



خبرنامه توسعه مدیریت



آنچه در این خبرنامه خواهید خواند...

سختن مدیر عامل شرکت کاراوران صنعت خاورمیانه

استاندارد سازی فرآیندها

مصاحبه با مدیر کارگاه معدن جلال آباد زرنند

اخبار توسعه مدیریت میدکو

دانش های برتر کاراوران صنعت خاورمیانه در نیم سال اول ۱۴۰۱

نگهداشت کارکنان

گزارش مسابقات آتش نشانی مجتمع های معدنی کشور

گزارش صعود تیم فوتسال به لیگ دسته اول کشور

مسابقه خبرنامه (توضیحات و جوایز و ...) سوالات



سخن مدیر عامل شرکت کاراوران صنعت خاورمیانه

بخش معدن و صنایع معدنی کشور دارای مزیت و قابلیت‌هایی است که به اشکال زیر منجر به توسعه متوازن کشور می‌شود.

- ۱- قابلیت کمک به توسعه متوازن و محرومیت زدایی مناطق غیر برخوردار مستعد معدنی.
- ۲- قابلیت ارزآوری و توسعه صادرات غیرنفتی.
- ۳- قابلیت تأمین نیازهای بخش گسترده‌ای از صنایع داخلی و کمک به استقلال صنعتی کشور.
- ۴- افزایش ارزش افزوده صنعتی و کاهش وابستگی درآمدهای کشور به نفت و ایجاد ثروت.
- ۵- اشتغال‌زایی و ایجاد فرصت‌های شغلی.
- ۶- افزایش حضور بخش خصوصی در اقتصاد ملی.

مسئولیت‌پذیری در قبال جامعه و آینده کشور در نگاه ویژه مدیرعامل محترم میدکو، اراده تأسیس شرکت مادر تخصصی توسعه معادن و صنایع معدنی خاورمیانه (میدکو) با شعار "توسعه ما از معدن آغاز می‌شود" در جهت ایجاد تمامی قابلیت‌های ذکرشده را فراهم ساخت.

پا نهادن در این عرصه نیاز به روحیه‌ای خستگی‌ناپذیر و عزمی راسخ دارد که خوشبختانه با هدایت ایشان این راه هموار گشته است.

ما در شرکت کاراوران صنعت خاورمیانه مفتخریم به عنوان یکی از شرکت‌های زیرمجموعه میدکو، کوشش‌هایمان را با تحقق مأموریت خود که ارائه خدمات مرتبط با تحقق محصولات معادن است را به نحوی انجام دهیم تا شعار کاراوران صنعت خاورمیانه که "پیشرو در توسعه، پیشتاز در خلق ارزش" است را به منصه ظهور رسانیم.

اینجانب بدینوسیله از تمامی همکاران تلاشگر و مستعد خود که مجدانه در مسیر ساخت آینده‌ای بهتر تلاش می‌نمایند تشکر نموده و موفقیت، سلامتی و شادکامی برای تمامی آنان آرزومندم.



تاریخ نشان داده که وابستگی اقتصاد کشورها تنها به یک محصول صادراتی موجب آسیب‌پذیری نظام اقتصادی و لطمه به ساختارهای اجتماعی و حتی سیاسی کشورها می‌شود. در ایران از دهه‌ها قبل به دلیل صادرات نفت و درآمد سرشار آن، توجه کمتری به سایر بخش‌های تولیدی شده که عواقب آن دامن‌گیر کشور می‌باشد. حال که کشور در شرایط تحریم قرار گرفته، به منظور تبدیل چالش تحریم به فرصت توسعه، توجه به بخش معدن و صنایع معدنی اهمیت به‌سزایی یافته و یکی از راهکارها و راهبردهای اساسی برای عبور از موانع تولیدی و تجاری می‌باشد. اهمیت این موضوع وقتی دو چندان می‌شود که تنوع و غنای مواد معدنی ایران مدنظر قرار گیرد.



استانداردسازی فرآیندهای شرکت کاراوران صنعت خاورمیانه



باتوجه به نوع فعالیت های شرکت و انجام عملیات استخراج از معادن در دو جبهه کاری معدن جلال آباد زرنند و معدن شماره ۴ گل گهر سیرجان، استقرار استانداردهای مدیریتی همواره با چالشی جهت ایجاد درک مشترک بین دو کارگاه از یک فرآیند استاندارد و تهیه مستندات و اجرای آنها مواجه بود.

