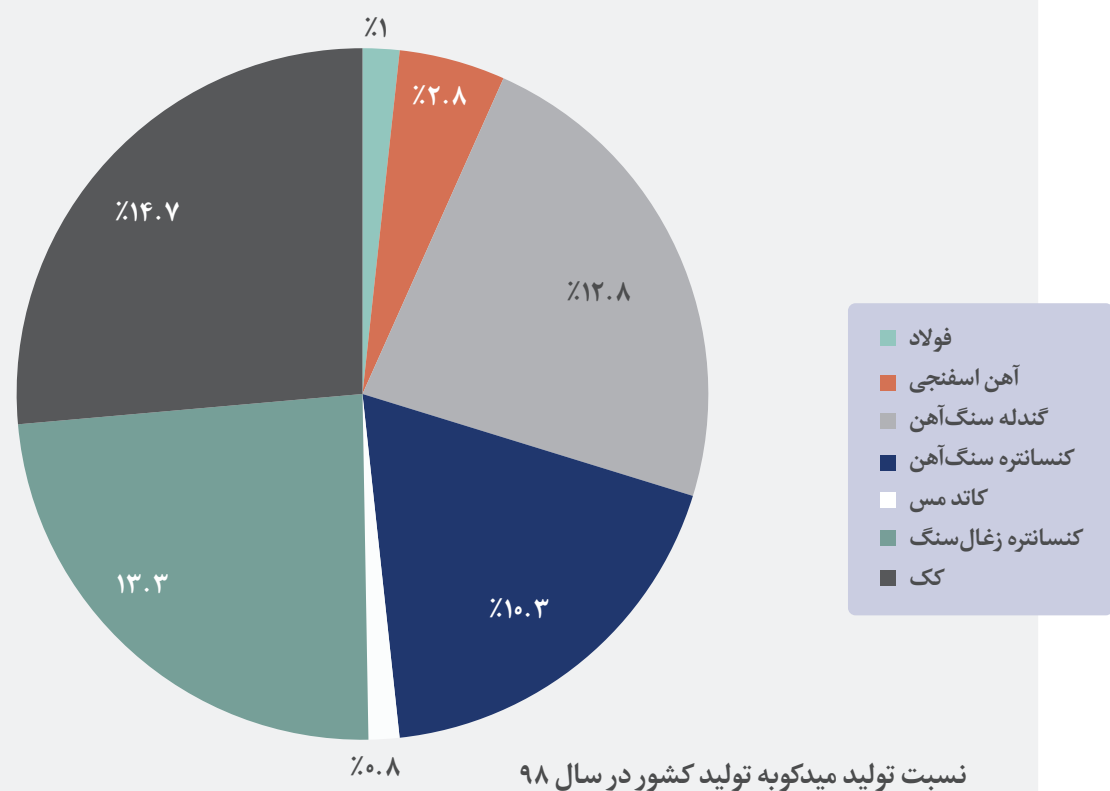


عملکرد تولیدی میدکو

مقایسه نسبت تولید میدکو و کشور
در سال مالی ۹۷-۹۸



■ میزان تولید کشور در سال ۹۸ (میلیون تن)



نسبت تولید میدکوبه تولید کشور در سال ۹۸

معدن دولومیت هوتک
سنگ دولومیت
۴۸,۷۳۰ تن

سنگ آهک و دولومیت: ۴۸,۷۳۰ تن
آهک و دولومیت ممرادکو
تولید آهک:
۹,۳۸۰ تن

مجتمع کک سازی ۱ و ۲:
کک متالورژی:
۲۲۰,۸۵۵ تن
قطران:
۸۵۶۰ تن

فرآوری زغال سنگ طبس
کنسانتره زغال سنگ:
۴,۷۳۷ تن

فرآوری زغال سنگ پابدانا تن
کنسانتره زغال سنگ:
۱۹۴,۸۸۵ تن

فروسیلیس غرب پارس ۱ و ۲
تولید فروسیلیس:
۲۱,۹۰۸ تن

معدن چاه موسی
برداشت سنگ مس:
۱۰۲,۹۶۳ تن
تولید کاتد مس:
۵۱۰ تن

معدن چاه فیروزه
اکسید مس
۴,۰۶۲ تن

معدن ۲ و ۴ گل گهر
کلوخه و دانه بندی سنگ آهن
۳,۸۴۲,۰۴۱ تن

سنگ آهن کلوخه: ۳۵۶۳۸۰۹ تن

مجتمع کنسانتره و گندله سیرجان
تولید کنسانتره: ۲,۶۹۹,۵۱۹ تن
تولید گندله: ۲,۱۱۸,۷۴۵ تن

مجتمع احیاء مستقیم بردسیر
تولید آهن اسفنجی:
۷۶۸,۳۰۴ تن

آهن اسفنجی
۳۱۶۲۶۱ تن

فولاد سازی بردسیر
تولید شمش فولادی:
۲۶۲,۴۹۹ تن

تامیدکو
تولید بنتونیت: ۳۶,۴۰۵ تن
تولید گلوله فولادی: ۶,۲۵۹ تن

گندله سازی بوتیا
تولید گندله:
۱,۲۹۶,۰۴۱ تن

کنسانتره و گندله زرنده
تولید کنسانتره:
۲,۶۰۸,۰۶۲ تن
تولید گندله:
۲,۱۱۶,۴۵۲ تن

مجتمع بابک مس ایرانیان
تولید کاتد مس: ۲,۲۶۹ تن
تولید لوله مسی: ۲,۳۰۲ تن

معدن جلال آباد
تولید کلوخه سنگ آهن
۳,۰۸۷,۸۷۲ تن

سنگ آهن کلوخه: ۳,۰۸۷,۸۷۲ تن

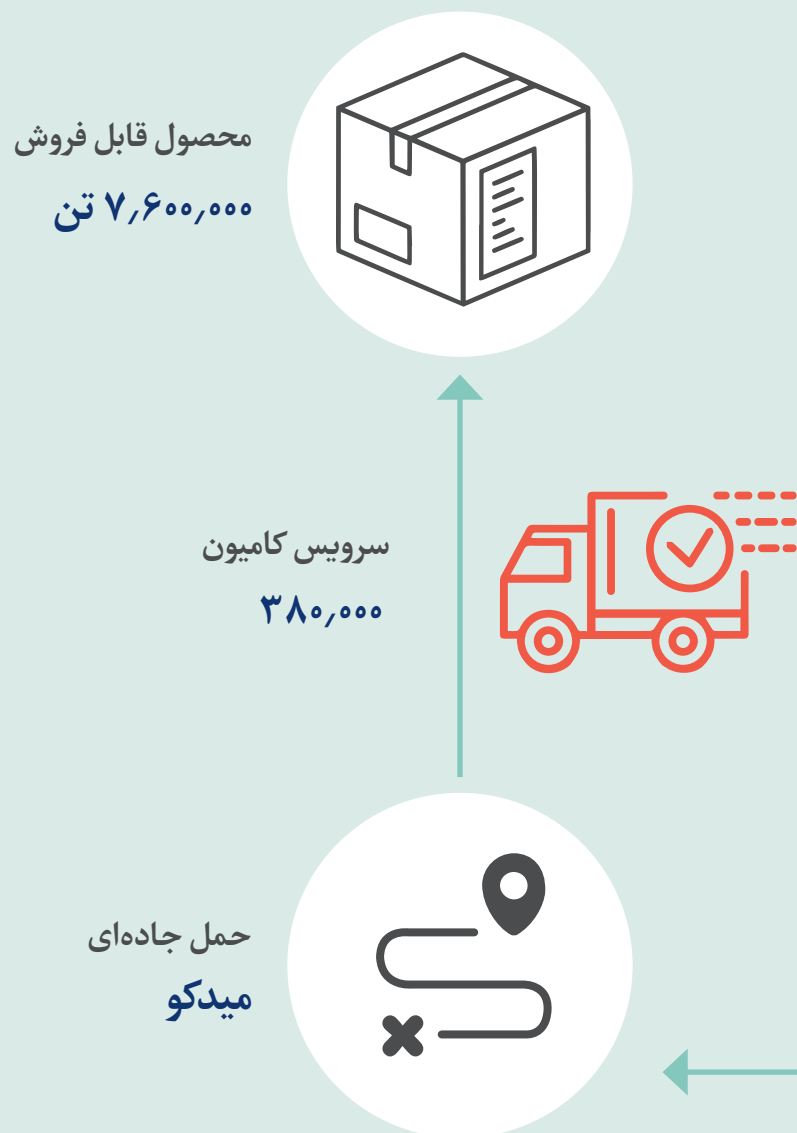
بازار فروش

سایر منابع تامین

طرح
مجتمع فولاد
سازی زرنده

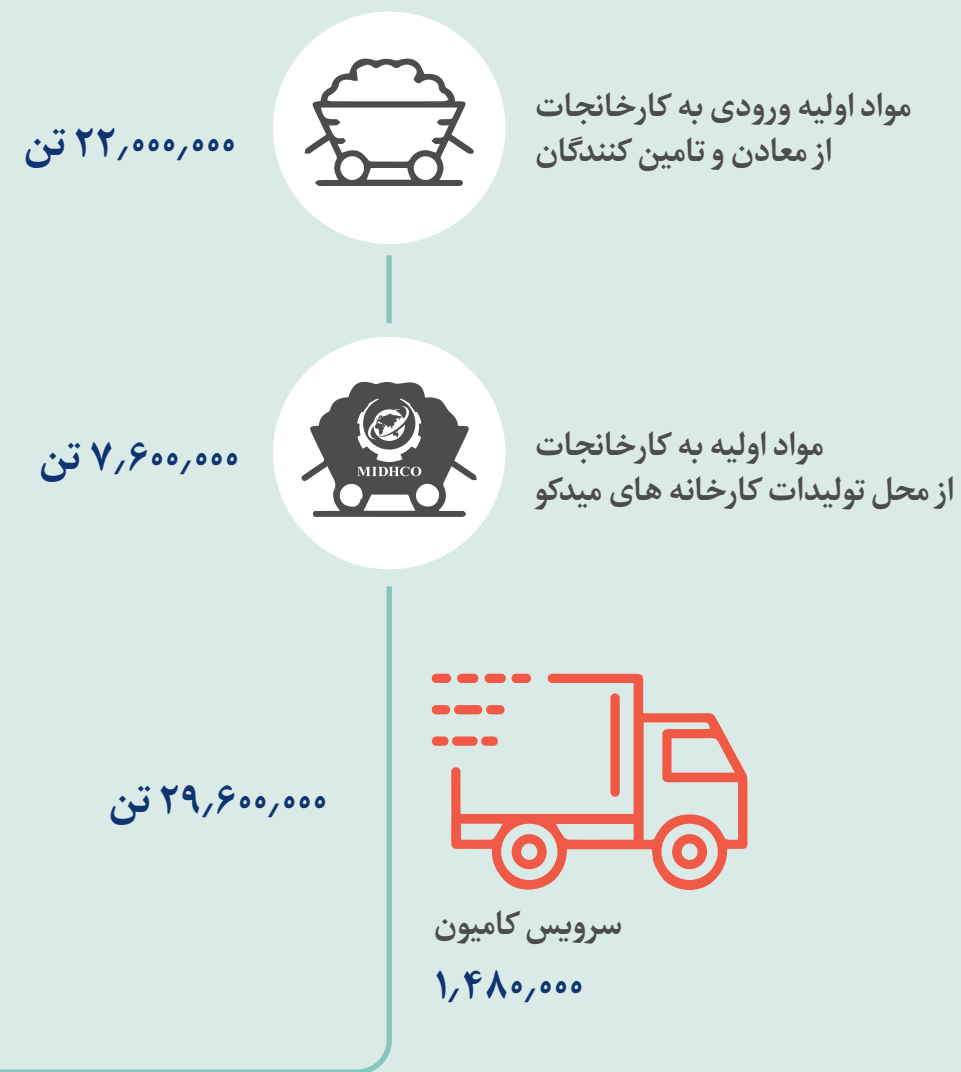
- تامین مواد اولیه و فروش محصولات در میدکو
- برنامه های آبی
- زنجیره مس
- تامین مواد اولیه و فروش محصولات خارج از میدکو

محصولات	حجم جابجایی (تن)
سنگ آهن کلوخه	۶۶۵۱۶۸۱
کنسانتره	۷۰۰۷۸۸
گندله	۱۰۱۱۷۲۱
آهن اسفنجی	۳۱۶۲۶۱
کنسانتره زغال سنگ	۱۹۹۷۳۳
سیلیس	۴۳۱۵۰
سنگ آهک و دولومیت	۴۸۷۳۰



مجموع حمل مواد

حمل جاده‌ای شامل مواد اولیه، محصولات، گردش بین کارخانه‌ها
 تن $۲۲,۰۰۰,۰۰۰ + ۷,۶۰۰,۰۰۰ + ۷,۶۰۰,۰۰۰ = ۳۷,۲۰۰,۰۰۰$
تعداد سرویس کامیون ۱,۸۶۰,۰۰۰
حمل مواد با نوار نقاله شامل انتقال مواد در بین کارخانه‌ها: ۳۹,۸۰۰,۰۰۰ تن



- ظرفیت حمل کامیون جاده‌ای ۲۰ تن در نظر گرفته شده است.
- محصول خشک در نظر گرفته شده است
- حمل کامیونی مواد درون سایت در نظر گرفته نشده است

بازاریابی و فروش

فرآیند بازاریابی در میدکو از فرآیند زیر پیروی می‌کند.

بازارسنجی

بازارسنجی و مطالعات بازار در میدکو بر پایه سه مدل ارزیابی SWOT، تحلیل نیروهای رقابتی پورتر و تحلیل PESTEL انجام می‌گیرد. همچنین در موارد تخصصی سنجش بازار به صورت جامع و در حوزه خاص توسط کارشناسان مربوطه صورت می‌پذیرد.

بخش بندی بازار

محصول یا خدمت	نوع محصول	مشتریان	بخش مصرف کننده
فولاد	فولاد ساختمانی (بیلت و بلوم)	کارخانجات نورد	ساختمان
	فولاد آلیاژی (بیلت، بلوم و اینگات)	کارخانجان نورد آلیاژی	ساختمان‌های صنعتی و پیشرفته / صنایع ماشین سازی / ابزارسازی
		کارخانجات فورج	
مس	کاتد	صنایع پایین دستی (لوله، مفتول، ورق و مقاطع)	صنایع برق و الکترونیک / ساخت تجهیزات / خودرو
خدمات ساختمانی	ساختمان عمومی	اداری، تجاری	مسکونی
	ساختمان صنعتی	صنایع مختلف / میدکو و خارج میدکو	صنایع معدنی متالوژی سایر صنایع
خدمات مهندسی	مطالعات و تحقیقات طراحی / نظارت / EPC	میدکو	خارج از میدکو
	فلزات غیرآهنی	مصرف کنندگان محصولات مسی	مصرف کنندگان محصولات آلومینیومی
بازرگانی	خدمات بازرگانی	میدکو	خارج از میدکو

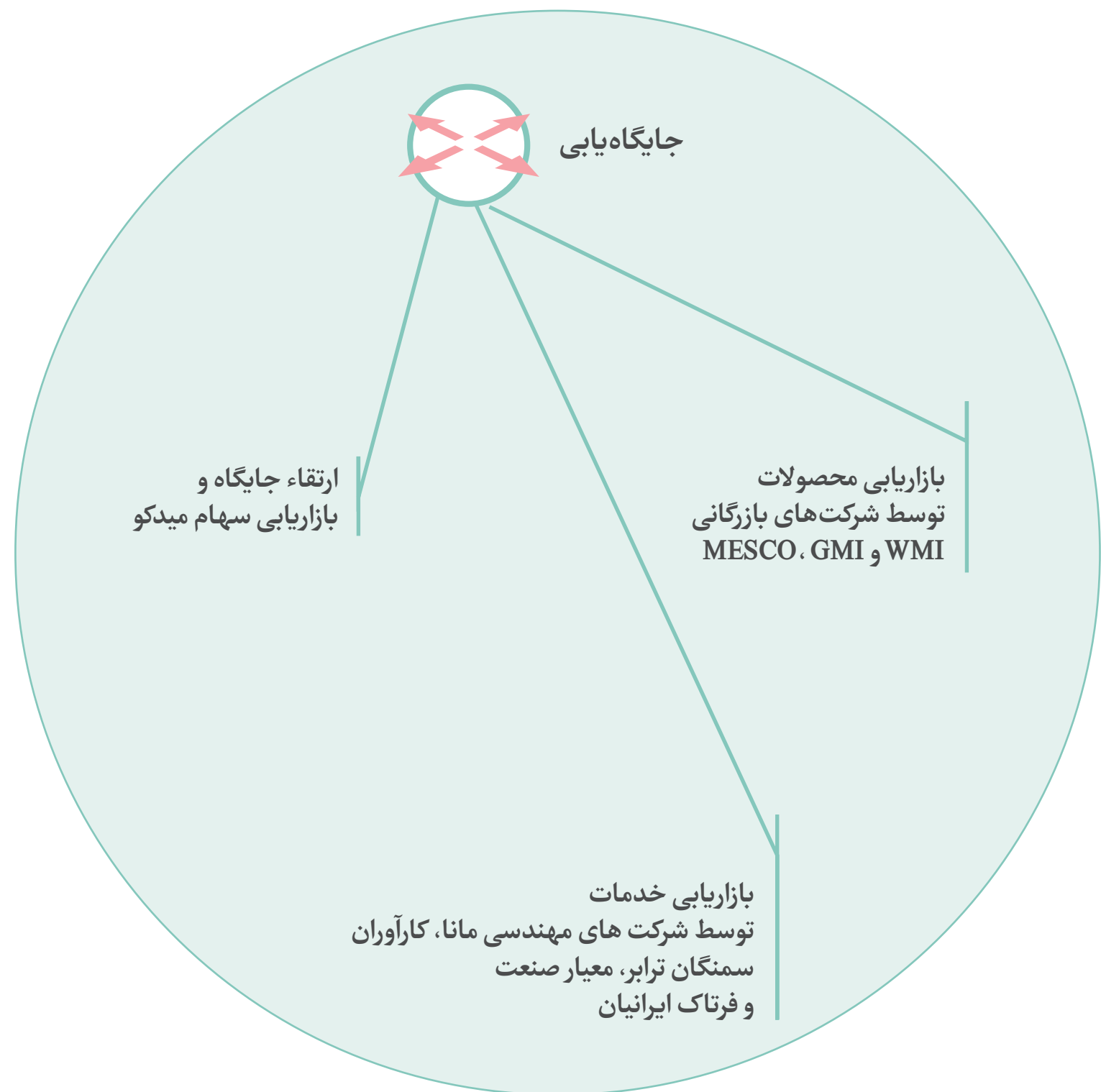
بازارگزینی

با توجه به بازارهای بالقوه و بخش بندی بازار، با تحلیل‌های انجام شده بازار هدف میدکو با تکیه بر مزیت نسبی میدکو انتخاب و بازده بالایی را برای آن ایجاد می‌کند. بخشی از بازارهای هدف عبارتند از:

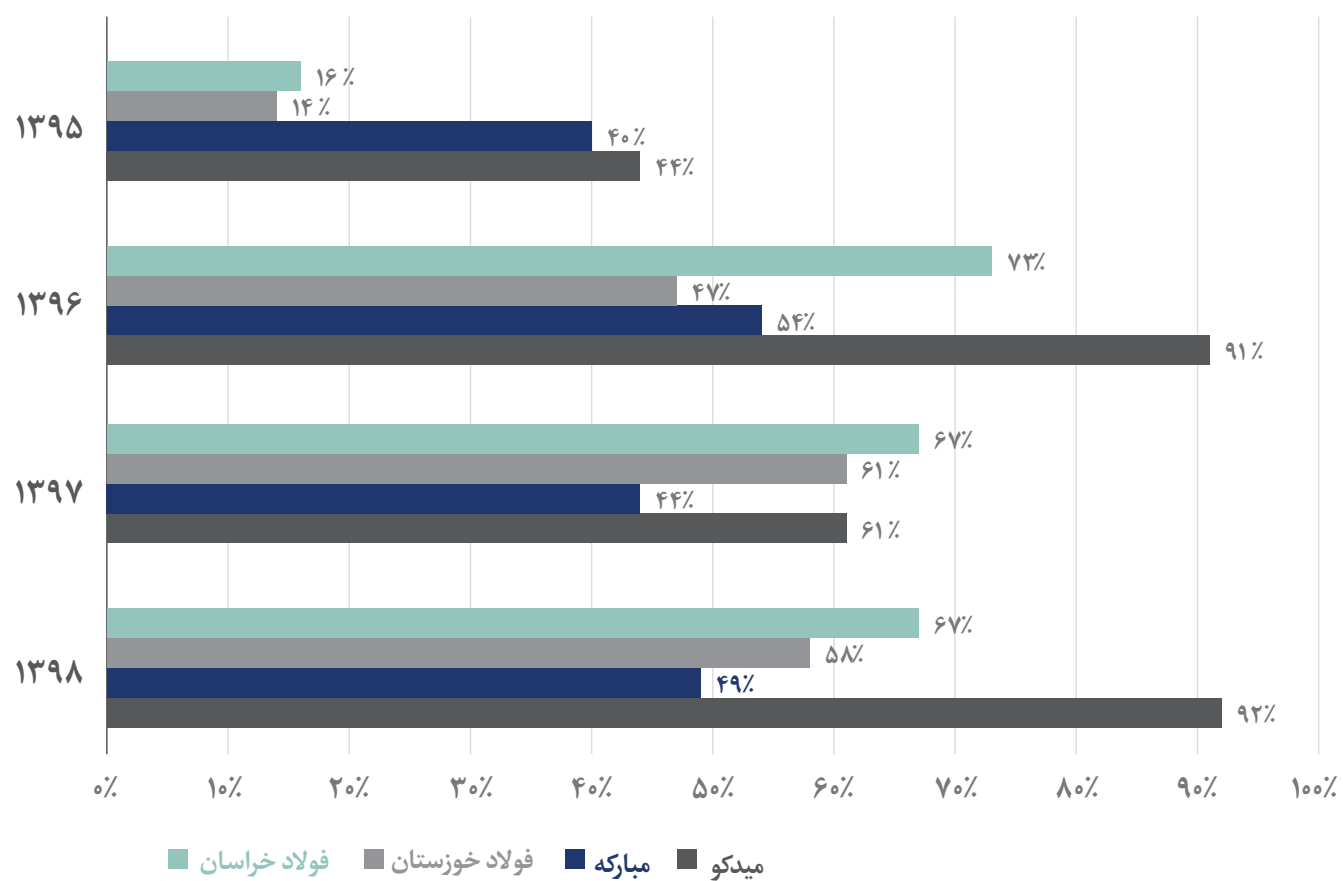
با توجه به تغییرات رویکرد بازار به سمت صادرات محوری، مزیت رقابتی از منظر بهای تمام شده، ارزآوری، پرهیز از خام فروشی سنگ آهن و به تعبیری توسعه زنجیره ارزش، میدکو تلاش دارد با توسعه زنجیره ارزش پایین دست در صنعت فولاد در بخش‌های ساختمانی و صنعتی بازار خود را وسعت دهد.

صنایع مس هم، کاتد تولیدی، محصولی نیمه تمام (Semi Finished) و خوراك صنایع پائین دستی است که خود این مواد هم مواد اولیه صنایع دیگر را تأمین می‌کنند (مانند مفتول، کابل، قطعات، تسمه، فویل). با ورود میدکو به صنایع پائین دستی مس، مشتریان و بازار تغییر کرده و End User ها، به عنوان بازار هدف قرار می‌گیرند. در مثل صنایع برق، الکترونیک، ساختمان، خودرو و ماشین سازی که آلیاژها و اشکال خاص فلز مس را با ارزش افزوده بالاتر مصرف می‌کنند. با توجه به انتخاب جدیدترین تکنولوژی و قدرت رقابتی میدکو برای تأمین بازار با تکنولوژی پیشرفته تر، شرایط میدکو در بازار در مقایسه با تکنولوژی‌های قدیمی بسیار مناسبتر خواهد بود.

با ارتقاء سطح تکنولوژی فولادهای آلیاژی با وزن کمتر جایگزین فولاد ساختمانی می‌شوند. کشور هم در سال‌های آینده، استراتژی توسعه صنعتی را با ارتقای تکنولوژی دنبال می‌کند و لذا به این نوع فولادها نیاز بیشتری خواهد بود. ضمن آنکه بازار صادراتی هم به این بازار اضافه می‌شود. چون از یک طرف به علت مصرف نه چندان بالای فولادهای آلیاژی و انتخاب ظرفیت اقتصادی، مازاد تولید ایجاد می‌شود و از طرف دیگر با قیمت بالای این محصولات، هزینه حمل و نقل و صادرات تعیین کننده نخواهد بود و این محصولات دقیقاً مصرف کننده نهایی (End user) را تغذیه می‌کنند. مثلاً ماشین سازی‌های پیشرفته تر، کارخانجات تولید ابزار و صنایع تکنولوژی پیشرفته (High tech) مصرف کننده این محصولات خواهند بود.



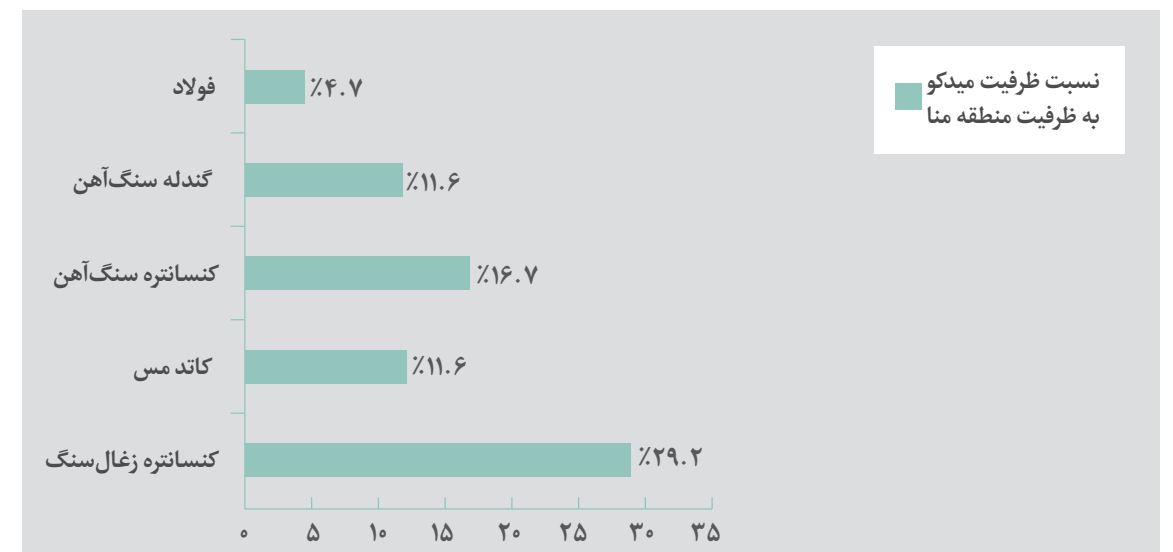
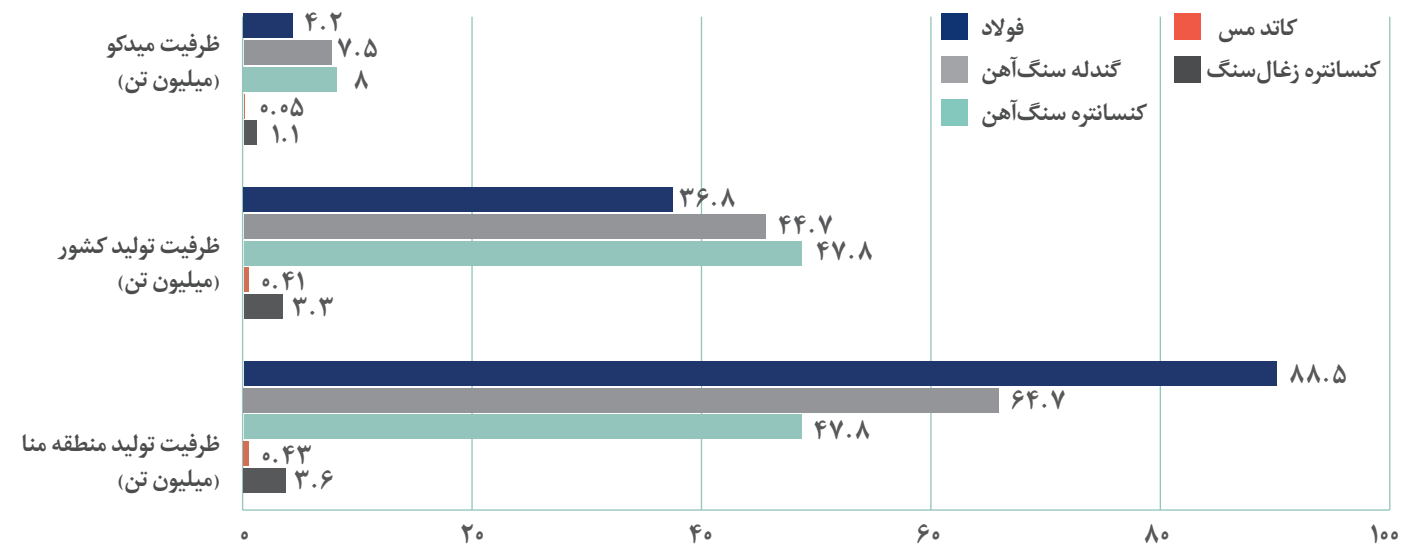
رشد فروش در مقایسه با برترین های داخلی





پروژه های میدکو

پروژه های میدکو با هدف تولید بیش از ۲۵ میلیون تن محصولات معدنی و ۱۰۰ میلیون تن در سال عملیات معدنکاری تعریف شده که از این میزان ۲۲ میلیون تن ظرفیت تولید محصولات و ۷۰ میلیون تن ظرفیت معدنکاری محقق شده است. با تکمیل و به بهره برداری رسیدن تمامی این طرح ها، میدکو به اولین شرکت ایرانی دارای زنجیره کامل فولاد از مرحله اکتشاف تا تولید محصول و همچنین بزرگترین شرکت در زمینه عملیات معدنکاری بدل خواهد شد



● پروژه های انجام شده
● پروژه های در حال انجام

۱۳۸۸	۱۳۸۹	۱۳۹۰	۱۳۹۱	۱۳۹۲	۱۳۹۳	۱۳۹۴	۱۳۹۵	۱۳۹۶	۱۳۹۷	۱۳۹۸	۱۳۹۹	۱۴۰۰
کنسانتره سنگ آهن ۱ سیرجان	●	●	●									
کنسانتره سنگ آهن ۲ سیرجان			●	●	●							
گندله سازي سیرجان			●	●	●	●	●					
خردایش مجدد کنسانتره سیرجان							●	●	●			
احیاء مستقیم بردسیر	●	●	●									
فولادسازی بردسیر		●	●	●	●	●	●	●	●			
آماده سازی و استخراج آنومالی ۴،۲ و ۶ گل گهر							●	●	●	●	●	تا ۱۴۱۴
کنسانتره سنگ آهن ۱ زرنند	●	●										
کنسانتره سنگ آهن ۲ زرنند			●	●	●							
گندله سازي زرنند			●	●	●	●						
کک سازي زرنند	●	●	●	●								
خاموش سازی کک به همراه نیروگاه (CDQ)						●	●	●	●	●		
فولادسازی زرنند			●	●	●	●	●	●	●	●	●	
آماده سازی و استخراج معدن جلال آباد							●	●	●	●	●	تا ۱۴۰۹
آماده سازی و استخراج معدن خمورد						●	●	●	●	●	●	●
فرآوری زغالسنگ پابادانا	●	●	●									
فروسیلیس ۱ همدان		●	●	●								
فروسیلیس ۲ همدان							●	●	●			
مس کاتدي شهر بابک		●	●	●	●	●	●	●	●	●		
لوله مسي شهر بابک		●	●	●	●	●						
گندله سازي بوتیا						●	●	●				
احیاء مستقیم و فولادسازی بوتیا			●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
واحد برق بوتیا				●	●	●	●	●	●	●	●	●
خردایش، دانه بندی و پخت آهک و دولومیت						●	●	●	●			
فرآوری زغالسنگ طبس					●	●	●	●	●			
اکتشاف پهنه اردبیل							●	●	●	●	●	تا ۱۴۰۳
اکتشاف در پهنه شماره ۱۶ بم							●	●	●	●	●	تا ۱۴۰۳
اکتشاف در پهنه اکتشافی قزوین							●	●	●	●	●	تا ۱۴۰۳
اکتشاف در پهنه اکتشافی شماره ۷ کرمان							●	●	●	●	●	تا ۱۴۰۳
اکتشاف در پهنه اکتشافی شماره ۲ کرمان							●	●	●	●	●	تا ۱۴۰۳
اکتشاف در پهنه اکتشافی شماره ۲۲ کرمان							●	●	●	●	●	تا ۱۴۰۳
اکتشاف زغالسنگ پرورده بلوک ۲، ۳ و ۴							●	●	●	●	●	تا ۱۴۰۳
راهکار جامع اطلاعاتی میدکو (MIDRP)							●	●	●	●	●	تا ۱۴۰۳
زیرساخت و نظارت تصویری						●	●	●	●	●	●	تا ۱۴۰۱
تجهیز ناوگان ماشین آلات معدنی						●	●	●	●	●	●	تا ۱۴۰۱

مدیریت ریسک در ارزش آفرینی اقتصادی

با توجه به اهمیت مدیریت نظام مند مجموعه فعالیت های میدکو، برنامه ریزی در جهت پوشش ریسک های محتمل در این مسیر حائز اهمیت خواهد بود. مدیریت ریسک در میدکو تابع فرآیندی ۵ مرحله ای شامل شناسایی، تحلیل، اقدام، پایش و کنترل است.

در مرحله تحلیل ریسک هایی که دارای اثرات بارز بر هلدینگ می باشد، سناریوهای مرتبط به منظور کاهش یا رفع اثرات آن مشخص شده و در مورد مناسب ترین سناریو تصمیم گیری می شود و مراحل اجرای آن انجام می گیرد.



مالی

- تأمین مالی از سهامداران
- تأمین منابع به صورت فاینانس، یوژانس و تسهیلات ارزی خارجی
- استفاده از منابع طرح آمایش وزارت صمت
- صدور اوراق مشارکت
- بهره برداری از طرح ها و تأمین منابع
- بهره گیری شرکت ها از مشاوران مجرب و ایجاد واحد حقوقی

افزایش قیمت حامل های انرژی

- تغییر تکنولوژی تولید فولاد
- همجواری در بخش های زنجیره ارزش

ریسک تأمین مواد اولیه

- قرارداد تأمین بلند مدت مواد اولیه با ایمیدرو
- تأمین مواد اولیه از سایر معادن داخلی و خارجی

ریسک های بیرونی

- توجه ویژه در شرکت ها به موضوع فروش های صادراتی در جهت مقابله با اثر افزایش نرخ ارز

پایداری سازمانی

- ریسک های HSE
- ریسک های جامعه
- نقض فرآیندهای حاکمیتی شرکت

مالی

- کاهش قابل توجه درآمد و جریان نقدینگی
- عدم امکان (توانایی) بازگشت سرمایه که می تواند ناشی از تأثیرات بازار، ساختار صنعت، مشکلات فنی، قیمت ها و ... باشد
- عدم امکان اجرای تعهدات مالی از سوی طرف های تجاری و مالی مانند مشتریان، تأمین کنندگان، موسسات مالی و سرمایه گذاران
- نادیده گرفتن اهمیت بهره گیری از مشاوران مجرب حقوقی در شرکت

بیرونی

- نوسان قیمت مواد و محصولات معدنی و شرایط متغیر اقتصاد جهانی و داخلی
- افزایش قیمت منابع ورودی مانند انرژی، مواد اولیه و حمل و نقل
- تأثیرات نرخ ارز، ارزش پولی و تورم بر روی دستاوردهای مالی
- تأثیرات قوانین و الزامات قانونی و دولتی
- فقدان اکتشافات جدید و عدم بهبود ذخایر معدنی (مس، آهن) و عدم تجهیز و آماده سازی معادن مرتبط

بایش و کنترل اقدامات و ارائه گزارش های ادواری به کمیته ریسک توسط کمیته های کارشناسی ریسک هلدینگ و کمیته های ریسک شرکت های زیرمجموعه انجام می گیرد. در صورت نیاز اقدامات اصلاحی و جدید در سطح هلدینگ طراحی و اجرا خواهد شد.



مدیریت ذی‌نفعان در ارزش آفرینی اقتصادی

ذی‌نفعان در موضوع ارزش آفرینی اقتصادی تنها محدود به سهامداران نیست. میدکو تلاش می‌کند با مدیریت فعالیت‌های خود ارزش ایجاد شده برای سایر ذی‌نفعان را بهینه نماید.

