



MIDHCO

خبرنامه توسعه مدیریت

آبان ماه ۱۳۹۸ - شماره ۴۴



آنچه در این شماره میخوانید . . .

جایگاه مدیریت دانش در فرآیند آغازین یک پروژه صفحه ۴

انسانها دوست دارند که از کیفیت کار خود آگاه شوند صفحه ۶

ساجیو کومار مشاور راه اندازی کوره آهک شرکت ممرادکو صفحه ۸

قرارداد آموزشی با فولاد هرمزگان صفحه ۹

اخبار آبان ماه میدکو صفحه ۱۰

اخبار آبان ماه شرکت ممرادکو صفحه ۱۷

MIDDLE EAST MINES RENOVATION AND DEVELOPMENT Co




memradco.com



info@memradco.com



نمایی از کارخانه کاتد مس چاه موسی 
نمایی از کارخانه پخت سنگ آهک و دولومیت کرمان 





دکتر بهرام جلوداری
مدیر عامل شرکت ممرادکو

جایگاه مدیریت دانش در فرآیند آغازین یک پروژه

بیان ساده گویای شفاف این موضوع است که خطاها را نباید تکرار کرد چرا که برای اختراع همان چرخ خطاهای بسیار زیادی انجام شده است و هزینه های گزافی صرف شده است. بنابراین این خطاها را مجدداً تکرار کرد، در دنیای کنونی که فشار افزایش هزینه ها، توقع ذیفعان و نیازهای اجتماعی و اقتصادی همواره بر اجرای پروژه های سرمایه گذاری سایه افکنده است، تکرار خطاها و استفاده از ارکان پروژه کم تجربه و فاقد مهارت، از نشانه های بدیهی پرت آشکار هزینه های سازمانی و سوء مدیریت است. رویکرد آزمون و خطا هنگامی اتفاق می افتد که یک پروژه برای اولین بار تعریف می شود و نیاز شدید به خلاقیت و نوآوری و سرمایه انسانی توانمند می باشد، که البته این نوع پروژه ها در بستر تجربه و بصورت آزمایشگاهی ممکن است

، پروژه های مشابه در کشور وجود دارند؟
• آیا پروژه های انجام شده با موفقیت به نتیجه رسیده اند؟
• آیا علل موفقیت یا علل ناکامی پروژه های مشابه مورد مطالعه کارشناسی قرار گرفته اند؟
• آیا ارکان پروژه های مشابه از تجارب علمی و فنی و مهارت های لازمه برخوردار بوده اند؟
• در صورتی که هریک از ارکان پروژه در پروژه های مشابه درصد پیشرفت پروژه را با تاخیر مواجه کرده اند، آیا علل تاخیر و نقش مهارتی مشاوران و ناظران مورد مطالعه قرار گرفته است؟
• در صورتی که پروژه های قبلی با مشکل اساسی روبرو بوده اند آیا قراردادهای مشابه آنان مورد بررسی و بازبینی قرار گرفته است.
در مدیریت دانش اعتقاد بر این است که نبایستی چرخ را دوباره اختراع کرد، این

هر پروژه ای یک منحنی عمر دارد که از مرحله تعریف پروژه تا خاتمه و تحویل را شامل می شود، شاید در طول این فرآیند هزاران فعالیت تعریف شود که انجام هریک از آنها می تواند در درصد تحقق پروژه مفید باشد، اما مرحله اول که تعریف پروژه است از منظر مدیریت دانش پیش نیازهایی دارد، تعریف یک پروژه اگر در مدیریت پروژه یک مرحله محسوب می شود اما در مدیریت دانش الزامات و مولفه های بسیاری وجود دارد تا بتوان یک پروژه را تعریف کرد، به عبارتی اگر برای تعریف یک پروژه صرفاً نیاز بازار به محصول را کافی بدانیم اما ضرورت دارد برای تحقق این هدف از مولفه های مدیریت دانش استفاده کنیم، برای شفاف سازی نقش مدیریت دانش در مرحله تعریف پروژه می توانیم از این نوع سئوالات استفاده کنیم:

