مسیـــری بـــه ســـوی
آینـــده ای پایـــدار

گزارش پایداری شرکت مهندسی و ساخت لکوموتیو مپنا
سال ۱۴۰۴

گروه مپنا
شرکت مهندسی و ساخت لکوموتیو مپنا

ایســـتگاه اول

روایـــت تعهـــد مـــا
بـــه توســـعه پایـــدار

درباره این گزارش

در عصر حاضر، آگاهی جهانی نسبت به لزوم اتخاذ راهبردهای یکپارچه برای حفظ تعادل اکوسیستم زمین و تضمین رفاه نسل‌های آینده، به طور فزاینده‌ای افزایش یافته است. این راهبردها باید از سوی تمامی جوامع، دولت‌ها و سازمان‌ها پیگیری شوند تا هماهنگی میان جنبه‌های اقتصادی، اجتماعی و زیست‌محیطی محقق گردد. از این رو، تعهد به استانداردهای جهانی که پایداری را در همه ابعاد تقویت کنند، امری اجتناب‌ناپذیر است.

شرکت مهندسی و ساخت لکوموتیو مپنا، به عنوان یکی از بازیگران کلیدی صنعت ریلی ایران، از ابتدای فعالیت خود بر پایه تخصص متخصصان داخلی و ایجاد محیطی پویا و دانش‌محور، کوشیده است تا گسترش کسب‌وکار و تنوع محصولات را با حداقل‌سازی تأثیرات منفی بر محیط زیست و حداکثرسازی سهم ملی هم‌راستا سازد. در این مسیر، شرکت با هدف شفاف‌سازی عملکرد پایداری خود، اقدام به تهیه این گزارش نموده است. این سند به عنوان نخستین گزارش پایداری شرکت، توسط تیمی متخصص از واحدهای مختلف سازمانی گردآوری شده و بر تعامل مؤثر با ذینفعان کلیدی تأکید دارد. رهبری شرکت نیز با تمرکز ویژه بر مسئولیت اجتماعی، اصول ۱۷ گانه اهداف توسعه پایدار سازمان ملل متحد (SDGs) را به عنوان مبنایی برای برنامه‌ریزی‌های خود اتخاذ کرده است. علاوه بر این، شرکت یک خط‌مشی جامع با عنوان «خط مشی سیستم‌های مدیریت محیط زیست، ایمنی و بهداشت شغلی و مسئولیت اجتماعی» تدوین کرده که بر پایه استانداردهای ISO ۱۴۰۰۱ و ISO ۴۵۰۰۱ استوار است. این خط‌مشی شامل تعهداتی کلیدی همچون رعایت کامل قوانین و الزامات قانونی، پیشگیری از آلودگی و حوادث شغلی از طریق ارزیابی ریسک‌ها، مدیریت بهینه انرژی برای افزایش بهره‌وری، بهبود مستمر سیستم‌های مدیریتی با بهره‌گیری از بازخورد ذینفعان، توانمندسازی کارکنان از طریق آموزش و فرهنگ‌سازی، و تعهد به مسئولیت اجتماعی با احترام به حقوق بشر و اصول اخلاقی می‌شود.

این گزارش با الهام از استاندارد ISO ۲۶۰۰۰ و هفت اصل اساسی آن - شامل پاسخگویی، شفافیت، رفتار اخلاقی، احترام به منافع ذینفعان، پایبندی به حاکمیت قانون، رعایت هنجارهای بین‌المللی و احترام به حقوق بشر - تنظیم شده و اقدامات شرکت در عرصه‌های اقتصادی، اجتماعی و زیست‌محیطی تا پایان سال ۱۴۰۳ را پوشش می‌دهد.

این گزارش برای دسترسی عمومی، از طریق وبسایت شرکت به آدرس www.mapnalocomotive.com منتشر گردیده است.
با امید به اینکه این گزارش و ویرایش‌های بعدی آن، زمینه‌ساز پیشرفت هرچه بیشتر در دستیابی به اهداف پایداری شرکت باشد.