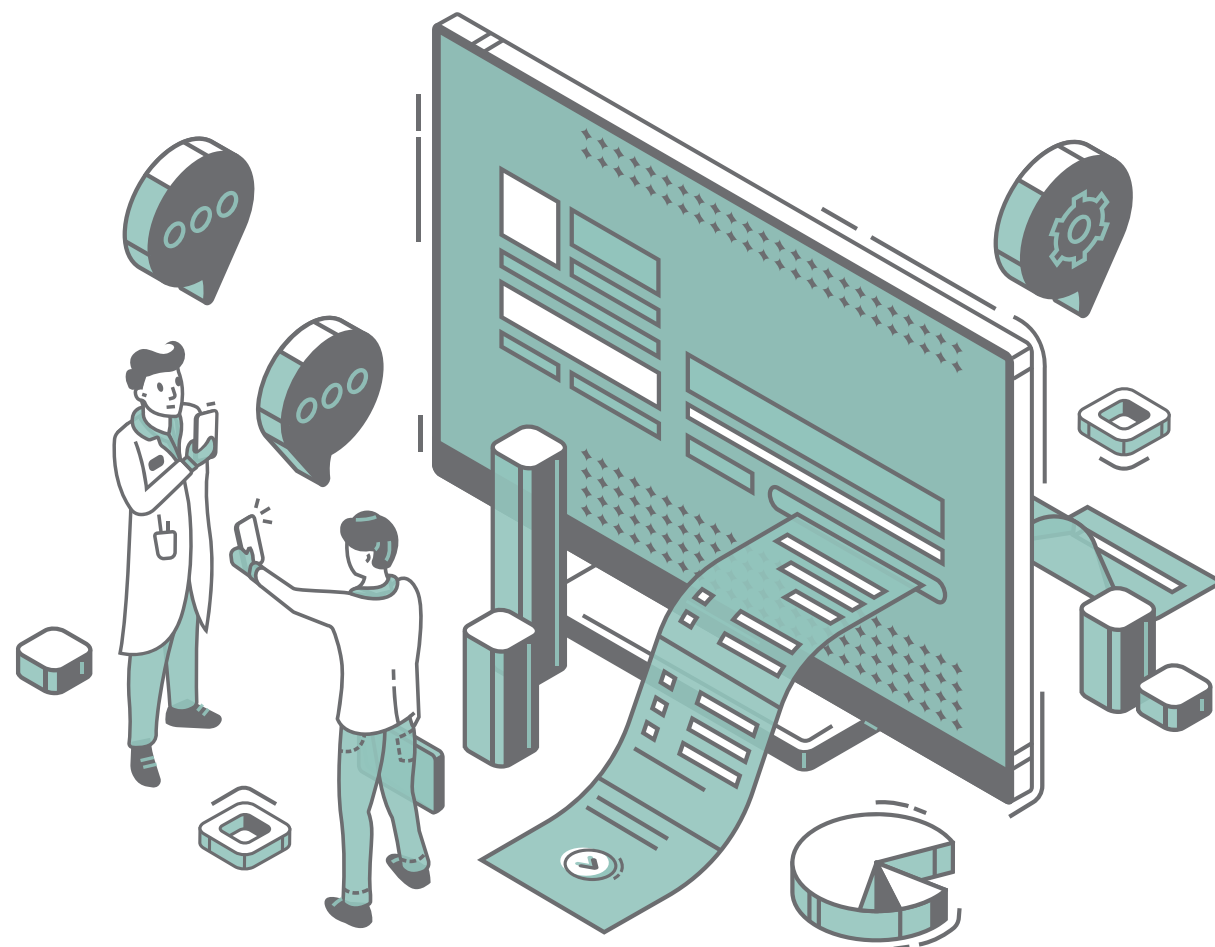
تأمین‌کنندگان، پیمانکاران و شرکای تجاری



بخش بندی تأمین‌کنندگان، پیمانکاران و شرکای تجاری واستراتژی مدیریت و توسعه شراکت‌ها

شناسایی تأمین‌کنندگان، پیمانکاران و شرکای تجاری

اولین گام در مدیریت زنجیره تأمین شناسایی تأمین‌کنندگان، پیمانکاران و شرکای تجاری است. در این راستا در گام اول بخش بندی تأمین‌کنندگان، پیمانکاران و شرکای تجاری و استراتژی مدیریت و توسعه شراکت‌ها در سطح میدکو انجام شده‌است.



← برندسازی (Branding) در کشور، منطقه و جهان

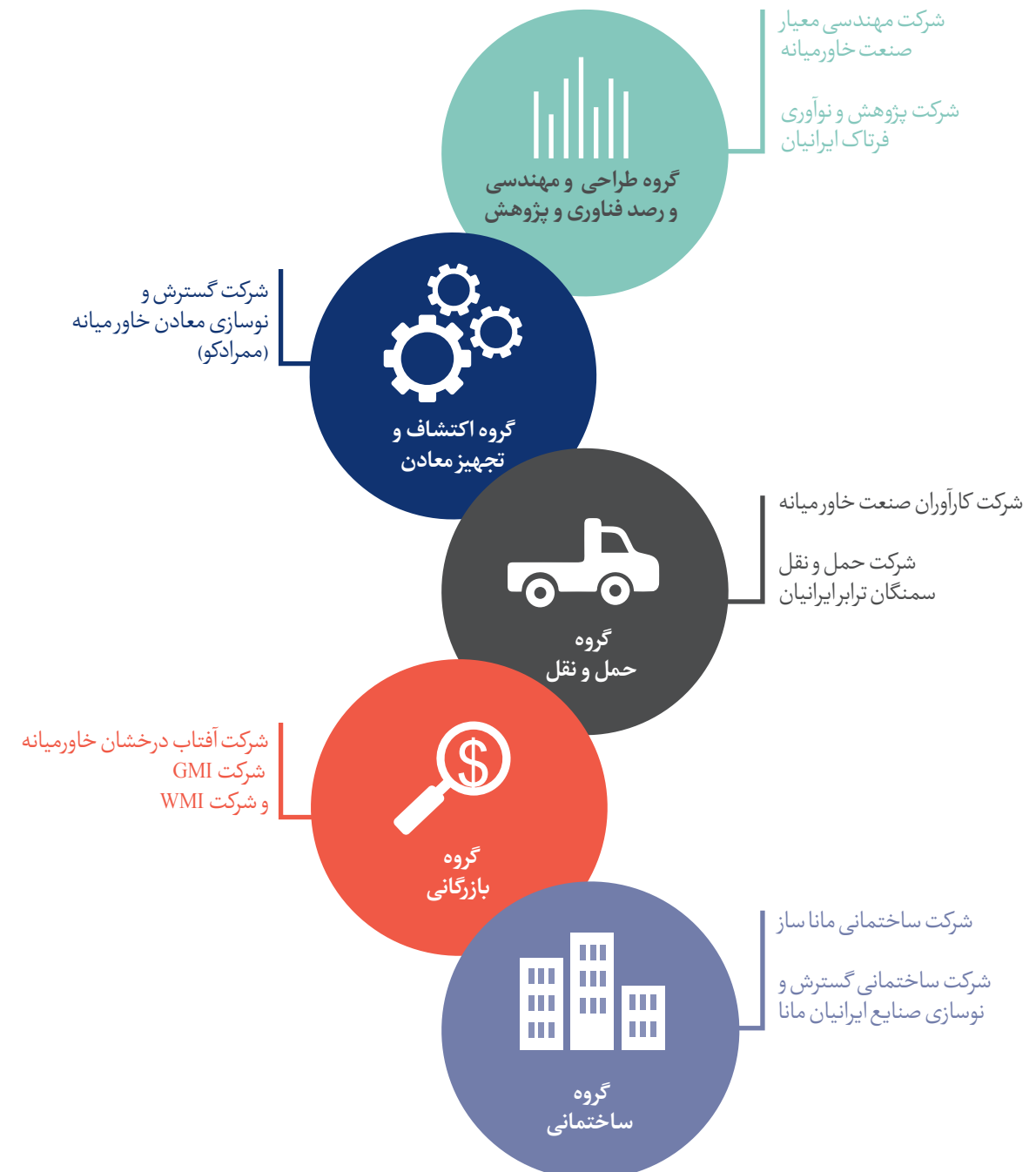
← توسعه فعالیت‌ها به خارج از کشور(سرمایه‌گذاری، شراکت، همکاری، ایجاد واحدهای معدنی و صنعتی، حضور در بازارهای جهانی)

← پیاده‌سازی فرآیند کامل و یکپارچه از ایده تا محصول (استحصال زنجیره ارزش افزوده از اکتشاف تا صنایع پایین دستی) و یکپارچگی در مجموعه فعالیت‌های میدکو

استراتژی مدیریت و توسعه شراکت‌ها

بخش بندی تامین کنندگان، پیمانکاران و شرکای تجاری

شرکت های وابسته خدمات و پشتیبانی تولید در میدکو



شرکت های وابسته تولیدی



شرکا و تامین کنندگان بیرونی



سنجش رضایت تأمین‌کنندگان، پیمانکاران و شرکای تجاری

میدکو در راستای کسب رضایت تأمین‌کنندگان، پیمانکاران و شرکای تجاری خود و همچنین دریافت بازخورد از فعالیت‌های خود اقدام به ارزیابی میزان رضایت آنها در ابعاد مختلف می‌نماید.

در گام دوم میدکو فرآیند زیر را جهت مدیریت تأمین‌کنندگان، پیمانکاران و شرکای تجاری خود طی می‌کند.

برنامه‌ریزی تأمین

منبع‌یابی

ارزیابی تأمین‌کنندگان
و شرکای تجاری

انتخاب تأمین‌کنندگان،
پیمانکاران و شرکای تجاری

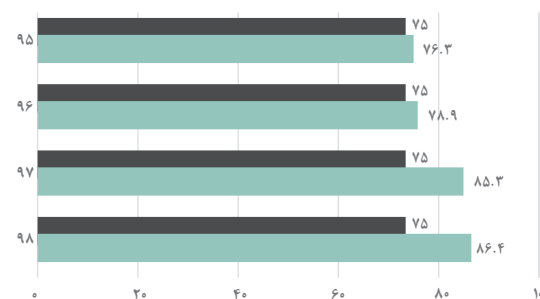
برقراری روابط کاری و
تعاملات اثربخش با
تأمین‌کنندگان و شرکای تجاری

نظرسنجی و دریافت
پیشنهادات تأمین‌کنندگان

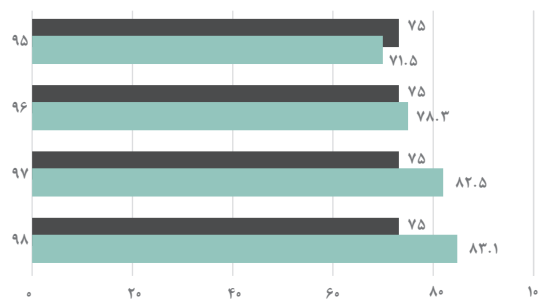
اصلاح و تغییرات

فرآیند مدیریت
تأمین‌کنندگان
پیمانکاران
و شرکای تجاری

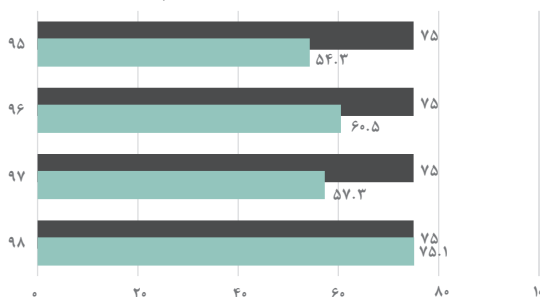
رضایت از شفافیت در قرارداد



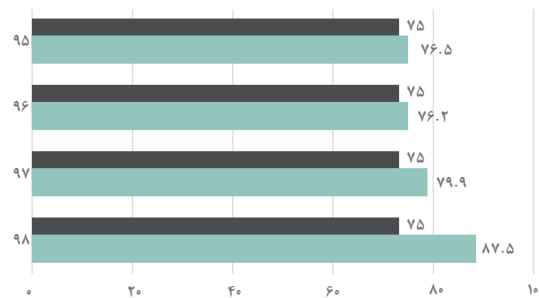
رضایت از همکاری دو جانبه



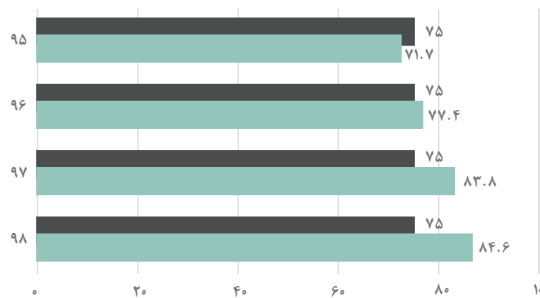
رضایت از پرداخت به موقع



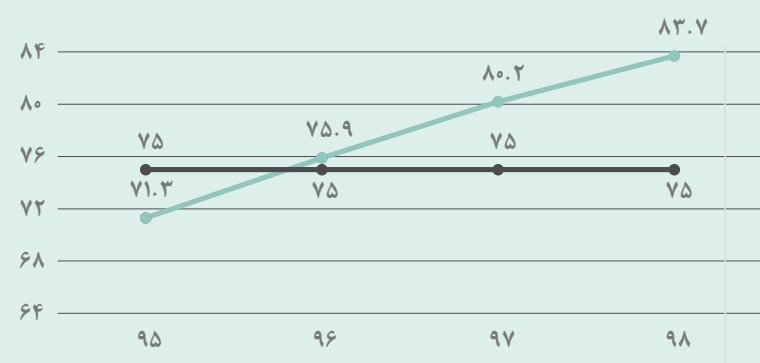
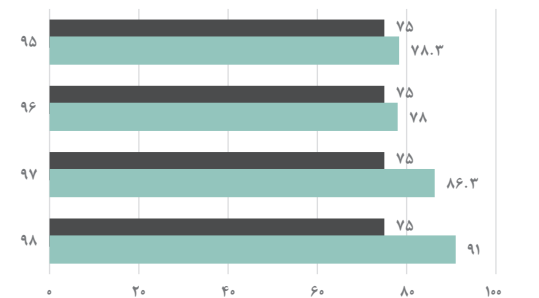
ذهنیت



رضایت از پاسخگویی



وفاداری



رضایت کلی

درصد هدف
درصد رضایت

مسئولیت اجتماعی میدکو در قبال تأمین‌کنندگان، پیمانکاران و شرکای تجاری

ارتقا سطح دانش فنی و تکنولوژی تأمین کنندگان، پیمانکاران و شرکای تجاری داخلی با دستاوردهای میدکو

دلسوزی و کمک در اجرای تعهدات آن‌ها به صورت مجموعه‌ای در یک کشتی

رفع موانع مالی و مشکلات آن‌ها با سازمان‌های دولتی

حمایت از تأمین کنندگان، پیمانکاران و شرکای تجاری و معرفی ایشان به کارفرمایان جدید

عدالت در رفتار و عدم تبعیض در هنگام انتخاب (هنگام برگزاری مناقصه)

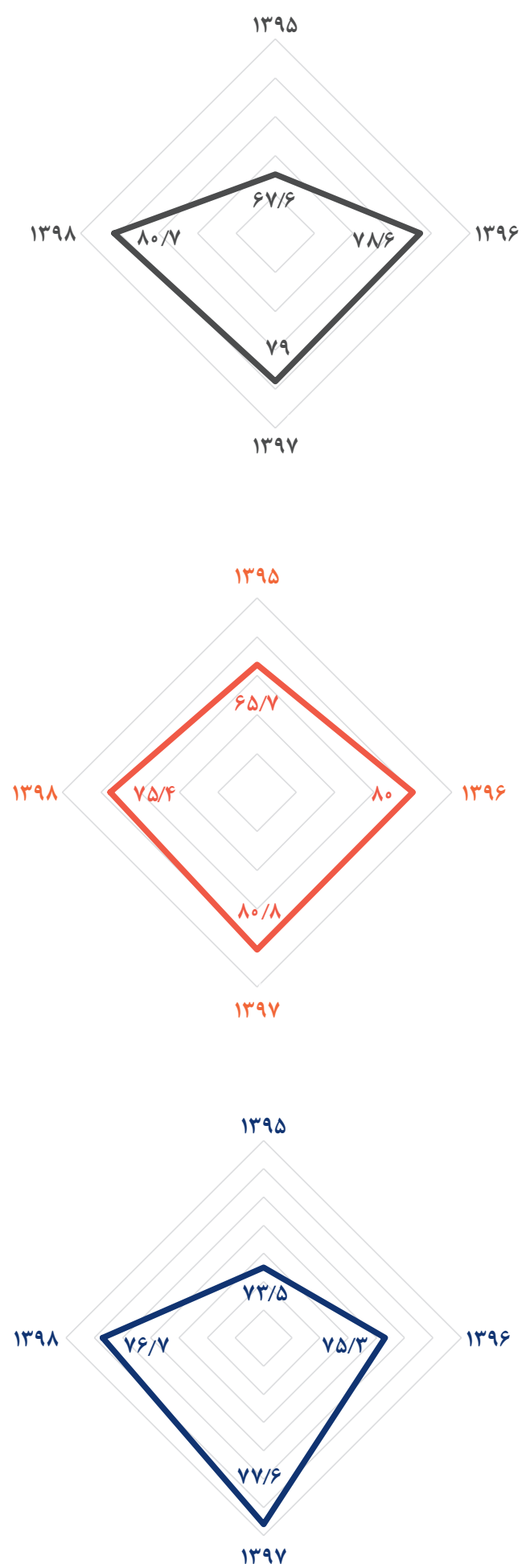
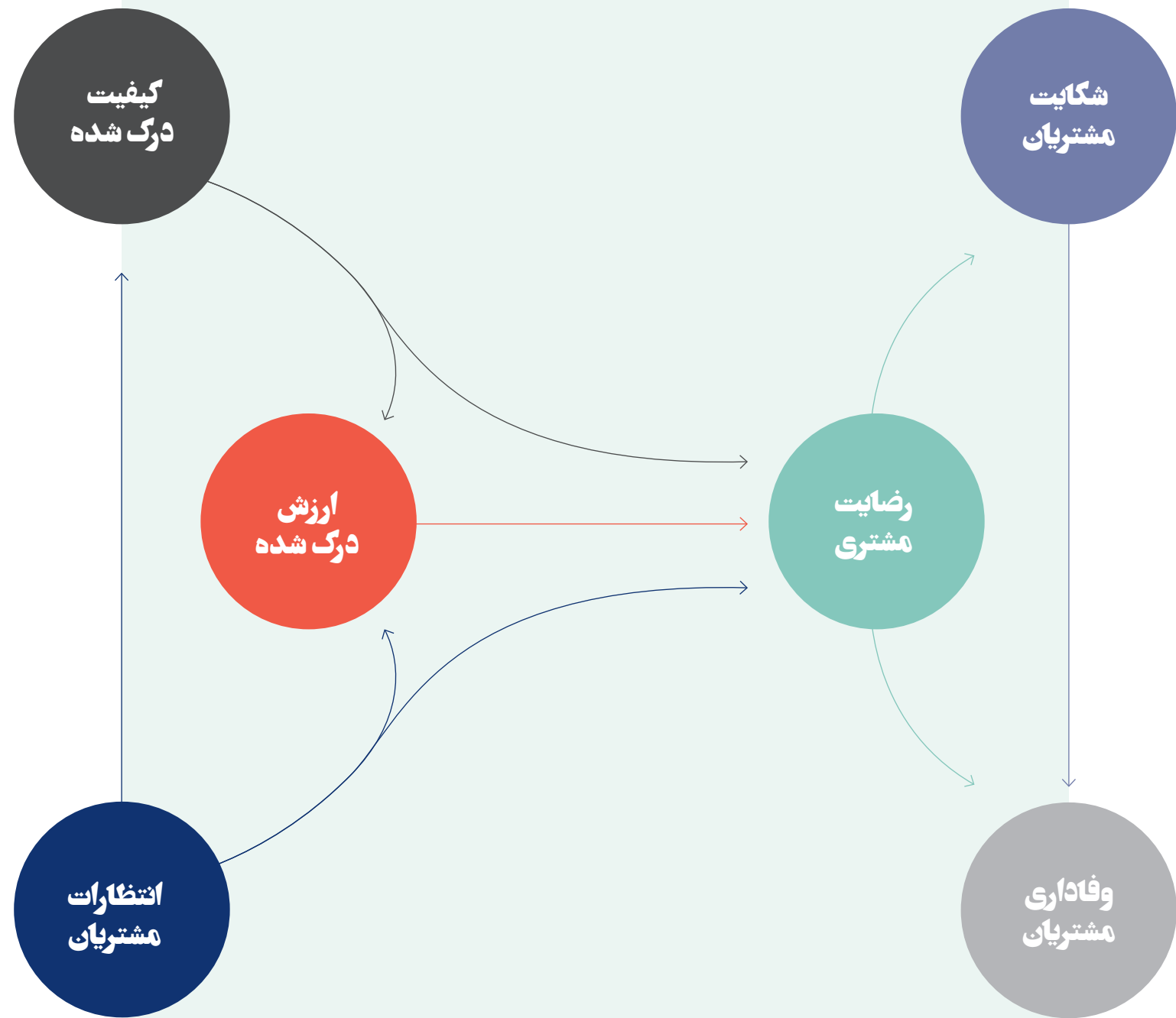
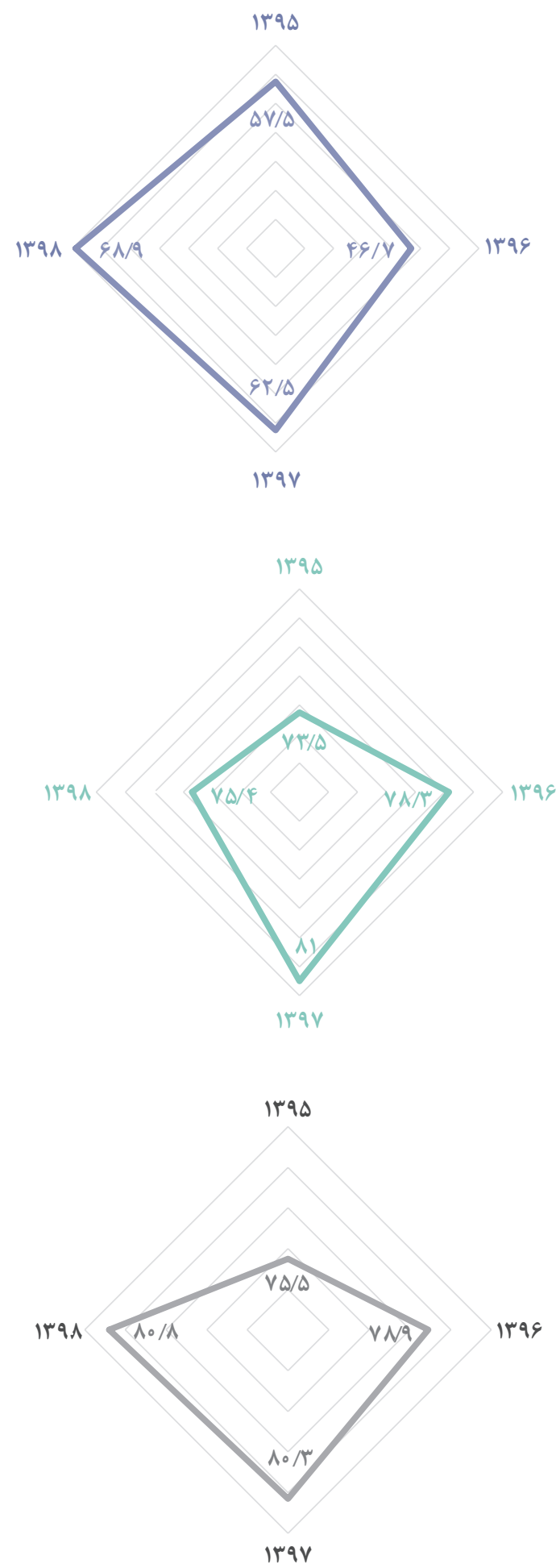
عدم افشای دارایی‌های فکری تأمین کنندگان، پیمانکاران و شرکای تجاری



مشتریان

مشتریان به عنوان بازیگری ارزشمند در توسعه هر کسب و کاری شناخته می‌شوند. میدکو نیز با تکیه بر شناخت نیازمندی‌های مشتریان و تمرکز بر رفع چالش‌های پیش رو، اقدامات متعددی را جهت شکل دهی یک تعامل پایدار با آن‌ها برنامه‌ریزی و اجرا نموده‌است. سنجش رضایت مشتریان به عنوان یک فعالیت هدفمند به دنبال بررسی نقاط قابل بهبود در این رابطه‌است. این بررسی با تکیه بر شاخص رضایت مشتری ACSI در سطح میدکو انجام می‌شود.

نوع	شاخص	توضیح
ورودی	انتظارات (Expectation)	بخش اول: پیش از مصرف محصول یا دریافت خدمت است که از منابع غیر تجربی و از راه‌هایی مانند اعلان‌ها و آگهی‌ها، تبلیغات و یا توصیه زبانی سایر مشتریان ایجاد می‌شود. بخش دوم: پیش‌بینی مشتری درباره قابلیت تولید کننده و یا ارائه کننده خدمت در زمینه تأمین کیفیت کالا یا خدمت در آینده
	کیفیت درک شده (Perceived Quality)	ارزیابی کلی مشتری از کیفیت محصول یا خدمات ارائه شده سازمان در آخرین تجربه او از مصرف
	ارزش درک شده (Perceived Value)	سطح درک شده از کیفیت محصول نسبت به قیمتی که برای خرید آن محصول پرداخت شده
خروجی	ندای مشتری (شکایات) (Customer Voice)	هنگامیکه مشتری احساس نارضایتی می‌کند، علاوه برآنکه به سمت رقبای سازمان ما جلب می‌شود، به سبب نارضایتی خویش، شکایت خود را نیز اعلام می‌نماید.
	وفاداری مشتریان (Customer Loyalty)	میزان وفاداری و اعتماد مشتری به سازمان



دولت، انجمن ها و دانشگاه ها

عضویت در انجمن ها و اتحادیه های تخصصی	مشارکت در حکمرانی و سیاستگذاری	همکاری های دانشی	همکاری و حضور در کنفرانس ها، نشست ها و برگزاری جوایز
اتاق های بازرگانی آلمان، استرالیا، ایتالیا، عراق، عمان، فرانسه، کره جنوبی، چین و روسیه	حضور در اتاق فکر وزارت صنعت، معدن و تجارت	دانشگاه صنایع و معادن ایران	کنفرانس بین المللی معدن
اتاق بازرگانی تهران	عضویت در کمیسیون معدنی اتاق بازرگانی، صنایع و معادن ایرا ن	عضویت در شبکه جهانی شرکای دانشی	کنفرانس کشورهای DA
انجمن سنگ آهن ایران			
انجمن تولیدکنندگان فولاد ایران	موسسه مطالعات و پژوهش های بازرگانی وزارت صنعت، معدن و تجارت	***	کنفرانس کشورهای G۱۵
خانه معدن ایران			
انجمن مدیریت ایران	***	***	کنفرانس بین المللی متال بولتن، کنفرانس ایران اروپا ۳
جامعه ریخته گران ایران			
انجمن مهندسی متالورژی و مواد ایران	***	***	همکاری با مرکز مطالعات بهره وری و تعالی سازمانی / کمیته داوری و کمیته علمی جایزه ملی تعالی سازمانی
انجمن زغالسنگ ایران			
انجمن روابط عمومی ایران	***	***	عضویت در جایزه بهره وری معادن و صنایع معدنی (ایمیدرو) به عنوان سخنران و داور
انجمن آهن و فولاد ایران			
نظام مهندسی معدن	***	***	کنفرانس بین المللی فولادو کنفرانس بین المللی فلزات غیرآهنی (دنیای اقتصاد)

مدیران میدکو

مدیریت حرفه ای و همراهستانی رویکرد مدیران با استراتژی های سازمانی میدکو به عنوان یکی از اصول دستیابی به اهداف کلان در سطح هلدینگ تعریف شده است. برای این منظور مدلی مبتنی برفرآیند زیر در تمام حوزه های فعالیت میدکو به منظور دستیابی به یک مدیریت کارآمد و نظام مند طراحی و پیاده سازی شده است.

تعریف معیارهای مورد انتظار از یک مدیریت حرفه ای

۱

مدیریت با تطابق در دامنه مدیریت (سطح بیشتر و عمق کمتر و بالعکس)	انجام کار از طریق دیگران (مدیریت)	کار سیستماتیک و فرآیندی (PROCEDURAL)	تفکرو دانش محوری
عدم انحراف از مدیریت حرفه ای در شغل انتخاب شده	تصمیم گیری بر اساس استراتژی و برنامه مصوب	تصمیم گیری بر اساس اطلاعات	تصمیم گیری بر مبنای مشاوره و مدیریت های گروهی

انتخاب مدیران شایسته

۲



ارزشیابی عملکرد مدیران

۳

آماده سازی
برای ارزشیابی
عملکرد



اجرای
ارزشیابی



دریافت
بازخورد
ارزشیابی

ادامه روند → ماه ۱۲

هفته ۲۴ > هفته ۲۳ > هفته ۲۲ > هفته ۲۱ > هفته ۲۰ > هفته ۱۹ > هفته ۱۸ > هفته ۱۷



ماه ۳

هفته ۱۲ > هفته ۱۱ > هفته ۱۰ > هفته ۹



ماه ۴

هفته ۱۶ > هفته ۱۵ > هفته ۱۴ > هفته ۱۳



ماه ۲

هفته ۸ > هفته ۷ > هفته ۶ > هفته ۵



ماه ۱

هفته ۴ > هفته ۳ > هفته ۲ > هفته ۱



توسعه مهارت‌های مدیران

۴



شفافیت عملکرد

میدکو در راستای ایجاد شفافیت عملکرد در فعالیتهای خود، در یک برنامه مشخص به ارائه گزارشهای مدون به ذینفعان داخلی و خارجی میپردازد. در کنار ارائه این گزارشها، ساختارهایی چون کمیسیون معاملات با وظیفه بررسی، اظهارنظر و تجزیه و تحلیل پیشنهادها، نظارت بر برگزاری مناقصه و مزایده و انتخاب برندگان، بررسی صلاحیتهای متقاضیان شرکت در مزایدهها و مناقصهها، انتخاب کالاهای، بررسی پیش پرداخت و ... بر فرآیند انجام صحیح و شفاف معاملات نظارت می کنند. در کنار آن وجود تدوین منشور حسابرسی داخلی، تشکیل کمیته های حسابرسی داخلی در کلیه شرکت های گروه و ارائه گزارش های حسابرسی مستقل بیرونی از دیگر فعالیتهای انجام شده در زمینه ایجاد شفافیت عملکرد در سطح میدکو می باشد.

یکی دیگر از فعالیتهای میدکو در راستای شفافیت فرآیندهای داخلی سازمان، شکل دهی یک سیستم یکپارچه اطلاعاتی با عنوان راهکار جامع یکپارچه اطلاعاتی میدکو (MIDRP) به عنوان بزرگترین پروژه نرم افزاری کشور در حوزه برنامه ریزی منابع سازمان است که شامل ۱۳ گروه محصول، ۳۶ محصول نرم افزاری، ۲۰۵ فرایند برپایه زیرساختی مبتنی بر ۹ مرکز داده می باشد. در قالب این پروژه، معماری فرآیندهای هلدینگ میدکو به صورت کامل و براساس وضعیت مطلوب و تجارب موفق جهانی طراحی و با جزییات بسیار دقیق مدل سازی گردیده است که شفافیت و قابلیت رصد و پیگیری فرآیندها در سطح میدکو تنها یکی از دستاوردهای این پروژه خواهد بود. نصب بیش از ۸۰۰ دوربین نظارتی، استانداردسازی اطلاعات شامل کدینگ و طبقه بندی اقلام و تجهیزات، ایجاد سیستم کنترل موجودی متمرکز و اجرایی موثر سیستم ویدئو کنفرانس با قابلیت ارتباط آنلاین در تمامی دفاتر میدکو از دیگر دستاوردهای این پروژه است.

ذی نفعان داخلی و خارجی	هیات مدیره و مدیرعامل	مشاوران و مدیران	شرکت های تابعه	سهام داران شرکت و سرمایه گذاران بالقوه	سازمان بورس و اوراق بهادار تهران	شعبه های بانک	اداره بیمه و مالیات	حسابرس و بازرس قانونی
نیازهای گزارش دهی	عملکرد پروژه ها و شرکت ها، اطلاع رسانی	عملکرد	شفاف سازی عملکرد و برنامه ها	شفاف سازی عملکرد و وضعیت پروژه ها	شفاف سازی	اطلاع رسانی	عملکرد	اطلاع رسانی
نوع گزارش	گزارش منابع و مصارف، بودجه، گزارش پیش بینی و عملکرد ماهیانه، گزارش حسابرسی داخلی	گزارش های درخواستی	گزارش بودجه، صورت های مالی اساسی، گزارش پیش بینی و عملکرد، گزارش صورت تطبیق حساب های فی مابین	گزارش صورت های مالی اساسی، گزارش های عملکردی و سایر گزارش های منعکس شده به بازار	صورت وضعیت پرتفوی، اطلاعات و صورت های مالی اساسی سه، شش، نه ماهه و سالیانه اصلی و تلفیقی حسابرسی نشده و حسابرسی شده، اولین پیش بینی درآمد هر سهم حسابرسی شده، گزارش فعالیت هیئت مدیره، گزارش اوراق مشارکت، شفاف سازی در خصوص زمانبندی اجرا و درصد پیشرفت پروژه ها، شفاف سازی در خصوص قراردادهای، زمان بندی پرداخت سود شرکت، گزارش تفسیری مدیریت و رعایت دستورالعمل حاکمیت شرکتی، افشای سایر اطلاعات درخواستی و ...	گزارش گردش حساب ماهیانه	لیست ماهیانه حق بیمه پرسنل، گزارش حقوق ماهیانه، مالیات تکلیفی، لیست قراردادهای، گزارش های فصلی خرید و فروش، اظهارنامه مالیات بر عملکرد سالیانه، اظهارنامه مالیات ارزش افزوده فصلی و ...	دریافت گزارش و اظهار نظر در خصوص انتشار اوراق مشارکت، افزایش سرمایه، فعالیت هیأت مدیره، صورت های مالی اساسی شرکت
دوره گزارش	هفتگی، ماهیانه، ۳ ماهه	بنا بر نیاز	هفتگی، ماهیانه	ماهیانه، سه ماهه، سالیانه	ماهیانه، سه ماهه، سالیانه	ماهیانه	ماهیانه، سه ماهه، سالیانه	شش ماهه و سالیانه

حفظ و ارتقاء محیط زیست

Preserve and
Improve the
Environment

- سیاست‌گذاری مدیریت محیط زیست
- دستاوردها
- میزان مصرف منابع
- مدیریت و حفاظت از منابع طبیعی
- سایر فعالیت‌ها





محیط زیست، میراث گذشتگان برای ما نیست بلکه بیشتر امانتی در دست ما برای آیندگان است. برای میدکو توجه به حفظ و ارتقاء محیط زیست با تمام چالش‌هایی که در صنعت معادن و فلزات وجود دارد، امری اولویت‌دار محسوب می‌شود. میدکو خود را وامدار ارزش‌های بالایی اخلاقی، اسلامی و ایرانی دانسته و در صدد است ضمن تعریف تعهداتی بالاتر از سطح حداقل‌ها، در زمینه مسائل زیست‌محیطی و تلاش برای اجابت آن‌ها، حفظ و ارتقاء محیط زیست را ترویج و نهادینه نماید و به ایجاد تصویر مناسبی از میدکو در نگاه ناظران داخلی و خارجی دست یابد. حفظ و ارتقاء محیط زیست در اهداف ۱۷ گانه توسعه پایدار نیز جایگاه ویژه‌ای دارد.

میدکو با تمرکز بر چشم‌انداز، مأموریت، خط‌مشی و مدل مدیریت محیط زیست خود در راستای تحقق این اهداف تلاش می‌کند.



سیاست‌گذاری مدیریت محیط زیست

سیاست‌گذاری در حوزه مدیریت محیط زیست در میدکو با تکیه بر چارچوبی مشخص متشکل از چشم‌انداز، مأموریت، خط‌مشی و سیستم مدیریت سلامت، ایمنی، محیط زیست و مسئولیت اجتماعی (HSE-MS) انجام می‌گیرد.



چشم‌انداز سلامت، ایمنی و محیط‌زیست (HSE میدکو)

سلامت، ایمنی و محیط‌زیست به‌عنوان یک اولویت و ارزش کلیدی در میدکو در راستای توسعه پایدار، صیانت از سرمایه‌های انسانی و سایر ذینفعان (پیمانکاران، مشاوران، مشتریان، همسایگان و ...)، و تبدیل شدن به یک الگوی پیشرو و دانش‌بنیان در معادن و صنایع معدنی کشور و خاورمیانه و هم‌تراز با کلاس جهانی، می‌باشد.

مأموریت سلامت، ایمنی و محیط‌زیست (HSE میدکو)

شرکت هلدینگ توسعه معادن و صنایع معدنی خاورمیانه متعهد است که با مدیریت موارد مرتبط با سلامت، ایمنی و محیط‌زیست به‌عنوان بخشی جدایی‌ناپذیر از زنجیره فعالیتی خود، یک محیط کار ایمن و سالم برای کلیه کارکنان و سایر ذینفعان فراهم آورده و در زنجیره فعالیت خود تعامل مثبت با محیط زیست داشته باشد.

رویکرد ما اطمینان از مدیریت جامع و یکپارچه سلامت، ایمنی و محیط‌زیست در تمامی فعالیت‌ها، تجهیزات، تأسیسات و زیرساخت‌های میدکو و شرکت‌های خدماتی و تولیدی تابعه آن، از طریق توسعه سطح توانمندی‌های حرفه‌ای و انتقال دانش فنی برتر دنیا در زمینه HSE و با تأکید بر اصول زیر می‌باشد:

● انطباق

میدکو با تمامی قوانین، مقررات و استانداردهای قابل کاربرد تطابق خواهد داشت و برای اطمینان از تطابق با آن‌ها روش‌ها و برنامه‌های اجرایی لازم را ایجاد و اجرا می‌نماید. همچنین تطابق با استانداردهای HSE رویکردی کلیدی در آموزش‌ها، طرح‌ریزی اهداف و برنامه‌ها، ارزیابی عملکردها و برنامه‌های انگیزش کارکنان می‌باشد.