از ابتدا تلاش گردید فرآیندها به نحوی شناسایی شوند که یکپارچگی عمل در هر دو کارگاه حفظ گردد. در همین راستا کلیه دستورالعمل ها و مستندات و همچنین شاخص های فرآیندی با همکاری نمایندگان هر دو کارگاه نگارش و تهیه گردید. گرچه شناسایی فرآیندها و مستندات سازی آنها به نحوی که مورد تأیید هر دو کارگاه باشد صرف زمان بیشتری را می طلبد اما با حمایت مدیرعامل محترم و دیدگاه بلند ایشان نسبت به استقرار استانداردهای مدیریتی این کار با قدرت انجام پذیرفت.

در حال حاضر همزمانی پیشرفت استانداردسازی فرآیندها در هر دو کارگاه باعث ایجاد رقابتی مثبت و بهره گیری از دانش ها و تجارب کارگاه ها از یکدیگر شده است. این امر فرصتی را برای کاراوران صنعت خاورمیانه ایجاد نموده است تا در تقابل دو کارگاه معدن جلال آباد زرنند و معدن شماره ۴ گل گهر، بتواند بهترین تجارب را کسب و بکارگیری نماید.

در همین راستا ممیزی داخلی شرکت برای دومین مرتبه در تاریخ های ۲۳، ۲۴ و ۲۵ آبان ماه ۱۴۰۱ برگزار گردیده است.

اجرای این ممیزی توسط همکاران شاغل در کارگاه های جلال آباد زرنند و کارگاه معدن شماره ۴ گل گهر به نحوی برنامه ریزی گردید که تیم های ممیزی ضمن اجرای ممیزی از آخرین دانش و تجارب کارگاه ها نیز مطلع شوند و پیشنهادات بهبود و راهکارهای موثری را به یکدیگر ارائه نمایند.





مصاحبه با مدیر کارگاه معدن جلال آباد زرند

۱- از خودتان برایمان بگوئید.

به نام خدا، بنده مهدی نصیری هستم کارشناس معدن و بازنشسته صنایع ملی مس که از سال ۹۶ به عنوان مدیر معدن کارگاه معدن جلال آباد در مجموعه کاراوران صنعت خاورمیانه شروع به کار نموده ام.

۲- درباره تجربیات منحصر به فردی که شما را برای این موقعیت مناسب ساخته، بیشتر برای ما بگوئید.

زندگی کاری بنده شامل تجارب ریز و درشت زیادی بوده است بنده در مجتمع مس سرچشمه از سال ۱۳۷۰ شروع به کار نموده ام و در سمت های مختلفی مثل مسئول حفاری، مسئول شیفت عملیات شاول، سرپرست عملیات صحرایی، سرپرست شیفت عملیات معدن و ... بعد از بازنشستگی به عنوان مدیر پروژه شرکت ارفع سازان سرچشمه، نظارت بر پروژه انتقال آب از خلیج فارس به صنایع جنوب کشور فعالیت کرده ام و در مجموع به علت تناسب تجارب بنده با شغل مدیر کارگاه معدن جلال آباد، برای این شغل دعوت به کار شدم.

۳- سبک مدیریت و روش کار شما در کارگاه چگونه می باشد.

به نظر من مدیریت یک نسخه واحد نیست و بسته به شرایط، امکانات، فرهنگ و عوامل مختلف دیگر میتواند متفاوت باشد که اصولا در شرایط کاری معادن با توجه به وجود سختی کار نیاز به هنر و تجربه خاص مدیریتی می باشد. به عنوان مثال در معدن سنگ آهن جلال آباد زرند گاهی اوقات مسائل اجتماعی و فرهنگی باعث توقف تولید شده است که حل این مسائل بسیار خاص و نفس گیر است که خوشبختانه تاکنون با درایت شخص مدیرعامل محترم و حمایت مدیران ستادی و تلاش کارگاه این مسائل ختم به خیر شده است.

۴- چگونه کارکنان را در محل کار هدایت می کنید.

عقیده شخصی بنده به رعایت سلسله مراتب اداری است. معتقد هستم که اگر بنده نسبت به رعایت سلسله مراتب توجه داشته باشم کلیه کارکنان نیز این موضوع را رعایت می کنند و سعی نموده ام این رویکرد را پیش بگیرم و خوشبختانه شاهد این اتفاق در کارگاه معدن جلال آباد هستم و در صورت نیاز کارکنان به بیان مشکلات و نظرات بنده با برگزاری جلساتی از مسائل آگاهی یافته و نسبت به حل آنها اقدام می نمایم.