- آیا برای پروژه مورد نظر

مدیران گذشته دیگر حضور ندارند تا پاسخگوی تصمیمات اشتباه خود باشند .
در کشور ما بدلیل عدم توجه به مولفه های مدیریت دانش هزینه های گزافی صرف می شود که می توان با تاکید به اینگونه سیستم ها از هزینه های نسل های آتی که در قبال آنها مسئولیت داریم کاهش بدهیم ، نسلهایی که در آینده با کمبود شدید منابع مواجه خواهند شد و با استفاده از ابزارهای مدیریت دانش می توان باری از دوش نسل های آینده برداشت و این همان احساس مسئولیت پذیری اجتماعی سازمان ها و مدیران می باشد .

شود کلیه نظرات به بوتله نقد و بررسی گذاشته می شود ، در این جلسات نه کسی ناراحت می شود و نه به کسی توهین می شود و نه کسی که مدعی طرح است از نقدها رنجیده خاطر می شود ، در این جلسات پیش فرض این است که یک پروژه ملی باید انجام شود و برای تحقق پروژه باید همه حرف ها را شنید و از آن استقبال کرد ، فرهنگی که در کشور ما بندرت دیده می شود و این نداشتن فرهنگ مدیریت شورایی و اجماع و طوفان فکری باعث می شود بعد از اتمام پروژه مسائل و مشکلات به تدریج پدیدار شوند البته به لحاظ زمانبر بودن پروژه ها

انجام شود اما پروژه هایی که در بصورت متعدد در کشور انجام شده اند نایستی بصورت آزمون و خطا نگاه شود .
با نگاهی به پروژه های غول پیکر در کشورهای چین و آمریکا استفاده از مدیریت دانش کاملاً محرز است ، و همین امر باعث کوتاه شدن مدت زمان پروژه ها می شود ، قبل از طرح یک پروژه تمامی خبره های با تجربه در پروژه خاص از اقصی نقاط جهان جمع آوری و در قالب انجمن های خبرگی جلسات متعددی را در خصوص قابلیت تعریف و اجرای پروژه تشکیل می دهند ، در این جلسات که براساس روش طوفان فکری استفاده می



دومین کنفرانس بین المللی مدیریت دانشی
شرکت گسترش و نوسازی معادن خاورمیان موفق به دریافت گواهینامه ۳ ستاره گردید.



مدیر توسعه مدیریت و سرمایه انسانی شرکت ممرادکو
مهندس علی پورقاسمی

انسانها دوست دارند که از کیفیت کار خود آگاه شوند و این به معنی شکل دهی دوباره بازنگری عملکرد است. ولی مهم است که این بازنگری ها بی طرفانه و عادلانه باشد.

کارکنان را به صورت منظم ادامه دهید. اگرچه بازنگری سالانه عملکرد ارزشمند است، ولی هیچ چیز مانند ارائه بازخورد مستقیم و مربی گری مستقیم روزانه نیست.

• اطمینان یابید که افراد به این روش به چشم یک فرایند عادلانه نگاه می کنند. راه این موضوع تاکید بر تناسب کار کارکنان با رویکرد کلی سازمان و کسب اطمینان درباره پیشرفت مستمر گفتگوهای مربوط به عملکرد است. توصیه های زیر می تواند به بهبود احساس عادلانه بودن فرایند کمک کند.

• از داده ها و اطلاعات و تحلیل آنها به خوبی استفاده کنید. داده ها و تحلیل آنها با ارائه بازخوردهای بی طرفانه به مدیران درباره عملکرد کارکنان، می تواند به بازنگری نتایج ارزیابی عملکرد کمک کند. • مدیران را توانمند کنید تا بازخوردهای بهتری را ارائه دهند. مطمئن شوید که

اغلب ارزیابی های خیالی را انجام دادند. شکلی از ارزیابی که در هر حال خود آن نیز یک ارزیابی عملکرد سالانه است.