● پیشگیری

میدکو سیستم‌های مدیریت HSE را جهت پیشگیری از اقدامات یا شرایطی که تهدیدی برای سلامتی و ایمنی انسان‌ها و محیط زیست باشد، طراحی و ایجاد می‌نماید و به حداقل رساندن خطرات و حفاظت از کارکنان و سایر ذینفعان و پیشگیری از مصرف بیهوده منابع و آلودگی هوا، زمین و آب، با به‌کارگیری فن‌آوری‌ها و روش‌های عملیاتی مناسب، تلاشی پیوسته در میدکو است.

● تعهد به مشارکت

میدکو تعهد خود به HSE را به همه کارکنان، تأمین‌کنندگان، مشتریان و سایر ذینفعان اعلام و منتقل می‌نماید و مشارکتشان را در جلسات HSE و طرح‌ریزی اهداف و برنامه‌ها خواهان است. تعهد به HSE نقش اساسی در انتخاب کارکنان و پیمانکاران دارد.

● بهبود مداوم

میدکو شناسایی فرصت‌های بهینه‌سازی مداوم در کارایی و اثربخشی سیستم مدیریت HSE، بهینه‌سازی مصرف منابع و تبعیت از اصول این بیانیه را پیوسته دنبال می‌نماید.

خط‌مشی سلامت، ایمنی و محیط‌زیست (HSE میدکو)

شرکت هلدینگ توسعه معادن و صنایع معدنی خاورمیانه تعالی در حفظ و ارتقاء محیط زیست، ایمنی و سلامت کارکنان را بخشی جدایی‌ناپذیر از فرهنگ سازمانی پذیرفته‌شده خویش قرار داده، و توجه به حفاظت و پاسداری از محیط زیست، اهتمام به ارتقا سطح ایمنی و بهداشت کارکنان را رویکرد اصلی می‌داند.

در این راستا با اعتقاد راسخ به اینکه اگر کار به‌درستی برنامه‌ریزی‌شده و اجرا شود، تمام حوادث قابل پیشگیری هستند، برآنیم تا به‌عنوان هلدینگ صنعتی و معدنی برتر در سطح کشور و خاورمیانه، با عملکردی منطبق با استانداردهای جهانی، اهداف ذیل را سرلوحه فعالیت‌های سیستم مدیریت HSE قرار دهیم:

● افزایش کیفیت محصولات و خدمات و افزایش بهره‌وری در جهت بهبود رضایتمندی ذینفعان

● توسعه و توانمندسازی سرمایه انسانی و ارتقاء دانش سازمانی

● بهبود فرآیندها و عملکرد آن‌ها از طریق سیستم یکپارچه اطلاعاتی میدکو (MIDRP)

● بهبود فضای مشارکت و هم‌افزایی میان ستاد و شرکت‌های تابعه

● پیشگیری از حوادث، حفظ و ارتقاء ایمنی، بهداشت حرفه‌ای و سلامت کارکنان و مدیریت بهینه شرایط اضطراری و مخاطرات

● انطباق کامل با همه مقررات، قوانین و مقررات و الزامات HSE ملی و بین‌المللی و حتی فراتر از آنها و عدم پذیرش عملکردهای غیر از سطح آسیب صفر



● آشنا بودن کامل هر یک از کارکنان با کار و شرح وظایفشان در زمینه سلامت، ایمنی و محیط زیست و داشتن آمادگی مناسب برای انجام کار و ایجاد تناسب بین کارکنان و کار محوله

● حرکت به سمت سازمانی سبز و عاری از خطرات و آلاینده‌های زیست محیطی و استفاده بهینه از منابع و انرژی با کمک به ترویج فرهنگ و اخلاق زیست محیطی در سطح ذینفعان

● اعتقاد به اینکه HSEC یک وظیفه همگانی و فرهنگ عمومی غالب به عنوان بخشی جدایی‌ناپذیر از کلیه سمت‌ها می‌باشد و مشارکت همه ذینفعان اعم از کارکنان، مشتریان، پیمانکاران و غیره در جهت بهبود مداوم سیستم مدیریت بهداشت، ایمنی، محیط زیست و مسئولیت اجتماعی

● احترام به فرهنگ و سنن، ارتقاء سطح مشارکت فعالانه و حمایت از توسعه اجتماعی ذینفعان



سیستم مدیریتی HSE-MS

سیستم مدیریت سلامت، ایمنی، محیط زیست و مسئولیت اجتماعی میدکو از سال ۱۳۹۱ متناسب با نیازها و ویژگی های حوزه فعالیتی میدکو در صنایع فولادی و معدنی و به منظور امکان سیاست گذاری جامع و مدیریت هدفمند، منسجم و یکپارچه HSEC، رعایت خط مشی ها و استراتژی های HSEC هلدینگ و دستیابی به سطح عملکرد بهتر در راستای اهداف کلان میدکو در حوزه سلامت، ایمنی، محیط زیست و مسئولیت اجتماعی، ایجاد گردیده است.

برای تدوین این سیستم و فرآیندهای HSEC مرتبط با آن در سطح میدکو، از چارچوب طبقه بندی فرایندی (PCF) ارائه شده توسط APQC برای صنایع استفاده شده است. همچنین مدیریت HSEC میدکو به منظور اطمینان از پوشش تمامی نیازهای HSEC متناسب با فعالیت های میدکو، با توجه به اهمیت آن از استانداردهای مدیریت HSEC نظیر استانداردهای ISO ۱۴۰۰۰ و ISO ۴۵۰۰۰ و نیز الگوهای مدیریت HSEC خاص صنایع معدنی در شرکت های چون BHP Billiton و Rio Tinto استفاده نموده است.

مدیریت HSEC میدکو با تهیه و تدوین سیاست ها و استراتژی های کلان HSEC در سطح میدکو و همچنین طرح ریزی ساختار کلان سیستم های مدیریتی HSEC هلدینگ، با هدف اطمینان از داشتن محیط کاری ایمن و سالم برای کارکنان نسبت به پایش و نظارت بر سیستم های مدیریتی شرکت های تابعه اقدام نموده و با پیگیری اقدامات بهبود، ارتقاء و بهبود مستمر سطح HSEC را در واحدهای تابعه پیگیری می نماید.

خط مشی

- افزایش کیفیت و بهره وری
- توسعه انسانی
- بهبود فرآیندها و عملکرد آن ها
- بهبود فضای مشارکت و هم افزایی
- پیشگیری، حفظ و ارتقاء و مدیریت HSEC
- انطباق کامل با همه مقررات، قوانین و مقررات و الزامات HSEC
- آشنایی کارکنان با شرح شغل
- حرکت به سمت سازمانی سبز
- مشارکت ذی نفعان در HSEC
- احترام به فرهنگ و سنن

بازخورد



بهبود مستمر

بازنگری مدیریتی

- اصلاح یا ایجاد برنامه های زیست محیطی

طرح ریزی

- | | |
|----------------------|---|
| تعریف شفاهی از اهداف | ارائه راه کارهای عملی
دستیابی به اهداف |
| برنامه زمان بندی | تعیین مسئولیت ها
و منابع مورد نیاز |

- ارتباط و مشاوره با متخصصین مربوطه در زمینه زیست محیطی
- ایجاد اهداف و برنامه های اصلاحی و بهبود زیست محیطی
- تدوین برنامه های عملیاتی زیست محیطی
- شناسایی / تخصیص منابع بهبودهای زیست محیطی
- مشارکت و مشاوره زیست محیطی کارکنان و پیمانکاران

اجرا و عملیات

- | | |
|----------------------------|------------------------------|
| ارتباطات | آموزش و اطلاع رسانی |
| مقابله با شرایط
اضطراری | مستندسازی و کنترل
مستندات |

- انجام ممیزی های انطباق زیست محیطی
- آموزش های زیست محیطی کارکنان و پیمانکاران
- مدیریت ارتباطات زیست محیطی با ذینفعان

کنترل عملیات و اجرای اقدامات اصلاحی

- | | |
|----------------------------------|----------------|
| شناسایی و بررسی
عدم انطباق ها | ممیزی |
| ثبت سوابق | پایش و ارزیابی |

- اندازه گیری و گزارش عملکرد زیست محیطی
- بررسی انطباق با قوانین زیست محیطی و الزامات ذینفعان
- بررسی و تحلیل علل رویدادهای زیست محیطی
- پایش انطباق زیست محیطی
- ثبت و مدیریت رخدادهای زیست محیطی
- شناسایی، ارزیابی و تحلیل ریسک جنبه های زیست محیطی محصولات، خدمات و عملیات
- مدیریت منافع و هزینه های زیست محیطی

برخی دستاوردها و مزایای سیستم مدیریت سلامت، ایمنی و محیط زیست HSE-MS عبارت‌اند از:



به‌منظور پیاده‌سازی اهداف حفظ و ارتقاء محیط زیست در سیستم HSE-MS، میدکو نسبت به طراحی مجموعه‌ای از اسناد بالادستی در قالب دستورالعمل و راهنما در راستای پیاده‌سازی فرآیندهای موردنظر در سطح هلدینگ نموده‌است.

راهنمای ساختار فرآیندی پایه سلامت، ایمنی و محیط زیست (HSE): هدف از تدوین این دستورالعمل تشریح چگونگی ثبت، گزارش، بررسی و تحلیل رخدادها (شبه حوادث) و حوادث ایمنی، بهداشت حرفه‌ای و زیست محیطی به‌منظور تعیین نواقص و سایر عوامل تأثیرگذار بر وقوع رویدادها، نیاز به انجام اقدامات اصلاحی و پیشگیرانه و شناسایی فرصت‌های بهبود و ابلاغ نتایج این بررسی‌ها می‌باشد.

دستورالعمل عملیاتی نگهداری و ذخیره‌سازی پسماندهای ویژه: هدف از تدوین این دستورالعمل، ارائه یک سند به‌منظور آشنایی با روش نگهداری و ذخیره‌سازی پسماندهای ویژه در صنایع می‌باشد.

راهنمای مدیریت پسماند: بسته به میزان فعالیت، نوع فناوری و مواد اولیه مورداستفاده و وجود سیستم‌های بازیافت مقادیر قابل‌توجهی پسماند تولید می‌گردد که مدیریت آن‌ها ازنقطه‌نظر زیست محیطی بسیار حائز اهمیت می‌باشد. هدف از تدوین این راهنما تشریح چگونگی مدیریت پسماندها در صنایع و تعیین راهکارهای کنترلی می‌باشد. هر یک از شرکت‌های تابعه به‌منظور کنترل پسماندهای خود باید یک فرآیند مدیریت پسماند باهدف کاهش یا حذف در مبدأ (Source reduction) و یا تحت کنترل قرار دادن آثار و جنبه‌های منفی زیست محیطی پسماندها (شامل بازیافت (Recycling) و استفاده مجدد (Reuse)، تصفیه (Treatment) و دفن کردن (Disposal)) تدوین و به اجرا بگذارد.

راهنمای پایش و اندازه‌گیری آلاینده‌های زیست محیطی: هدف از تدوین این راهنما تشریح چگونگی شناسایی، پایش و ارزیابی کلیه آلاینده‌های زیست محیطی به‌منظور کنترل و به حداقل رساندن آن‌ها می‌باشد.

راهنمای پایش فاضلاب‌های صنعتی: هدف از تدوین این راهنما تشریح چگونگی پایش فاضلاب در کارخانه‌های شرکت‌های تولیدی به‌منظور کنترل و به حداقل رساندن آن‌ها می‌باشد. پس از تهیه فلودیاگرام زیست محیطی و تعیین نقاط دارای پتانسیل آلودگی محیط زیست از طریق آب و فاضلاب لازم است فهرستی از مبادی تولید فاضلاب و تخلیه آب‌های سطحی و نمایی از موقعیت مکانی این نقاط بر روی پلان تهیه شود. نقاطی که باید مورد پایش قرار گیرد به دو بخش نقاط ملزم به پایش برای ارائه نتایج به سازمان حفاظت محیط زیست و نقاط نیازمند به پایش برای کنترل فرآیند سیستم (نظیر واحدی که در پروسه تولید، فاضلاب ایجاد نموده‌است و تصفیه‌خانه فاضلاب) قابل تفکیک خواهند بود.

راهنمای مدیریت و راهبری تصفیه‌خانه‌های صنعتی کارخانه‌ها: هدف از تدوین این راهنما تشریح چگونگی مدیریت و راهبری تصفیه‌خانه‌های صنعتی در کارخانه‌های شرکت‌های تابعه میدکو به‌منظور تعیین راهکارهایی جهت کنترل عملیات در تصفیه‌خانه‌ها از دیدگاه HSE می‌باشد. به‌طورکلی روش‌های تصفیه فاضلاب در کارخانه‌های صنعتی را می‌توان به سه دسته اصلی فیزیکی، شیمیایی و بیولوژیکی تقسیم‌بندی نمود. مراحل مختلف فرایند تصفیه فاضلاب به‌صورت زیر می‌باشد:

- **تصفیه اولیه (مقدماتی):** که شامل آشغال‌گیری / دانه‌گیری / ته‌نشینی می‌باشد.

- **تصفیه ثانویه:** این مرحله نیز شامل روش‌هایی نظیر:

الف: برکه‌های تثبیت
(WSP = Wastewater Stabilization Pond)

ب: لجن فعال هوادهی گسترده همراه با رشد چسبیده به‌صورت نرخ بالا (High rate Extended Aeration)

ج: راکتورهای تخلیه تناوبی
(Intermittent Cycle Extended Aeration)

د: سیستم لجن فعال همراه با رشد چسبیده
(IFAS = Integrated Fixed Activated Sludge System)

و: لاگون‌های هوادهی (Aerated Lagoon)

ه: سیستم لجن فعال متعاقب فیلتر چکنده
(Trickily filter – Activated Sludge)

راهنمای پایش و اندازه‌گیری آلاینده‌های هوا: هدف از تدوین این راهنما تشریح چگونگی شناسایی، پایش و اندازه‌گیری کلیه آلاینده‌های هوا به‌منظور کنترل و به حداقل رساندن آن‌ها می‌باشد. پایش نشر آلاینده‌های هوا باید به نحوی انجام شود که همواره از رعایت استانداردهای نشر اطمینان حاصل کند. واحد HSE شرکت مربوطه موظف است ضمن اینکه خود مستقیماً بر پایش منابع انتشار به‌صورت برخط یا دوره‌ای نظارت می‌کند از یکی از آزمایشگاه‌های معتمد که لیست آن هر ساله توسط سازمان حفاظت محیط زیست تعیین می‌شود درخواست نمایند تا نسبت به پایش آلاینده‌های هوا اقدام نمایند. آزمایشگاه معتمد اقدام به نمونه‌گیری و پایش خروجی‌ها نموده و نتایج آن را به‌طور هم‌زمان برای واحد HSE و همچنین سازمان حفاظت محیط زیست ارسال می‌نماید. پس از تهیه فلودیاگرام زیست‌محیطی و تعیین نقاط دارای پتانسیل آلودگی محیط زیست از طریق هوا، لازم است فهرستی از منابع انتشار آلاینده‌های هوا و نوع آلاینده‌های منتشره از این منابع تهیه گردد.

راهنمای مدیریت ریسک در سیستم مدیریت HSE: از آنجاکه شناسایی و ارزیابی خطرات ایمنی و بهداشتی و جنبه‌های زیست‌محیطی و ریسک‌ها پایه اصلی سایر فعالیت‌های مرتبط با سلامت، ایمنی و محیط‌زیست در سیستم‌های مدیریت HSE می‌باشد، برنامه‌ریزی و اجرای زیرسیستم مدیریت ریسک‌های HSE در سیستم‌های مدیریت HSE نقشی بسیار کلیدی و تعیین‌کننده دارد. هدف از تدوین این راهنما توصیف اقداماتی است برای رسیدن به اهداف زیر:

- شناسایی شرایط مخاطره‌آمیز ناشی از فعالیت‌ها، تجهیزات و محیط کار
- ارزیابی ریسک شرایط مخاطره‌آمیز، طبقه‌بندی آن‌ها و مشخص شدن ریسک‌های بحرانی و اولویت‌بندی آن‌ها جهت تصمیم‌گیری مدیریت
- نحوه انجام اقدامات کنترلی
- به‌روز نگهداری شناسایی و ارزیابی شرایط مخاطره‌آمیز

دستورالعمل مدیریت شناسایی قوانین و مقررات HSE: هدف از تدوین این دستورالعمل بیان چگونگی شناسایی الزامات قانونی سلامت، ایمنی و محیط‌زیست مرتبط با فعالیت‌های هلدینگ و دستیابی و تهیه آن‌ها می‌باشد، به‌طوری‌که از به‌روز بودن و در اختیار بودن کلیه الزامات قانونی مرتبط با فعالیت‌های هلدینگ اطمینان حاصل گردد.

راهنمای عملیاتی پایش و بازرسی‌های HSE در سایت‌های عملیاتی: هدف از این راهنما تشریح اقدامات لازم در پایش و بازرسی‌های HSE در سایت‌های عملیاتی شرکت‌های تابعه میدکو می‌باشد. در این خصوص باید نسبت به تهیه برنامه زمان‌بندی جهت اجرای پایش و بازرسی‌های کنشی اقدام نمود. همچنین لازم به ذکر است که پایش و بازرسی‌های واکنشی همان‌طور که از نامش پیداست پس از وقوع رویدادها انجام می‌شوند و بنابراین نمی‌توان جهت اجرای این پایش‌ها برنامه‌ریزی قبلی انجام داد.

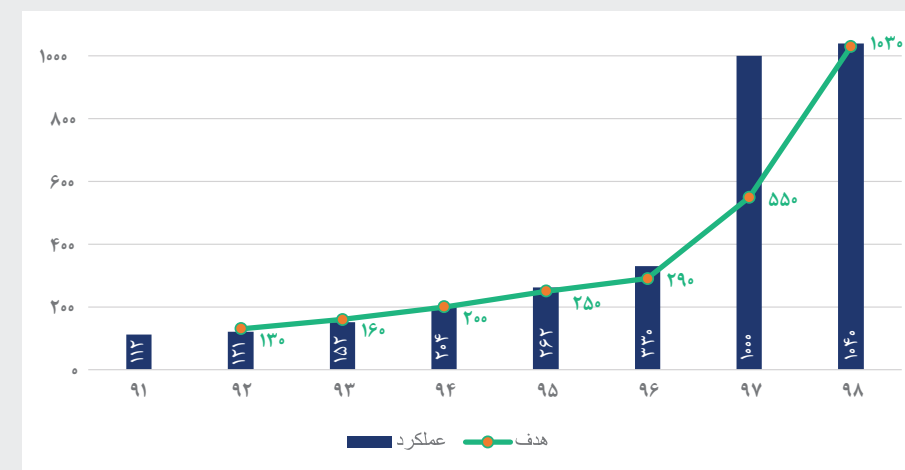
دستورالعمل عملیاتی ثبت و گزارش دهی رویدادها: هدف از تدوین این دستورالعمل تشریح چگونگی ثبت، گزارش، بررسی و تحلیل رخدادها (شبه حوادث) و حوادث ایمنی، بهداشت حرفه‌ای و زیست‌محیطی به‌منظور تعیین نواقص ایمنی و بهداشت حرفه‌ای، زیست‌محیطی و سایر عوامل تأثیرگذار بر وقوع رویدادها، نیاز به انجام اقدامات اصلاحی و پیشگیرانه و شناسایی فرصت‌های بهبود و ابلاغ نتایج این بررسی‌ها می‌باشد.

توسعه فضای سبز

برنامه ریزی برای ایجاد ۴۷۰۰ هکتار فضای سبز در سطح میدکو که تا پایان اسفندماه سال ۱۳۹۸ حدود ۳۰۰۰ هکتار (۱۰۴۰ هکتار در راستای تعهدات قانونی و ۱۹۵۰ هکتار در راستای برنامه های مسئولیت اجتماعی) با کاشت بیش از ۴۰۰ هزار اصله درخت از گونه های متناسب با اقلیم هر منطقه محقق گردیده است.



پروژه توسعه فضای سبز با گونه های گیاهی خاص و اجرای عملیات درختکاری و گل کاری به مقدار ۲۲۰۰۰۰ مترمربع در راستای اهداف زیست محیطی و صنعت سبز در سال ۹۸ در مجتمع احیاء مستقیم بردسیر با گونه های مختلف درختان کاج تهران، سرو خمره ای، افاقیا، کاج مشهد، سروناز، شال سنجد، سرو نقره ای، طاووسی، ابریشم، زرشک زینتی و لاوسون اجرایی شده است.



فضای سبز براساس تعهدات قانونی

همچنین شرکت فروسیلیس غرب پارس علی‌رغم اینکه طبق قوانین محیط زیستی باید ۱۰ درصد از فضای صنایع به فضای سبز اختصاص یابد، در جهت حفظ و ارتقاء محیط زیست به اختصاص ۲۱ درصد از فضای کارخانه به ایجاد فضای سبز مبادرت نموده‌است. در حال حاضر میزان فضای سبز داخل کارخانه ۳۶۰۰ مترمربع و مقدار فضای سبز ایجاد شده در قسمت بیرون کارخانه و تپه‌های اطراف ۳/۶ هکتار است. مجموع ۴ هکتار فضای سبز شامل گونه‌های گیاهی شامل انواع گل رز، محمدی، درختان کاج، سرو، ااقیا، بادام دیم و... می‌باشد.



پروژه بیابان‌زدایی منطقه فتح‌آباد- شریف‌آباد بخش یزدان‌آباد شهرستان زرنند

مشخصات



تاغ گیاهی است به صورت درختچه از تیرهٔ تاج‌خروسان، زیرتیرهٔ اسفناجیان، با مقاومت زیاد در برابر خشکی و گرما با سیستم ریشه‌ای گسترده که جهت تثبیت خاکهای شنی و بیابان‌زدایی از آن استفاده می‌شود. تاغ گیاهی مقاوم بوده و بیماری خاصی آن را تهدید نمی‌کند.

آبیاری مورد نیاز



میزان آبیاری مورد نیاز برای درخت کاج در دوره ۱۰ ساله تقریباً ۵۰ برابر درخت تاغ می‌باشد. بطوریکه درخت کاج سالیانه به ۲۲۰۰ لیتر آبیاری نیاز دارد، اما درخت تاغ فقط در سال اول به ۴۰۰ لیتر آبیاری نیاز داشته و در سالهای بعد از آبیاری بی‌نیاز می‌باشد.

فعالیت‌های میدکو

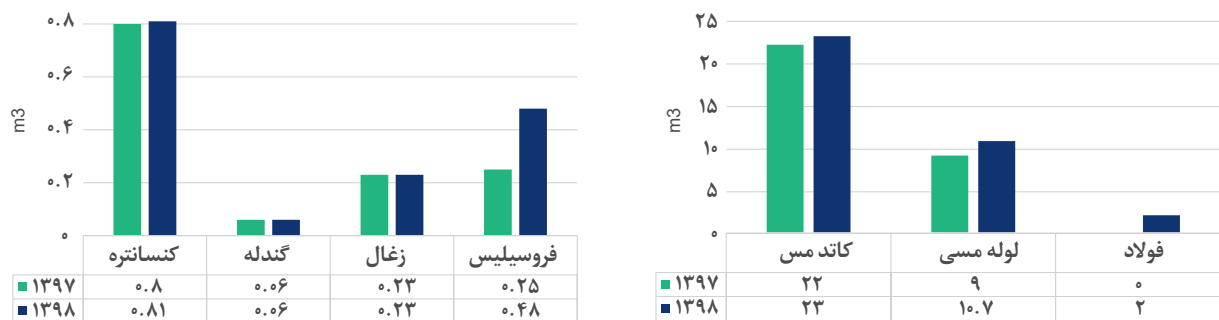


- شرکت فولاد زرنند ایرانیان در جهت توسعه پوشش تاغ:
- بیابان‌زدایی منطقه فتح‌آباد- شریف‌آباد بخش یزدان‌آباد
- پروژه مرحله اول: مساحت ۲۰۰ هکتار، ۲۴۰۰۰ تشتک جهت تاغ کاری
- پروژه مرحله دوم: مساحت ۲۰۰ هکتار، ۳۰۰۰۰ تشتک جهت تاغ کاری
- پروژه مرحله سوم: مساحت ۴۰۰ هکتار، ۶۰۰۰۰ تشتک جهت تاغ کاری

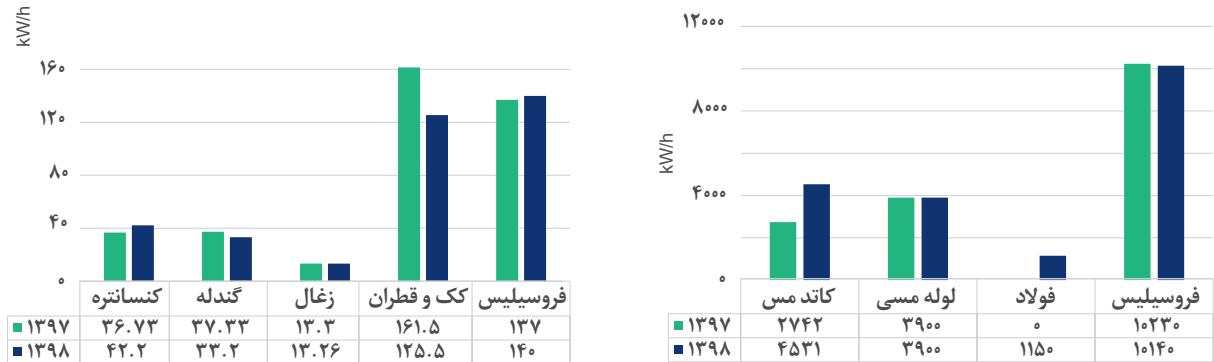
از دیگر فعالیت‌های انجام شده در راستای بیابان‌زدایی در منطقه، می‌توان از کاشت گونه‌های گیاهی متناسب با شرایط آب و هوایی شامل ۱۲۰۰ هکتار بادام کوهی و بنبه در اطراف معدن چاه فیروزه، ۲۶۰ هکتار بادام کوهی در اطراف مجتمع لوله و کاتد مس شهر بابک و ۹۰۰ هکتار قیچ، سه کاله و گز در اطراف مجتمع فولاد سازی بوتیا نام برد که بعد از آبیاری در ابتدای کاشت دیگر نیازی به آبیاری ندارند.

میزان مصرف منابع

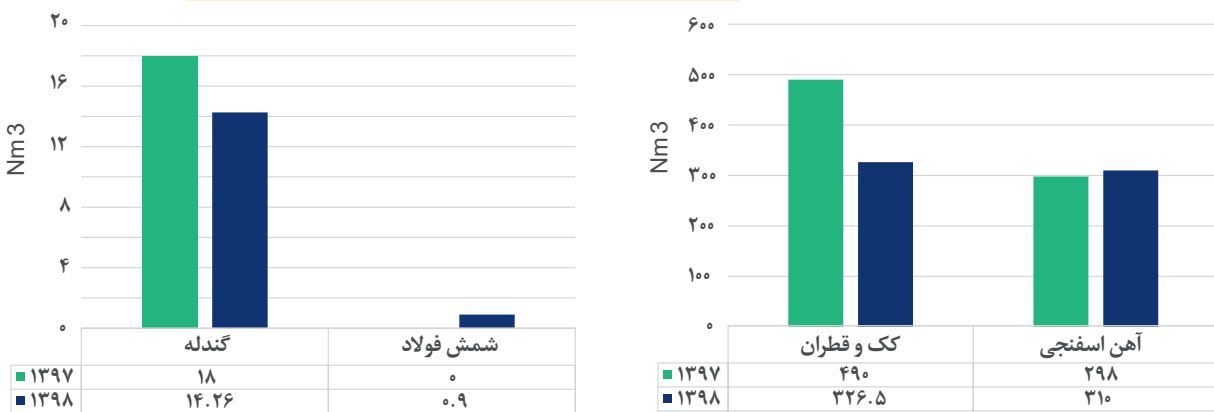
مصرف آب (مترمکعب) به ازای تولید هر تن محصول



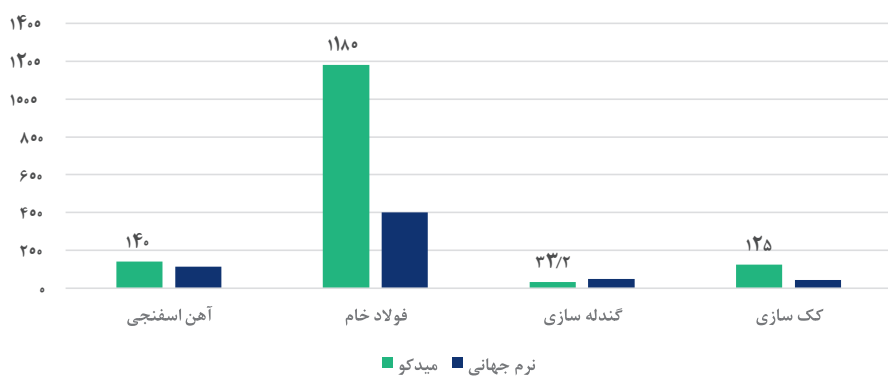
مصرف برق



مصرف گاز (مترمکعب) به ازای تولید هر تن محصول



مقایسه مصرف انرژی با نرم‌های جهانی



حفاظت از گونه‌های گیاهی

● مطالعه و تحقیق در مورد کاشت گونه‌های گیاهی مطابق با خصوصیات اکولوژیکی منطقه و کاشت گونه‌های مورد تأیید اداره منابع طبیعی کوهبنان در ضلع شمالی بیرون از کارخانه فرآوری زغال سنگ پابدانا



● مطالعات در راستای شناسایی و کشت گیاهان دارویی در منطقه توسط شرکت بوتیای ایرانیان



مدیریت و حفاظت از منابع طبیعی

مدیریت منابع انرژی، حفاظت از منابع آب و کنترل آلودگی هوا بر پایه توسعه فناوری‌های دوستدار محیط زیست، در راستای توسعه پایدار، صیانت از سرمایه‌های انسانی و سایر ذینفعان و تبدیل شدن به یک الگوی پیشرو و دانش بنیان در معادن و صنایع معدنی کشور و خاورمیانه و هم‌تراز با کلاس جهانی، مطرح می‌شود. میدکو با تکیه بر دانش و توانمندی سرمایه انسانی خود به انجام پروژه‌های توسعه‌ای برپایه توسعه فناوری‌های سبز و پروژه‌های بزرگ حفظ و ارتقاء محیط زیست اقدام نموده است.

تانک بیولیچینگ (BIOLEACHING)

استفاده از روش تانک بیولیچینگ در تولید کاتد مس در مجتمع مس شهر بابک، بجای روش پیرو متالوژی که در این روش هیچ‌گونه گازهای آلاینده‌ای تولید نمی‌شود. بیولیچینگ فرایندی است که توسط میکروارگانیسم‌ها، فلز از کانسنگ و کنسانتره موردنظر استحصال می‌شود. با توجه به بسته بودن سیکل تولید کاتد به روش تانک بیولیچینگ هیچ‌گونه پساب صنعتی تولید نمی‌شود. دو مکانیسم برجسته برای روش بایولیچینگ وجود دارد:

- مکانیسم مستقیم: در این مکانیسم میکروارگانیسم‌ها وظیفه انحلال ماده معدنی را دارند که مستقیماً با سطح ماده معدنی واکنش و سرعت انحلال را افزایش می‌دهند.
- مکانیسم غیرمستقیم: در این مکانیسم توسط فعالیت باکتری، یون فرو به یون فریک اکسید می‌شود. سپس یون فریک حاصل، باعث اکسایش کانه سولفیدی می‌گردد.

مزایای متعددی ناشی از استفاده از فرآیند تانک بیولیچینگ کنسانتره مس در مقایسه با سایر روش‌ها در موضوع حفظ و ارتقاء محیط زیست حاصل خواهد شد.

۱ محیط زیست

بیولیچینگ یا بایو اکسیداسیون از باکتری طبیعی که هم برای انسان و هم برای محیط زیست بی‌ضرر است جهت استخراج فلز از سنگ معدن استفاده می‌کند. لذا این تکنولوژی نسبت به روش مرسوم بسیار بیشتر دوستدار محیط زیست است.



۲ کاهش انتشار گازهای گلخانه‌ای

در این روش برخلاف روش پیرومتالورژی به دلیل عدم استفاده از فرآیندهای حرارتی، مصرف سوخت‌های فسیلی نیز کمتر می‌باشد، که نتیجه آن تولید و انتشار کمتر گازهای گلخانه‌ای می‌باشد.



۳ استفاده از سنگ معدن کم عیار

امکان استفاده از سنگ معدن کم عیار سولفوری و اکسیدی در روش بیولیچینگ وجود دارد. در صورتیکه در روش لیچینگ معمولی فقط استفاده از سنگ معدن اکسیدی با عیار بالا امکان پذیر است



۴ مصرف انرژی کمتر

در روش بیولیچینگ به دلیل اینکه باکتری‌ها متولی فرآیند بیواکسیداسیون هستند، نیاز به استفاده از تجهیزات و امکانات پیچیده مربوط به اکسیداسیون شیمیایی در روش لیچینگ سنتی و حرارت‌دهی در روش پیرومتالورژی وجود ندارد و به همین دلیل مصرف انرژی کمتر خواهد بود.



۵ ایجاد آلودگی هوای کمتر

در این نوع فرآیند برخلاف تکنولوژی استحصال توسط فرآیند ذوب دی اکسید سولفور و جیوه سمی تولید نمی‌گردد.



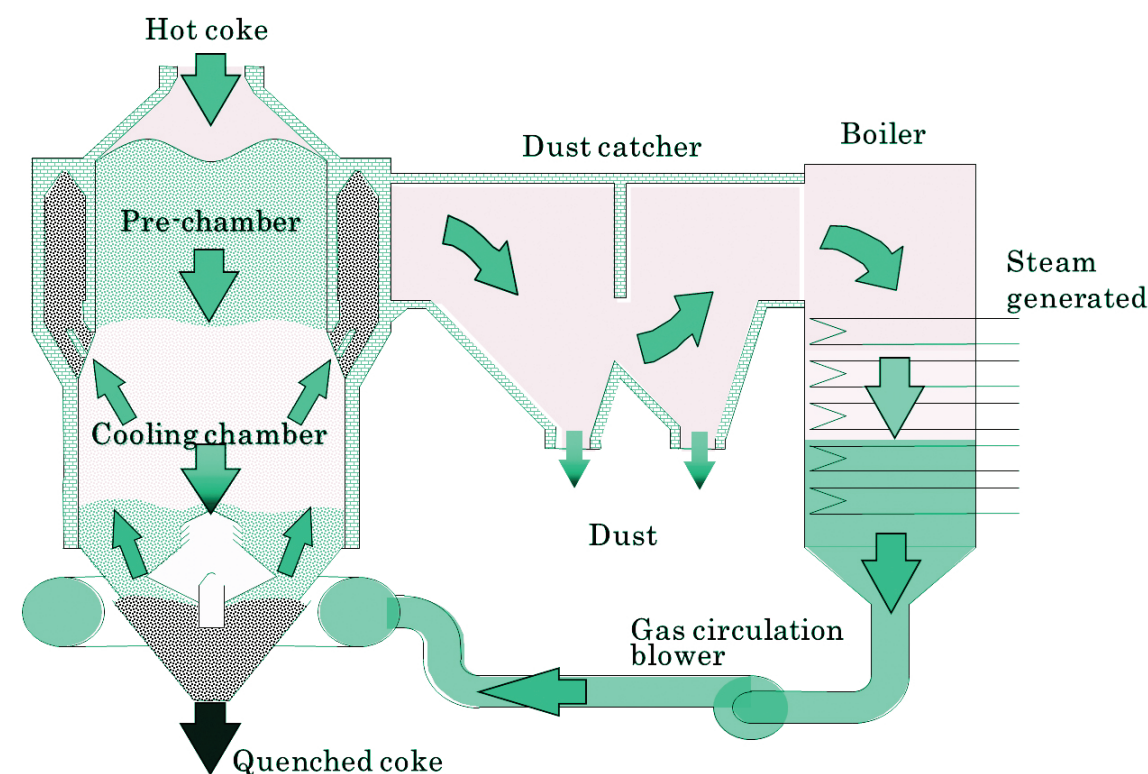
۶ تکنولوژی کم هزینه

عموماً هزینه سرمایه‌گذاری یک کارخانه بیولیچینگ به علت سادگی فرآیندهای تولید، به میزان قابل توجه (حدود ۵۰٪) نسبت به روش تولید ذوب/پالایش ارزانتر است. همچنین این تکنولوژی از نظر بهره‌برداری، تعمیرات و نگهداری ساده‌تر و در نتیجه کم‌هزینه‌تر می‌باشد.