محـــور اصـــلی
گـــــزارش

محـور اصـلی ایـن گـزارش، تبییـن رویکـرد سـازمان بـه مسـئولیت اجتمـاعی و پایـداری بـر اسـاس اسـتاندارد ISO ۲۶۰۰۰ اسـت. ایـن اسـتاندارد بـا ارائـه چارچـوبی جامـع، سـازمان‌ها را در شناسـایی، مدیریـت و بهبـود اثـرات اقتصـادی، اجتمـاعی و محیط‌زیسـتی یـاری می‌دهـد. گـزارش حاضـر، عملکـرد و برنامه‌هـای سـازمان را در قالـب هفت موضوع اصلی ISO ۲۶۰۰۰ و زیرمحورهای کلیدی هر یک تشریح می‌کند.

حاکمیـــت سـازمانی

تمرکـز ایـن محـور بـر نظـام تصمیم‌گیـری، شـفافیت و پاسـخگویی سـازمان اسـت.

زیرمحورها:

- سـاختار حاکمیـت شـرکتی و تفکیـک نقش‌هـا
- شـفافیت، پاسـخگویی و گـزارش‌دهی منظـم
- اخلاق حرفـه‌ای و مقابلـه بـا فسـاد
- مدیریـت ریسـک و پایـش عملکـرد پایـداری
- مشـارکت ذی‌نفعـان در تصمیم‌سـازی

حقـــوق بـشـــر

ایـن محـور بـه احتـرام، حمایـت و ترویـج حقـوق بنیادیـن انسـان‌ها در تمـام فعالیت‌هـا و زنجیـره ارزش می‌پردازد.

زیرمحورها:

- عـدم تبعیـض و برابـری فرصت‌هـا
- منـع کار اجبـاری و کار کـودک
- احتـرام بـه کرامـت انسـانی و حریـم خصـوصی
- سـازوکار رسـیدگی بـه شـکایات
- ارزیـابی ریسـک‌های حقـوق بشـری در زنجیره تأمین

رویـه هـای کـاری

هـدف ایـن محـور، ایجـاد محیـط کاری ایمـن، منصفانـه و توانمندسـاز بـرای کارکنـان اسـت.

زیرمحورها:

- سلامـت، ایمـنی و بهداشـت شـغلی
- توسـعه سـرمایه انسـانی و آمـوزش مسـتمر
- روابـط کار، گفت‌وگـوی اجتمـاعی و مشارکت کارکنان
- عدالـت در جبـران خدمـات و مزایـا
- توازن کار و زندگی

محیـــط زیســـت

ایـن محـور بـه مدیریـت اثـرات زیسـت محیـطی و حرکـت هـم راسـتا بـا اصـول توسـعه پایـدار می پـردازد.

زیرمحورها:

- پایداری محیط‌زیستی زنجیره تأمین
- کاهش مصرف مواد اولیه خطرناک
- مدیریت منابع و مواد خام
- مدیریت انرژی و کاهش انتشار گازهای گلخانه ای
- کاهش پسماند، بازیافت و استفاده مجدد از منابع
- انطباق با الزامات و مقررات محیط‌زیستی

مسائـــل مـــصرف کننـــدگان

ایـن محـور بـه مسـئولیت سـازمان در قبـال مشـتریان و مصرف‌کننـدگان می‌پـردازد.

زیرمحورها:

- کیفیـت، ایمـنی و قابلیـت اطمینـان محصولات و خدمات
- اطلاع‌رسـانی شـفاف و صادقانـه
- حفاظـت از داده‌هـا و حریـم خصـوصی مشتریان
- رسیـدگی بـه شـکایات و رضایت‌سـنجی
- ترویج مصرف مسئولانه

مشـــارکت و تـــوســـعه جـامـعـــه

هدف این محور، ایفای نقش مؤثر سازمان در توسعه پایدار جوامع محلی و ملی است.

زیرمحورها:

- ایجاد اشتغال و توسعه اقتصادی محلی
- سرمایه‌گذاری اجتماعی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی
- حمایت از آموزش، نوآوری و انتقال دانش
- مشارکت در پروژه‌های عام‌المنفعه
- تعامل سازنده با نهادهای محلی و اجتماعی

رویـه هـای عملیـاتی منصـفانه

تمرکـز ایـن بخـش بـر رفتـار مسـئولانه و اخلاق‌مـدار در تعـاملات تجـاری اسـت.