در توجه به رعایت سلسله مراتب سعی شده تا فرهنگی ایجاد شود تا چنانچه بنده در کارگاه حضور نداشته باشم تمامی کارکنان از روسا و سرپرستان خود فرمان گرفته و امورات به شکل عادی انجام شود.

۵- به نظر شما مدیران و رهبران برای حمایت از کارکنان خود چه کاری میتوانند انجام دهند.

به نظر بنده مدیران در یک مجتمع کارگاهی نقش پدر یک خانواده را ایفا می کنند و بایستی ضمن برنامه ریزی و تقسیم کار متوجه کلیه نیازهای مالی، عاطفی، اجتماعی و ... کارکنان نیز بود تا انگیزه کاری در کارکنان بالا رود و زمینه ایجاد خلاقیت و افزایش بهره وری کارکنان اتفاق بیفتد.

پرسنل با داشتن امنیت شغلی و آسودگی خاطر عملکرد بهتری را از خود به نمایش می گذارند.



رکورد خوبی را به جای گذاشته است که البته در هر دو کارگاه ظرفیت خوبی برای افزایش این حجم از تولید وجود دارد که امیدواریم بتوانیم با تلاش بیشتر انتظار مدیرعامل محترم و رضایت کارفرمایان محترم را جلب نماییم.

۹- برای آینده کارگاه چه برنامه ای دارید.

باتوجه به امکانات و تعداد کارکنان موجود در کارگاه جلال آباد زرنند که در حال حاضر تعداد ۷۵۰ نفر است و به زودی به ۸۰۰ نفر خواهد رسید. در آینده نزدیک به ساختمان های جدیدی که در حال احداث است نقل مکان می کنیم و از ظرفیت های بهتری برای نگهداری و تعمیرات، انبارش و ... بهره خواهیم برد. در حال حاضر ۵۶ دستگاه دامپ تراک ۱۱۰ تنی، ۱۰ دستگاه دامپ تراک ۸۰ تنی، ۶ دستگاه دامپ تراک ۱۳۰ تنی بلاز، ۸ دستگاه شاول و تجهیزات راهسازی و حفاری دیگر در کارگاه موجود است و هدف بر این است که کلیه دستگاه ها در شرایط آماده به کار قرارداشته باشند و تلاش داریم با ایجاد شیفث ثابت شب کار معدن تولید خود را افزایش دهیم که این امر با پشتیبانی فرآیند های ستادی می تواند اتفاق بیفتد.

۱۰- انتظار شما از مدیران در ستاد مرکزی چه می باشد.

فعالیت هر کارگاهی در سایه توجه و حمایت فرآیند های ستادی محقق خواهد شد. انتظار ما از مدیران ستادی این است که در تأمین قطعات یدکی و مصرفی حمایت بهتری صورت گیرد. همچنین در خصوص جبران خدمات کارکنان در زمینه حقوق و دستمزد، قرارداد پرسنل، عقد قرارداد پیمانکاران دسته دوم و مسئله از این دست پشتیبانی فراگیرتری شکل گیرد.

۶- چگونه با کارکنان خود روابط مثبت و صمیمی برقرار می کنید.

باتوجه به اینکه در معدن اغلب کارکنان قشر کارگری و زحمت کش هستند و معمولاً در شرایط سخت کاری می باشند ما باید همواره مواظب برخورد خود با کارکنان باشیم و همیشه سعی میکنم با رعایت ادب و احترام کامل با کارکنان سطوح مختلف ارتباط برقرار کنم. تک تک کارکنان برای من قابل احترام هستند و گاهی پای درد و دل آنها می نشینم و با زدن دستی بر شانه افراد و خدقوت گفتن به آنها روحیه کاری را بالا می برم.

۷- از زمانی بگویید که مجبور شدید تصمیم سختی بگیرید.