خنک‌سازی کک به روش خشک (CDQ) در شرکت فولاد زرند ایرانیان

در حال حاضر همه کک‌سازی‌های موجود در ایران از سیستم برج خاموش‌کننده تر یا (Coke Wet Quenching) برای عملیات خنک‌سازی کک استفاده می‌کنند. برج خاموش‌کننده تر یکی از مهم‌ترین جنبه‌های زیست‌محیطی و منبع انتشار آلودگی هوا و همچنین یکی از منابع مهم اتلاف انرژی گرمایی و آب در فرایند کک‌سازی می‌باشد. یکی از راهکارهای اصلی حذف این جنبه زیست‌محیطی مهم، اجرای سیستم خاموش‌کننده خشک یا (Coke Dry Quenching) CDQ می‌باشد. شرکت فولاد زرند ایرانیان سیستم CDQ را برای اولین بار در ایران با هزینه‌ای بالغ بر ۳۱،۷۵۰،۰۰۰ یورو اجرا کرده‌است. خنک‌سازی کک به روش خشک (CDQ) یک سیستم بازبازی حرارتی برای خنک‌سازی یا کوئچینگ کک داغ خارج شده از کوره کک‌سازی می‌باشد. این خنک‌سازی تا جایی ادامه پیدا می‌کند که دمای کک برای حمل‌ونقل مناسب شود. CDQ یک سیستم صرفه‌جویی در مصرف انرژی است که در آن انرژی گرمایی موجود در کک داغ منجر به تولید بخار آب و سپس تولید انرژی الکتریکی می‌شود.



برای این منظور کک داغ از سمت بالای محفظه خنک‌کننده وارد محفظه شده و در آنجا در اثر تماس با گاز نیتروژن (در CDQ به جای استفاده از آب، از گاز بی‌اثر نیتروژن برای خنک کردن کک داغ استفاده می‌شود) خنک شده و از پایین محفظه خارج می‌شود. بنابراین گاز نیتروژن که پس از تماس با کک داغ دارای دمای بالایی می‌باشد پس از عبور از فیلتر غبارگیر، وارد بویلر شده و در آنجا انرژی گرمایی موردنیاز برای تبخیر آب را فراهم می‌کند و پس از خنک شدن مجدداً وارد چرخه فرایند می‌شود. اما بخار تولیدشده در بویلر سپس به نیروگاه منتقل شده و در آنجا انرژی لازم برای چرخش توربین و ژنراتور و در نهایت تولید برق را فراهم می‌کند. این بخار آب نیز پس از میعان مجدداً به چرخه فرایند وارد می‌شود.

به‌طورکلی مزایای سیستم CDQ در حفاظت از محیط زیست عبارت است از:



تولید انرژی پاک با استفاده از گرمای کک داغ

انرژی الکتریکی که می‌توان با استفاده از CDQ تولید کرد، بدون مصرف سوخت فسیلی است. در نتیجه انتشار دی اکسید کربن نیز کاهش پیدا می‌کند.



جلوگیری از انتشار غبارات کک در خلال خنک‌سازی

عموماً بیشتر غبارات به همراه بخار خروجی از برج خنک‌کن تر خارج می‌گردد. لکن با توجه به خشک بودن فرایند خنک‌سازی در CDQ، جداسازی غبار از هوا بسیار ساده‌تر است.



بهبود تولید در کوره بلند

کک خروجی از کوره به تکنیک خنک‌سازی خشک دارای استحکام مکانیکی بیشتر و رطوبت بسیار کمتر از کک خارج شده از کوره با روش خنک‌سازی تر است. رطوبت کمتر منجر به کاهش انرژی مصرفی در کوره بلند جهت تبخیر رطوبت موجود در کک و متعاقباً موجب کاهش ایجاد CO2 می‌گردد. همچنین استحکام مکانیکی بالاتر موجب افزایش نفوذپذیری در کوره بلند و در نتیجه بالا رفتن کارایی احیاء می‌گردد.



بهبود کیفیت کک

خنک‌سازی توسط گاز بی‌اثر بجای اسپری‌های آب که از واکنش‌های آب و گاز ممانعت می‌نماید.

فرآیند غبارگیر (FTP) مجتمع احیاء مستقیم بردسیر

فرآیند تولید فولاد در کوره‌های قوس الکتریک با تولید دود در حجم زیاد همراه است. در مجتمع بردسیر مطابق با استانداردهای زیست‌محیطی سیستم جمع‌آوری انتقال و تصفیه گردوغبار (FTP) طراحی و اجرا گردیده‌است. قسمت‌های اصلی این سیستم عبارت‌اند از:

- والوهای ورودی هوا و داکت‌ها با لوله‌های هدایت دود
- والوهای اضطراری خروج دود به اتمسفر
- بگ هوس (محل جمع‌آوری دود و گردوغبار)
- نوار نقاله ماریپچی حمل و هدایت دوده‌ها از طریق نوار نقاله زنجیری به داخل سیلو
- سیلو ذخیره دود و گردوغبار
- دو عدد فن مکش‌کننده دود و گردوغبار
- سیستم مداربسته داکت‌های خنک‌شونده با آب



هدف میدکو از پیاده‌سازی پروژه‌های مرتبط با تصفیه آب و چرخه احیای آن در فرآیند تولید، حفظ منابع آب‌های زیرزمینی و استفاده بهینه از منابع آبی موجود است. میدکو در طول فعالیت خود با هدف حفظ منابع آبی برداشتی از آب‌های زیرزمینی منطقه نداشته‌است که خود به عنوان یکی از مهمترین اهداف توسعه پایدار در سطح هلدینگ مطرح است. در ادامه برخی از پروژه‌های انجام‌شده و در دست انجام در حوزه حفظ منابع آبی در شرکت‌های تابعه میدکو معرفی شده‌است.

پروژه جمع‌آوری، خط انتقال و تصفیه‌خانه فاضلاب شهر کرمان (فولاد بوتیای ایرانیان / معیار صنعت خاورمیانه / مانا)

اجرای شبکه جمع‌آوری، خط انتقال و تصفیه‌خانه‌های فاضلاب شهر کرمان باهدف تأمین آب موردنیاز مجتمع فولاد بوتیا و مجتمع فولاد زرند ایرانیان از فاضلاب شهر کرمان و زرند و اجرای یکی از پیشرفته‌ترین کارخانه‌های تصفیه فاضلاب و اسمز معکوس آب و کنترل پساب فاضلاب مذکور در جهت مصارف کشاورزی صورت گرفته‌است. این پروژه به لحاظ حجمی و ریالی یکی از پروژه‌های بسیار مهم در سطح استان و کشور است که با عملیاتی شدن آن در شهر کرمان ۱۴۵۰ کیلومتر شبکه جمع‌آوری، ۱۲ کیلومتر خط انتقال فاضلاب، سه مدول تصفیه‌خانه فاضلاب با ظرفیت کل ۹۰ هزار مترمکعب در شبانه‌روز و ۱۳۵۰۰۰ فقره انشعاب فاضلاب ظرف مدت ۵ سال اجرا می‌شود. به ازای سرمایه‌گذاری ۱۳۹۶ میلیارد تومانی شرکت فولاد بوتیای ایرانیان در اجرای این پروژه ۷۵۰ میلیون مترمکعب پساب فاضلاب تصفیه‌شده در یک بازه زمانی ۲۸ ساله در اختیار این شرکت قرار خواهد گرفت.



احداث تصفیه‌خانه فاضلاب بهداشتی به روش لجن فعال و استفاده از خروجی تصفیه‌خانه جهت آبیاری فضای سبز مجتمع احیاء مستقیم بردسیر

با توجه به حجم تولیدی فاضلاب بهداشتی در سطح مجتمع فولادسازی بردسیر و همچنین در راستای کاهش مصرف انرژی، سیستم تصفیه‌خانه فاضلاب به روش لجن فعال با مشخصات فنی دبی روزانه ۱۰۰ مترمکعب، BOD۵ ۳۰۰ میلی گرم بر لیتر و TSS ۳۵۰ میلی گرم بر لیتر که پس از تصفیه این میزان به غلظت BOD۵ و TSS هرکدام کمتر از ۱۰۰ میلی گرم بر لیتر کاهش یافته و آب خروجی جهت آبیاری فضای سبز استفاده می‌گردد.



پروژه جمع‌آوری فاضلاب شهرستان زرنده روش MBBR شرکت فولاد زرنده ایرانیان

این پروژه با مشارکت سرمایه گذاری شرکت فولاد زرنده ایرانیان و اجرا توسط شرکت ساختمانی مانا آغاز شده است که بر اساس برنامه زمانبندی در سال ۱۴۰۰ به اتمام خواهد رسید. طول شبکه جمع‌آوری در فاز اول این پروژه ۳۵۲ کیلومتر، خط انتقال آن ۸ کیلومتر و تعداد انشعابات در این پروژه ۲۲ هزار انشعاب به طول ۱۷۶ کیلومتر پیش‌بینی شده است. خروجی این پروژه با مقدار اولیه ۷۰ لیتر بر ثانیه، در چشم انداز ۱۴۲۰ به ۱۷۰ لیتر بر ثانیه ارتقاء خواهد یافت. هزینه انجام این پروژه معادل ۴۰۰ میلیارد تومان برآورد شده است. این پروژه پس از نهایی شدن ظرفیت ۱۸۰۰۰ متر مکعب تصفیه فاضلاب را برای شهر زرنده به همراه خواهد داشت.



کارخانه آب‌گیری از باطله (DEWATERING) شرکت فولاد سیرجان ایرانیان

شرکت فولاد سیرجان ایرانیان، مالک مجتمع ۴ میلیون تنی تولید کنسانتره سنگ آهن سیرجان، به منظور صرفه‌جویی در مصرف آب و بازگرداندن بخش قابل توجهی از آب مصرفی در فرآیند تولید کنسانتره، اقدام به احداث یک واحد آب‌گیری از باطله نموده است. طبق طراحی صورت گرفته از هر یک تن باطله ۷۰۰ لیتر آب استحصال و حدود ۷۰ درصد آب ورودی به کارخانه کنسانتره بازیافت می‌شود. به طور متوسط در هر ساعت فعالیت کارخانه دیواترینگ، ۱۶۰ مترمکعب آب استحصال و برگشت داده می‌شود. با احداث این کارخانه، آب مصرفی به ازای هر تن کنسانتره از ۱٫۲ مترمکعب به ۰٫۶ مترمکعب کاهش یافته است که باعث صرفه‌جویی ریالی ۱۵۰ میلیارد ریالی و صرفه‌جویی ۱٫۵ میلیون مترمکعب آب در سال می‌شود. برای این منظور اسلاری تولیدی حاصل از عملکرد تیکنرهای کارخانه‌های کنسانتره از طریق دو خط انتقال موازی (هر خط انتقال برای یک فاز) به واحد آب‌گیری منتقل می‌گردد. سپس باطله خروجی از تیکنرهای کارخانه کنسانتره وارد مخزن میکسر کارخانه دیواترینگ می‌شود و به وسیله پمپ‌های اسلاری به دیواترها (تقسیم‌کننده‌ها) که در دو سوی کارخانه قرار گرفته‌اند، پمپاژ می‌شود. در ادامه سیستم بلت فیلتر به کمک پمپ‌های خلأ، آب اسلاری را مکش می‌کنند و گل حاصل روی پارچه‌های بلت باقی می‌ماند و نهایتاً توسط نوار نقاله به بیرون از کارخانه انتقال داده می‌شود. آب مکش شده توسط تانک‌های خلأ به درون کانال‌های انتقال آب فرستاده می‌شوند و پس از جمع شدن در یک حوضچه اصلی توسط پمپ‌های کفکش به کارخانه کنسانتره برگشت داده می‌شوند و آب برگشتی از طریق یک خط انتقال مجزا به واحد Water Basing کارخانه‌های کنسانتره منتقل می‌شود.



طرح مدیریت پسماند و مدیریت آب مجتمع مس چاه موسی (فاز دوم)

مجتمع مس چاه موسی در راستای اهداف زیست محیطی خود و جهت انطباق با قوانین و مقررات زیست محیطی کشور، اقدام به پیاده سازی سیستم مدیریت پسماند در سطح مجتمع نموده است. این طرح که در اواخر سال ۱۳۹۵ با مجموع هزینه های ۱,۰۸۵,۰۰۰,۰۰۰ تومان و در ۲ فاز در مجتمع باهدف کنترل و کاهش آلودگی خاک، آب، مدیریت پسماند ناشی از فرآوری سنگ مس سولفیدی، کاهش هزینه ها و کاهش اثرات زیست محیطی پیاده سازی گردید.

این طرح در فاز نخست خود در سال ۱۳۹۵ در زمینی به مساحت ۱۲ هزار مترمربع اجرا شد. در این فاز کلیه مجوزها و مکاتبات لازم با سازمان حفاظت محیط زیست انجام گردید. با توجه به موفقیت طرح در فاز ۱ و با گذشت ۳ سال از آغاز فاز اول، در فاز دوم طرح باهدف افزایش سطح دیو و برنامه چشم انداز ۱۰ ساله، نسبت به افزایش لاینینگ در محل موردنظر اقدامات لازم صورت پذیرفت. در فاز دوم، زمینی در مجاورت فاز اول به مساحت ۱۷ هزار متر در نظر گرفته شد. پروژه لاینینگ و زیرسازی محل در اول آذر ۱۳۹۸ آغاز گردیده و در یک برنامه زمان بندی ۱ ماهه پایان می یابد. در این فاز هم مطابق فاز ۱، کلیه الزامات زیست محیطی نظیر: شیب بندی، زیرسازی، جوب کشی، لاینینگ، لکه گیری، نظارت و بازرسی و... در حال انجام می باشد. در این فاز مجتمع مس چاه موسی جهت احداث کارخانه ۱۰۰۰ تنی و افزایش ظرفیت تولید سالانه، نسبت به ارزیابی اثرات زیست محیطی (EIA) اقدام نمود.



طراحی و احداث استخر ژئوممبراین جهت استفاده مجدد از آب برگشتی مجتمع احیاء مستقیم بردسیر

با توجه به اینکه آب حاصل از پروسه تولید (آب بلودان) وارد محیط می گردید، در راستای جلوگیری از رهاسازی آن به محیط زیست و همچنین به تبع آن جلوگیری از آلودگی خاک و منابع آب های زیرزمینی، استخری به وسعت ۱۲۰۰۰ مترمکعب به صورت بتن مسلح و لایه نفوذناپذیر ژئومبراین احداث گردید، که آب حاصل از پروسه تولید بعد از عبور از فیلترهای شنی، و افزودن مواد ضد رسوب به سیستم برگشت داده شود.



کارخانه آبگیری (Dewatering) از باطله تر کنسانتره سنگ آهن در مجتمع کنسانتره و گندله سازی سنگ آهن زرنند

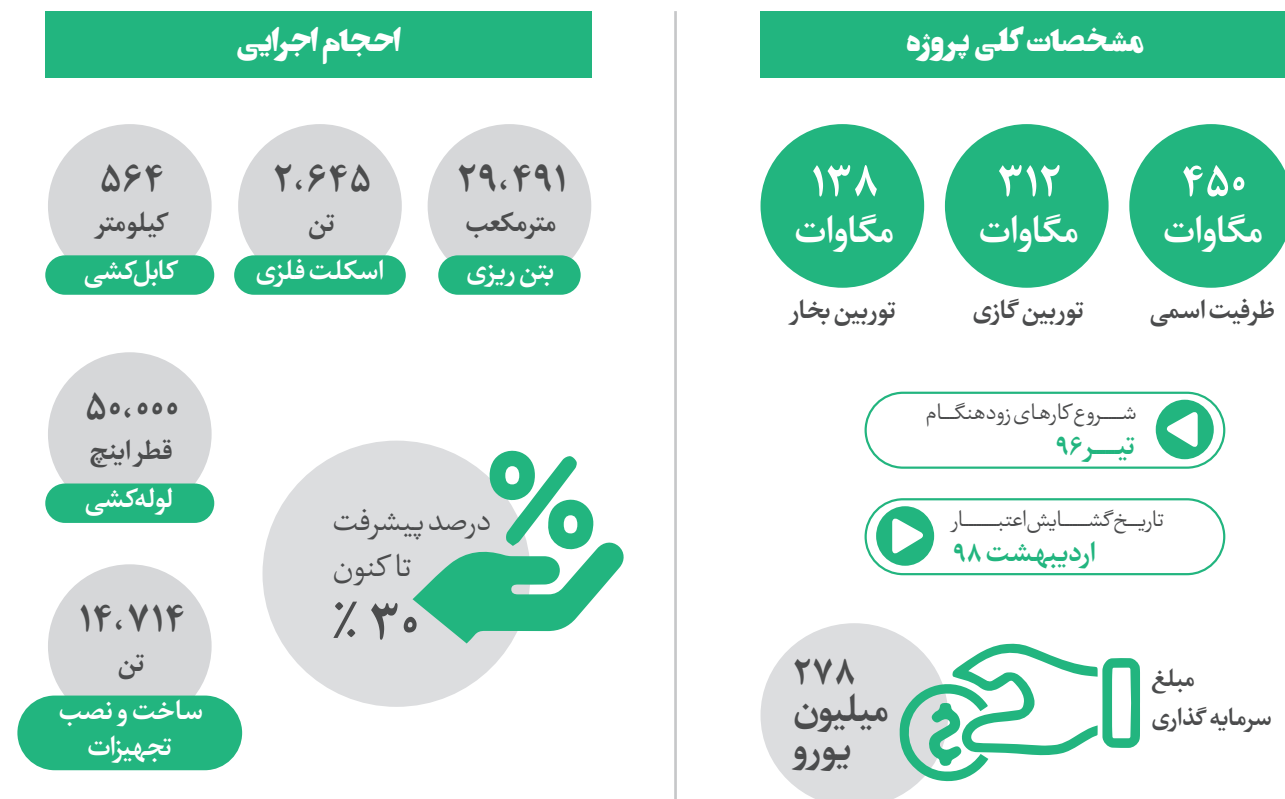
این پروژه در مجتمع کنسانتره و گندله سازی سنگ آهن زرنند شرکت فولاد زرنند ایرانیان با اعتبار بیش از ۷۰۰ میلیارد ریال، با رگشت حداقل ۷۵ درصد آب ورودی به کارخانه آبگیری (Dewatering) را ممکن می سازد. در فرآیند آبگیری از فیلتر پرس ها استفاده می شود. باطله تر کنسانتره یا دوغاب به وسیله پمپ به حوضچه توزیع و سپس با کمک پمپ های دیگری از حوضچه توزیع به تغذیه کننده های فیلترها انتقال داده می شود. مواد فیلتر شده به وسیله نوار نقاله های تسمه ای به محل دیوی کیک کنسانتره منتقل می شوند. این پروژه در حال حاضر در مرحله خاک برداری و شروع عملیات احداث می باشد.



مدیریت مصرف آب در مجتمع کنسانتره و گندله سازی زرنند

ردیف	فعالیت	نوع استراتژی از مؤلفه های ۳R	شاخص کمی: میزان کاهش در برداشت از منابع آبی (درصد)	شاخص کیفی: میزان کاهش در تولید فاضلاب (درصد)	وضعیت
۱	احداث کارخانه آبگیری از باطله صنعتی (Dewatering)	بازچرخانی (Recycle)	۲۸٫۵	۷۵	در حال احداث
۲	انتخاب جایگزین برای مصارف بزرگ آبی: استفاده از پساب تصفیه خانه شهر کرمان	استفاده مجدد (Reuse)	۳۳	-	در حال تأمین زیرساخت ها
۳	استفاده مجدد از آب تغلیظ سیستم های تصفیه RO در فرآیند تولید	استفاده مجدد (Reuse)	۲	۷	
۴	استفاده از تثبیت کننده های طبیعی بجای آبپاشی جاده ها و محوطه ها	کاهش در مصرف (Reduce)	۲	-	
۵	اجرای طرح آبیاری تحت فشار در ۳۵ درصد فضای سبز موجود و برنامه ریزی برای افزایش این طرح به میزان ۷۰ درصد در سال جاری	کاهش در مصرف (Reduce)	۴	-	
۶	احداث و بهره برداری از شبکه جمع آوری و تصفیه خانه فاضلاب مجتمع و استفاده از پساب آن برای آبیاری	استفاده مجدد (Reuse)	۲	۴	
۷	تصفیه و بازچرخانی فرآیندی آب مورد نیاز کارخانه گندله سازی به منظور کاهش مصرف آب	بازچرخانی (Recycle)	۲	۵	

نیروگاه سیکل ترکیبی ۴۵۰ مگاواتی شرکت بوتیای ایرانیان



ایستگاه تقلیل فشار شهری شرکت بوتیای ایرانیان

مشخصات کلی پروژه خط گاز ۳۰ اینچ



▶ شروع عملیات اجرایی
بهمن ۹۸

▶ تاریخ بهره بردای از خط
آبان ۹۹

سرمایه گذاری
ارزی ۳٫۶
میلیون
یورو

۲۰
میلیارد
تومان

سرمایه گذاری
ریالی



مشخصات کلی پروژه ایستگاه تقلیل فشار

۲۰۰،۰۰۰
مترمکعب

ظرفیت ایستگاه

۲،۶۴۵
تن

فشار ورودی

۵۶۴
کیلومتر

فشار خروجی

▶ شروع عملیات اجرایی
آبان ۹۸

▶ تاریخ راه اندازی
آبان ۹۹

سرمایه گذاری
ریالی ۱۸٫۷
میلیارد
تومان

درصد پیشرفت
پروژه تا کنون
۹۵٪

سایر فعالیت ها

● بهره‌گیری از سیستم ZLD (ZERO LIQUID DISCHARGE) در پروژه احداث کارخانه فولادسازی بوتیا

● بکارگیری فناوری ۳ HYL در پروژه احداث کارخانه فولادسازی بوتیا جهت کاهش مصرف انرژی^۱

● نصب سیستم پایش لحظه‌ای و آنلاین اندازه‌گیری گازها، بخارات و گردوغبارها بر روی دودکش مجتمع کک سازی و پالایشگاه زرنند و کارخانه فروسیلیس غرب پارس

● اجرا و احداث سیل بند در اطراف مجتمع‌ها جهت جمع‌آوری آب‌های ناشی از بارندگی فصلی و استفاده از آب‌های مذکور در آبیاری فضای سبز

● اجرا و پیاده‌سازی سیستم آبیاری قطره‌ای فضای سبز در راستای مدیریت و کاهش مصرف آب

● برنامه‌ریزی برای اجرای ۴۰۰ هکتار بیابان‌زدایی در سال ۱۳۹۹ توسط مجتمع کنسانتره و گندله زرنند

● اقدامات فرهنگی مرتبط با ایام ویژه سال همچون هفته محیط زیست

● انجام دوره‌ای فعالیت خود اظهاری محیط زیستی

● عقد تفاهم‌نامه‌های همکاری با سازمان حفاظت محیط زیست در استان‌ها

۱. فناوری بکاررفته در این کارخانه HYL نسل سوم و با بهره‌گیری از سیستم Hytemp جهت شارژ گرم آهن اسفنجی (Hot DRI) با دمای ۶۰۰ درجه سانتی گراد می‌باشد. شرکت دنیلی ایتالیا به‌عنوان تکنولوژیست و شرکت مانا از زیرمجموعه‌های میدکو به‌عنوان مجری در این پروژه همکاری می‌نمایند.

توسعه سرمایه انسانی و جامعه

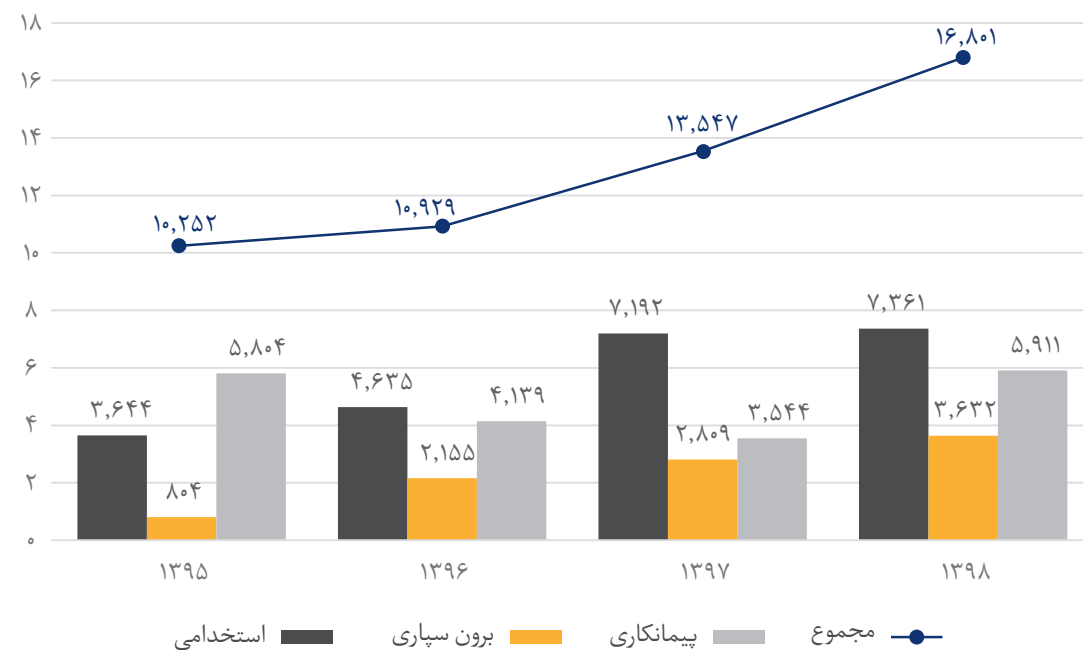
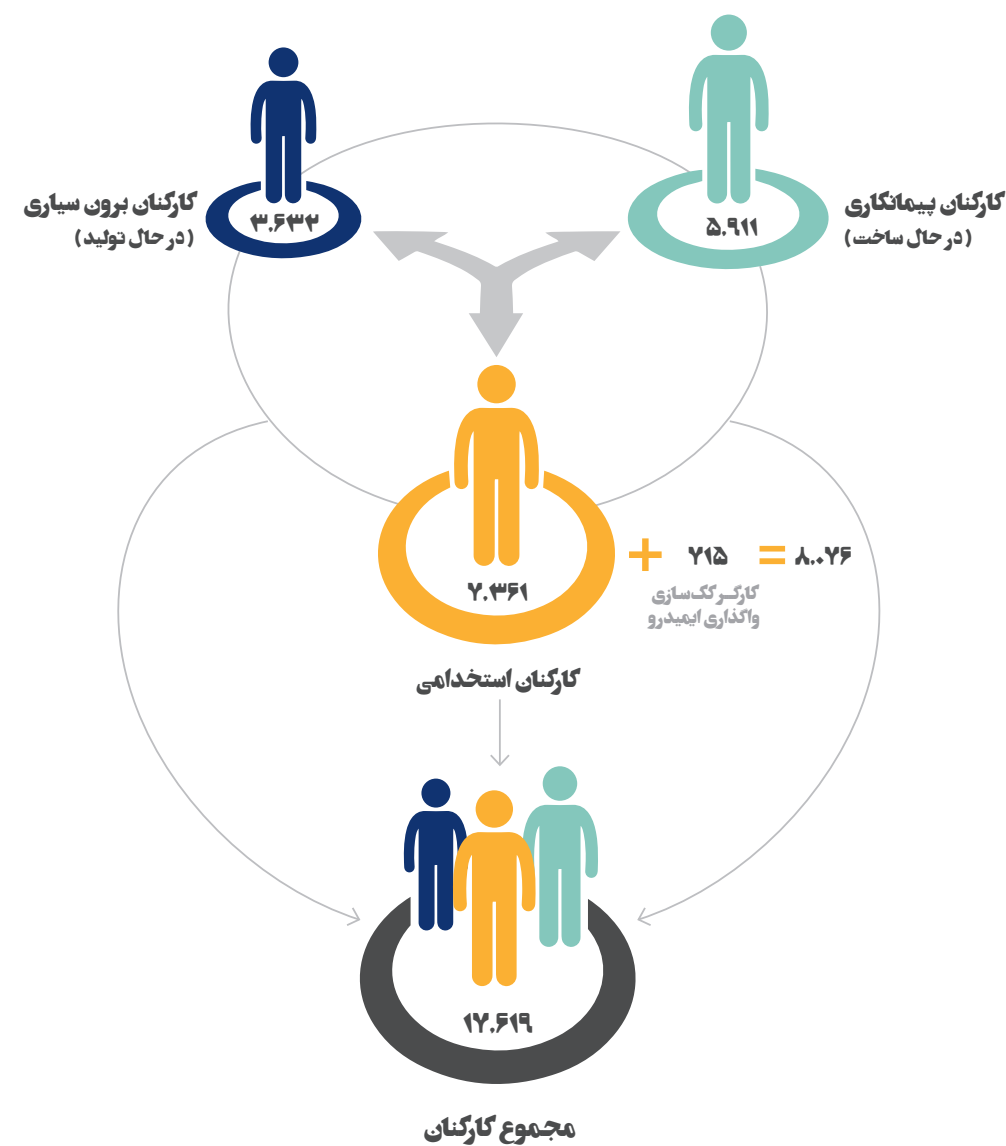
Human
capital
development
and
society

- سرمایه انسانی در یک نگاه
- سرمایه انسانی و توسعه پایدار
- مدیریت منابع انسانی
- اصول اخلاقی کسب و کار
- دستاوردها
- جذب و استخدام
- توازن بین کار و زندگی
- سنجش رضایت شغلی
- سلامت و رشد منابع انسانی
- ورزش و نشاط اجتماعی
- آموزش
- توسعه جامعه محلی

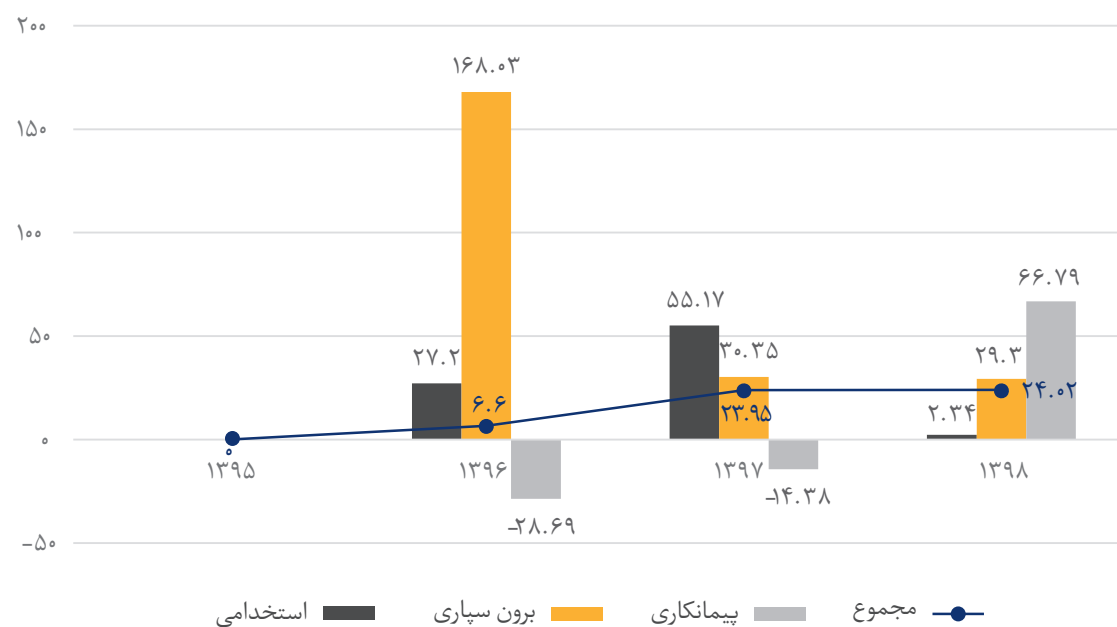


سرمایه انسانی در یک نگاه

میدکو با تکیه بر توانمندی نیروی انسانی و استفاده از مدیران باتجربه و توانمند سرمایه انسانی خود را به یک نقطه قوت در فعالیت های خود تبدیل کرده است. تمرکز میدکو در استفاده از نیروی انسانی بومی (بیش از ۹۵ درصد از نیروی انسانی به کار گرفته شده در هر منطقه) توانسته است نقش مهمی را در توسعه جامعه محلی از منظر اشتغال، نشاط و رفاه اجتماعی ایفا نماید. پیشگیری از مهاجرت ساکنان منطقه به عنوان یکی از اثرات مهم به کارگیری نیروی انسانی بومی قابل طرح است. عدم مهاجرت و فعالیت افراد در محل زندگی آنها از آثار سوء ناهمگونی های فرهنگی و مشکلات اجتماعی ناشی از فعالیت افراد در محیط هایی با فرهنگ های مختلف پیش گیری خواهد نمود. میدکو نه تنها به حمایت از نیروی انسانی جوان در سطح منطقه توجه ویژه ای نموده است بلکه تلاش می کند با توسعه اقتصادی و زیرساخت های منطقه اعتماد به نفس را در میان ساکنین محل فعالیت های خود افزایش دهد. همچنین استفاده از ظرفیت پیمانکاری در منطقه با بیش از ۹۰ درصد فعالیت های پیمانکاری توسط نیروی انسانی و شرکت های منطقه کمک شایانی به تحقق این اهداف نموده است. میدکو تلاش می کند با آموزش های مدون در مسیر تربیت نیروی انسانی خبره گام های موثری بردارد. این مهم در آمارهای مربوط به دوره های آموزشی در سال گذشته به وضوح قابل مشاهده خواهد بود.



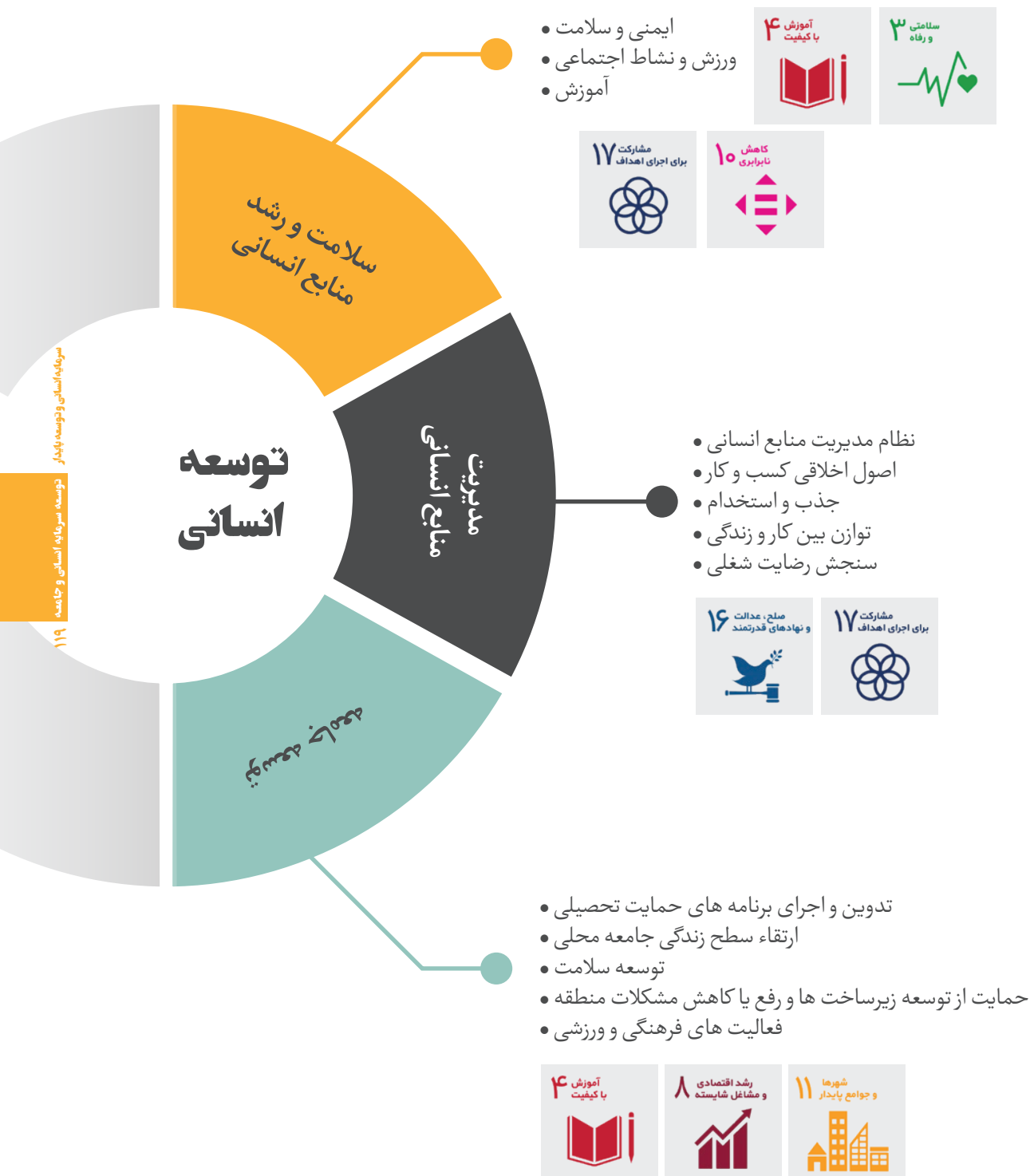
نوع همکاری



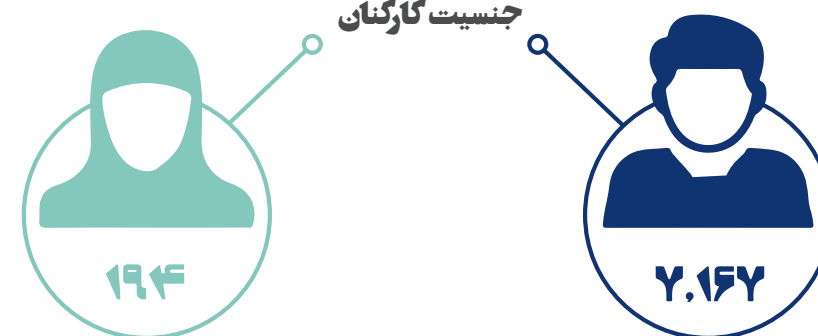
نوع همکاری - درصد رشد سالانه نسبت به سال گذشته

سرمایه انسانی و توسعه پایدار

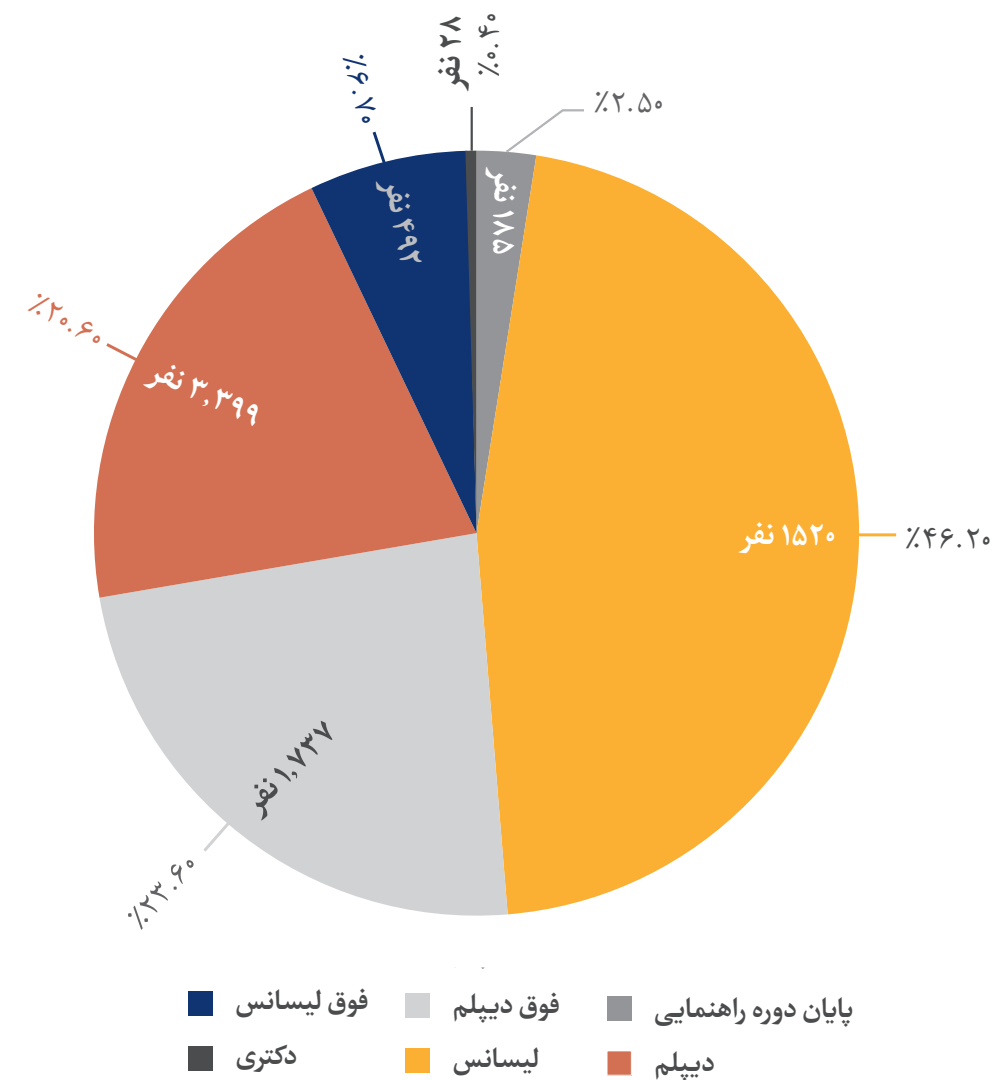
توسعه انسانی در سطح میدکو از جنبه‌های مختلفی موردتوجه قرار می‌گیرد که هر بعد در راستای تحقق بخشی از اهداف کلان توسعه پایدار راهبری می‌شود.