زیرمحورها:

- رقابت سالم و منصفانه
- مقابلـه بـا فسـاد، رشـوه و تضـاد منافـع
- مسـئولیت‌پذیری در زنجیـره تأمیـن
- رعایـت حقـوق مالکیـت فکـری
- ترویـج پایـداری در همکاری‌هـای تجـاری

پیـــام مدیرعامـــل

پایـداری، بخـشی جدایی‌ناپذیـر از نـگاه راهبـردی سـازمان مـا بـه آینـده اسـت. مـا بـر ایـن باوریـم کـه دسـتیابی بـه موفقیـت پایـدار تنهـا در سـایه تـوازن میـان عملکـرد اقتصـادی، مسـئولیت اجتمـاعی و حفاظـت از محیط‌زیسـت امکان‌پذیـر اسـت. از همیـن رو، اصـول پایـداری در فرآیندهـای تصمیم‌گیـری، برنامه‌ریـزی و اجـرای فعالیت‌هـای سـازمان به‌صـورت نظام‌منـد مـورد توجـه قـرار گرفته است.

ایـن گـزارش بـا هـدف شفاف‌سـازی عملکـرد و تبییـن رویکردهـای سـازمان در حوزه‌هـای اقتصـادی، اجتمـاعی و زیسـت‌محیطی تهیـه شـده و نشـان‌دهنده تعهـد مـا بـه پاسـخگویی، بهبـود مسـتمر و مدیریـت مسـئولانه اثـرات فعالیت‌هاسـت. توسـعه سـرمایه انسـانی، رعایـت اصـول اخلاق حرفـه‌ای، تعامـل سـازنده بـا ذی‌نفعـان و توجـه بـه نوآوری‌هـای پایـدار از اولویت‌هـای اصـلی سازمان در این مسیر به‌شمار می‌آیند.

مـا پایـداری را فرآینـدی مسـتمر می‌دانیـم و معتقدیـم تحقـق آن نیازمنـد مشـارکت جمـعی، نـگاه بلندمـدت و تصمیم‌گیـری آگاهانـه اسـت. بـا اتـکا بـه ایـن رویکـرد، سـازمان مصمـم اسـت ضمـن خلـق ارزش پایـدار، نقـش مؤثـری در توسـعه متـوازن و مسـئولانه ایفا کند.