برپایه تجربیات نگارندگان، صرف نظر از گفتگوهای ناراحت کننده، همه می خواهند بدانند که چگونه اند. این اطلاعات چیزی به کارکنان می دهد که یا آن را تجلیل می کنند و یا بر آن متمرکز می شوند تا بهبود یابند. و کاهش تعاملات با کارکنان که همان رها شدن از شر ارزیابی های عملکرد سالانه است، راهکاری برای این موضوع نیست.

نگارندگان افزایش شمار تعامل با کارکنان با تمرکز بیشتر بر فرایندی عادلانه را توصیه می کنند. به منظور کمک به موفقیت بیشتر سازمان ها در مدیریت عملکرد کارکنان، در ادامه، درس آموخته های کلیدی که به واسطه کار با کارفرمایان به دست آمده ارائه شده است. • ارائه خدمات مربی گری به

پژوهش موسسه مکنزی در تاریخ ۸ آوریل ۲۰۱۹ نشان داد که به دیدگاه بیشتر مدیران عامل، فرایند مدیریت عملکرد برای شناسایی افرادی که عملکردی عالی دارند مفید نیست. بیش از نیمی از کسانی که در نظرسنجی شرکت کردند براین باورند که مدیرانشان عملکرد آنها را به درستی بازنگری نمی کنند. از آنجا که این فرایند به دیدگاه هیچ کدام از آنها مفید نبود، شگفت آور نیست که برخی از سازمان ها ارزیابی عملکرد سالانه را به طور کامل کنار گذاشته اند.

در هر حال، نگارندگان در هنگام کار با این کارفرمایان با روند جالبی روبرو شدند. هنگامی که این سازمان ها ارزیابی عملکرد را لغو کردند، برای تصمیم گیری درباره اموری مانند ارتقا یا پیشرفت کارکنان، گونه ای نیاز به ارزیابی اداری مستند و سالانه را احساس کردند. برای رسیدگی به این نیاز، این سازمان ها

انحرافات و ایجاد دیدگاهی درست و جامع تر درباره عملکرد کمک کند. بهبود مدیریت عملکرد، علاوه بر انجام بازنگری سالانه عملکرد، به ایفای نقش مدیران در این فرایند و تاکید بر گفتگوهای سازنده و مستمر با کارکنان نیازمند است. با این کار، تمامی گروه های ذینفع تجربه هایی بهتر کسب خواهند کرد و ضمن ایجاد عدالت و تاکید بر آن در طی فرایند، از اطلاعات اداری مورد نیاز برای پاداش بهره مند خواهند شد.

کارکنان در محیط کار نیست، جبران خدمات آنها برای دستیابی به اهدافشان انجام می گیرد.

• همچنین برای احساس عدالت در محیط کار، اضافه حقوق مبتنی بر شایستگی باید معنی داشته باشد (دست کم بیش از ۱۵ درصد).

• دریافت بازخورد از همکاران هم سطح را ترویج کنید. با گسترش سازمان، طبیعتاً تعداد همکاران هم بیشتر خواهد شد. به هنگام گردآوری بازخوردهایی از یک گروه بزرگ درباره همکارانشان، بهره گیری از فناوری می تواند به حذف

تعامل با کارکنان را در برنامه های خود دارند و خاطر جمع شوید که از نقش مدیریتی خود به روشنی آگاهند. همچنین برای مدیران باید برنامه های آموزشی مناسبی فراهم شود تا بتوانند بازخوردهایی سازنده و ارائه دهند و سخنانی دلگرم کننده را به آنها بگویند که ارزشمند بودن خود را احساس کنند.