جنسیت کارکنان



مدرک تحصیلی کارکنان



مدیریت منابع انسانی

نظام مدیریت منابع انسانی

کمیته توسعه سرمایه انسانی میدکو متشکل از ۱۱ نفر به ریاست مدیر سرمایه انسانی در سال ۱۳۹۸ با ۳۹۴ نفر ساعت فعالیت در قالب ۱۹ جلسه مدیریتی، ۸۱ مصوبه به منظور پیش برد فعالیت‌های توسعه انسانی ارائه نمودند. مجموعه مصوبات ارائه شده در قالب یک رویکرد جامع به عنوان **نظام مدیریت منابع انسانی** به عنوان یک بعد کلیدی در مدیریت توسعه انسانی در سطح هلدینگ طراحی شده است.

سیاست‌های منابع انسانی

- نگرش سرمایه‌ای میدکو به منابع انسانی و ارتقاء جایگاه منابع انسانی در طراحی و استقرار استراتژی کسب و کار
- هماهنگی همه شرکت‌های گروه با استراتژی منابع انسانی شرکت مادر
- طراحی و استقرار نظام‌های جامع مدیریت و توسعه منابع انسانی در شرکت‌های گروه با در نظر گرفتن مقتضیات جغرافیایی، بافت و فرهنگ نیروی انسانی، شرایط اجتماعی منطقه و سایر عوامل محیطی تأثیرگذار
- الگو بودن رهبران شرکت مادر برای همه شرکت‌های گروه
- توسعه شایستگی‌های حرفه‌ای رهبران منابع انسانی (مدیریت ارشد و مدیران میانی) در تراز جهانی و توانمند برای مدیریت در پروژه‌ها و ستادهای مدیریتی گروه
- توسعه شایستگی‌ها و توانمندی‌های منابع انسانی برای پرورش کارکنان خردمند، خلاق، با انگیزه، متعهد به ارزش‌ها و سالم که به اخلاق و رفتار حرفه‌ای پایبند باشند
- شناسایی و ایجاد ذخیره‌استعدادهای انسانی در میدکو و پرورش نسل‌های جدید مدیران
- مدیریت فرآیند خلق، اشتراک، به کارگیری و توسعه دانش سازمانی برای آینده نگاری و تسهیل حرکت شرکت، تندآموز، خالق دانش، در مسیر سازمان یادگیرنده و واکنش سریع با استفاده مؤثر از تکنولوژی اطلاعات و ارتباطات
- چابک سازی و افزایش انعطاف‌پذیری شرکت برای شناخت و پاسخگویی به موقع به نیازهای در حال تغییر بازار و ذینفعان و بهره گیری هوشمندانه از ظرفیت‌های موجود کشور از طریق برونسپاری
- شفاف سازی

«کمیته توسعه سرمایه انسانی» با ریاست مدیر سرمایه انسانی و ارزیابی عملکرد مدیران میدکو، متشکل از مدیران امور اداری و پشتیبانی ستاد، کارشناسان سرمایه انسانی میدکو و مدیران سرمایه انسانی و HSEC شرکت‌های تابعه بزرگ، متولی تدوین استراتژی‌های سرمایه انسانی هلدینگ می‌باشد

اهداف استراتژیک سرمایه انسانی میدکو

- مشارکت بیشتر سرمایه انسانی در برنامه‌های سازمان
- بهبود بهره وری
- شناسایی استعداد‌های شایسته و جانشین پروری
- بهبود توان مدیریتی بالقوه و بالفعل

- دقیق تر شدن سطح پرداخت‌های معتبر
- افزایش سطح رضایت
- مدیریت برنامه‌های رفاهی
- بهبود و هدفمند شدن آموزش در سطوح مختلف
- متناسب سازی شغل و شاغل
- بهبود بهره وری سرمایه انسانی
- اطمینان از توسعه پایدار
- بهبود سطح تعلق خاطر و کاهش ترک خدمت
- بهبود اثربخشی آموزش
- افزایش و هدفمند نمودن سرانه آموزش
- بهبود و مدیریت استخدام برنامه‌ریزی شده
- کاهش نرخ حوادث و افزایش سطح سلامت
- بهبود سطح ایمنی و بهداشت
- دقیق تر شدن نظام نیاز سنجی آموزش
- مدیریت و متناسب نمودن هزینه آموزش کارکنان
- بهبود سطح مشارکت

- یکسان سازی سطح پرداخت‌ها
- ارتقای سطح دانش و مهارت کارکنان
- بهبود مکانیزم فرآیندهای سرمایه انسانی همزمان با استقرار پروژه ERP
- جاری سازی کامل آیین نامه‌استخدام و نظام پرداخت

- بهبود سبک رهبری
- بهبود شاخص‌های فرهنگ سازمانی
- بهبود گزارش‌های تحلیل سرمایه انسانی
- بازنگری و تهیه و استقرار آیین نامه‌ها

استراتژی‌های سرمایه انسانی میدکو

- شناسایی و ایجاد ذخیره‌استعدادهای نیروی انسانی در میدکو و پرورش نسل جدید مدیران با تفکر جهانی شدن
- بهره وری سرمایه انسانی

- هماهنگ سازی سازمان براساس نیازها (جذب به هنگام)
- ارتقا سطح مشارکت و توانمندسازی سرمایه‌انسانی
- ارتقا دانش و مهارت کارکنان و توسعه شایستگی‌ها
- بهبود تدریجی سطح رفاه
- توسعه فرهنگ قدردانی از کارکنان بر اساس عملکرد فردی و سازمانی
- مسئولیت پذیری و مشارکت فعال کارکنان در فرآیند مدیریت عملکرد
- برقراری توازن بین کار و زندگی
- توجه به مسائل معیشتی کارکنان

- نظام استخدام و حقوق و دستمزد اختصاصی
- رقابت پذیر و پاسخگو

- استراتژیک شدن نقش سرمایه انسانی
- اعتلای سطح فرهنگ سازمانی
- شفاف سازی، سلامت اداری و توسعه فرهنگ کار و تلاش صادقانه

استراتژی‌های کلان میدکو

توسعه فعالیت‌های به خارج از کشور (سرمایه گذاری، شراکت، همکاری، ایجاد واحدهای معدنی و صنعتی، حضور در بازارهای جهانی)

نگاه ویژه به سرمایه‌های انسانی

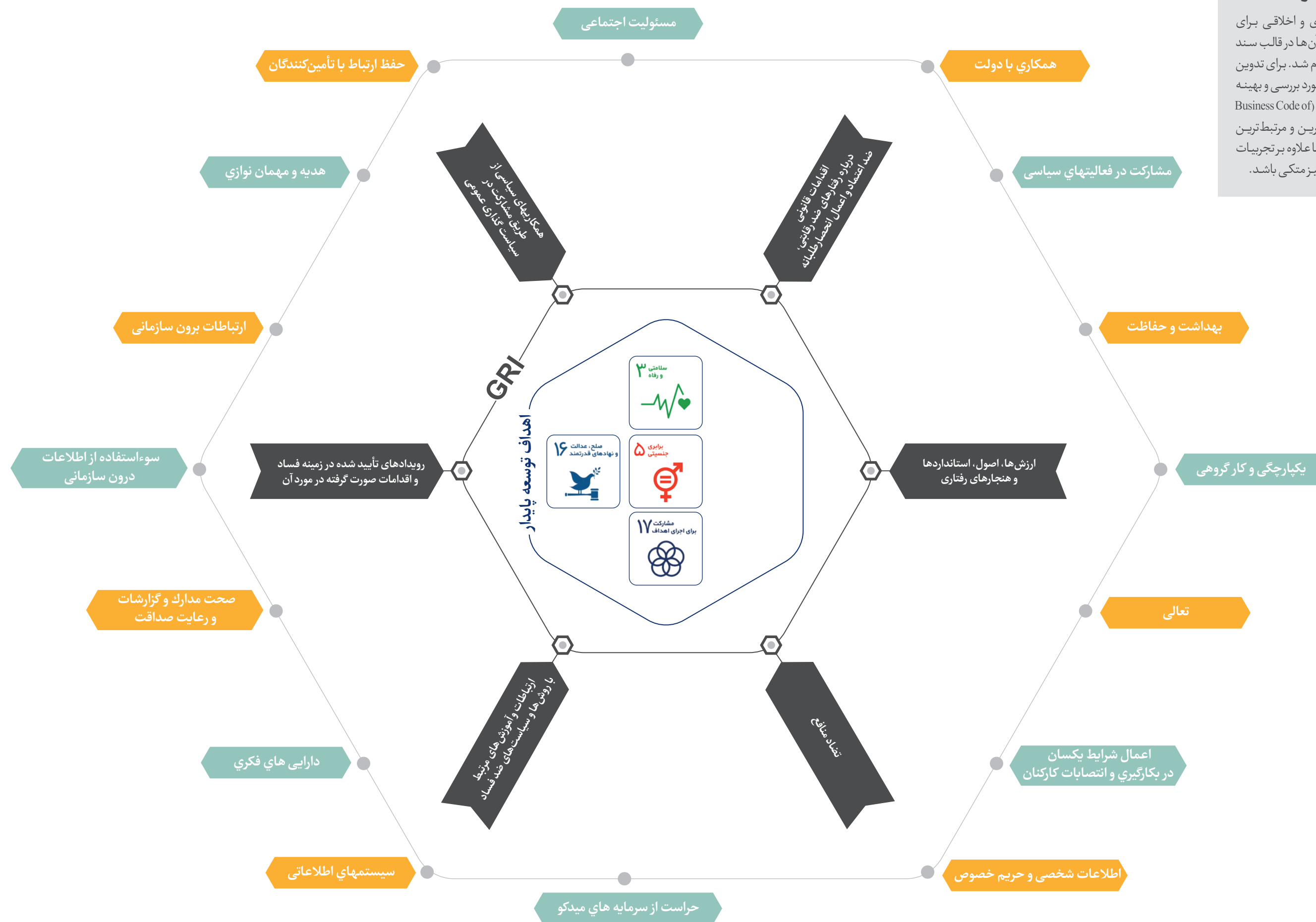
به کارگیری مدل‌ها، استانداردها و شاخص‌های جهانی و ارزیابی براساس آن

برند سازی در کشور، منطقه و جهان

اصول اخلاقی کسب و کار

به‌منظور ایجاد مصادیق و الگوهای رفتاری و اخلاقی برای تحقق ارزش‌های سازمانی، نسبت به تعریف آن‌ها در قالب سند «**دستورالعمل رفتاری کسب‌وکار میدکو**» اقدام شد. برای تدوین این دستورالعمل، کدهای رفتاری مختلفی مورد بررسی و بهینه‌کاوی قرار گرفته و خصوصاً از کدهای رفتاری (Business Code of Conduct) شرکت BHP، به‌عنوان یکی از بهترین و مرتبط‌ترین کدهای رفتاری الگوبرداری شده تا این ارزش‌ها علاوه بر تجربیات موفق داخلی، بر تجربیات برجسته خارجی نیز متکی باشد.

دستور العمل رفتاری کسب و کار میدکو



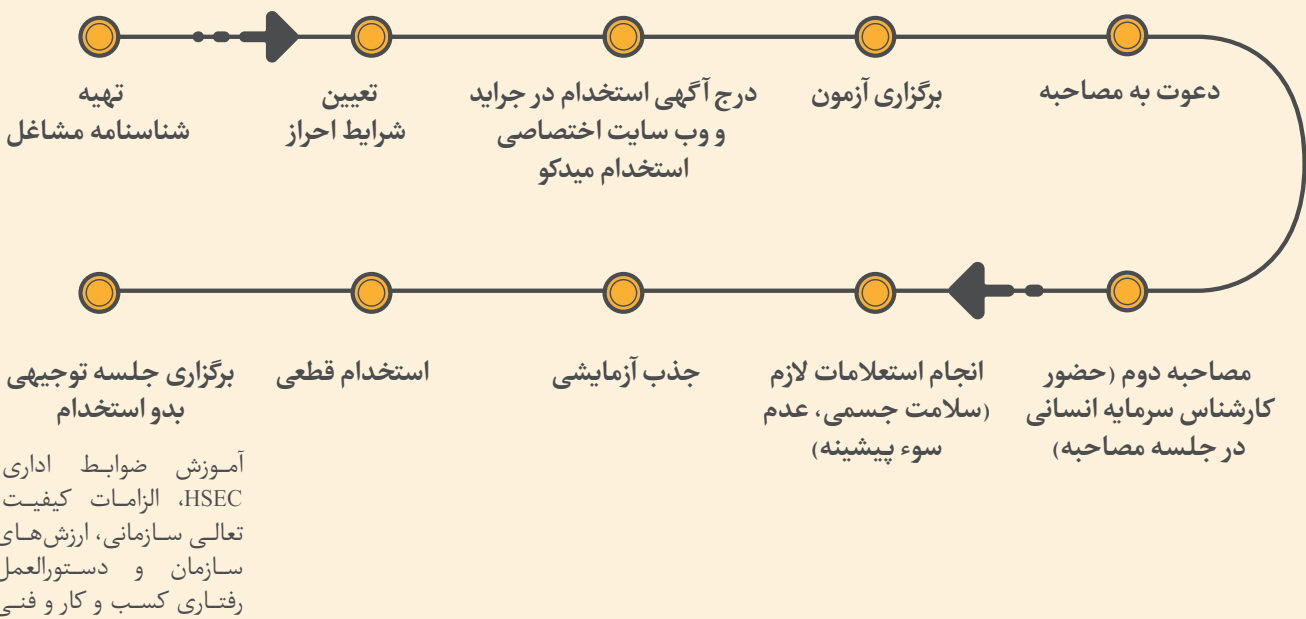
ابعاد	توضیحات
مسئولیت اجتماعی	• رابطه منظم، باز و صادقانه با مردمی که متأثر از فعالیت های ما می باشند
همکاری با دولت	• روابط صادقانه با دولت و نمایندگان آن
مشارکت در فعالیت های سیاسی	• عدم حمایت سیاسی به صورت مالی یا شبیه آن از احزاب و گروه های سیاسی • عدم مشارکت مستقیم یا غیرمستقیم در فعالیت سیاسی احزاب و گروه ها
بهداشت و حفاظت	• تعهد جدی نسبت به حداقل رساندن شرایط خطر و خسارت برای همکارانمان در زمینه ایمنی و بهداشت و حفاظت از جامعه ای که در آن پروژه اجرا می کنیم
یکپارچگی و کار گروهی	• دستیابی به موفقیت بلندمدت از مسیر همدلی، حمایت، یکپارچگی و کار جمعی و یادگیری از همدیگر در کنار سلامت، دقت، سرعت و نظم
تعالی	• ایجاد و حفظ روحیه تعالی جویی (تلاش برای بهترین بودن، ترویج و حمایت از خلاقیت و نوآوری و بهبود مستمر) • دستیابی به استانداردهای بین المللی و ارتقای سازمانی با استفاده از تجربیات سازمان های برتر و سرآمد
اعمال شرایط یکسان در به کارگیری و انتصابات کارکنان	• برخورد مناسب و همراه با احترام با هر کارمند • واقف بودن هر کارمند به نقش خود در پیشرفت و موفقیت تجارت
اطلاعات شخصی و حریم خصوصی	• جمع آوری و نگهداری اطلاعات در راستای امور تجاری و مبتنی بر قوانین کشوری
حراست از سرمایه های میدکو	• مسئولیت کلیه کارکنان میدکو نسبت به حفظ، حراست و استفاده صحیح از سرمایه های میدکو
سیستم های اطلاعاتی	• استفاده از سیستم های اطلاعاتی میدکو (سخت افزارها، نرم افزارها و کلیه اطلاعات روی سیستم های اطلاعاتی میدکو و همچنین اطلاعات میدکو روی سیستم های دیجیتال و غیر دیجیتال شخصی افراد) به شکل مسئولانه
دارایی های فکری	• حفاظت از دارایی های فکری میدکو در مقابل طرف های بیرونی
صحت اسناد و گزارشات و رعایت صداقت	• تولید و نگهداری اطلاعات واقعی و عدم تحریف، پنهان کاری، از بین بردن یا تهیه گزارشات تحریف شده
سوء استفاده از اطلاعات درون سازمانی	• عدم بهره برداری از اطلاعات درون سازمانی در راستای منافع مالی خود و یا انتقال آن به دیگران
ارتباطات برون سازمانی	• ارائه به موقع، دقیق و کامل اطلاعات لازم به سرمایه گذاران و سهامداران
هدیه و مهمان نوازی	• مراقبت از عدم تأثیرگذاری ناصحیح هدیه و مهمان نوازی بر تصمیم سازی تجاری
حفظ ارتباط با تأمین کنندگان	• تعامل با تأمین کنندگان و تشویق آن ها در به کارگیری روش ها و استانداردهای مورد تأیید میدکو

دستاوردها

یکی از دستاوردهای پیاده سازی **دستورالعمل رفتاری کسب و کار میدکو پیاده سازی اصول اخلاقی در کسب و کار** در سطح سیستم است. این دستورالعمل با تعیین مرزهای مشخص به منظور توسعه روابط برون سازمانی و ارتباطات بیرونی با سایر سازمان ها به عنوان یک چارچوب، رفتار حرفه ای را در کنار رفتار سالم در مراودات با سایر شرکت ها و افراد خارج از سازمان راهبری می نماید. همچنین **آیین نامه انضباط اداری میدکو** با تعیین تخلفات اداری از جمله موارد مربوط به رشوه دادن و رشوه گرفتن سعی نموده است جریمه های مشخصی را برای این قبیل رفتارها در سطح هلدینگ مشخص نماید. به این طریق تاکنون هیچ گونه پرونده ای مبنی بر فساد در مورد میدکو در مراجع قضایی مطرح نشده است که خود مؤید موفقیت چشم گیر ساختار نظارت و کنترل در سطح سیستم و مهم تر از آن شکل گیری فرهنگ اخلاق و سلامت کاری در میان کلیه کارکنان در سطح هلدینگ می باشد.

جذب و استخدام

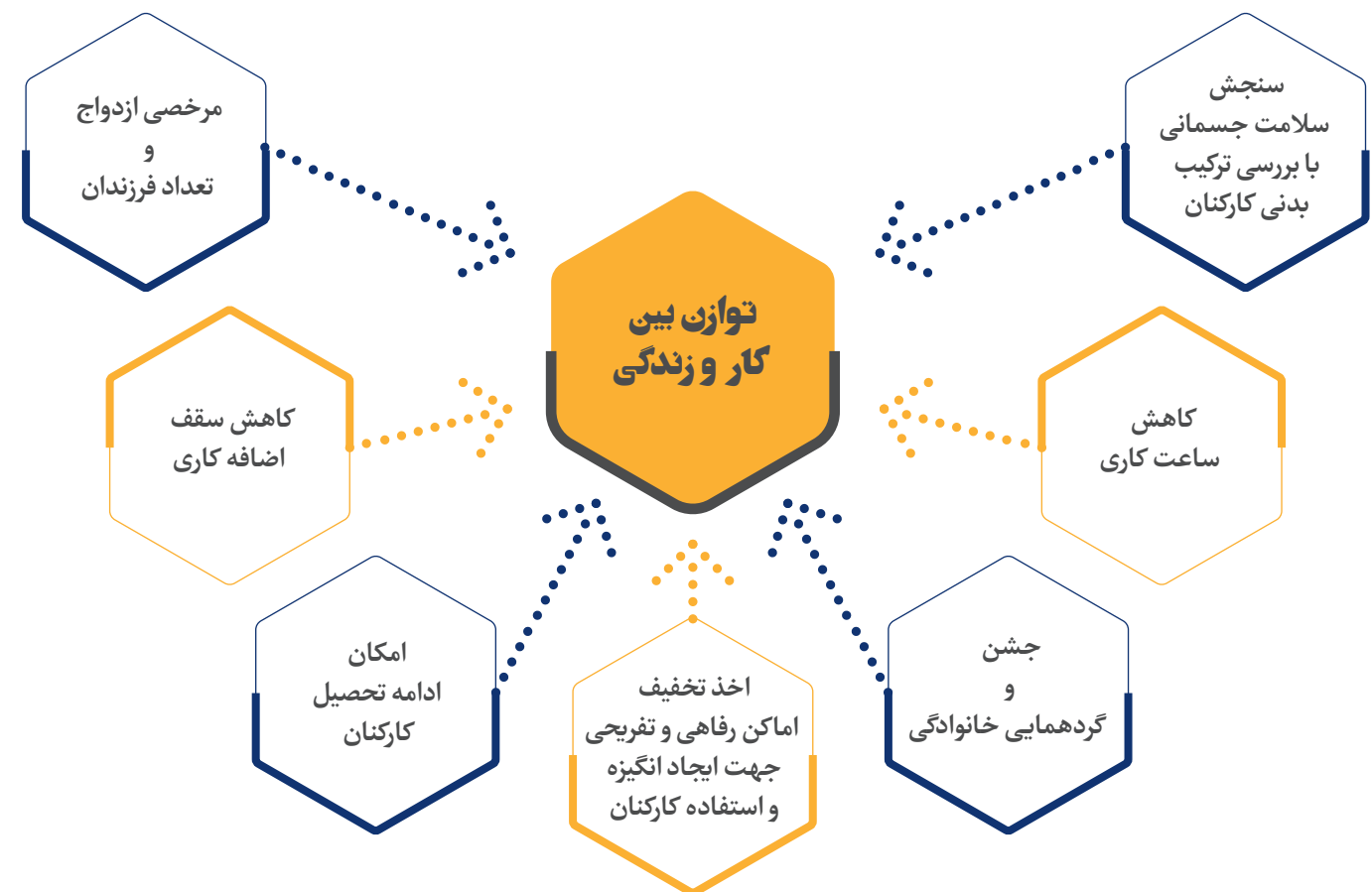
جذب و استخدام در میدکو بر اساس برنامه توسعه ای هلدینگ و به بهره برداری رسیدن پروژه ها و برنامه بلندمدت جذب و استخدام انجام شده و از یک فرآیند از پیش طراحی شده پیروی می کند. دستورالعمل جذب و استخدام میدکو بر مبنای اصول سند استراتژی سرمایه انسانی مبتنی بر تئوری نقاط مرجع (SRP) طراحی شده است.



همچنین در راستای موضوع پیشرفت شغلی، جابجایی و برنامه های جانشینی، میدکو اقدام به طراحی «مدل شایستگی مدیران» و «نظام جانشین پروری» نموده است که پس از به ثبات رسیدن وضعیت تعداد کارکنان و استخدام در شرکت های تابعه قابل اجرا خواهد بود.

توازن بین کار و زندگی

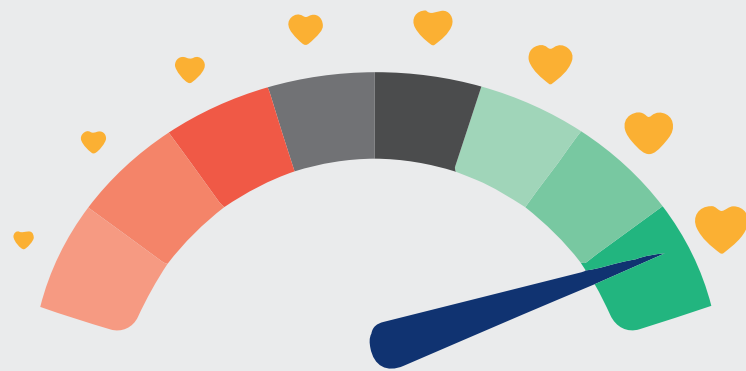
از دیگر فعالیت‌ها در راستای سلامت و رشد منابع انسانی توجه به توازن بین کار و زندگی در میان کلیه کارکنان است. کمیته سرمایه انسانی میدکو در جهت برقراری توازن بین کار و زندگی به‌عنوان یکی از استراتژی‌های اصلی سرمایه انسانی، مجموعه‌ای از اقدامات را اجرا کرده‌است. این اقدامات به‌منظور ایجاد شرایطی جهت هدایت کارکنان به سمت اختصاص زمان به روابط خانوادگی و همچنین حفظ سلامت و تندرستی آنان در خلال فعالیت‌های کاری طراحی شده‌است.



امکانات رفاهی ویژه کارکنان و خانواده‌آنها

در کنار مجموعه فعالیت‌های انجام شده به‌منظور ایجاد توازن میان کار و زندگی کارکنان، مجموعه‌ای از امکانات رفاهی برای کارکنان و خانواده‌های آنان به‌منظور تحقق این هدف در نظر گرفته شده‌است.





سنجش رضایت شغلی

ما به منظور سنجش رضایت کارکنان از مدل ESI (Employee Satisfaction Index) استفاده می‌کنیم. در این مدل استنباط کلی کارکنان از سازمان نه از طریق مستقیم، بلکه با تکیه بر متغیرهای پنهان تأثیرگذار تعیین می‌شود.

- پیش‌راشه
- وجه سازمان

شایستگی مدیریت ارشد

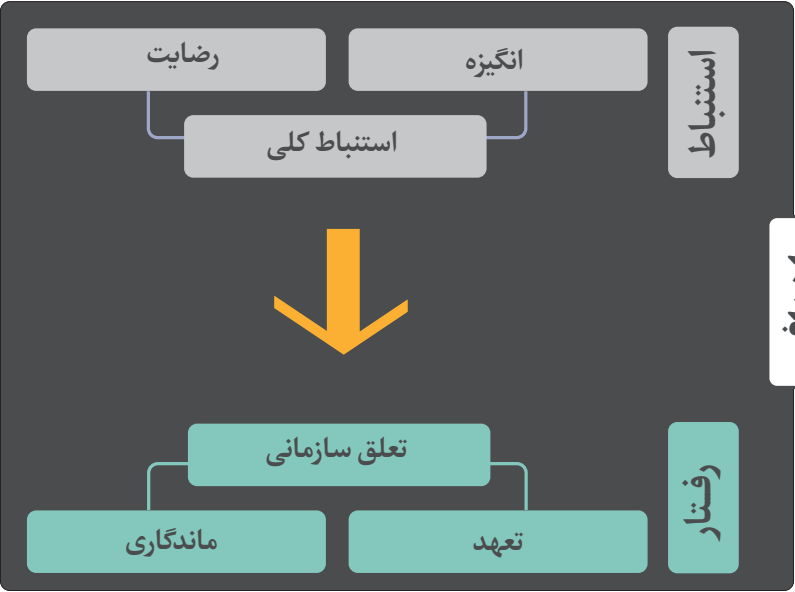
شایستگی مدیریت مستقیم

همکاری و ارتباطات

کار روزانه و محیط کار

حقوق و پاداش

رشد و توسعه



نتایج حاصل از سنجش رضایتمندی کارکنان براساس مدل پیشنهادی هرساله توسط میدکو در دو لایه مدیران و کارکنان پایش و ارزیابی می‌شود.

موضوع	کارکنان			مدیران	
	میانگین حسابی سال ۹۷	میانگین حسابی سال ۹۸	میزان رشد (درصد)	میانگین حسابی سال ۹۷	میانگین حسابی سال ۹۸
وجه سازمان	(درصد)	۶۹٫۸	۳٫۵۶	۸۶٫۶	۸۹٫۹
شایستگی مدیران ارشد	۸۴	۸۷٫۱	۳٫۶۹	-	-
شایستگی مدیریت مستقیم	۷۲٫۸	۸۰٫۳	۱۰٫۳	-	-
همکاری و ارتباطات	۷۳٫۲	۷۸٫۴	۷٫۱	۸۵	۹۰٫۴
کار روزانه و محیط کار	۷۳	۷۲٫۶	-۰٫۵۵	۸۴٫۳	۸۹٫۳
حقوق و پاداش	۶۰	۶۱	۱٫۶۷	۸۱	۸۸٫۳
رشد و توسعه	۵۹٫۱	۶۰٫۳	۲٫۰۳	۷۹	۸۱٫۶
انگیزه	۷۲٫۳	۷۳٫۳	۱٫۳۸	۹۲٫۵	۹۱٫۸
رضایت	۵۴٫۵	۶۱٫۹	۱۳٫۵۸	-	-
تعهد	۸۳٫۳	۸۱٫۹	-۱٫۶۸	۹۳٫۲	۹۴٫۴
ماندگاری	۸۲٫۱	۸۱٫۶	-۰٫۶۱	۹۳٫۱	۹۳٫۸
رضایتمندی (درصد)	۷۳	۷۱٫۳	-۲٫۳۳	۹۱٫۸	۸۹٫۲



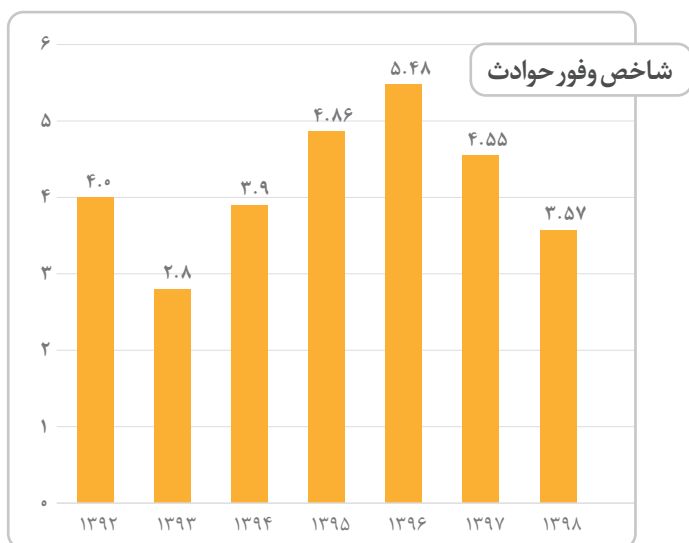
سلامت و رشد منابع انسانی

سلامت و رشد منابع انسانی به عنوان بزرگترین سرمایه میدکو به عنوان یک اصل در تمامی فعالیت های ما تعریف شده است. بیش از ۵۴ مورد انجام بازدیدهای منظم و برنامه ریزی شده HSE از مجتمع ها، کارخانه ها و پروژه های شرکت های تابعه میدکو و بیش از ۵۰ هزارش مربوط به نظارت و تجمیع گزارش های دو هفتگی وضعیت HSE واحدهای تولیدی و پروژه ها جهت طرح در جلسات دو هفتگی پروژه ها و تولید تنها بخشی از فعالیت هایی است که این سازمان به منظور آگاهی بخشی و مدیریت فعالیت های HSE در سطح هلدینگ در پرونده عملکرد سال ۱۳۹۸ خود ثبت نموده است.

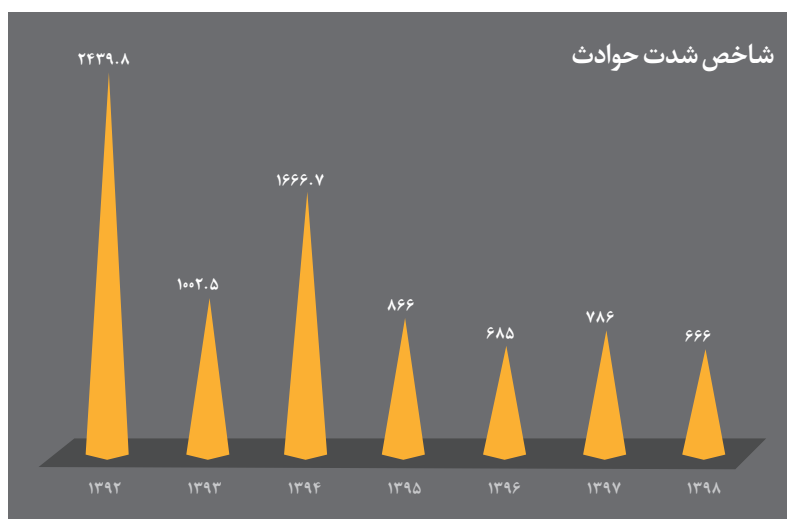
ایمنی و سلامت

با توجه به مجموعه فعالیت های انجام شده در واحد HSEC هلدینگ و شرکت های زیرمجموعه، دستاوردهای قابل توجهی در این حوزه حاصل شده است. برای مدیریت این ساختار در طی سال ۱۳۹۸ تعداد ۳۴ جلسه کمیته مدیریت پیشگیری و مقابله با مخاطرات میدکو با حضور مدیران و مشاوران ارشد مدیرعامل محترم باهدف نظام مندسازی، ایجاد یکپارچگی و توسعه قابلیت ها و آمادگی ها در مواجهه با شرایط بحران و پیگیری و گزارش گیری از وضعیت مجموعه های تابعه برگزار شده است. همچنین ۶۱ جلسه کمیته تخصصی HSEC میدکو و ۷۸ جلسه گردهمایی ماهیانه مدیران و مسئولین HSEC شرکت های تابعه میدکو به منظور هم افزایی و هم اندیشی در حوزه HSEC در این راستا برگزار شده است که خود به اهمیت این موضوع در سطح فعالیت های میدکو اشاره دارد. توجه به خطرات با ریسک بالا در چهارچوب برنامه کاهش شاخص شدت حوادث به کاهش تعداد حوادث منجر به فوت نسبت به سال ۹۷ انجامیده است و باوجود بیشتر بودن نفر- ساعت کارکرد سال ۱۳۹۸ نسبت به ۱۳۹۷ به میزان ۳ میلیون نفر-ساعت، تعداد حوادث فوتی به میزان ۳۳ درصد کاهش یافته است. با توجه به اینکه در گزارش سایت Worldsteel کار در ارتفاع و کار با ماشین آلات جزء پنج ریسک اصلی صنایع فولاد معرفی شده اند، سقوط از ارتفاع و تصادف با ماشین آلات بیشترین سهم را به لحاظ ماهیت حوادث منجر به فوت میدکو داشته است.