سیدکوروش برارثانی
شـرکت مهنـدسی و سـاخت لکوموتیـو مپنـا
۱۴۰۴

ایســـتگاه دوم

راهبردهـــــا در مســـــیر توســـعه پایـــدار

معرفی گروه مپنا

تغییر نام به «گروه مپنا» در مجمع عمومی فوق‌العاده ۱۰مهرماه ۱۳۹۱

تأسیس شرکت «مدیریت پروژه‌های نیروگاهی ایران» در ۲۵ مرداد ۱۳۷۲

صدور مجوز فعالیت یک پیمانکار در صنعت نیروگاهی توسط شورای اقتصاد

صنعت برق

صنعت حمل و نقل

صنعت آب

صنعت نفت و گاز

صنعت سلامت

صنعت هوایی

صنعت سرمایه گذاری در مپنا

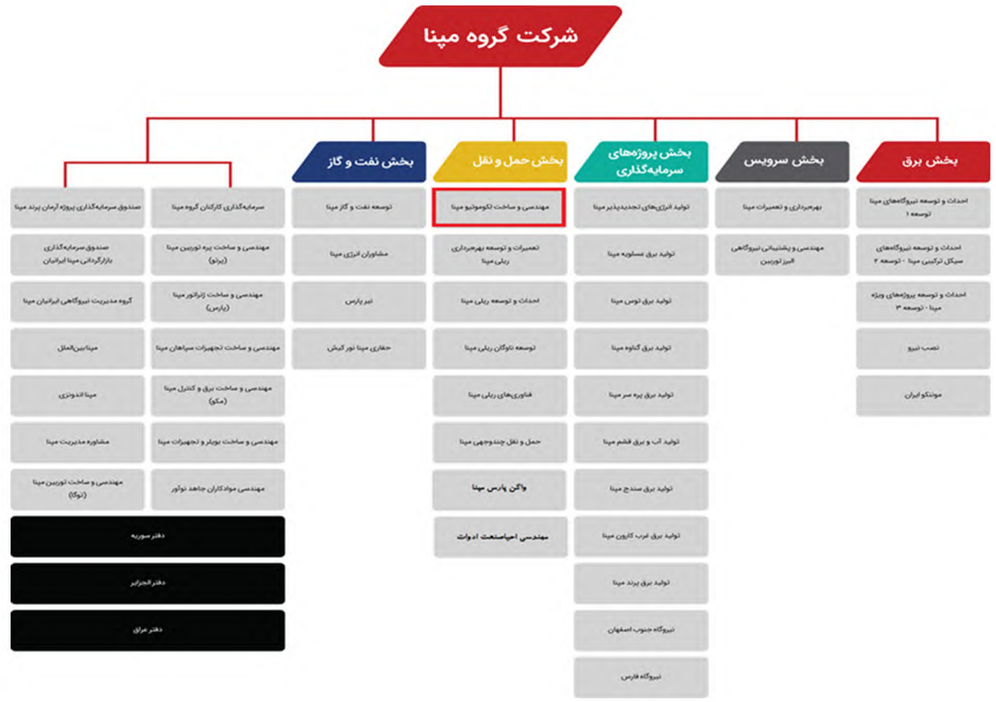
صنعت برقی سازی

۱ شرکت اصلی
۷۵ شرکت زیرمجموعه

گروه مپنا
شرکت مهندسی و ساخت لکوموتیو مپنا

- اولین و بزرگ‌ترین سازندهٔ تمامی تجهیزات اصلی نیروگاهی در ایران
- احداث بالغ بر ۹۰٪ ظرفیت نصب شده شبکه برق تاکنون
- اولین و بزرگ‌ترین سرمایه‌گذار ایرانی در طرح‌های نیروگاهی خصوصیِ کشور
- بزرگ‌ترین پیمانکار عمومی ایرانی در صنعت نیروگاهی در خاورمیانه و غرب آسیا

معرفـــی شـــرکت MLC



شـــرکت مهنـــدسی و ســـاخت لکوموتیـــو مپنـــا در یـــک نـــگاه

۱)تمرکز بر مشتری

۲)نوآوری

۳)تعالی سازمانی و نتیجه‌گرایی

۴)ایمنی و دوستی با محیط زیست

۵)مسئولیت‌پذیری (کار تیمی، پاسخگویی و روحیه اشتراک دانش)

۶)اخلاق کسب و کار

ارکان جهت ساز مپنا لکوموتیو
افق ۱۴۰۵

۱ فلسفه وجودی

ایفای نقش محوری در حوزه تولید و پشتیبانی ناوگان در زنجیره ارزش بخش حمل و نقل گروه مپنا و به عنوان بنگاه اقتصادی فناوری‌محور

۲ ماموریت

ما به عنوان یکی از شرکت‌های بخش حمل و نقل گروه مپنا، در راستای تکمیل زنجیره ارزش کسب و کار، ارتقای رقابت‌پذیری گروه مپنا و حفظ ارزش پایدار برای ذی‌نفعان از طریق فعالیتهای طراحی و مهندسی، تامین، تولید، بازسازی و فروش در صنعت حمل و نقل ایفای نقش می‌نماییم.

۳ چشم‌انداز

ما به دنبال پایداری هوشمندانه در تولید و خدمات سازمان از طریق ایجاد تنوع درآمدی، تابآوری مالی، بهینه-سازی فرآیندها، کاهش هزینه‌ها و کسب رضایت مشتریان، هستیم.