• قدرت تمایز را درک کنید. یکی از یافته های اصلی این مطالعه نشان می دهد که اضافه حقوق مبتنی بر شایستگی تنها برای حضور





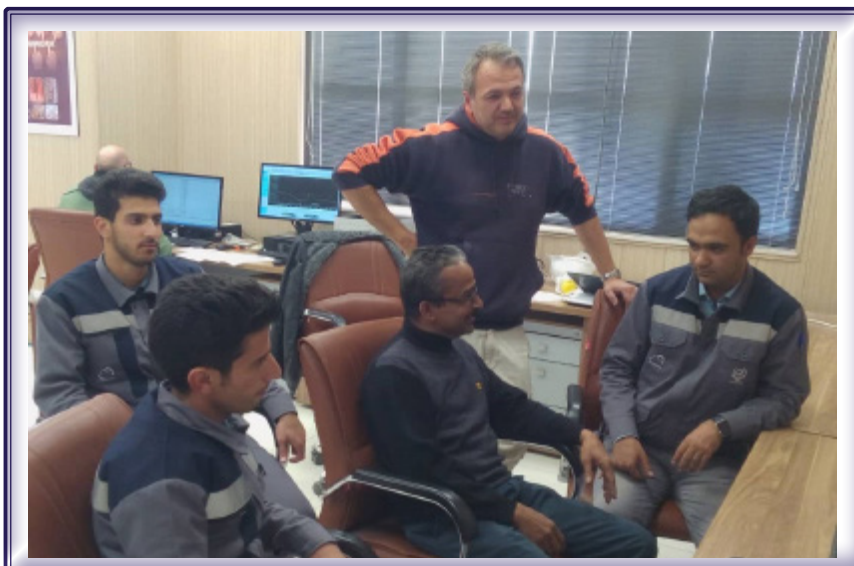
ساجیو کومار
مشاور راه اندازی کوره کارخانه پخت سنگ آهک و دولومیت

آقای ساجیو کومار مشاور هندی تبار شرکت ممرادکو با توجه به تجربه بالای کاری و اطلاعات فنی در خصوص راه اندازی و بهره برداری از کوره های دوقلو به این شرکت معرفی شدند و در مدت زمان حضور ۳ ماهه در کارخانه پخت آهک کرمان ایشان در ابتدا شروع به انجام دوره های آموزشی در خصوص کوره های آهک ، نحوه عملکرد کوره های دوقلو تا آموزش بهره برداری از دستگاه ها و تجهیزات و نموده است و در ادامه با توجه به سابقه کار مرتبط حضور ایشان از زمان راه اندازی کارخانه می تواند بسیار سازنده و راهگشا باشد آقای ساجیو بیش از ۲۳ سال تجربه کار در ۱۴ کشور

مختلف در سراسر دنیا در زمینه کارخانجات پخت آهک ، کارخانجات تولید لامپ ، سازه های الکتریکی، پالایشگاه ، موتورسیکلت، بعد از گرایش سیستم مدارهای اعلام هشدار در رشته برق. ۱۱ سال تجربه در زمینه راه اندازی کوره های دوقلو احیا کننده با انواع مختلف سوخت های جامد مایع و گاز، کوره های تکی با سوخت مایع ، گاز و کارخانجات هیدراتاسیون در هند و کشورهای مختلف ، همچنین ۵ سال در خصوص راه اندازی تعمیر و نگه داری کوره های دوقلو احیا کننده در عربستان سعودی از سال ۲۰۱۴ تا کنون به صورت مشاور فنی آزاد کار کرده است.

● چیم پروجی ۲۰۰۳- ۲۰۱۳

- ۱- تست و آماده سازی تجهیزات کوره های آهک مانند واحد هیدرولیک، کمپروسور، دمنده و ..
- ۲- راه اندازی گرم کوره های دوقلو احیا کننده ، کوره های تکی و کارخانجات هیرا تاسیون
- ۳- پایدار سازی فرآیند و بهینه سازی کیفیت محصول
- ۴- تست گارانتی عملکرد ● شرکت دولومیت سعودی ۱۹۹۶-۲۰۰۰
- ۱- کنترل فرآیند و برنامه ریزی تولید کوره های دوقلو احیا کننده پخت آهک
- ۲- پایش مستمر و برنامه بهبود کیفیت
- ۳- اجرا و برنامه ریزی برنامه تعمیر و نگهداری جهت کاهش زمان خاموشی کارخانه





مهندس مهدی شهیدی سرپرست مکانیک کارخانه پخت سنگ آهک و ولومیت

سه بخش تولید با عناوین نحوه بهره برداری از سیستم hmi، نحوه محاسبه پارامترهای مهم مربوط به بخش تولید، انجام عملکرد مناسب در زمان تغییرات مربوط به کوره من جمله افزایش فشار و دما برگزار گردید.