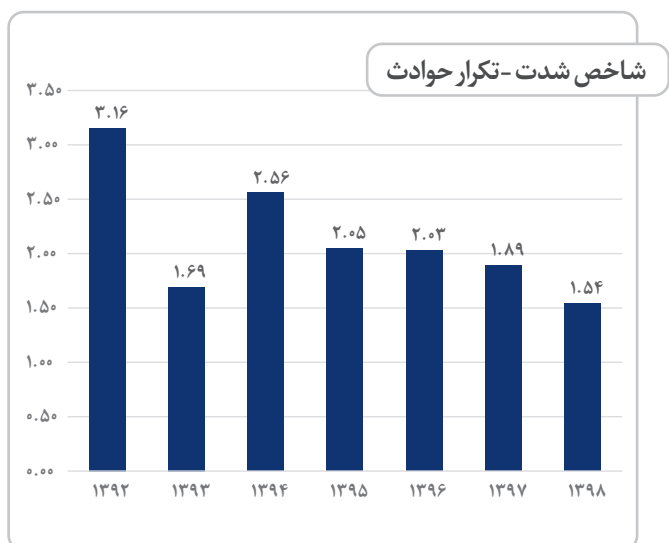
با توجه به اجرای برنامه مصوب کاهش شاخص وفور حوادث در سال ۹۸، شاخص وفور حوادث به میزان ۰٫۹۸ نسبت به سال پیش از آن کاهش یافته است.



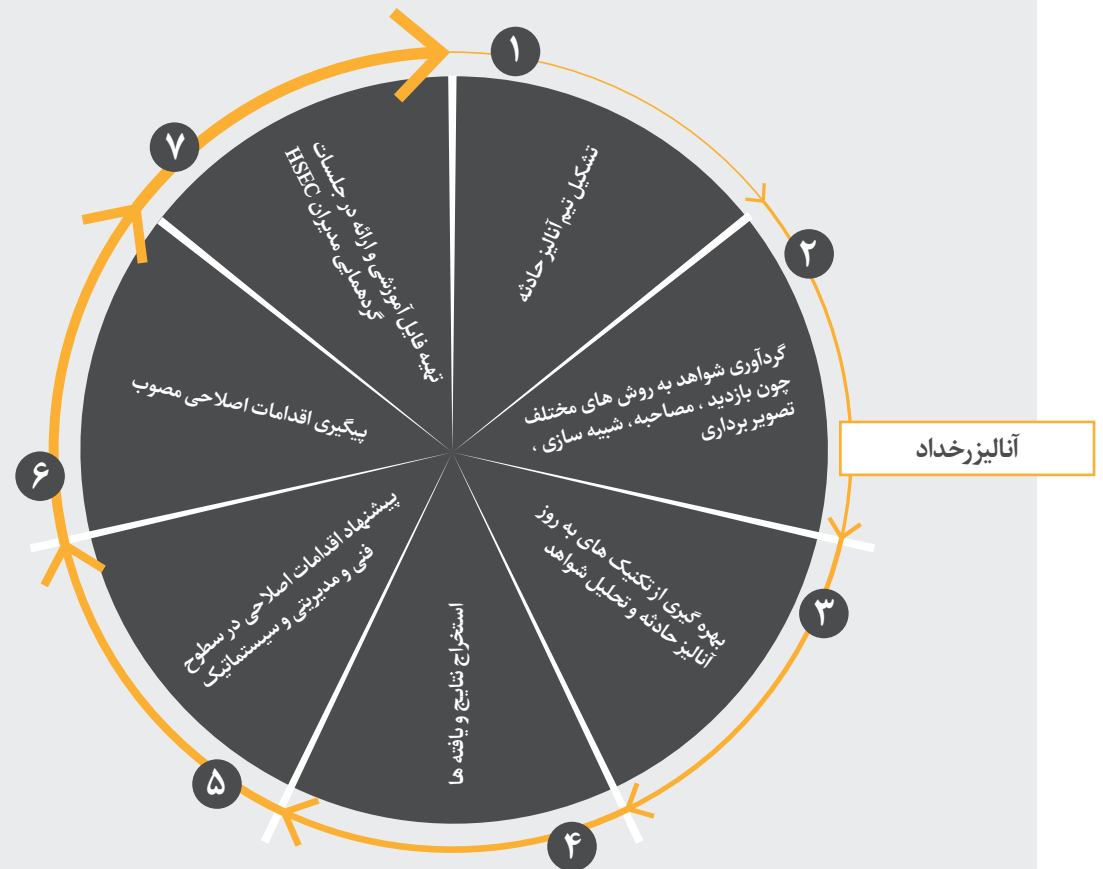
همچنین به نظر می رسد برنامه HSEC میدکو در سال ۹۸ با محوریت کاهش شاخص شدت حوادث از طریق کنترل خطرات با ریسک بالا در این زمینه اثرگذار بوده و به کاهش ۱۲۰ واحدی این نسبت به سال پیش از آن انجامیده است.



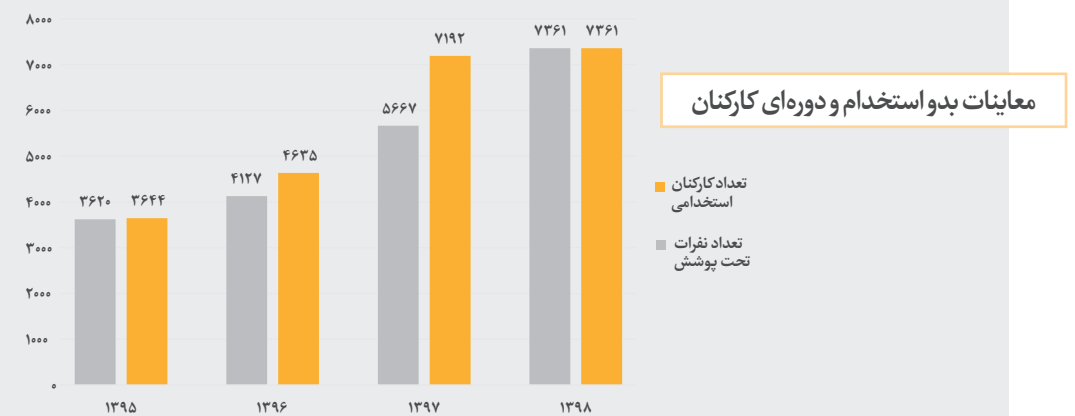
با توجه به تلاش های ما در راستای حفظ سلامت کارکنان در حین کار بررسی ها نشان می دهد که شاخص شدت- تکرار حوادث از سال ۹۴ تاکنون سیر نزولی به خود گرفته است.



شاید بتوان گفت مهم‌ترین گام پس از بروز هریک از حوادث مطرح‌شده در سطح میدکو انجام **آنالیز رخداد (Incident Investigation)** است. این فعالیت با عنوان مدیریت حوادث و رویدادها در سطح هلدینگ اجرایی می‌شود. چراکه اگر بتوان پیگیری و اهتمام بیشتری بر اجرای یافته‌های آنالیز حوادث به شکل فراگیر در سطوح ارشد مدیریتی اعمال نمود احتمال موفقیت در کنترل حوادث بیشتر خواهد بود. انجام آنالیز رخداد (Incident Investigation) بر پایه متدهای کارشناسی در مورد ۶ واقعه رخ داده در سال ۱۳۹۸ انجام گرفته و ضمن ارائه پیشنهاد اقدامات اصلاحی در سطوح مختلف مدیریتی و فنی، ارائه درس آموخته و آموزش آن در سطح میدکو انجام گرفته‌است. این آنالیز بر پایه مدل زیر طراحی و اجرا می‌شود.



همچنین در موضوع معاینات، ما موفق به پوشش ۱۰٪ معاینات طب کار و انجام آزمایش‌ها و معاینات بدو استخدام و دوره‌ای کارکنان استخدامی و شرکت‌های تابعه میدکو در سال ۱۳۹۸ شدیم.



در کنار مجموعه فعالیت‌های انجام‌شده، توسعه زیرساخت‌های ایمنی و بهداشت در سطح میدکو از جمله رویکردهای بهبود سلامت و ایمنی کارکنان بوده‌است.

۱۹ ایستگاه

پیگیری و نظارت بر ایجاد و راه‌اندازی ۱۹ ایستگاه آتش‌نشانی مجهز به کامیون و خودروی پیش‌رو آتش‌نشانی و سایر امکانات اطفاء حریق

۲۰ مرکز سلامت

پیگیری و نظارت بر ایجاد ۲۰ مرکز سلامت کار مجهز به آمبولانس، امکانات پزشکی، نیروی انسانی متخصص و دارو

تجهیز آمبولانس و بهداری در تمامی پلنت‌های عملیاتی

تهیه البسه کار مناسب (پروژه طراحی البسه و تولید)

اصلاح وضعیت ارگونومی

COVID-19 Coronavirus

در پایان سال ۱۳۹۸ یک چالش بهداشتی و درمانی در سطح جهانی در مورد انتشار ویروس کرونا (COVID-19) باعث تغییرات بزرگی در حوزه‌های مختلف اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و البته در سیستم‌های بهداشتی کسب‌وکارها شد. تا پایان اسفندماه سال ۱۳۹۸ تعداد ۱۸,۴۰۷ نفر در کشور به‌طور قطعی به ویروس کرونا مبتلا شدند که از این تعداد ۱,۲۸۴ نفر به علت ابتلا به این ویروس فوت کرده و ۵۹۷۹ نفر نیز بهبود یافتند. این آمار در پایان اسفندماه ۱۳۹۸ در سطح جهانی به بیش از ۲۷۵,۰۰۰ نفر مبتلا و نزدیک به ۹۰۰۰ فوت رسیده است. در راستای کنترل نرخ بیماری و مرگ‌ومیر ناشی از آن در سایر کشورها از جمله کشور ایران پیشگیری از شیوع ویروس کرونا به عنوان یک هدف اصلی در سطح ملی مطرح شده و کلیه بخش‌های جامعه ملزم به رعایت اصول بهداشتی در این زمینه شدند. کسب‌وکارها و شرکت‌های بزرگ صنعتی نیز از این قاعده مستثنا نبوده و هر شرکت برنامه‌های مشخصی را برای این منظور طراحی و اجرا نموده است. در این راستا مجموعه‌ای از اقدامات در خصوص مقابله با شیوع ویروس کرونا و حفظ سلامت کارکنان در مدیریت HSEC ستاد میدکو طراحی و پیاده‌سازی شد. برای این منظور ۱۲ جلسه تخصصی HSEC در سطوح مختلف میدکو به صورت ویدئو کنفرانس برگزار شد که پس از بررسی‌های کارشناسی منجر به تدوین ۵ دستورالعمل و راهنمای پیشگیری از شیوع ویروس کرونا مطابق با الزامات ستاد ملی مبارزه با کرونا، وزارت صمت و مرکز سلامت کار و محیط وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی گردید. دستورالعمل‌های مربوطه به همراه کلیه الزامات ستاد ملی مبارزه با کرونا، وزارت صمت و مرکز سلامت کار و محیط وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی به ستاد میدکو و کلیه واحدهای تابعه جهت اجرا اطلاع‌رسانی شد. مجموعه اقدامات ستاد میدکو به منظور پیشگیری از شیوع ویروس کرونا در دسته‌های «به‌روزرسانی اطلاعات»، «آموزش» و «مقابله» تقسیم شده است. پیگیری انجام اقدامات لازم در سطح مجموعه‌های تابعه توسط مدیریت HSEC ستاد هلدینگ انجام می‌گیرد.



• به‌روزرسانی اطلاعات

- ارتباط مستمر با دانشگاه‌های علوم پزشکی استان‌های کرمان، همدان، سمنان و خراسان جنوبی جهت دریافت اطلاعات به‌روز و انجام اقدامات لازم به تناسب؛
- تهیه تب‌سنج مادون قرمز، ماسک، دستکش، مواد ضدعفونی‌کننده و...

• آموزش

- اطلاع‌رسانی مداوم و مکرر از طریق آموزش‌های جامع در رابطه با چگونگی پیشگیری شیوع ویروس کرونا؛
- برگزاری دوره آموزشی نحوه نظافت، ضدعفونی و رعایت اصول بهداشت برای کلیه همکاران خدماتی؛

• مقابله

- برگزاری جلسات تخصصی با موضوع مدیریت پیشگیری از شیوع بیماری کرونا در سطوح مختلف میدکو به صورت ویدئو کنفرانس
- تدوین ۱۶ مورد دستورالعمل و راهنمای پیشگیری از شیوع ویروس کرونا و ابلاغ به تمامی واحدهای تابعه میدکو جهت اجرا مطابق با الزامات ستاد ملی مبارزه با کرونا، وزارت صمت و مرکز سلامت کار و محیط وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی
- اطلاع‌رسانی کلیه الزامات ستاد ملی مبارزه با کرونا، وزارت صمت و مرکز سلامت کار و محیط وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی به واحدهای تابعه جهت اجرا
- ارتباط مستمر با دانشگاه‌های علوم پزشکی استان‌های کرمان، همدان، سمنان و خراسان جنوبی جهت دریافت اطلاعات به‌روز و انجام اقدامات لازم به تناسب
- پیگیری و نظارت بر رعایت دستورالعمل‌ها و شیوه‌نامه‌ها در سطح مجموعه‌های تابعه
- اطلاع‌رسانی مداوم و مکرر از طریق آموزش‌های جامع در رابطه با چگونگی پیشگیری شیوع ویروس کرونا از طریق بنر، فضا‌های مجازی، بروشور، اطلاعیه، آموزش‌های کوتاه‌مدت، پاورپوینت، ساخت نم‌هنگ و... برای کارکنان تولید، ستادی، پرسنل پیمانکاران، پرسنل خدمات، رانندگان و...
- تهیه تب‌سنج مادون قرمز، ماسک، دستکش، مواد ضدعفونی‌کننده و...
- انجام تب‌سنجی مستمر برای کلیه افراد ورودی به مجموعه‌ها
- توزیع مواد ضدعفونی و لوازم حفاظتی در بین کارکنان و پرسنل پیمانکاران
- نظافت و ضدعفونی مستمر دستگاه‌ها، محوطه‌های کاری، وسایل کار، دفاتر، سرویس‌های ایاب و ذهاب، سرویس‌های بهداشتی و سطوح دارای تماس مشترک
- ضدعفونی کامیون‌های حمل بار در هنگام ورود و توزیع مواد ضدعفونی، ماسک، دستکش جهت استفاده رانندگان حمل بار و سرویس‌های ایاب و ذهاب
- پیگیری و نظارت بر عملکرد پیمانکار تأمین وسایل نقلیه و رانندگان سرویس‌های ایاب و ذهاب
- برگزاری دوره آموزشی نحوه نظافت، ضدعفونی و رعایت اصول بهداشت برای کلیه همکاران خدماتی
- فراهم نمودن امکان استفاده از مرخصی استعلاجی به میزان تشخیص پزشکان معتمد برای همکارانی که مطابق با معاینات طب کار به بیماری‌های زمینه‌ای همچون دیابت، قلبی، ام‌اس، کلیوی، کبدی، ریوی و... مبتلا بوده‌اند
- جلوگیری از حضور افراد مبتلا به کووید ۱۹ و دارای علائم مشکوک به بیماری کرونا در محل کار
- فراهم نمودن امکان استفاده از مرخصی استعلاجی جهت کارکنان مبتلا به کووید ۱۹، پرسنل دارای علائم شبیه سرماخوردگی فصلی، دارای تب و یا افراد در تماس با بیماران مبتلا به ویروس کرونا
- کاهش ساعت کاری، حضور حداقلی پرسنل در محیط کار و استفاده از سیستم دورکاری در فعالیت‌هایی که قابل انجام می‌باشد
- لغو اضافه‌کاری‌ها و مأموریت‌ها
- استفاده از امکانات ویدئو کنفرانس و اتوماسیون اداری
- لغو جلسات آموزشی، سمینارها و همایش‌ها و پذیرایی‌های جلسات
- حذف ثبت انگشتی کارکرد همکاران و استفاده از سیستم نمایشگر صورت
- اطمینان از سلامت افراد مبتلا به کووید ۱۹ و صدور مجوز بازگشت به کار منوط به تأیید پزشکان ذیصلاح
- ممنوعیت استفاده از اماکن عمومی ورزشی از جمله استخر، سالن‌های ورزشی و بدن‌سازی برای کارکنان
- دفع پسماندها به شیوه بهداشتی در سطوح‌های درب‌دار پدالی و جمع‌آوری پسماند در کیسه‌های پلاستیکی محکم در آخر هر روز کاری
- به‌کارگیری تدابیر و انجام اقدامات در خصوص رعایت نمودن فاصله‌گذاری اجتماعی در محیط کار



ورزش و نشاط اجتماعی

المپیاد فرهنگی ورزشی کارکنان میدکو هرساله باهدف ایجاد وحدت و یگانگی در بین کارکنان این مجموعه برگزار می شود.

توجه به فعالیت های ورزشی در کنار کلیه برنامه های مطرح شده می تواند به نشاط و بهبود روحیه کارکنان در مسیر فعالیت آن ها کمک شایانی نماید. این امر در تحقق موضوع سلامت کارکنان در اهداف توسعه پایدار حائز اهمیت خواهد بود. برای این منظور ما در سال ۱۳۹۸ برای هفتمین سال متوالی توانستیم برنامه های ورزشی خود را در قالب المپیاد ورزشی

برگزار کنیم. مسابقاتی که در سال نخست تنها با یک رشته ورزشی آغاز شد و اکنون در ۵ رشته و در بخش مردان و زنان با حضور بیش از ۶۰۰ نفر برگزار می شود. در راستای موضوعات انواع آسیب ها و نرخ آسیب دیدگی، بیماری های شغلی، نرخ روزهای ازدست رفته و غیبت از کار و مرگ و میر ناشی از کار از مجموعه شاخص های GRI، در مسابقات ورزشی امسال برای نخستین بار مسابقات در بخش امداد و نجات و آتش نشانی نیز برگزار گردید. این مسابقات با حضور ۸ تیم از مجموعه شرکت های تابعه میدکو برگزار شد که خود به عنوان انگیزه ای در جهت افزایش توانمندی شرکت ها در حوزه ایمنی و سلامت عمل خواهد نمود.



۸ تیم
امداد و نجات و آتش نشانی



تنیس روی میز - ۱۳ تیم



شطرنج - ۷ تیم



والیبال - ۷ تیم



بدمینتون - ۸ تیم



توسعه امکانات ورزشی

توسعه امکانات ورزشی به منظور استفاده نیروی انسانی در اوقات فراغت از کار نیز از مجموعه اقدامات میدکو در راستای موضوع ورزش و نشاط اجتماعی بوده است. میزهای پینگ پنگ مستقر در شرکت ها و رزرو زمان های اختصاصی ویژه کارکنان در سالن های ورزشی و استخرهای استان از جمله این اقدامات است.



ما تلاش می‌کنیم رشد را به‌عنوان یک گفتمان کلیدی در سطح میدکو جاری کنیم. در میدکو آموزش و توسعه سرمایه انسانی، نوعی سرمایه‌گذاری مفید و یک عامل کلیدی در توسعه و رشد شرکت محسوب می‌شود. نظام جامع آموزش کارکنان میدکو، مجموعه‌ای به‌هم‌پیوسته از اجزاء و زیرسیستم‌هایی است که بر اثر تعامل مداوم، هدف‌های از پیش تعیین شده برای ارتقای کارایی نیروی انسانی و اثربخشی سازمانی را محقق می‌سازد. تغییر رفتار، رسیدن به‌استاندارد قابل قبول در مهارت‌ها، بهبود بینش و نگرش و بهبود عملکرد کارکنان، از آثار هدف‌گذاری شده این نظام است. از سال ۱۳۹۰ همگام با توسعه فعالیت‌های شرکت و بهره‌برداری از واحدهای تولیدی و در حال توسعه،

فرآیند توسعه دوره‌های آموزشی



دستورالعمل آموزشی شرکت با همکاری مشاوران سرمایه انسانی و مشاوران تدوین استانداردهای ISO و بر پایه اطلاعات و دانش به‌دست آمده از یادگیری و الگوبرداری‌های مرتبط، بازنگری شد. لذا پس از بازنگری‌های صورت گرفته، برنامه‌های (تقویم) آموزشی در سطح کل مجموعه (هلدینگ و شرکت‌های تحت پوشش) به‌صورت نظام مند، براساس دستورالعمل جدید و متناسب با نیازهای واحدهای تولیدی مجموعه در چارچوب آموزش‌های بدو استخدام (آموزش جهت توانمندسازی نیرو) و آموزش‌های پس از استخدام (آموزش جهت توسعه کارکنان) متناسب با فناوری به‌کاررفته در هر مجتمع، برنامه‌ریزی می‌گردد. با توجه به هدفمندسازی آموزش‌ها و افزایش اثربخشی دوره‌های آموزشی، هلدینگ میدکو رویکردهای متنوعی را در تعیین ضرورت‌ها و نیازهای آموزشی (نیازسنجی آموزشی) در نظر گرفته‌است.



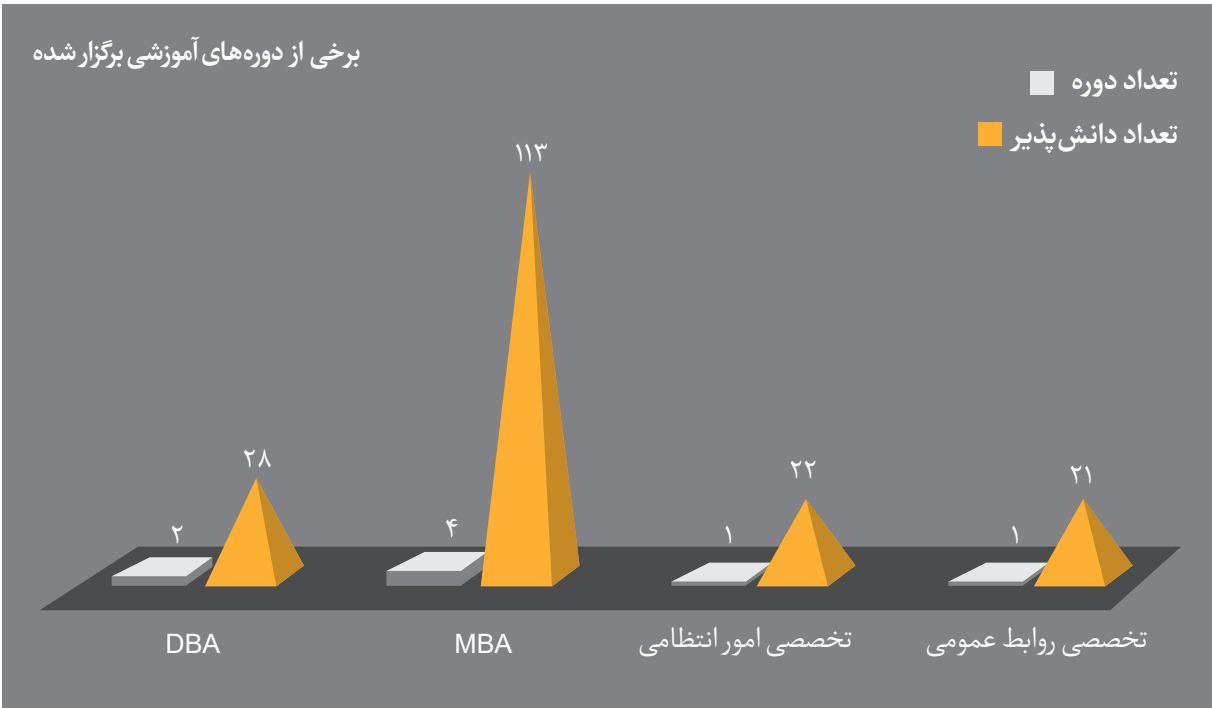
تدوین برنامه‌های آموزشی

تدوین برنامه‌های آموزشی با نیازسنجی آموزشی و در سایه تعامل و ارزیابی نظرات کارکنان انجام می‌شود. مجموعه آموزش‌های منتخب به دودسته آموزش‌های عمومی و اختصاصی تقسیم می‌شوند.



میدکو به‌منظور افزایش بهره‌وری فعالیت‌های آموزشی و به‌منظور پیاده‌سازی و اجرای برنامه‌های آموزشی در سال‌های اخیر اقدامات زیربنایی و بستر ساز از جمله تجهیز فضای آموزشی شرکت از طریق سالن آمفی تئاتر با ظرفیت ۷۵ نفر، سالن جلسات هوشمند با ظرفیت ۲۵ نفر، ویدئوکنفرانس با امکانات و فناوری ویژه برای ارتباط با دفتر کرمان و کتابخانه را انجام داده‌است. همسو با سیاست‌های شرکت و مدیران ارشد و در راستای پیاده‌سازی و اجرای برنامه‌های آموزشی پیش‌بینی شده و با در نظر گرفتن تمامی مسائل موجود برای کارکنان از جمله زمان حضور در آموزش، نیازها، کیفیت آموزش و کارایی و اثربخشی آموزش از رویکردهای متناسب با هر میحث آموزشی و موقعیت کارکنان برای برگزاری اثربخش و مناسب دوره‌ها استفاده می‌شود.





یکی از حوزه‌های تخصصی آموزشی با بیش از ۹۷۰۰۰ نفر ساعت آموزش، حوزه HSEC و دوره‌های آموزشی تخصصی مرتبط با آن از جمله دوره‌های آموزشی آتش‌نشانی تخصصی، اطلاعات ایمنی مواد (MSDS)، بهداشت حرفه‌ای و... بوده‌است.

بیش از ۹۷۰۰۰ نفر ساعت آموزش، حوزه HSEC

پس از پیاده‌سازی دوره‌های آموزشی ارزیابی اجرای دوره‌های آموزشی و عملکرد شرکت‌های تابعه و تهیه گزارشات جهت ارائه به مدیرعامل به تفکیک کارکنان جدید و کارکنان قدیمی، صورت می‌گیرد. میدکو با استفاده از تجربیات مدیران و مشاوران خود و با استناد به دستورالعمل آموزشی و الهام‌گیری از مدل تلفیقی اندازه‌گیری اثربخشی آموزش بر اساس استاندارد ISO ۱۰۵۱۵:۱۹۹۹ نسبت به تدوین فرم‌های مربوط به فرآیند سنجش اثربخشی اقدام نموده‌است. با توجه به این مدل، میزان اثربخشی دوره‌های آموزشی از میانگین وزنی ۴ عامل آموزش‌گیرنده، آموزش‌دهنده، مسئول مستقیم افراد تحت آموزش و تأثیر در حل مسئله، اندازه‌گیری می‌شود و اثربخشی نهایی دوره‌های آموزشی، بر اساس جدول زیر سطح‌بندی می‌شود.

بالا تر از ۴٫۵	۴٫۵-۴	۳٫۵-۳	۳-۳٫۵	کمتر از ۳
عالی	خیلی خوب	خوب	متوسط	ضعیف

ارزیابی اجرای دوره‌های آموزشی

نتایج مربوط به پیاده‌سازی دوره‌های آموزشی با تکیه بر شاخص‌های مختلف سنجیده و ارائه می‌شود.



اطلاعات جامع سال ۱۳۹۸		
آموزش‌های عمومی	تعداد شرکت‌کننده	۱۲۳۶۲
	تعداد دوره	۱۳۶۱
	جمع ساعات آموزش	۲۰۳۶۵
	نفر ساعت	۱۵۱۱۰۰
آموزش‌های تخصصی	تعداد شرکت‌کننده	۹۷۵۶
	تعداد دوره	۵۶۴
	جمع ساعات آموزش	۴۰۸۹
	نفر ساعت	۱۴۶۱۳۴
جمع هزینه‌ها (ریال)		۲۹۰۵۰۷۲۳۶۶۹

توسعه جامعه محلی

همان‌طور که در ابتدای این بخش بیان شد فعالیت‌های ما در راستای توسعه جامعه محلی در ۵ رویکرد اصلی خلاصه می‌شود.



بودجه مسئولیت اجتماعی هزینه شده در سال مالی ۹۷-۹۸ در سطح میدکو به منظور تحقق برنامه‌های توسعه جامعه محلی به میزان ۶۲۹۵۰ میلیون ریال محاسبه شده که توسط شرکت‌های تابعه تخصیص داده شده است.



تدوین و اجرای برنامه‌های حمایت تحصیلی

در راستای حمایت از دانش آموزان در مناطق محروم فعالیت‌های مختلفی از سوی شرکت‌های تابعه میدکو در مناطق مختلف انجام شده است.

• اعطای بن خرید به دانش آموزان • اعطای پوشاک به دانش آموزان نیازمند • اعطای بسته‌های حمایتی • اعطای لوازم التحریر • برگزاری تورهای آموزشی دانش آموزان • برگزاری مسابقات دانش‌آموزی علمی • کمک به دانش آموزان کم‌توان ذهنی • ارائه کمک هزینه آموزشی به دانش آموزان نیازمند	• ساخت مدرسه • بهسازی مدارس - تجهیز کتابخانه مدارس - تجهیز مدارس به سیستم گرمایشی - تجهیز مدارس به عایق حرارتی - بازسازی مدارس (شامل ساخت کلاس درس، محوطه سازی، ایجاد زمین ورزشی، ساخت سرویس بهداشتی، ایجاد آزمایشگاه و سایت رایانه، نصب وایت برد و ...)
--	---

بخش اعظمی از فعالیت‌های انجام شده در این بخش در آغاز سال تحصیلی ۹۹-۱۳۹۸ از سوی شرکت‌های تابعه میدکو در راستای حمایت تحصیلی از دانش آموزان کمتر برخوردار صورت پذیرفت.

ردیف	عنوان مجموعه
تعمیر و ساخت کلاس درس	۱۰۰ (کلاس)
ساخت و تعمیر سرویس بهداشتی	۳۰ (عدد)
محوطه سازی	۶ (مدرسه)
ایجاد زمین ورزشی	۵ (مدرسه)
ساخت و تجهیز آزمایشگاه	۲ (آزمایشگاه)
نصب تخته سیاه / وایت برد	۲۰۰ (عدد)
تجهیزات رایانه و اینترنت	۴ (عدد)
اهدای میز و نیمکت	۵۰۰ (عدد)
ساخت آبخوری	۳۰ (مدرسه)
تجهیزات سرمایشی / گرمایشی	۵۰ (عدد)
تجهیز کتابخانه	۱۰ (کتابخانه)

توزیع بیش از
۷۸۰۰ بسته نوشت افزار
و وسایل کمک آموزشی
در بین ۷۷۲۴ دانش آموز

تجهیز و بهسازی
۱۰۰ مدرسه

تلاش در راستای ارتقاء سطح زندگی جامعه محلی

یکی از فعالیت‌های کلیدی ما در راستای ارتقاء سطح زندگی جامعه در محل فعالیت میدکو توسعه اشتغال بوده است. برای این منظور میدکو از ابزارهای مختلفی بهره گرفته است که آموزش و استخدام نیروی انسانی بومی و استفاده از ظرفیت سازمان‌های مردم‌نهاد از جمله فعالیت‌های اصلی در این راستا می‌باشند.

- دوره‌های آموزشی مهارت‌آموزی
- دوره‌های آموزشی کارآفرینی
- دوره‌های آموزشی مهارت‌آموزی
- استخدام نیروی انسانی بومی
- همکاری با سازمان‌های مردم‌نهاد برای ایجاد اشتغال

همچنین به‌منظور حمایت از خانواده‌های کمتر برخوردار توزیع بسته‌های حمایتی، بن کالا و پوشاک در منطقه صورت پذیرفت. یکی از این مجموعه فعالیت‌ها به‌صورت نظام‌مند به مناسب نوروز ۹۸ از سوی شرکت‌های تابعه و باهدف توزیع بسته‌های حمایتی در سطح مناطق صورت پذیرفت.



دانش آموزان تحت حمایت
۹۵۰۰ (دانش آموز)



کمک نقدی
۸۰ مورد



سبدکالا
۸۶۶ مورد



بن خرید
۱۱۹۳ مورد



توزیع پوشاک
۱۱۹۳ مورد

افراد کم توان جسمی تحت پوشش
۳۵ نفر

کودکان بدون سرپرست تحت پوشش
۵۰ نفر

ما تلاش کردیم با تمرکز بر ظرفیت‌های محلی اعم از نیروی کار و شرکت‌های فعال در سطح منطقه به فعال‌سازی پتانسیل‌های موجود پرداخته و با به‌کارگیری این ظرفیت‌ها مسیر توسعه منطقه‌ای را در مناطق فعالیت خود هموارتر نماییم. با شروع فعالیت‌های میدکو در استان کرمان ۶۰۰ شرکت و پیمانکار (کوچک و بزرگ) در منطقه فعال شده و مشغول به کارند که این امر تحول بزرگی در ایجاد اشتغال در منطقه می‌باشد. استراتژی میدکو در رابطه با استفاده از نیروی انسانی بومی تا ۹۵ درصد از ظرفیت نیروی کار به‌عنوان یک اصل منجر به افزایش بسیار بالای فرصت‌های شغلی شده است. با تحقق این هدف اشتغال بیش از ۱۵,۰۰۰ نفر نیروی انسانی بومی به‌صورت مستقیم و اشتغال بیش از ۱۵۰,۰۰۰ نفر نیروی انسانی به‌صورت غیرمستقیم در منطقه از جمله دستاوردهای ما در حوزه اشتغال محلی است.

۶۰۰ پیمانکار محلی

بیش از ۱۵,۰۰۰ نفر اشتغال مستقیم
نیروی انسانی بومی

بیش از ۱۵۰,۰۰۰ نفر اشتغال
غیرمستقیم نیروی انسانی بومی

سایر فعالیت‌های توسعه جامعه محلی

توسعه سلامت

- بهسازی مراکز درمانی
- پخش بروشورهای بهداشت و سلامت
- تأمین تجهیزات پزشکی
- کمک به ساخت ورزشگاه اختیار آباد
- کمک به ساخت ورزشگاه سراسیاب شش (۱۰۰ مترمکعب بتن فونداسیون)
- نصب بنر و بیلборدهای فرهنگ‌سازی در مناسبت‌های مختلف به‌ویژه فرهنگ سلامت در مورد بیماری‌هایی همچون ویروس کرونا

حمایت از توسعه زیرساخت‌ها و منطقه

- اجرای طرح مدیریت مخاطرات و مقابله با سیلاب در بهار ۹۸ در روستای طرود، از طریق ارسال یک دستگاه لودر به همراه راننده و انجام عملیات ۲ روزه در منطقه
- ایمن‌سازی جاده منتهی به روستای طرود، تخلیه ورودی و خروجی دهانه پل‌ها
- اطلاع‌رسانی درباره انتقال آب کرمان به بوتیا و زرنند و نتایج اقتصادی و مالی آن بر صنعت
- اطلاع‌رسانی درباره آلودگی کارخانه، فعالیت‌های کارخانه و اثرگذاری مثبت بر منطقه
- در اختیار گذاشتن علوفه به اداره محیط زیست شهرستان بردسیر برای حیوانات منطقه حفاظت‌شده سعدی
- کمک به سیل‌زدگان
- کمک به صندوق توسعه ملی محیط زیست
- مشارکت در تأمین مالی احداث جاده دسترسی یزدان شهر به محور زرنند-باقی
- ساخت سوله قالی‌بافی
- مشارکت در تأمین مالی آسفالت فرودگاه سیرجان و تقاطع غیر هم‌سطح روستای باسفهران سیرجان
- بهسازی منازل مسکونی افراد نیازمند در شهر نگار
- همکاری با فرمانداری، شهرداری و اداره راه و شهرسازی به‌منظور بهسازی مناطق

فعالیت‌های فرهنگی و ورزشی

- احداث نمازخانه در تمام طرح‌ها
- احداث فرهنگ‌سرا
- احداث سینما (با کمک نهادهای ذی‌ربط)
- احداث کتابخانه
- برگزاری کلاس‌های آموزش قرآن و اخلاق
- برگزاری تورهای زیارتی برای روستاییان
- انتخاب اسماء متبرک ائمه برای کارخانه‌ها و پروژه‌ها
- احداث تندیس الزهراء (س)، امام رضا (ع) و امام عصر (عج)
- اقدامات فرهنگی، اجتماعی در قالب برگزاری مناسب‌های مذهبی، اعیاد و ...
- برگزاری تورهای بازدید مردمی (گروه‌های مرجع منطقه‌ای) از مجتمع‌ها
- کمک به انجمن‌های خیریه و مساجد
- کمک به آزادسازی زندانیان جرائم غیر عمد (مالی)
- کمک به برگزاری همایش و کنفرانس متالوژی (دانشگاه باهنر)
- کمک به برگزاری همایش رسوب‌شناسی دانشگاه شهید باهنر کرمان
- کمک به مراکز فرهنگی، مذهبی و اردوهای جهادی شهرستان شهر بابک
- کمک‌های نقدی و غیر نقدی به مراکز معلولین منطقه
- مشارکت در تأمین مالی پروژه‌های شهری و روستایی و برنامه‌های فرهنگی و اجتماعی
- برگزاری مسابقات جوامع محلی (والیبال، طناب‌کشی و)
- اسپانسر تیم والیبال پرت‌فردار مردمی در لیگ برتر کرمان

عملکرد مالی مسئولیت اجتماعی میدکو از ابتدای تاسیس

۱۸
میلیارد تومان

توسعه فضای سبز

۸۳۲
میلیارد تومان

CDQ

۱۱۵۰
میلیارد تومان

مدیریت محیط زیست و فناوری‌های سبز

۳۴۰۰
میلیارد تومان

پروژه فاضلاب شهری زرنند و کرمان

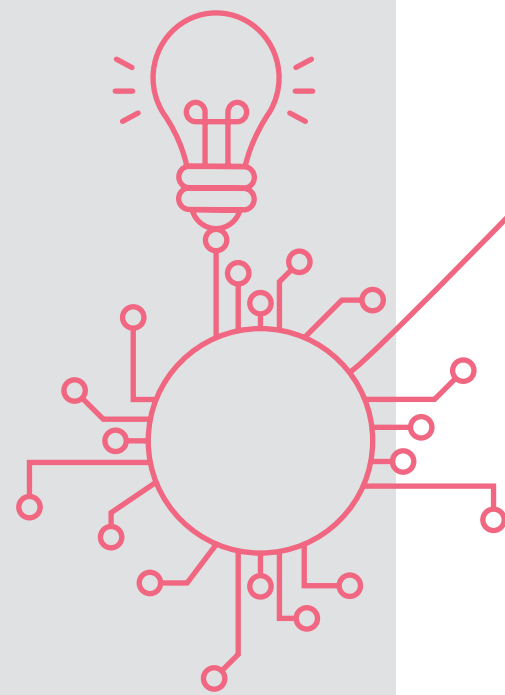
۳۵
میلیارد تومان

توسعه جامعه محلی (بازسازی مدارس، کمک به دانش آموزان و خانواده‌های نیازمند، تیم‌های ورزشی، انجمن‌های خیریه، آزادسازی زندانیان جرائم غیر عمد و)

مجموع هزینه‌ها
۵۴۳۵ میلیارد تومان

* هزینه‌های ارزی پروژه CDQ و مدیریت محیط زیست و فناوری‌های سبز در زمان تنظیم گزارش بر اساس هر یورو ۲۶۰۰۰ تومان و هر دلار ۲۴۰۰۰ تومان محاسبه شده است.