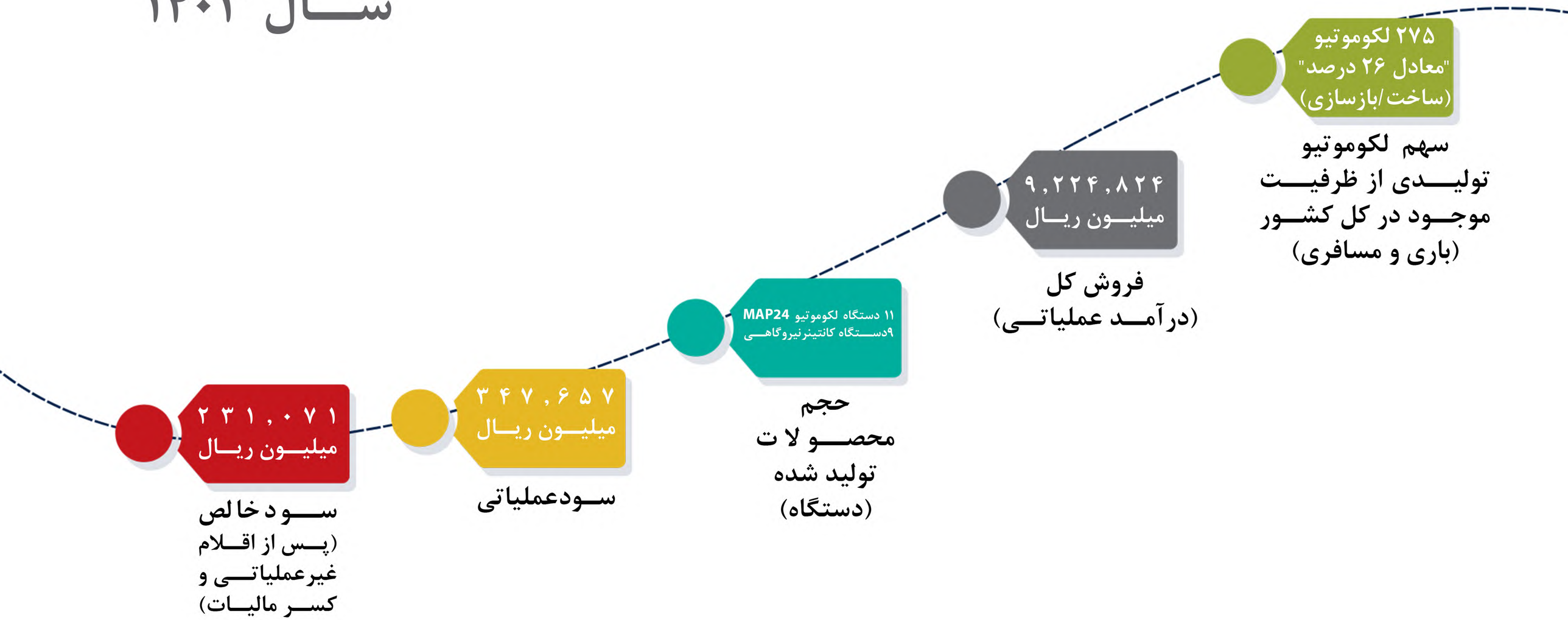
۴ ارزش‌های سازمانی

من تا ما (مشتری نوآوری تعالی ایمنی مسئولیت‌پذیری اخلاق)

سناریو پایداری هوشمندانه

- تامین اقتصادی پروژه‌ها
- توسعه کسب و کار غیرریلی
- توسعه روابط با مشتریان با لقوه
- کاهش هزینه ها
- توسعه حوزه سرویس
- تمرکز بر رضایت مشتریان فعلی

عملکـــرد لکوموتیـــو
از منظـــر مالـــی و فـــروش
ســـال ۱۴۰۳



امحل فعالیت ما...

کرج - میدان استاندارد، بلوار نماز،
شرکت مهندسی و ساخت لکوموتیو مپنا
کدپستی: ۳۱۷۳۰۶۵۵۱۱
تلفن: ۰۲۶-۳۶۱۸۶۰۰۰
دورنگار: ۰۲۶-۳۶۷۷۵۶۶۱

Info@MLC.Mapnagroup.com
www.mapnalocomotive.com

اینستاگرام

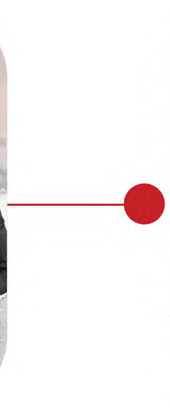
لینکدین

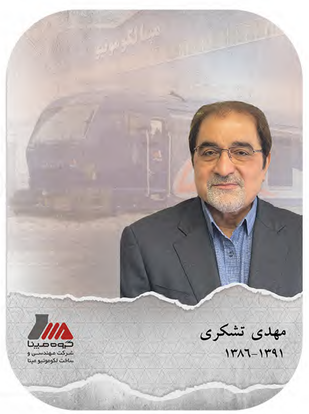
با ما در ارتباط باشید...