در بخش مکانیک با عناوین آموزش سیستم هیدرولیک و روشهای نگهداری و تعمیرات جک ها و سیلندرها، بلورها به عنوان تجهیز عملکردی در کوره ها و چگونگی نگهداری آنها، تجهیز اسکوپ و چگونگی روانکاری و روغنکاری تجهیزات آنها برگزار گردید.

در بخش برق با عناوین آموزش نقشه های برق و ابزار دقیق، آموزش مفاهیم مرتبط با تابلوها و تجهیزات ابزار دقیق، آشنایی با نحوه عملکرد موتورها و سیستم ارت برگزار گردید.

روشهای تعمیرات و نگهداری مربوط به تجهیزات مکانیک، برق و ابزار دقیق و ... در محل کارخانه پخت سنگ آهک و دولومیت ممرادکو برگزار گردید.

در برنامه آموزشی دوم با هدف آشنایی با کارخانه آهک و دولومیت، چگونگی بهره برداری از کارخانه از اتاق فرمان، آشنایی با تجهیزات در حال کار و روشهایی بهینه بهره برداری و پارامترهای کلیدی تجهیزات در بخش های مختلف تولید، مکانیک و برق، قرار گیری نفرات در محیط بهره برداری کارخانه در جهت افزایش سطح آگاهی و اعتماد، در محل کارخانه آهک هرمزگان برگزار گردید.

در برنامه آموزشی سوم به صورت تخصصی اقدام به آموزش نفرات جدید با برگزاری دوره های آموزشی بصورت تئوری و عملی در هر

در راستای اهداف عالی شرکت گسترش و نوسازی معادن خاورمیانه در خصوص افزایش سطح آموزشی پرسنل جدید الاستخدام، با توجه به اینکه شرکت فولاد هرمزگان با داشتن کوره آهک مشابه در این خصوص از تجربه بسیار بالایی برخوردار است اقدام به انعقاد قرارداد آموزشی با این شرکت نموده است.

در این راستا جهت آموزش پرسنل سه برنامه آموزشی در نظر گرفته شده است.

برنامه اول آموزشی با رویکرد افزایش سطح آگاهی عمومی پرسنل در خصوص کارخانه پخت سنگ آهک و دولومیت شامل فرایند پروسه تولید آهک، شناسایی پارامترهای کلیدی مربوط به فرایند تولید، آشنایی با خصوصیات فیزیکی و شیمیایی سنگ آهک، آموزش عمومی با تجهیزات مکانیکال و الکتریکی و نحوه عملکرد آنها



اخبار آبان ماه ۹۸ میدکو

برگزاری دوره آموزشی مدیریت دانش و دانش نویسی در ستاد تهران میدکو

در تاریخ ۲۰ آبان ماه دوره آموزشی مدیریت دانش و دانش نویسی برای همکاران ستاد تهران برگزار شد.



برگزاری دوره آموزشی آشنایی با مدل تعالی بهره وری ایمیدرو و اظهارنامه نویسی

در تاریخ ۲۳، ۲۴ و ۲۵ مهرماه، دوره آموزشی آشنایی با مدل تعالی بهره وری ایمیدرو با حضور کارشناسان توسعه مدیریت از مجتمع های کک سازی زرنند، بابک مس ایرانیان و فولاد بوتیای ایرانیان در ستاد کرمان برگزار شد.