توسعه دانش، فناوری و نوآوری



Knowledge,
technology
and innovation
development

- فرهنگ سازمانی
- نظام پژوهش، فناوری و نوآوری
- مدیریت دانش
- مدیریت فناوری و نوآوری
- انقلاب صنعتی چهارم (Industry 4.0)



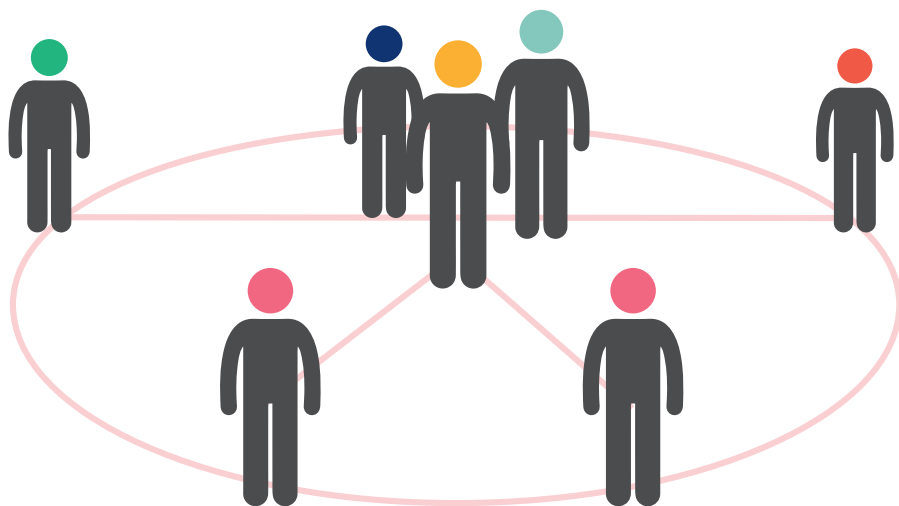
توسعه دانش، فناوری و نوآوری

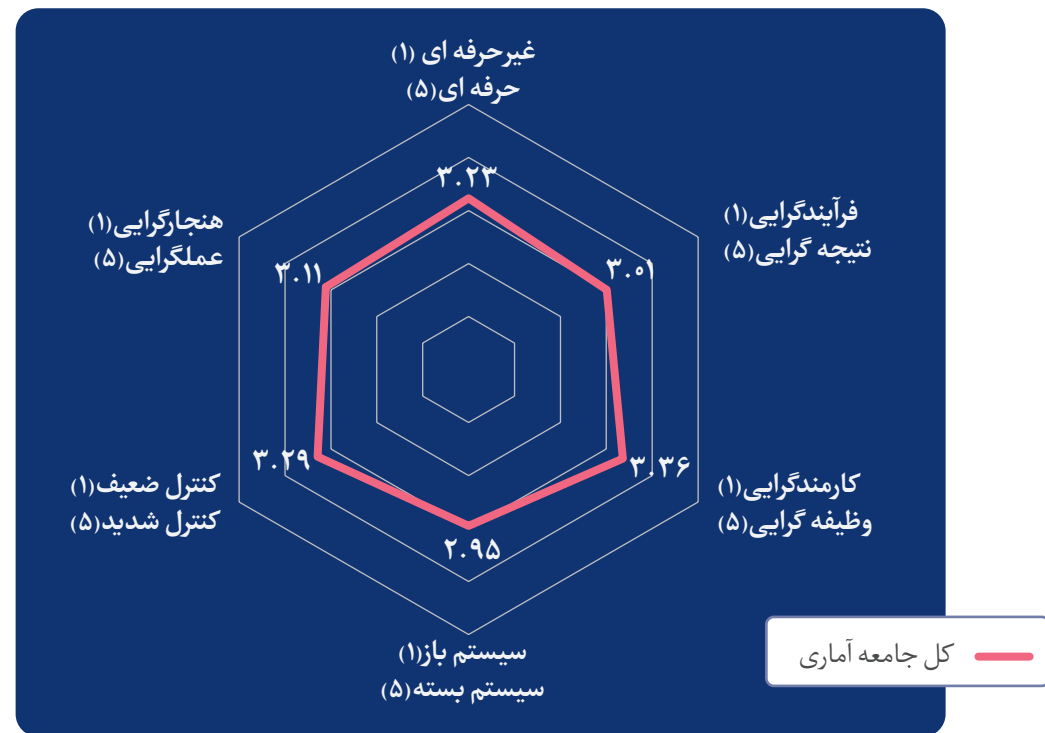
دانش، فناوری و نوآوری به عنوان عناصر اصلی توسعه در عصر حاضر محسوب می‌شوند. پیوستگی و در هم تنیدگی این مفاهیم تعیین مرزی مشخص بین آن‌ها را ناممکن می‌سازد، اما می‌توان با نگاهی نظام مند و در نظر گرفتن روابط بین این عناصر چارچوبی جهت فهم روابط میان این اجزا ارائه نمود. به روز بودن تکنولوژی و مد نظر قراردادن شاخص‌های جهانی و سازگاری با ابعاد سلامت، ایمنی، محیط زیست و مسئولیت اجتماعی (HSE+C) و حساسیت‌های محلی (مثلاً کمبود آب در کرمان، کاهش مصارف انرژی)، موضوعاتی است که همواره در استراتژی‌های هلدینگ مورد تأکید قرار گرفته‌است و این امر سبب می‌شود همواره در شناسایی و ارزیابی تکنولوژی‌ها این معیارها مورد توجه قرار گیرد. به لحاظ نظام‌مندی، کمیته برنامه‌ریزی در هلدینگ با عضویت مدیران ارشد به‌منظور سیاست‌گذاری و تعیین راهبردهای زیست محیطی تشکیل شده‌است. مباحث مربوط به محیط زیست اصولاً در محل اجرای طرح‌ها و پروژه‌ها موضوعیت می‌یابد و این مهم با توجه به طراحی‌های اولیه و تطبیق شرایط با استانداردهای زیست محیطی در مرحله انتخاب تکنولوژی مورد توجه قرار گرفته‌است. انجام ارزیابی اثرات زیست محیطی بر روی آب، هوا، خاک و نیز میزان مصارف انرژی برای تمام قراردادهای توسط سازندگان و طراحان، عدم تأثیرات منفی را تضمین می‌نماید. همچنین کلیه طرح‌ها در مرحله بهره‌برداری از سازمان محیط زیست مجوز می‌گیرند. لذا تمام تجهیزات حفظ کننده محیط زیست در طرح گنجانده شده و در هزینه‌ها منظور می‌گردند. در مجموع میدکو با در نظر گرفتن فعالیت‌های انجام شده در سه حوزه مدیریت دانش، مدیریت توسعه فناوری و نوآوری تلاش نموده‌است نظام توسعه دانش، فناوری و نوآوری را با توجه به ابعاد HSEC و در سطح میدکو و جامعه جاری نماید.

فرهنگ سازمانی

فرهنگ سازمانی به عنوان مجموعه‌ای از ارزش‌ها، باورها، درک، استنباط و شیوه‌های تفکر (اندیشیدن) است که اعضای سازمان در آنها وجه مشترک دارند و همان چیزی است که به عنوان یک پدیده درست به اعضای تازه وارد آموزش داده می‌شود. فهم فرهنگ حاکم بر یک سازمان به منظور شناخت رویکردهای کارکنان در موضوع فناوری و نوآوری در هر سازمانی که با هدف توسعه بر پایه دانش، فناوری و نوآوری فعالیت می‌کند ضروری به نظر می‌رسد. در این راستا واحد برنامه ریزی، توسعه و تکنولوژی میدکو در سال ۱۳۹۸ به منظور ارزیابی فرهنگ جامع سازمانی کارکنان در راستای بهره گیری از آن در شناخت رویکردهای آن‌ها به موضوع توسعه دانش، پژوهش و نوآوری اقدام به ارزیابی جامعی مبتنی بر مدل هافستد نمود. برای این منظور ۱۱ شرکت از مجموعه میدکو مورد بررسی قرار گرفت.

- شرکت فولاد سیرجان ایرانیان
- شرکت فولاد زرنند ایرانیان
- شرکت فولاد بوتیای ایرانیان
- شرکت فروسیلیس غرب پارس
- شرکت باپک مس ایرانیان
- شرکت فرآوران زغالسنگ پابدانا
- شرکت گسترش و نوسازی معادن خاورمیانه
- شرکت ساختمانی گسترش و نوسازی صنایع ایرانیان (مانا)
- شرکت مهندسی معیار صنعت خاورمیانه
- شرکت پژوهش و نوآوری فرتاک ایرانیان





نگاه غیرحرفه‌ای (بخشی / محدود): ارزش‌ها و نرم‌های سازمان محیط کار و زندگی افراد را احاطه نموده‌است و سازمان زمینه و سابقه سازمانی را در برابر توانمندی‌های شغلی در ارجحیت قرار می‌دهد (هویت گرفتن از داخل سازمان).

نگاه حرفه‌ای: کارکنان معتقدند به کارگیری آن‌ها در سازمان مبتنی بر شایستگی است و آینده سازمان مورد توجه‌است (هویت گرفتن از بیرون سازمان).

عمل گرایانه: عدم توجه به مشتری و بازار و انجام درست کارها تنها با توجه به روال‌ها و روتین‌های سازمانی، **هنجارگرا:** توجه جدی به مشتری و بازار و انعطاف در راستای تحقق اهداف مرتبط با آن.

کنترل شدید: درجه رسمیت و دقت بالا، نظارت دقیق و کنترل شده.

کنترل ضعیف: درجه رسمیت کم، آزادی عمل بالا.

فرآیندگرا: اهمیت کمتر دستیابی به نتایج و عدم پذیرش ریسک مرتبط با آن.

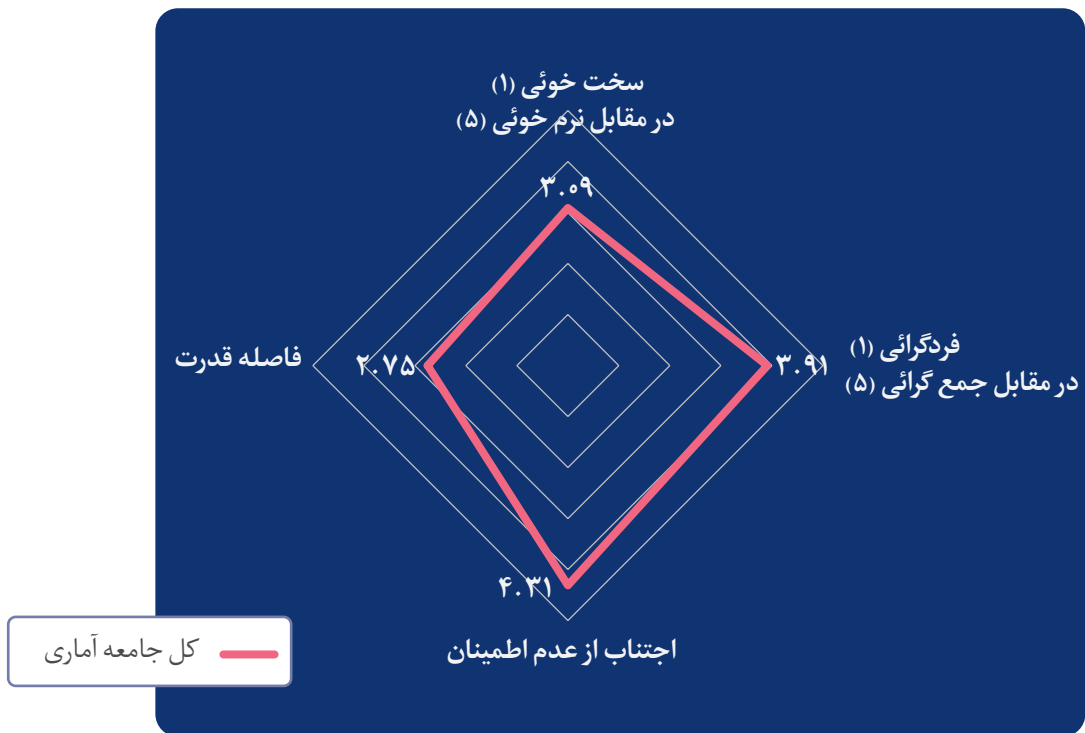
نتیجه گرا: اهمیت نتایج و پذیرش ریسک بیشتر در راستای دستیابی به آن.

وظیفه گرا: مشکلات کارکنان کمتر مورد توجه قرار می‌گیرد و تصمیمات بدون مشارکت کارکنان اخذ می‌گردد.

کارمندگرا: مشکلات کارکنان مورد توجه قرار می‌گیرد و سازمان ضمن توجه به رفاه کارکنان در تصمیم‌گیری‌های مهم به تشکیل گروه و تصمیم‌گیری مشارکتی می‌پردازد.

سیستم بسته: افراد و سازمان احساس می‌کنند در شرایط بسته و مخفی هستند و محیط سازمان برای پذیرش محیط بیرونی و افراد جدید بسیار محدود است.

سیستم باز: کارکنان و سازمان سیاست درهای باز اتخاذ می‌کنند و پذیرش محیط بیرونی به سهولت صورت می‌گیرد.



سخت خوئی در مقابل نرم خوئی: سخت خوئی بر اولویت جامعه برای ابراز وجود، قهرمانی، موفقیت و پاداش مادی برای دستیابی به موفقیت دلالت دارد. در مقابل، نرم خوئی نشان‌دهنده‌ی اولویت فروتنی، همکاری، کیفیت زندگی و خدمات است.

اجتناب از عدم اطمینان: میزان ناراحتی افراد را در مقابل ابهام و عدم قطعیت توصیف می‌کند.

فردگرایی در مقابل جمع‌گرایی: تمرکز این بعد روی این پرسش است که آیا کارکنان ترجیح می‌دهند به حال خود رها شوند یا درون شبکه‌ای با ارتباطات نزدیک قرار بگیرند.

فاصله‌ی قدرت: نشان‌دهنده‌ی این است که اعضای جامعه تا چه حد توزیع نابرابر قدرت را پذیرفته‌اند و حتی آن را محتمل هم می‌دانند.

میدکو تلاش می‌کند با توجه به نتایج حاصل از این پایش، به مطالعه و بررسی نقاط قوت و نقاط قابل بهبود در ابعاد فرهنگ سازمانی خود پرداخته و به طراحی و پیاده‌سازی استراتژی‌ها و برنامه‌های عملیاتی در جهت بهبود ابعاد فرهنگ سازمانی با توجه به ویژگی‌ها و نیازمندی‌های هلدینگ بپردازد.

نظام پژوهش، فناوری و نوآوری

پس از درک ویژگی‌های فرهنگی حاکم بر فعالیت‌های میدکو، تدوین نظام پژوهش، فناوری و نوآوری به عنوان اولویت اصلی در برنامه‌ریزی توسعه فناوری و نوآوری مورد توجه قرار گرفت. چارچوب مفهومی پیشنهادی بر پایه مطالعات تطبیقی رویکردهای مدیریت فناوری و نوآوری در ۹ شرکت بزرگ معدنی در سراسر دنیا طراحی و ارائه شده‌است.

شرکت	تعداد کل نیروی انسانی	تعداد نیروی انسانی R&D	تعداد مراکز تحقیق و توسعه	تعداد مراکز تولیدی	تعداد کشورهای تحت فعالیت
POSCO	۳۲۰۰۰	n/a	۳	۱۰	۱۷
Arcelormital	۲۰۰۰۰۰	۱۳۰۰	۱۱	۵۶	۱۹
china baowu group	۵۷۱۵۴	۱۳۸۶	۱	۱۰	n/a
TATA	۷۴۰۰۰	۱۰۰۰	۵	۱۳	۹
JFE	۴۴۹۷۵	n/a	۶	۶	۲۰
NLMK	۶۰۲۰۰	۱۱۷۴	n/a	۲۲	۱۲
Nucor	۶۹۰۰	n/a	۰	۲۵	۶
Hyundai	۹۵۸۹	n/a	۴	۲۵	۸
Nippon Steel	۹۳۵۵۷	۸۰۰	۷	۳۹	۱۱



بررسی نظام‌های توسعه فناوری و نوآوری در سطح جهانی در کنار مطالعات جامع فرهنگی و بررسی فعالیت‌های صورت گرفته منجر به شناسایی الزامات ساختاری و کارکردی طراحی نظام پژوهش، فناوری و نوآوری در درون میدکو شده‌است.

طراحی نهایی این نظام به عنوان یکی از برنامه‌های پیش رو در سال ۱۳۹۹ به منظور توسعه نظام مند فعالیت‌های پژوهش، فناوری و نوآوری در سطح هلدینگ مطرح شده‌است.

ArcelorMittal



NUCOR



POSCO



NIPPON STEEL



الزامات ساختاری

شبکه بازیگران بیرونی

آزمایشگاه‌ها / مراکز تحقیقاتی شرکتی

آزمایشگاه‌ها / مراکز تحقیقاتی ستادی

کمیته‌های تخصصی (گروه‌های خبرگی)

واحد مشاوره فنی و مدیریتی (ستادی)

واحد برنامه‌ریزی و مدیریت فعالیت‌های تحقیق و توسعه

الزامات ساختاری

رصد فناوری

نقشه راه فناوری

استراتژی کلان تحقیق و توسعه

تدوین پروژه‌های عملیاتی ذیل استراتژی‌های تحقیق و توسعه

توسعه تحقیقات بنیادین

توسعه تحقیقات حل مسئله

توسعه نوآوری و نوآوری باز

HYUNDAI STEEL



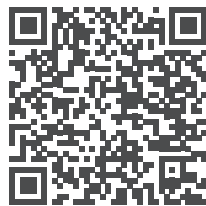
TATA STEEL



BAOWU



NLMK



JFE



به منظور مشاهده نظام‌های توسعه پژوهش، فناوری و نوآوری در شرکت‌های نام برده شده می‌توانید کدهای مربوط به هر شرکت را اسکن نمایید.

مدل بومی مدیریت دانش

هلدینگ میدکو از ابتدای تاسیس، مدیریت دانش محور را با تعریف استراتژی خود (سازمانی دانشی، یادگیرنده، چابک و پیشرو) در سند استراتژی پیش‌بینی نموده و در همین راستا و برای تحقق هرچه بهترین مهم، پس از شناخت نقاط قوت و ضعف دانشی مجموعه در این حوزه و فرصت‌ها و تهدیدهای مرتبط و براساس مطالعات میدانی گسترده و اخذ نظرات خبرگان مجموعه، از سال ۱۳۹۲ اقدام به اجرای پروژه‌های پیاده سازی طرح جامع مدیریت دانش، طرح توسعه مدیریت دانش و فرهنگ‌سازی، اهداف و راهبردهای مدیریت دانش و روشهای اجرایی مدیریت دانش و در نهایت طراحی **مدل بومی مدیریت دانش میدکو** در سال ۱۳۹۷ با تکیه بر فعالیت‌های کمیته توسعه مدیریت دانش نموده‌است.



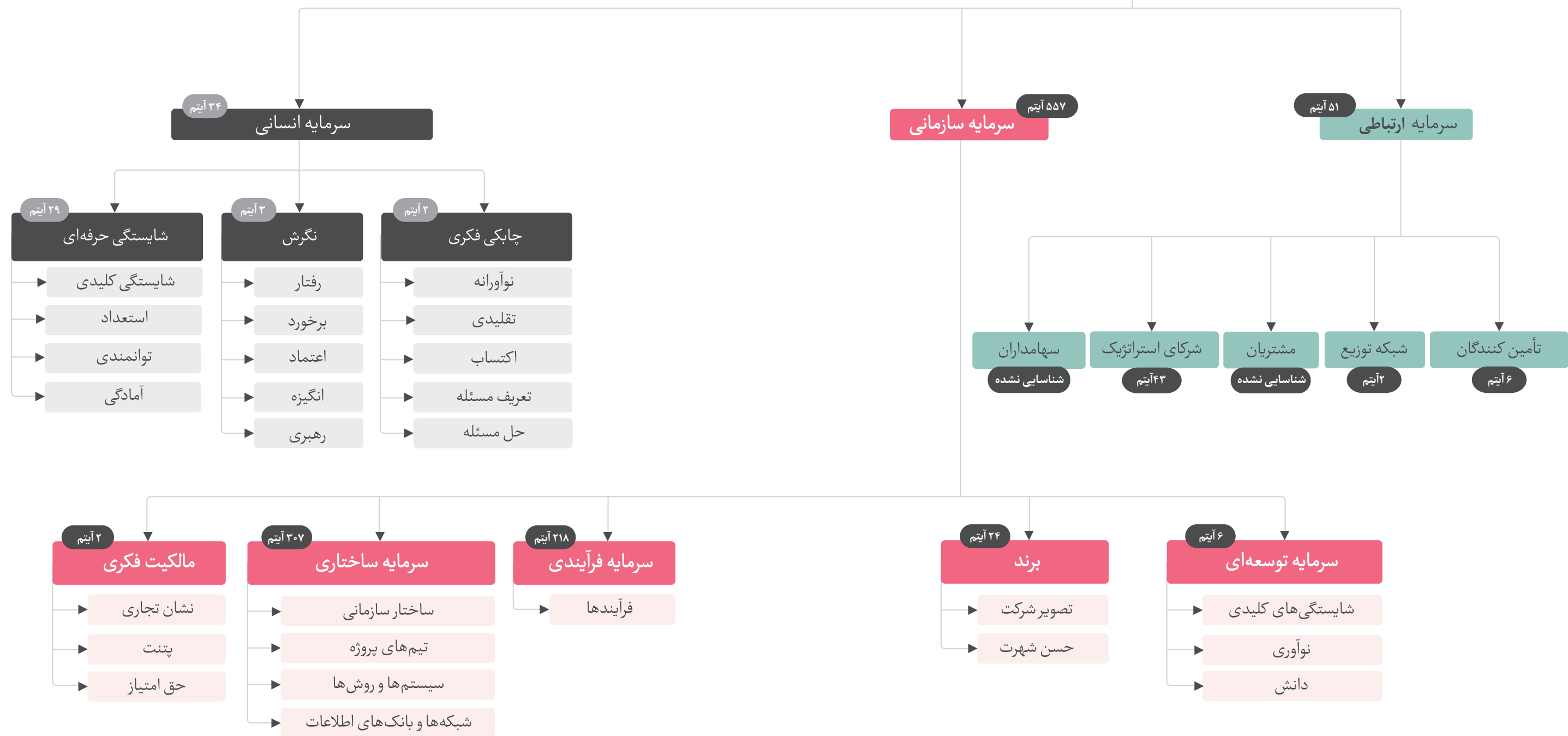
حلقه اول: مدیریت ورهبری

در این مرحله رهبر سازمان اقدام به تعیین چشم انداز و راهبردهای دانشی برای شروع استقرار مدیریت دانش در سازمان می کند.





حلقه دوم: سرمایه فکری



حلقه سوم: فرآیندهای مدیریت دانش

فرآیند مدیریت دانش، همسو با استراتژی مدیریت دانش به منظور طراحی رویکردهای مشخص در مدیریت دانش و استفاده از ابزار نرم‌افزاری به عنوان زیرساخت و بستر توسعه فعالیت‌های مدیریت دانش در سطح میدکو طراحی و اجرا شده‌است. تعریف رویکردهای نوینی نظیر افزایش تعاملات دانشی از طریق تشکیل و راهبری انجمن‌های خبرگی تنها بخشی از فعالیت‌های انجام گرفته جهت ثبت، توسعه و به اشتراک‌گذاری دانش پرسنل هلدینگ میدکومی باشد. نرم‌افزار جامع مدیریت دانش (MTAShare) در راستای ثبت، نگهداری، تسهیم و استفاده از دانش آشکار و ضمنی سازمان و همچنین ایجاد محیط تعاملی جهت پرسش و پاسخ دانشی و ایجاد انجمن‌های خبرگی طراحی و ارائه شده‌است.

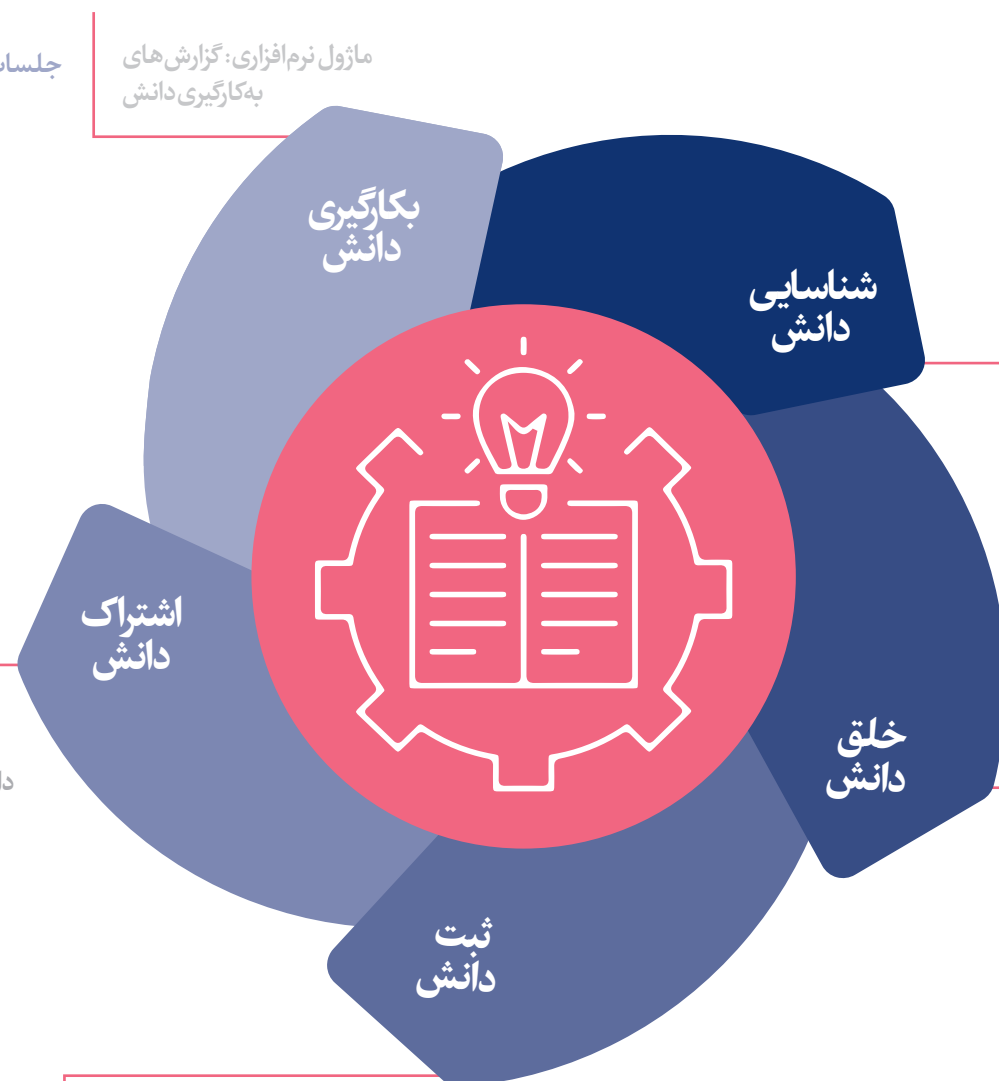
تشکیل و راهبری جلسات حضوری انجمن‌های خبرگی

ماژول نرم‌افزاری: نقشه دانش، انجمن خبرگی، دانش‌های سامانه و ...

اجرای فرایند مستندسازی تجارب خبرگان

اجرای پروژه مستندسازی تجارب پروژه احداث کارخانه کک‌سازی مطالعات الگوبرداری مطالعه کتب مرجع

ماژول نرم‌افزاری: ورود دانش، دانش‌های سامانه و ...



ماژول نرم‌افزاری: گزارش‌های به‌کارگیری دانش

جلسات انجمن‌های خبرگی

اشتراک دانش

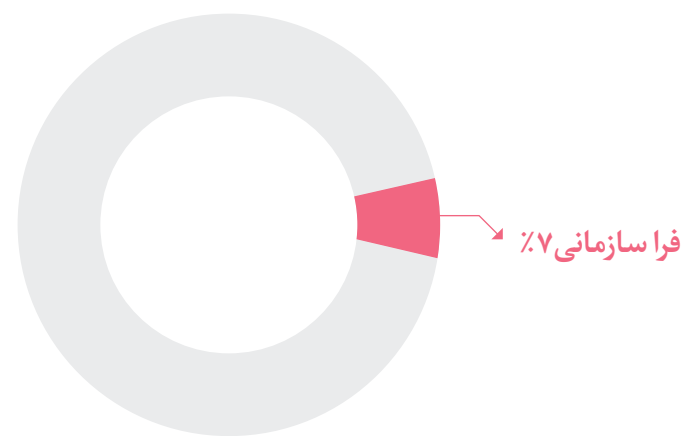
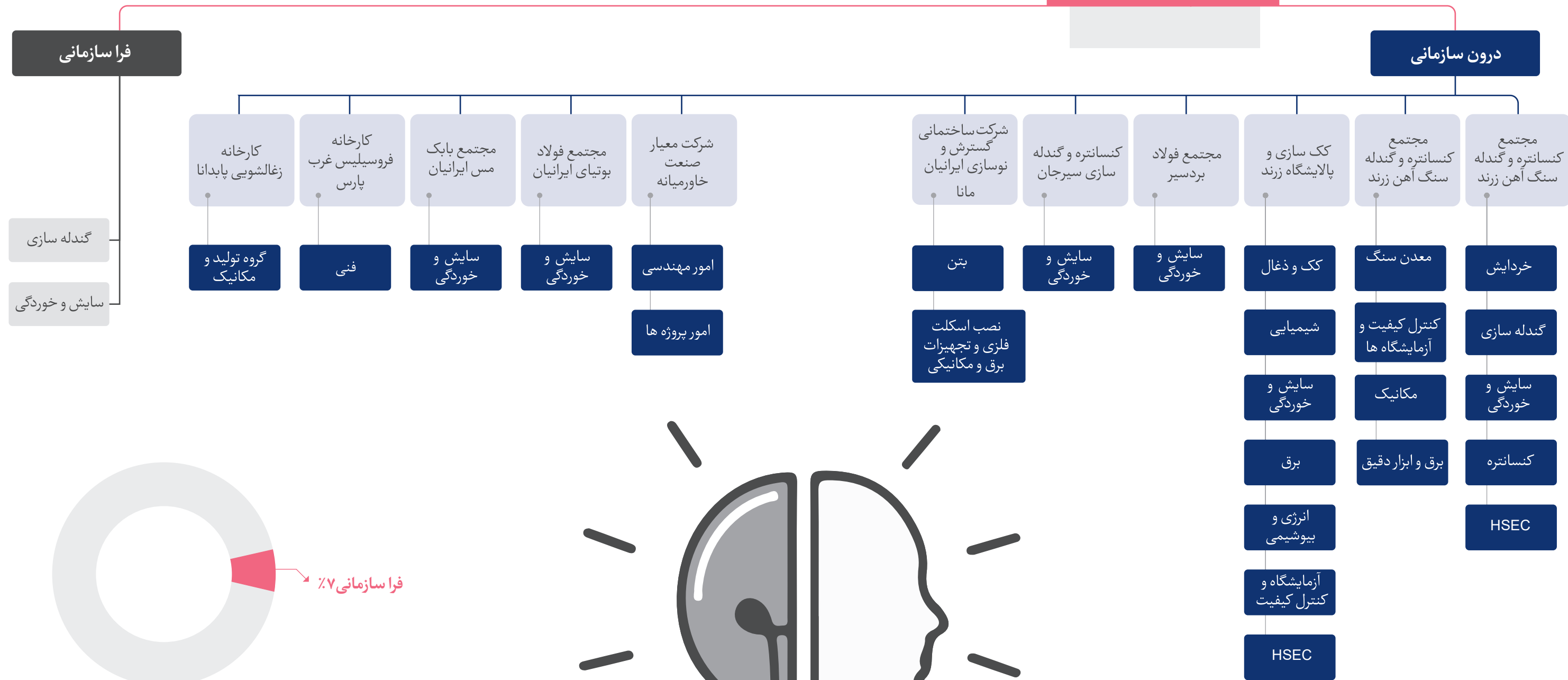
ماژول نرم‌افزاری: انجمن خبرگی، دانش‌های سامانه، پرسش و پاسخ دانشی و ...

آموزش
جلسات مدیریتی
کمیته‌ها
انجمن‌های خبرگی
مستندسازی تجارب خبرگان
پایگاه‌های داده درون و برون سازمانی
زیرساخت
مربی‌گری
نقشه دانش
ثبت درس آموخته‌ها
کافه‌های دانشی
بازدیدهای دانشی یا تورهای یادگیری
خبرنامه‌های توسعه مدیریت

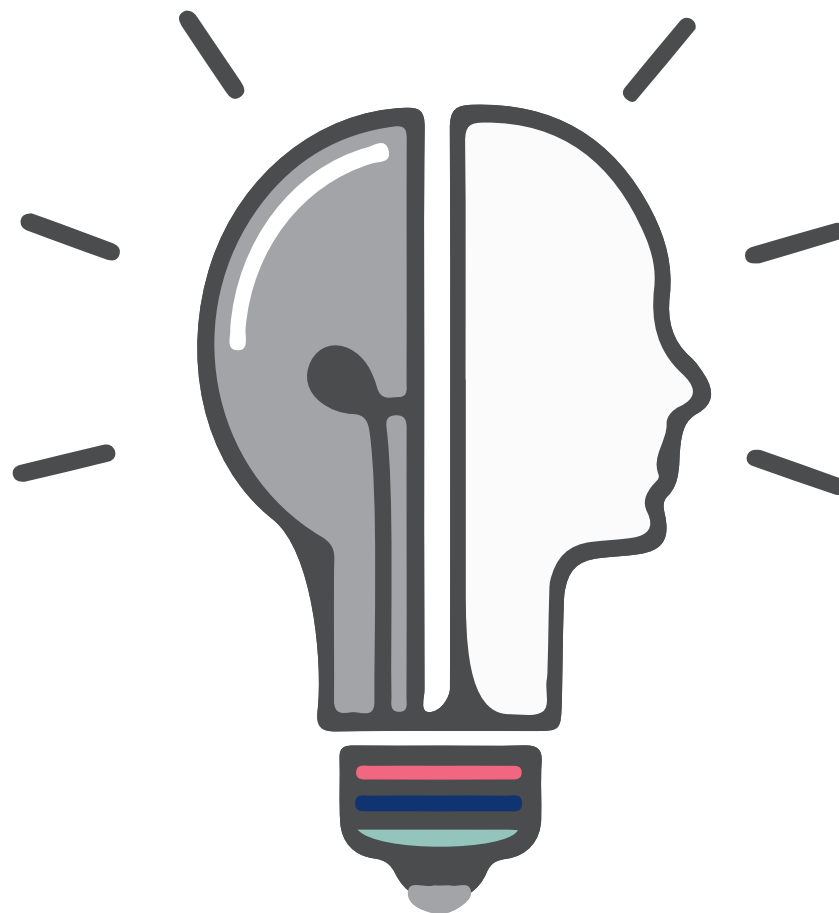
سامانه مدیریت دانش

ماژول نرم‌افزاری: دانش‌های سامانه، دانش‌های من و ...