در این جایگاهی که بنده مشغول هستم اولویت من حفظ منافع شرکت کاراوران صنعت خاورمیانه و صیانت از دارائی ها و سرمایه هایی است که در اختیار بنده می باشد به گونه ای که بهترین بهره وری را بتوان ایجاد کرد. در صورتی که عواملی باعث وارد شدن خدشه به رسیدن به این هدف شوند برای بنده قابل پذیرش نبوده و در این خصوص تصمیم گیری نموده ام. به عنوان مثال پیش آمده که کارکنان به علت سهل انگاری و یا دیگر عوامل باعث وارد شدن خسارت به ماشین آلات شده اند که تصمیم به اخراج کارکنان گرفته ام که علی رغم پافشاری بر این تصمیم، قلباً از این موضوع ناراحت و نارضی بوده ام.

۸- آینده کارگاه و شرکت را چگونه ارزیابی می کنید.

شرکت کاراوران صنعت خاورمیانه از بزرگترین شرکت های معدن کاری کشور است که ماشین آلات و تجهیزات زیادی را در دو معدن جلال آباد زرنند و معدن شماره ۴ گل گهر سیرجان بکار گرفته است که روزانه با استخراج بالای ۱۵۰ هزارتن

۱۳- چه میزان با نظام پیشنهادات شرکت آشنایی دارید.

با نگاه به شرکت های موفق خواهیم یافت که نظام پیشنهادات در این شرکت ها مورد توجه قرار دارد. ممکن است افراد در حین کار ایده ها و پیشنهاداتی به ذهنشان برسد که شاید سال ها مدیران با آن راه حل ها و پیشنهادات برخورد نکنند. اگر انگیزه ای برای پیشنهادات وجود داشته باشد که از طریق پاداش است، میتواند تاثیر زیادی در این امر داشته باشد. در شرکت ما نظام پیشنهادات مراحل ابتدایی را می گذراند که می طالبد توجه بیشتری به آن شود و فراگیرتر دنبال شود.

۱۴- پیشنهاد شما برای بهتر شدن کارگاه چه می باشد.

باتوجه به اینکه کمتر از سه سال از ایجاد کارگاه های ما می گذرد طبیعتاً نواقص و ایراداتی وجود دارد و انتظار داریم که با برنامه ریزی انجام شده وضعیت موجود بهبود یابد. با همکاری بین کارگاه ها و امورهای ستادی می توان این ایرادات را که در زمینه های مختلف وجود دارد برطرف نمود.

۱۱- نظر شما درباره استاندارد سازی فرایندهای کارگاه چیست و چه تاثیری را مشاهده کرده اید.

به نظر بنده اگر فرایندها به درستی شناسایی و استاندارد سازی شوند، نگهداری از تجهیزات و ماشین آلات بهتر صورت می گیرد زیرا نگهداری و تعمیرات استاندارد می شود و عمر ماشین آلات افزایش می یابد و کارایی بیشتری خواهند داشت. استاندارد سازی فرایندها باعث می شود که یکپارچه تر در مسیر پیشرفت شرکت حرکت کنیم، ما تا حدودی تاثیر پیاده سازی این استانداردها را لمس کرده ایم اما انتظار بیشتری از اجرای این استانداردها در فرایندهای شرکت داریم.

۱۲- نظر شما در مورد جایگاه مدیریت دانش و نقش آن در رسیدن به اهداف سازمان چیست.

به نظر من مدیریت دانش راز موفقیت رسیدن سازمان ها به اهداف خود است. باتوجه به اینکه دانش زیر بنای مهارت و تجربه و تخصص هر فرد است بالا بردن دانش افراد در هر رشته ای که فعالیت می کنند باعث پیشرفت کار و بهره وری بالاتر در آن زمینه خواهد شد.



اخبار توسعه مدیریت میدکو

طرح جذب دانش فولاد

در ادامه پیاده سازی طرح جذب دانش خبرگان در هلدینگ میدکو، جلسات با همکاری مشترک بین مدیریت امور توسعه مدیریت میدکو، مرکز تحقیق، توسعه و نوآوری میدکو و مرکز یادگیری میدکو در قالب کمیته جذب دانش فولاد با محوریت دفتر اصفهان در حال اجرا است. بدین منظور در تاریخ ۱۵ آبان ماه در دفتر کرمان، جلسه ای با حضور آقای مهندس عباس زاده، از خبرگان و متخصصان سابق ذوب آهن اصفهان و همکاران فعال در شرکت فولاد بوتیای ایرانیان برگزار شد.