مراسم دومین آیین تجلیل از چهره های نامی صنعت و اقتصاد کشور

در تاریخ ۲۳ آبان ماه مراسم دومین آیین تجلیل از چهره های نامی صنعت و اقتصاد کشور (موثر در رونق تولید) با محوریت برند های مسئولیت پذیری اجتماعی در مرکز همایش های صدا و سیما برگزار شد. در این مراسم هلدینگ میدکو موفق به دریافت تندیس مسئولیت پذیری اجتماعی شد. آقای مهندس فرحناک مدیر HSEC میدکو به نمایندگی از آقای دکتر پورمند این جایزه را دریافت نمودند.



برگزاری دوره های آموزشی در شرکت های تابعه

- در تاریخهای ۲۸ مهرماه و ۱۹ آبان ماه دوره آموزشی مدیریت دانش و دانش نویسی در مجتمع احیا مستقیم و فولادسازی بردسیر با حضور کارشناسان و سرپرستان این مجتمع برگزار شد.



- در تاریخ ۱۳ آبان ماه دوره آموزشی مدیریت دانش و دانش نویسی در مجتمع کک سازی و پالایشگاه زرنند و با حضور کارشناسان و سرپرستان این مجتمع برگزار شد.



- در تاریخ ۱۸ آبان ماه دوره آموزشی آشنایی با الزامات ایزو ۴۵۰۰۱ توسط ستاد توسعه مدیریت در کارخانه آهک و دولومیت ممرادکو برگزار شد.

- در تاریخ های ۱ و ۲۰ آبان ماه دوره آموزشی آشنایی با الزامات ایزو ۹۰۰۱ توسط ستاد توسعه مدیریت در مجتمع احیا مستقیم بردسیر برگزار شد.

برگزاری جلسه انجمن خبرگی سایش و خوردگی در مجتمع کک سازی و پالایشگاه زرنند

در تاریخ ۲۴ مهرماه جلسه انجمن خبرگی سایش و خوردگی جهت بحث و بررسی چالش های این حوزه در مجتمع کک سازی و پالایشگاه زرنند برگزار شد.



برگزاری جلسه انجمن خبرگی سایش و خوردگی در مجتمع فولاد بوتیای ایرانیان

در تاریخ ۱ آبان ماه جلسه انجمن خبرگی فراسازمانی سایش و خوردگی جهت بحث و بررسی چالش های این حوزه در مجتمع فولاد بوتیای ایرانیان و با حضور کارشناسان این حوزه از مجتمع های ذیل برگزار شد:

- فولاد بوتیای ایرانیان
- کنسانتره و گندله سازی زرند
- کنسانتره و گندله سازی سیرجان
- احیا مستقیم بردسیرو فولادسازی بردسیر
- کک سازی و پالایشگاه زرند
- بابک مس ایرانیان



برگزاری جلسه انجمن خبرگی فراسازمانی گندله سازی در دفتر کرمان

در تاریخ ۱۲ آبان ماه جلسه انجمن خبرگی فراسازمانی گندله سازی در دفتر کرمان و با حضور مجتمع های ذیل برگزار شد:

- کنسانتره و گندله سازی زرنند
- کنسانتره و گندله سازی سیرجان
- فولاد بوتیای ایرانیان
- تولید بنتونیت تامین آتیه



برگزاری دوره بازآموزی مدیریت ریسک شرکت گسترش و نوسازی صنایع ایرانیان مانا

در تاریخ ۲۵ آبان ماه دوره بازآموزی مدیریت ریسک برای کارشناسان در دفتر مرکزی شرکت گسترش و نوسازی صنایع ایرانیان مانا برگزار شد.



دریافت گواهینامه سیستم های مدیریت یکپارچه IMS توسط شرکت مانا

در تاریخ ۳۰ مهرماه ارزیابی شخص ثالث سیستم های مدیریت یکپارچه IMS در شرکت مانا و در کارگاه فولاد بوتیای ایرانیان برگزار شد و این شرکت موفق به اخذ گواهینامه های:

2015 : 9001 ISO ، 2018: 45001 ISO و 2015: 14001 ISO شد.