انجمن های خبرگی



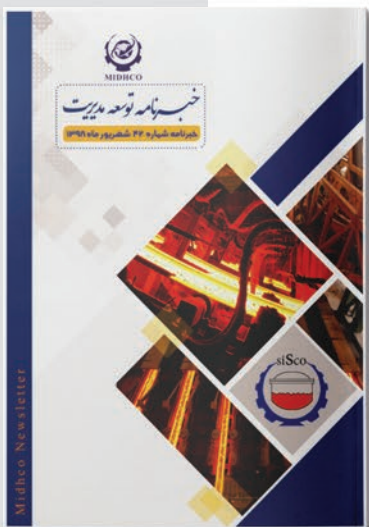
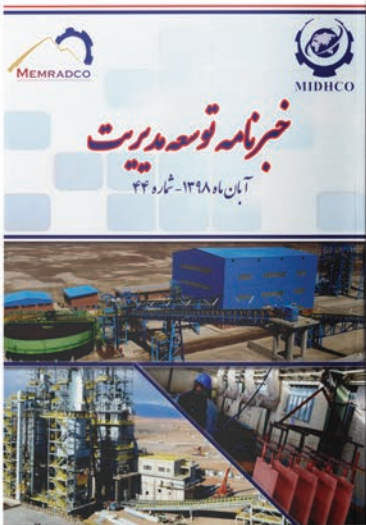
۲۷۰ خبره در ۲۸ انجمن خبرگی



خبرنامه‌های توسعه مدیریت در سال ۱۳۹۸

تعداد (این دوره)	خبرنامه و گالری
۱۰	تهیه خبرنامه‌های شماره ۳۷-۴۶
۱	تهیه گالری برترین‌های میدکو در ۴ بخش دانش‌های برتر، انجمن‌های خبرگی، سامانه مدیریت دانش، دستاوردها و ...
۱	ویژه نامه انجمن خبرگی فراسازمانی سایش و خوردگی میدکو

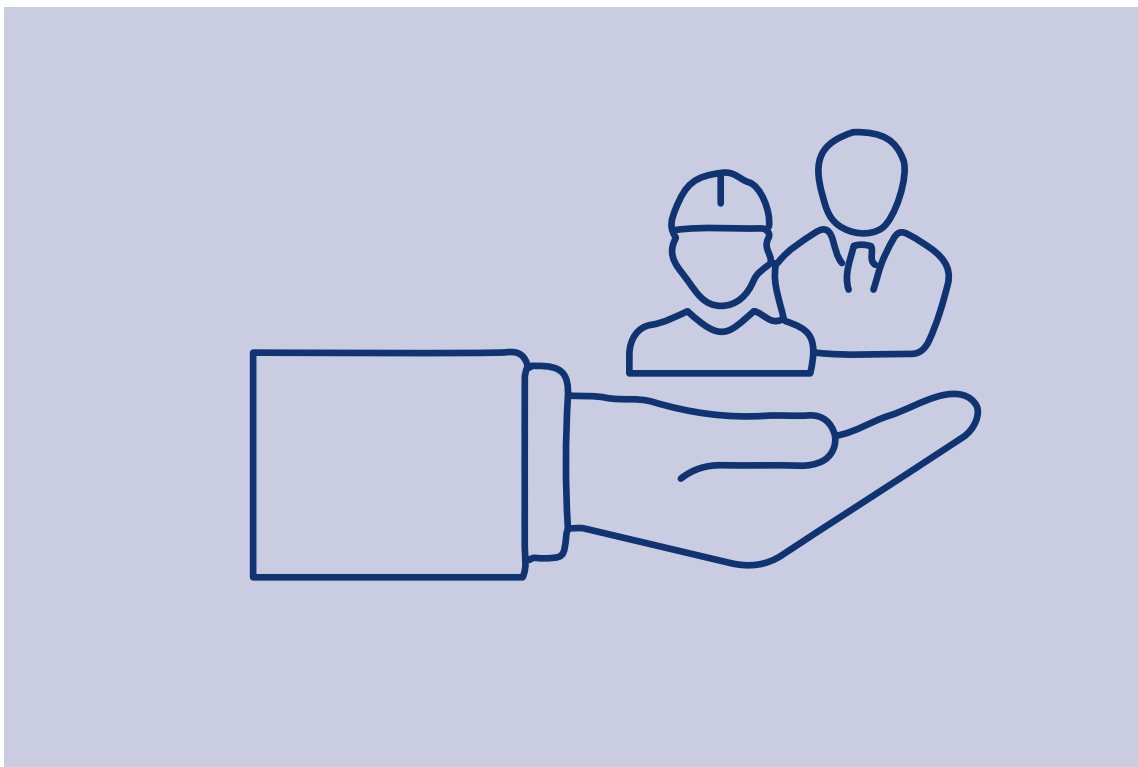
عنوان محتوا
۱۰ ویژگی مشترک شرکت‌های برتر در حوزه مدیریت دانش در دنیا
توصیه‌هایی برای برنامه‌ریزی استراتژیک در صنعت فولاد با رویکرد ارزش‌های اجتماعی
هم افزایی و خلق ارزش در شرکت‌های هلدینگ
مدیریت تعادل بین کار و زندگی (پیام میدکو)
نقش مدیریت دانش در کسب مزیت رقابتی (پیام میدکو)
مدیریت فرآیندهای کسب و کار (پیام میدکو)
سیستم‌های مدیریتی و میزان خلق ارزش آنها در سازمان‌ها
مطالعه امکان‌سنجی طرح‌های سرمایه‌گذاری
تحلیل راهبردی سبد کسب و کارهای هلدینگ
تحلیل گزارش فورچون ۵۰۰
بهره‌گیری از مواد قانونی در کاهش هزینه‌ها و افزایش معافیت‌های مالیاتی
سرمایه‌های فکری گنج پنهان سازمان
راهنمای تدوین شاخص‌های اندازه‌گیری و پایش فرآیندها
۱۰ ترند استراتژی استعدادیابی
سازمان‌های چابک سازمان‌های فردا
توسعه کسب و کار و چارچوب آنسوف
ارزیابی عملکرد و مدیریت موثر سازمان
گزارش سهم بخش‌های مختلف در تولید ناخالص داخلی





حلقه چهارم : فرهنگ سازمانی

در این مرحله با تکیه بر مطالعات فرهنگ سازمانی انجام شده، به صورت تدریجی فرهنگ سازمانی دانش محور شکل گرفته و باورها، ارزش‌ها، اعتقادات سازمان در نتیجه استقرار فرآیندهای مدیریت دانش در سازمان تغییر یافته و با هم افزایی خود فرهنگ دانشی در سازمان به وجود خواهد آمد. در این مرحله فرآیندهای سازمانی نیز در چارچوب مدیریت و فرهنگ مدیریت دانش هدایت یافته و منجر به هم افزایی در سازمان خواهد شد.



حلقه پنجم: خلق ارزش، نوآوری و سازمان یادگیرنده

در این مرحله در نتیجه استقرار سیستم مدیریت دانش در سازمان نتایج زیر حاصل می شود:

- نوآوری به عنوان یکی از ارکان مهم سازمان دانشی، نهادینه خواهد شد.
- سازمان تبدیل به یک سازمان یادگیرنده خواهد شد.
- رضایت مشتریان و سازمان حاصل خواهد شد.
- خلق ارزش مورد انتظار سهامداران و سایر ذینفعان حاصل خواهد شد.



ارزیابی و بازخورد

ایجاد سازوکار بازخورد و بازبینی فرآیند طراحی شده به عنوان یک اصل در بهبود فعالیت‌های مدیریت دانش در سطح میدکو مورد توجه می باشد. حضور در فرآیند ارزیابی انجمن مدیریت ایران به عنوان یکی از فعالیت‌های میدکو در راستای ارزیابی فعالیت‌های انجام شده در حوزه مدیریت دانش توانست تصویری مناسب از وضعیت موجود ترسیم و راهنمایی جهت برنامه ریزی‌های آتی ارائه نماید.

- ۱) هماهنگی و انتخاب شرکت‌ها (۹ شرکت) جهت حضور در فرآیند ارزیابی در جلسه کمیته توسعه مدیریت دانش
- ۲) برگزاری دوره‌های آموزشی برای شرکت‌ها در کرمان و تهران
- ۳) همکاری در تکمیل اظهارنامه‌های شرکت‌ها
- ۴) ارزیابی ۲۰ شرکت بیرونی و داخلی توسط همکاران توسعه مدیریت ستاد و تابعه در قالب ارزیاب ارشد و ارزیاب
- ۵) دریافت ۸ تندیس و یک گواهینامه توسط شرکت‌های تابعه میدکو

مدیریت فناوری و نوآوری

مدیریت فناوری

به روز بودن تکنولوژی و مد نظر قراردادن شاخص‌های جهانی و سازگاری با حفظ HSEC و حساسیت‌های محلی (کمبود آب در کرمان، کاهش مصارف انرژی و ...)، موضوعاتی است که همواره در استراتژی‌های مدیریت فناوری هلدینگ مورد تأکید قرار گرفته‌است و این امر سبب می‌شود همواره در شناسایی و ارزیابی تکنولوژی‌ها این معیارها مورد توجه قرار گیرند.

مدل مدیریت فناوری میدکو

میدکو مدل مدیریت تکنولوژی خود را به منظور شناسایی و تحلیل، برنامه ریزی و استقرار مدیرتی فناوری به شکل زیر طراحی و ارائه نموده‌است.

- بررسی تکنولوژی‌های موجود در کشور در صنایع منتخب میدکو برای سرمایه‌گذاری و تحلیل نقاط قوت و ضعف آنها
- بررسی بهترین تکنولوژی‌های جهانی در زمینه طرح‌های سرمایه‌گذاری میدکو (فولاد و مس)
- تطابق این تکنولوژی‌ها با شرایط کشور و منطقه‌ی اجرای طرح (وجود انرژی گاز، گرانی انرژی برق، کمبود آب، مسائل حمل و نقل، مواد اولیه و ...)
- بررسی و رعایت کامل ملاحظات زیست‌محیطی
- استفاده از تجارب مطالعات انجام شده در شناسایی و انتخاب تکنولوژی در بخش معدن و صنایع معدنی برای وزارتخانه مرتبط به منظور عقد قرارداد با شرکت‌های دارنده تکنولوژی

شناخت و تحلیل

- تدوین سیاست‌های انتقال تکنولوژی در سند برنامه
- حرکت به سمت تکنولوژی‌محور شدن (از طریق تاسیس شرکت‌های مهندسی معیار صنعت ایرانیان و شرکت پژوهش و نوآوری فرتاک ایرانیان)
- برنامه‌ریزی برای بهینه‌سازی تکنولوژی در دوره بهره‌برداری
- استفاده از مشارکت با دارندگان تکنولوژی جهانی
- مشارکت با مراکز تحقیقاتی

برنامه‌ریزی

- بررسی مداوم تکنولوژی‌ها، حتی در دوره ساخت طرح‌ها و امکان به‌روز کردن آنها و یا استفاده از تکنولوژی برتر
- تکیه بر تکنولوژی و تأکید در مهندسی مفهومی و پایه و نه فقط مهندسی تفصیلی به عنوان استراتژی مهندسی میدکو (با توجه به مشکلات شرکت‌های مهندسی در ایران که در فقدان تکنولوژی هستند)
- ایجاد امکان طراحی پایه

استقرار

همکاری فناورانه

یکی از دستاوردهای استقرار مدل مدیریت فناوری، توسعه همکاری با سایر نهادهای پژوهشی و عملیاتی در سطح کشور و بین‌الملل بوده‌است.

مرکز تحقیقات فراوری مواد معدنی ایران

- انجام تحقیقات فراوری مواد معدنی روی نمونه‌های ارسالی و تهیه Flow Sheet در مقیاس نیمه صنعتی برای طراحی

موسسه فناوری پیشرفته مواد (Matin)

- انجام تحقیقات بر روی فناوری‌ها و مواد پیشرفته و در اختیار گذاشتن نتایج برای پیاده سازی و اجرایی نمودن در واحدهای معدنی و متالوژی هلدینگ

مرکز همکاری‌های تحول و پیشرفت

- اخذ نتایج تحقیقات روی ذغال و سنگ آهن برای بهره‌گیری تامین‌کننده خوراک کارخانه کنسانتره زرند و سیرجان
- اخذ نتایج تحقیقات نانوتکنولوژی در مواد و سرامیک‌ها برای به کارگیری در طرح‌های ساختمانی شرکت مانا

انعقاد قرارداد با شرکت مهندسی و تکنولوژی Worley Parsons کانادا

- مشارکت در طراحی طرح‌های فلزات اساسی

شرکت EPCM کانادا

- عقد قرارداد انتقال تکنولوژی جدید و پیشرفته تولید کاتدمس (هیدرومتالوژی) در مقیاس‌های کوچکتر، حذف آلاینده‌ها و کاهش مصرف انرژی

مشارکت با شرکت SDM چین و یک شرکت آلمانی

- گندله سازی

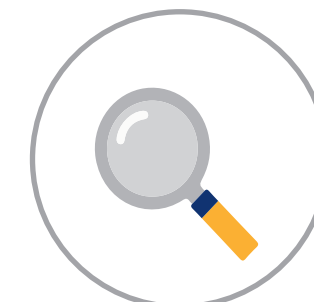
توسعه فناوری

همچنین مجموعه‌ای از فناوری‌ها در فعالیت‌های میدکو در مدل مدیریت فناوری توسعه یافته‌است.

Asmag / Upcast	ZLD	بیولیچینگ	دو کوره با یک روش و CDQ	کوره بلند BF	Lurgi	HPGR در دانه‌بندی
طرح تولید لوله مسی	طرح تولید فولاد بوتیای کرمان	طرح تولید مس کاند	طرح تولید کک زرند	طرح تولید فولاد زرند	طرح گندله سازی سیرجان	طرح کنسانتره از سنگ آهن - زرند

مدیریت نوآوری

میدکو در راستای مدیریت نوآوری تلاش می کند بر پایه فرآیند مدیریت نوآوری گام های مشخصی را برنامه ریزی و اجرا نماید.



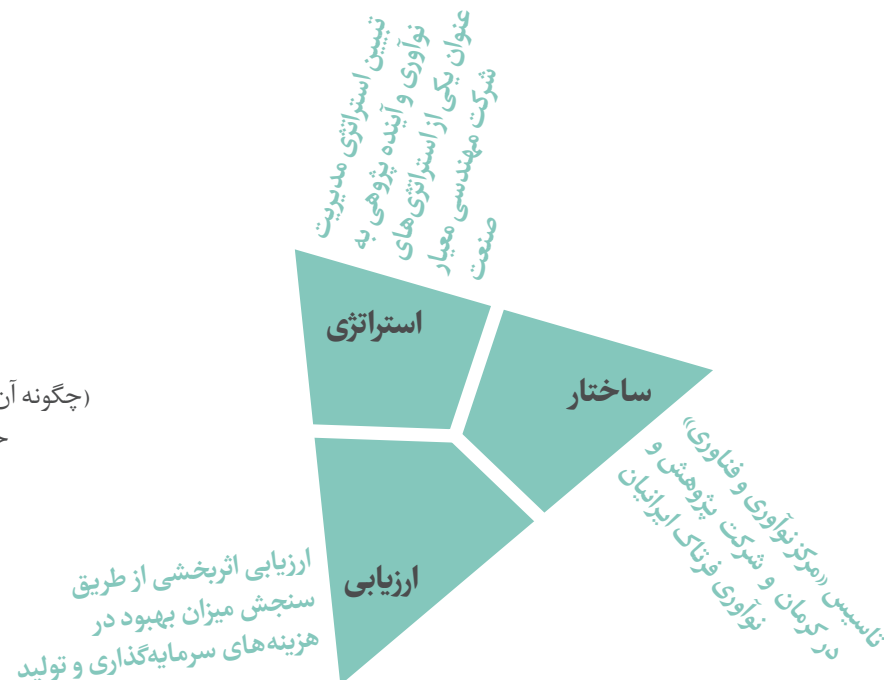
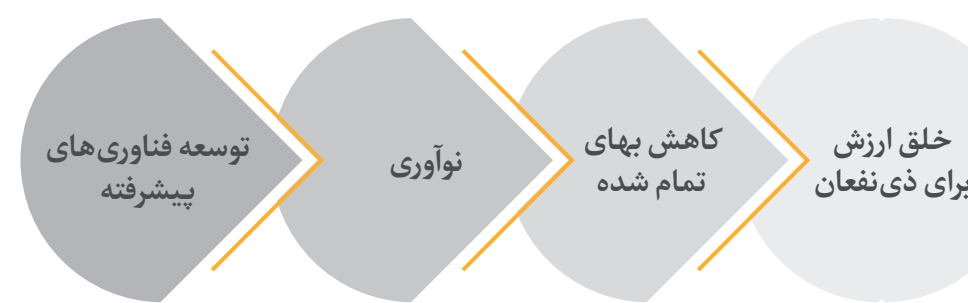
جستجو
(چگونه می توانیم فرصت های نوآوری را پیدا کنیم؟)

انتخاب
(قصد داریم چه کاری انجام دهیم و چرا؟)



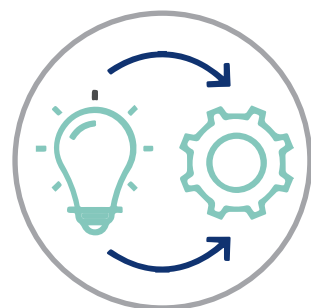
مشارکت با ذی نفعان	جلسات و نشست های فنی متعدد با تامین کنندگان
	حضور در اتاق فکر و شوراهای مشورتی دولت، نظارت بر طرح های پژوهشی و مطالعاتی و حضور در کنفرانس ها
	نشست مستقیم با کارخانجات فولادسازی و معادن سنگ آهن و ذغال سنگ، حضور مشترک در شوراهای

گفتمان سازی ایده پردازی و حمایت از نوآوری در سازمان	مشارکت فردی رهبران در سازوکارهای ایجاد شده
	پشتیبانی از استقرار نظام پیشنهادها و بازنگری و به روزرسانی آن
	حمایت و قدردانی از فعالیتهای علمی و تحقیقاتی همکاران
	ارائه آموزش های مستمر به همکاران به ویژه ارائه آموزش های مرتبط با توسعه و پرورش خلاقیت و نوآوری
	برقراری نشست ویژه نوآوری (باز و بسته) و ارائه مقاله و سخنرانی توسط تک تک مدیران، مشاوران و مدیران عامل شرکت های زیرمجموعه و پیمانکاران و مشاوران
	ارائه گالری نوآوری میدکو



فعالیت ها
مطالعات تکنولوژی، آینده پژوهی، تجاری سازی ایده های نوآورانه و همکاری با شبکه شرکای تکنولوژیک

اجرا
(چگونه آن کار را محقق خواهیم کرد؟)



تصاحب ارزش
(چگونه از آن بهره می بریم؟)

آنچه مسلم است هدف نهایی از توسعه فناوری و نوآوری در سطح میدکو خلق ارزش برای ذینفعان است. یکی از ذی نفعان کلیدی جامعه و محیط زیست پیرامون فعالیت های میدکو است. ما تلاش می کنیم با تکیه بردانش سازمانی و توسعه فناوری بر پایه خلاقیت و نوآوری اهداف توسعه پایدار را در قالب مسئولیت اجتماعی خود محقق نماییم.

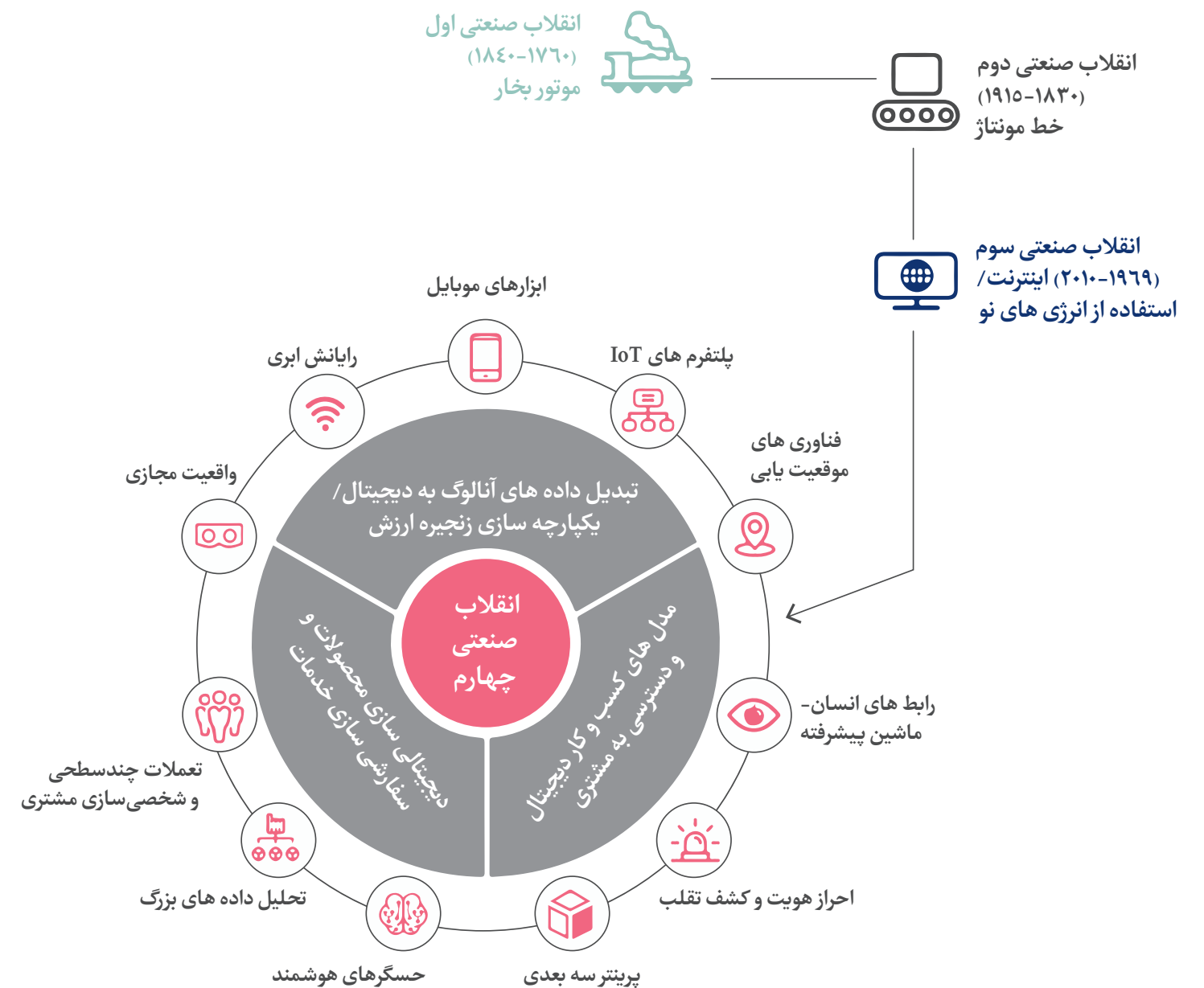
کاهش آلودگی آب، خاک و هوا، کاهش نرخ آسیب ها و افزایش ایمنی کارکنان، افزایش بهره وری در استفاده از منابع موجود و در پی آن کاهش چالش های منطقه ای و بهبود وضع معیشت خانوارهای جامعه محلی با رونق تولید و افزایش سطح درآمد خانوارهای منطقه و همکاری در ایفای نقش مدیران منطقه ای به عنوان یک بازوی توانمند اجرایی، ارزشی است که در پی رشد همه جانبه میدکو بر پایه خلاقیت و نوآوری حاصل خواهد شد.



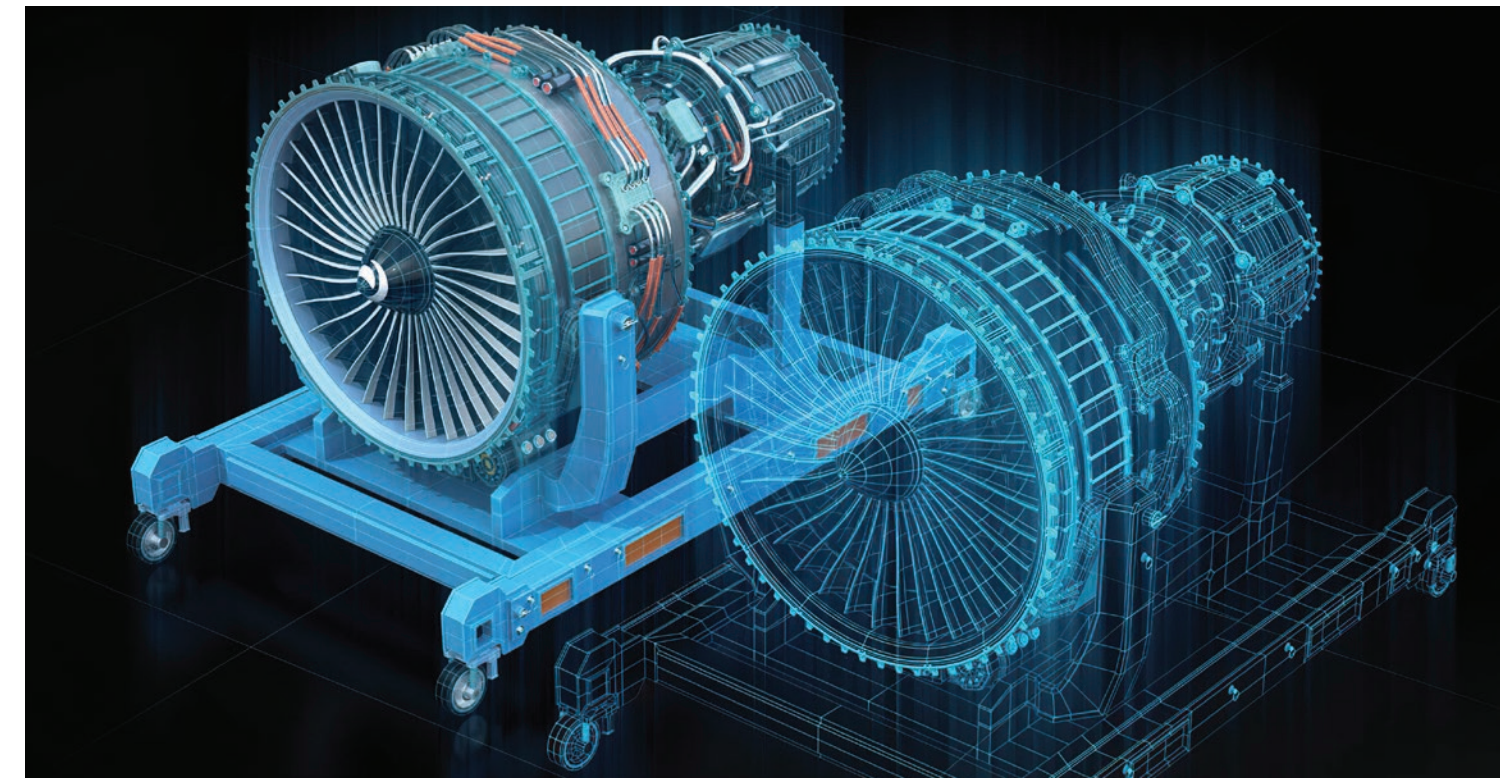
انقلاب صنعتی چهارم (Industry 4.0)

امروزه فناوری های مرتبط با انقلاب صنعتی چهارم در صنایع مختلف مورد توجه قرار گرفته است.

شرکت های مختلف معدنی با سرمایه گذاری بر روی فناوری های حوزه دیجیتال برای دستیابی به یک مزیت رقابت جهانی تلاش می کنند. شرکت BHP نخستین تجارت مبتنی بر بلاکچین به ارزش ۱۴ میلیون دلار استرالیا را با استفاده از پلتفرم استارتاپ کانادایی MineHub با گروه فولاد China Baowu انجام داده است. همچنین این شرکت استفاده از فناوری بلاکچین را در فرآیندهای زنجیره تأمین نیز آغاز کرده است و از بلاکچین برای ثبت داده های حمل و نقل محصولات معدنی استفاده خواهد کرد.



■ شرکت انرژی زغال سنگ سیبری (SUEK) مانند سایر شرکت‌های بزرگ زغال سنگ در جهان، با استفاده از فناوری نسل پنجم تلفن همراه در حال آزمایش کامیون‌های خودران در معادن روباز خود می‌باشد. این کامیون‌ها توسط شرکت زیفرا (Zyfra) توسعه یافته‌اند.



■ ناکارآمدی، حوادث و اشتباهات رخ داده در معادن، آن را به کسب‌وکار پرهزینه و خطرناکی تبدیل کرده‌است. با توجه به این موضوع، صنعت معدن به‌طور فزاینده‌ای به فناوری‌های جدیدی که می‌توانند به کاهش این خطرات کمک کنند، نیازمند است. شرکت معدنکاری آنگلواامریکن به پیاده‌سازی فناوری مدل‌سازی همزاد دیجیتال توسعه‌یافته توسط «وبتک» روی آورده‌است تا از آن برای بهینه‌سازی عملیات معدنکاری در معدن فلزات گروه پلاتین خود در آفریقای جنوبی استفاده کند. با کمک فناوری همزاد دیجیتال، مشکل به وجود آمده در واحد خنک‌کننده معدن پیش از وقوع حادثه شناسایی و منجر به صرفه‌جویی ۲ میلیون دلاری شده‌است.



میدکو با الگوبرگشت از شرکت‌های پیشروی معدنی در این حوزه، به عنوان یک برنامه مبتنی بر آینده، تلاش می‌کند در سال‌های پیش رو با تمرکز بر فناوری‌های حوزه دیجیتال به سمت شناسایی و استفاده از ظرفیت‌های موجود در راستای توسعه فعالیت‌های خود و همچنین بهبود تحقق مسئولیت اجتماعی از جمله حفظ و ارتقاء محیط زیست، ایمنی و سلامت کارکنان و توسعه مشاغل در جامعه استفاده نماید.



پیوست

پیوست ۱: تطبیق گزارش مسئولیت اجتماعی میدکو در سال ۱۳۹۸ با استاندارد GRI و مدل مسئولیت اجتماعی مدیریت

عنوان	صفحه	بندهای مرتبط با GRI	بندهای مرتبط با مدل مسئولیت اجتماعی مدیریت
بخش اول: مدیریت مسئولیت اجتماعی			
فهرست	-	102-44 102-47	-
پیام مدیرعامل	۹	102-14 103-2 103-3	M1-1-1
داستان ما	۱۰-۲۳	23-10 102-2 102-46 102-48 102-49 103-1	M1-1-3,6,8
مدل برنامه‌ریزی استراتژیک	۲۴-۲۷	102-16 102-26	M1-1-1,5
میدکو در یک نگاه	۳۰-۳۱	101 102-1 102-3	-
ساختار مدیریتی	۳۲-۳۷	102-18 102-19 102-20 102-23 102-32	M1-1-7 M1-2-1,5
ظرفیت‌های میدکو	۳۸-۳۹	102-2 102-4	-
مدیریت ذی‌نفعان	۴۰-۴۱	102-40 102-42 102-43 415-1	M1-1-2 M1-2-2 F2-1-2 L3-3-4
جوایز و افتخارات میدکو	۴۲-۴۳	102-12	M1-3-5 L3-1-9 L3-2-25

عنوان	صفحه	بندهای مرتبط با GRI	بندهای مرتبط با مدل مسئولیت اجتماعی مدیریت
بخش دوم: ارزش آفرینی اقتصادی			
عملکرد اقتصادی میدکو	۴۹	201-1 203-2	F2-1-8,9,10,14
عملکرد تولیدی میدکو	۵۰-۵۱	102-4	L3-2-13
جابه‌جایی مواد اولیه و محصولات در سطح میدکو	۵۲-۵۵	102-4	L3-2-13
بازاریابی و فروش	۵۶-۵۹	102-6	-
میدکو در ابعاد بین‌المللی	۶۰	102-12	-
طرح‌ها و پروژه‌های میدکو در سال ۹۸	۶۲-۶۳	203-1	-
مدیریت ریسک در ارزش آفرینی اقتصادی	۶۴-۶۵	102-30 205-1	M1-2-4
مدیریت ذی‌نفعان در ارزش آفرینی اقتصادی	۶۶-۷۹	102-13	M1-1-2 M1-2-2 F2-1-2 L3-3-4
شفافیت عملکرد	۸۰-۸۱	102-25 205-2 205-3 206-1	F2-1-4,5 F2-3-2 L3-1-3,5

عنوان	صفحه	بندهای مرتبط با GRI	بندهای مرتبط با مدل مسئولیت اجتماعی مدیریت
بخش سوم: حفظ و ارتقاء محیط زیست			
سیاست‌گذاری مدیریت محیط زیست	۸۶-۹۳	201-1 203-2	L3-1-1,2 L3-2-1,2
توسعه فضای سبز	۹۴-۹۷	102-4	L3-2-6
حفاظت از گونه‌های گیاهی	۹۸	102-4	L3-2-7
میزان مصرف منابع	۹۹	102-6	L3-2-3,4,8,15,16
مدیریت و حفاظت از منابع طبیعی	۱۰۰-۱۱۳	102-12	F2-4-2 L3-2-10,11

عنوان	صفحه	بندهای مرتبط با GRI	بندهای مرتبط با مدل مسئولیت اجتماعی مدیریت
بخش چهارم: توسعه انسانی			
سرمایه انسانی در یک نگاه	۱۱۶-۱۱۹	102-8	F2-1-14
مدیریت منابع انسانی	۱۲۰-۱۲۹	401-2 401-3	L3-6-1,2,3,9,13,14,15,17,18 L3-7-3
سلامت و رشد منابع انسانی	۱۳۰-۱۴۱	403-2 404-1 404-2	M1-2-7 L3-6-7,8 L3-7-1,3,4,5,6,9,12,14,15
توسعه جامعه محلی	۱۴۲-۱۴۵	413-1	F2-2-2,5,11 F2-4-5

عنوان	صفحه	بندهای مرتبط با GRI	بندهای مرتبط با مدل مسئولیت اجتماعی مدیریت
بخش پنجم: توسعه دانش، فناوری و نوآوری			
فرهنگ سازمانی	۱۴۹-۱۵۱	-	F2-4-4
نظام پژوهش، فناوری و نوآوری	۱۵۲-۱۵۵	-	F2-4-6 L3-1-4
مدیریت دانش	۱۵۶-۱۶۷	404-2	F2-4-4,5,6,8
مدیریت فناوری و نوآوری	۱۶۸-۱۷۱	-	F2-4-7,8 L3-4-3
انقلاب صنعتی چهارم (۴,۰ Industry)	۱۷۲-۱۷۵	-	F2-4-8

پیوست ۲: همکاران مشارکت‌کننده در تدوین گزارش مسئولیت اجتماعی میدکو ۱۳۹۸

کمیته مسئولیت اجتماعی میدکو	
۱	آقای محمد جعفر اکرام جعفری
۲	آقای مسعود فرحناک
۳	آقای هوشنگ پوررضا قلی
۴	آقای علیرضا ابراهیمی
۵	آقای ابراهیم باقری
۶	آقای سعید فیلسوفیان
مدیریت HSEC ستاد میدکو	
۸	آقای میرشکاری
۹	آقای مینایی
شرکت پژوهش و نوآوری فرناک ایرانیان	
۱۰	آقای خوشنویسان
۱۱	آقای حمیدی
۱۲	آقای سیف
۱۳	آقای فضلی
۱۴	خانم شجاعی
مدیریت مالی و بازرگانی	
۱۵	آقای طالب
۱۶	آقای دولت آبادی
۱۷	آقای میرتونی
مدیریت تولید	
۱۸	آقای داوری
۱۹	آقای برخوردی
مدیریت برنامه ریزی، توسعه و تکنولوژی	
۲۰	آقای حیدری
۲۱	خانم صادقی
۲۲	خانم رستگار مقدم

مدیریت امور سرمایه انسانی	
آقای امین	۲۳
خانم معینی	۲۴
کمیته برنامه ریزی و تعالی سازمانی	
آقای رضا اشرف سمنانی	۲۵
خانم پیغامی	
مدیریت توسعه مدیریت	
آقای نامه‌گشای	۲۶
خانم علیزاده	۲۷
خانم مهری	۲۸
آقای غلامرضایی	۲۹
آقای معین‌زاده	۳۰
مدیریت روابط عمومی و امور بین الملل	
آقای محمدی	۳۱
خانم حاجیلو	۳۲
آقای کتابی	۳۳
شرکت فولاد زرند ایرانیان	
آقای میسمی	۳۴
آقای میرحبیبی	۳۵
آقای ناظمی	۳۶
آقای خزائی	۳۷
آقای تهامی	۳۸
آقای افضلی	۳۹
آقای ایزدی	۴۰
آقای سلطانی	۴۱
آقای عظیمی	۴۲
آقای پودینه	۴۳
آقای محمدی	۴۴

شرکت فولاد سیرجان ایرانیان	
آقای شجاعی	۴۵
آقای احمدی	۴۶
آقای آموزگار	۴۷
آقای انجام	۴۸
آقای مهدی خانی	۴۹
آقای محبی فرد	۵۰
آقای عباسلو	۵۱
آقای امراللهی	۵۲
آقای زید آبادی	۵۳
خانم یزدانپناه	۵۴
شرکت بابک مس ایرانیان	
آقای خواجه‌زاده	۵۵
آقای احمدی پور	۵۶
آقای امین پور	۵۷
آقای یزدانی	۵۸
شرکت فولاد بوتیای ایرانیان	
آقای محمدی	۵۹
آقای ایران نژاد	۶۰
آقای رشیدفرخی	۶۱
شرکت فرآوری زغال سنگ پابدانا	
آقای نورمحمدی	۶۲
آقای یوسفی نسب	۶۳
شرکت فروسیلیس غرب	
آقای شمس	۶۴
آقای منصوری	۶۵
شرکت کارآوران صنعت	
خانم شفیعی	۶۶
آقای نیکزاد	۶۷
آقای حکیمی پور	۶۸
شرکت ممرادکو	
خانم جاوید	۶۹
آقای پورقاسمی	۷۰
آقای سلمانی	۷۱

SOCIAL
RESPONSIBILITY
REPORT
2019



WWW.MIDHCO.COM

Social
Responsibility
Report
2019