دانش های برتر کاراوران صنعت خاورمیانه در نیم سال اول ۱۴۰۱

استفاده از روغن هیدرولیک کار کرده بر اساس
نتایج آزمایشگاهی و برگشت به چرخه مصرف



دانشکار این دانش:

- سعید آقامحمدی

صورت مساله:

با کارکرد دامپتراک ها و شاول ها اغلب در بازدیدها مشاهده میشد که از حجم روغن هیدرولیک، کاسته شده است و نیاز است برای ادامه کار دامپتراک ها و شاول ها روغن هیدرولیک به مخازن اضافه گردد. این کار تا قبل از رسیدن به زمان تعویض کامل روغن، بارها انجام میگرفت و برای این کار از روغن های هیدرولیک نو استفاده میگردید و حجم زیادی از مصرف روغن هیدرولیک را به خود اختصاص می داد.

شرح دانش و دستاورد های آن:

طی تحقیقات انجام گرفته از آزمایشگاه های معتبر داخلی در خصوص کارایی و جواب دهی روغن های هیدرولیک این نتیجه حاصل شد که میزان کارکرد روغن های هیدرولیک نسبت مستقیم با عدد اسیدی (TAN) دارد لذا پس از بررسی نتایج آنالیز روغن نو و کارکرده مشخص گردید که روغن های هیدرولیک تعویض شده دامپتراک ها و شاول ها هنوز قابل استفاده می باشند و از روغن های تعویض شده مذکور جهت سریز پس از سرویس کاری برای سایر ماشین آلات استفاده گردید. این امر منجر شد که از ابتدای سال جاری تاکنون مقدار ۴۵۳۸۰ لیتر روغن تعویضی مجدداً مورد استفاده قرار گیرد و توانسته صرفه جویی چشم گیری در استفاده از روغن های هیدرولیک و کاهش هزینه های خرید روغن ایجاد نماید. تحلیل گزارشات آنالیز روغن ها علاوه بر ارائه وضعیت کارکرد ماشین آلات میتواند کمک شایانی به استفاده بهینه از روغن ها و بهره گیری حداکثری از ظرفیت آنها را به ارمغان آورد.



تغییر محل نصب مخزن گریس شاول XCMG XE3000 در کارگاه های کاراوران صنعت خاورمیانه



دانشکاران این دانش گروهی:

- حمید رضا خلیلی
- حامد اسلامی
- سجاد تجدد
- حمید سالاری

صورت مساله:

قرارگرفتن هیدروپمپ و مخزن گریس شاول در طبقه بالای موتور خانه (Engine room) باعث شده بود در صورت نشت روغن هیدرولیک یا گریس از آنها، پوسته توربوشارژهای موتور دیزل شاول به این مواد آغشته گردد. انتقال حرارت ناشی از دود های اگزاست موتور به پوسته توربوشارژ، ریسک ایجاد حریق در موتور خانه شاول را افزایش می داد.

شرح دانش و دستاورد های آن:

جهت برطرف نمودن اشکال مذکور، ابتدا مسیر لوله کشی روغن هیدرولیک و گریس روی سقف موتورخانه تغییر داده شد. ولیکن به دلیل فشار بالای سیستم گریس کاری شاول و نشتی از اتصالات مخزن بر روی موتور دیزل، شبه حادثه فوق الذکر مشاهده گردید. در نتیجه با ساخت شاسی جدید برای مخزن گریس در طبقه بالای موتور خانه در محلی ایمن و نصب لوله کشی های جدید مربوطه، از نشت احتمالی روغن هیدرولیک یا گریس بر روی توربوشارژهای موتور دیزل جلوگیری گردیده است، در نتیجه ی این تغییر طرح، ریسک ایجاد حریق در موتورخانه شاول از سطح بالا به سطح پایین کاهش یافته است.





مخزن گریس شاول و هیدروپمپ

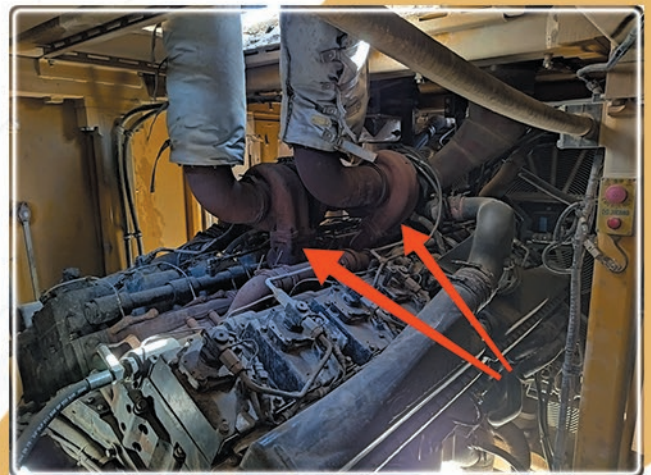
مشخصات گریس :