اخبار آبان ماه ۹۸ ممرادکو

راه اندازی کوره شماره یک مجتمع پخت آهک و دولومیت کرمان

کوره اول پخت آهک شرکت ممرادکو برای تولید ۴۰۰ تن آهک در تاریخ ۲۱ آبان ماه ۱۳۹۸ با پیام آقای دکتر پورمند مدیرعامل محترم هلدینگ میدکو و با حضور آقای دکتر جلوداری مدیرعامل ممرادکو و همچنین کارشناسان شرکت ایتالیایی چیم پروجی راه اندازی شد. همچنین در این مراسم مهندسان و کارشناسان شرکت مانا و مشاور کان آذین حضور داشتند.



نخستین گردهمایی شرکت گسترش و نوسازی معادن خاورمیانه

در این گردهمایی تمامی مدیران کارخانه ها و معادن که در تاریخ ۱۳ آبان ماه برگزار شد، گزارش پیشرفت خود را ارائه می دهند



هفته معدنکار ایمن در شرکت گسترش و نوسازی معادن خاورمیانه

به مناسبت هفته معدنکار ایمن که توسط مدیر عامل محترم شرکت ممرادکو در کارخانه فرآوری زغالسنگ طبس از تاریخ ۶ آبان نامگذاری شده است، دوره های آموزشی آشنایی با تجهیزات حفاظت فردی و خودنجات بهمراه آموزش استفاده از خودنجات و آموزش آیین نامه ایمنی در معادن جهت پرسنل معدن ۵ پروده شرقی توسط واحد ایمنی معدن و وره آموزش آیین نامه ایمنی در معادن و شناسایی خطرات برگزار و در پایان کلیه امور مطرح شده یادآوری و جلسه پرسش و پاسخ برگزار گردید



هفته معدنکار ایمن در معادن زون ۵ طبس ممرادکو

آبان

۴	شنبه	روز آشنایی با نظارت ایمنی	مسئول نظام معادن ایمنی
۵	یکشنبه	تفاهات برای کله کارکنان معدن	مسئول معدن
۶	دو شنبه	روز آشنایی با آیین نامه ایمنی معادن برای کله کارکنان	مسئول معدن
۷	سه شنبه	تفاهات معدن	مسئول معدن
۸	چهارشنبه	روز آشنایی با آیین نامه ایمنی معادن	مسئول معدن
۹	پنجشنبه	روز آشنایی با آیین نامه ایمنی معادن	مسئول معدن



گامی دیگر در توسعه شرکت ممرادکو

به منظور تاسیس شهرک صنعتی فرآوری مس ممرادکو جلسه آقای دکتر جلوداری مدیرعامل محترم ممرادکو با استاندار اردبیل؛ آقای مهندس بهنام جو و آقای دکتر صادقی رئیس سازمان صمت اردبیل در شورای عالی معادن استان اردبیل در تاریخ ۶ آبان ماه ۱۳۹۸ برگزار شد. موضوع این جلسه، تاسیس شهرک صنعتی فرآوری مس ممرادکو در زمینی به مساحت ۳۰ هکتار به تصویب رسید و قرار شد ممرادکو اقدامات عملی را انجام دهد. این زمین در تاریخ ۹ آبان ماه تحویل داده شد.



حمل و بارگیری اولین محموله کنسانتره زغالسنگ طبس

حمل و بارگیری اولین محموله کنسانتره زغالسنگ طبس شرکت گسترش و نوسازی معادن خاورمیانه روز (۲۵ آبان ۹۸) انجام شد. این کارخانه با تولید ۵۰۰ هزارتن کنسانتره زغالسنگ در سال تامین کننده نیاز کارخانه های فولادی را برآورده میکند.





شرکت کسترش و نوسازی معادن خاورمیانه

(ممرادکو)

خبرنامه توسعه مدیریت

روابط عمومی و امور بین الملل شرکت ممرادکو

آبان ۱۳۹۸