- گریس پایه لیتیوم EP2

مشخصات روغن هیدرولیک:

- روغن هیدرولیک T68

توربوشاژهای موتور دیزل



محل قرارگیری مخزن گریس قبل از
تغییر طرح



محل قرارگیری مخزن گریس پس از
تغییر طرح



تغییر فرهنگ کار



سبحان ابراهیمی - کارشناس سرمایه انسانی

ورود نسلهای جدید z, y به بازارهای کار با دلبستگی سازمانی کمتر و مهارت ها و انتظارات بیشتر بخش عمده کارکنان دانشگر و نخبه را در دنیا (که در ایران دهه ۷۰ و ۸۰ می باشند) تشکیل می دهند. وفاداری در واژه نامه این نسل جایی ندارد. می توان گفت آنها کارمند سازمانها نیستند بلکه مشتری اند. جالب است بدانید یکی از دلایل جابجایی و ترک کار کارکنان نسل های z, y روتین بودن کار و عدم چالش برانگیز بودن آن می باشد.

راهکارهای نگهداشت سرمایه انسانی

۱ - توجه به ندای کارکنان

این توانمند سازی باعث می شود متوجه شوید که حال کارکنان چگونه است. از چه چیزی خوششان می آید و از چه چیزی رنج میبرند. عدم برقراری ارتباط موثر و پیش فرض اینکه همه چیز خوب و عادی است یکی از مهم ترین دلایل ترک خدمت و جابجایی کارکنان بویژه دانشکاران سازمان است.

۲ - فضا و محیط کار مطلوب

روابط درون شرکتی و کارهای تیمی و انسجام تیمی، حس همکاری و همیاری و فراهم بودن شرایط یاد دهی و یادگیری را ایجاد می نماید.

۳ - تقویت نظام مدیریت دانش

طراحی برنامه علمی رایگان جهت نشر مباحث علمی و برطرف کردن خلاء های دانشی در این خصوص می توان اشاره کرد.

۴ - جبران خدمات

مهم ترین عامل ترک خدمت کارکنان میزان حقوق و دستمزد و پاداش های مالی و غیر مالی کارمندان می باشد.

۵ - شفافیت اطلاعات

کارکنان نقش کلیدی در موفقیت یا شکست سازمان دارند. بنابراین باید در جریان آنچه در شرکت می گذرد و با آنها مرتبط است باشند. در غیر این صورت اعتماد کارکنان از بین می رود و شکاف عمیقی بین مدیران و کارکنان ایجاد می شود.

بعنوان مثال

_ در سازمانهای که اطلاعات شفاف است اعتماد کارکنان به مدیران و برند سازمان بیشتر است.

_ کارمندان در سازمانهایی که شفافیت وجود دارد در کار تیمی موفق تر عمل می کنند و احساس بهتری دارند.

_ ایجاد شفافیت یک فرآیند دوطرفه است اگر شما اطلاعات ضروری در اختیار کارمندان بگذارید آنها هم ایده ها و اطلاعاتی که بدست می آورند را در اختیار شما می گذارند.

_ در این سازمان ها رضایت شغلی بیشتر است و افراد حرفه ای ترجیح می دهند در این گونه سازمان ها کار کنند.

در نتیجه برای نگهداشت دانشکاران باید به شأنت، معیشت، ایجاد محیط کاری مطلوب و مشارکت آنها در خلق ارزش و تصمیمات سازمانی و ایجاد زیر ساخت ها و شرایط ارتقای علمی کارمندان و توجه به خانواده آنها و تقویت وفاداری به برند سازمان توجه جدی شود.



کسب مقام سوم مسابقات آتش نشانی مجتتمع های معدنی کشور



مسابقات آتش نشانی مجتتمع های معدنی کشور از سال ۱۳۸۶ هر ساله برگزار می شود.

تیم کاراوران صنعت خاورمیانه که اولین دوره حضور خود در این مسابقات را تجربه می کرد توانست از بین ۲۳ تیم که از ۱۱ استان و ۲۶ شهرستان کشور حضور داشتند مقام سوم را از آن خود کند.

آیتم های این مسابقه بدین شرح بود:

۱. آزمون کتبی

۲. طناب کشی

۳. آیتم چهار گانه (عبور از موانع مارپیچ، عبور از نردبان افقی، حمل مصدوم و خاموش کردن تشک حریق)

۴. عملیاتی کردن ماشین آتش نشانی (آبگیری از منبع روباز و آبرسانی به سیل)

تیم شرکت در آیتم آزمون کتبی مقام دوم، در طناب کشی مقام هشتم، در آیتم ۴ گانه مقام اول و در آیتم عملیاتی کردن ماشین آتش نشانی مقام دوم را کسب کرد، که در مجموع در جایگاه سوم این مسابقات قرار گرفت.

اعضای تیم در این دوره از مسابقات:

سرپرست: مصطفی نیکزاد

مریی: غلامرضا میرزایی

آتش نشان ها: اسماعیل مختاری، محمد عبدالهی،

سعید گلستانی، محمد اسماعیلی



صعود به لیگ دسته اول فوتسال کشور

تیم فوتسال شرکت کاراوران صنعت خاورمیانه با حضور در لیگ دسته دوم کشور در سال ۱۴۰۱ - ۱۴۰۰ در پایان این دور از مسابقات موفق به صعود به لیگ دسته اول کشور گردید.



با شروع فعالیت شرکت کاراوران صنعت خاورمیانه در معدن سنگ آهن جلال آباد زرند، به منظور حفظ سلامتی و ایجاد شور و نشاط در میان کارکنان، تیم فوتسال از بین کارکنان تشکیل گردید که مسیر پیشرفت این تیم با حضور در مسابقات جام رمضان شهرستان زرند در سال ۱۳۹۷ آغاز شد.

از ابتدا تا کنون این تیم در جام رمضان زرند، لیگ برتر و کارگری استان، المپیاد میدکو و لیگ دسته دوم کشور حضور فعال داشته است.





۳- در دستورالعمل رفتاری کسب و کار میدکو کدامیک در تعریف «تعالی» عنوان نشده است؟

- الف) بهبود مستمر
- ب) تکاپو برای بهترین بودن
- ج) یاد گیر و یاد دهنده
- د) خلاقیت و نوآوری

۴- در دستورالعمل رفتاری کسب و کار میدکو در تعریف «عدالت» کدامیک عنوان شده است؟

- الف) بی طرفی
- ب) پرهیزکاری
- ج) جدیت
- د) همه موارد

۵- تیم آتش نشانی کاراوران صنعت خاورمیانه در مسابقات آتش نشانی سال ۱۴۰۱ چه مقامی کسب نموده است؟

- الف) مقام اول
- ب) مقام دوم
- ج) مقام سوم
- د) مقام چهارم

۶- طبق متن خبرنامه در طرح «جذب دانش فولاد» از چه روشی استفاده می شود؟

- الف) مصاحبه با خبرگان و متخصصان
- ب) بررسی سوابق و مستندات
- ج) انجمن های خبرگی
- د) کافه دانشی

همکاران محترم میدکو و کلیه شرکت های زیر مجموعه، جهت شرکت در این مسابقه QR Code زیر را اسکن نمایید و پاسخ های خود را ثبت کنید.

*** به پنج نفر از همکارانی که به تمام سوالات پاسخ صحیح دهند به قید قرعه جوایزی به رسم یادبود از طرف شرکت کاراوران صنعت خاورمیانه اهدا می گردد.**

آخرین مهلت پاسخ به سوالات ۱۴۰۱/۰۹/۳۰



۱- شعار میدکو کدام است؟

- الف) ارتقاء ارزش سهام سهامداران
- ب) توسعه ما از معدن آغاز می شود
- ج) احترام به زندگی، تعهد به آیندگان
- د) هلدینگ معدنی و صنایع معدنی برتر در خاورمیانه با کلاس جهانی

۲- شعار کاراوران صنعت خاورمیانه کدام است؟

- الف) پیشرو در توسعه صنایع معدنی
- ب) تأمین ماشین آلات و تجهیزات معدنی در کلاس جهانی
- ج) برترین در تحقق محصولات معادن
- د) پیشرو در توسعه، پیشتاز در خلق ارزش





 MIDHCO.COM

 KM@MIDHCO.COM

 [@MIDKNOW](#)

تهیه کنندگان:

- امیر حسین اختری

- وامین حکیمی پور

- مصطفی کمالی