مدیـــران عامـــل شـــرکت از ابتـــدا

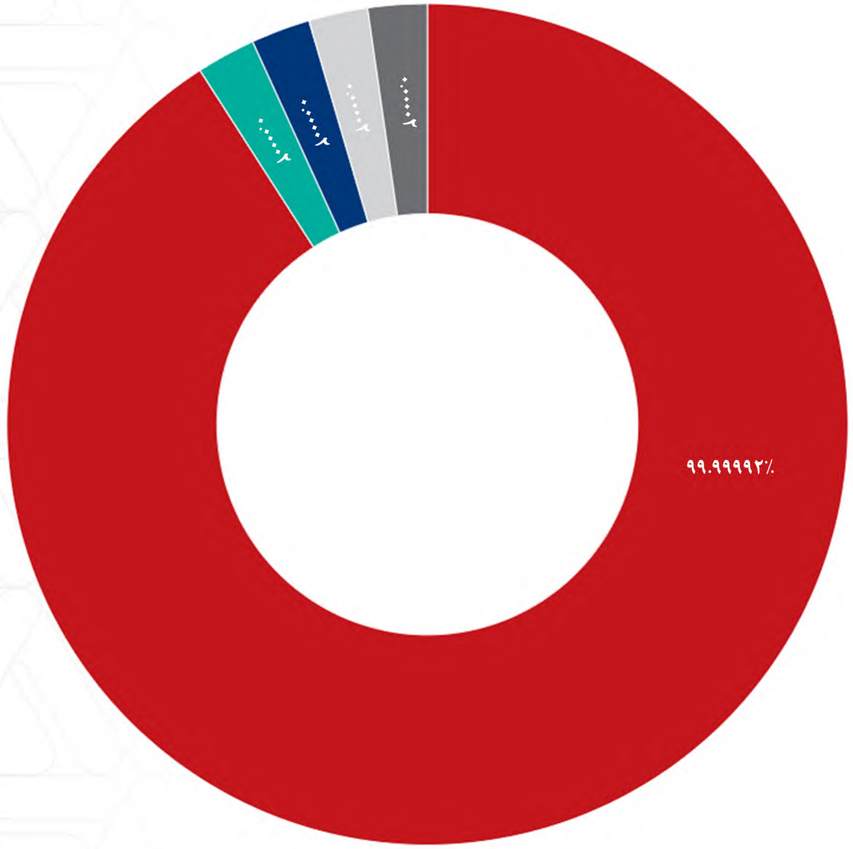
مدیرعامـــل کنـــونی

سیدکـــوروش برارثـــانی





ترکیـــب ســـهامداران



- شرکت مهندسی و ساخت توربین مپنا(توگا)
- شرکت مهندسی و ساخت ژنراتور مپنا(پارس)
- شرکت مهندسی و ساخت بویلر مپنا
- شرکت گروه مپنا
- شرکت مهندسی و ساخت پره توربین مپنا(پرتو)

ساختار سازمانی شرکت لکوموتیو مپنا

سیدکوروش برارثانی

مدیرعامل

محسن محجوب

قائم‌مقام اجرایی

علیرضا نادری

مدیر امور پیگیری های ویژه

ناهید بیات

رئیس دفترمدیرعامل و روابط عمومی

حسین نعمتی

معاون کیفیت QHSE

میثم محمدعلی

معاون برنامه‌ریزی زنجیره تامین

امید قنبری

معاون عملیات

میرشمس خاوری

معاون مالی و پیمان‌ها

سعید حمزه‌لوئی

معاون استراتژی و سیستم‌ها

حسین عباسی

معاون تامین

امید اوژدل‌نیا

معاون مهندسی و فناوری

محمد آذرهوشنگ

مدیرمنابع انسانی

عملکـرد شـرکت مپنـا لکوموتیـو

لکوموتیوباری MAP30

۷۷ دستگاه لکوموتیو
باری MAP24

۱۵۰ دستگاه لکوموتیو
مسافری زیمنس

لکوموتیوباری MAP30
سریر لجستیک

۵۰ دستگاه بازسازی
لکوموتیو آلستوم

۶ دستگاه لکوموتیو تونلی

۱۰ دستگاه بازسازی
لکوموتیوGT26

۴۵ دستگاه بوژی مترو و
LRV

بازسازی موتور
EMD645

طراحی و ساخت موتور
MP610

نقشـــه اســـتراتژی MLC

افق ۱۴۰۵

سناریوی پایداری هوشمندانه

نقشه اکوسیستم MLC

محیط کلان

محیط صنعت

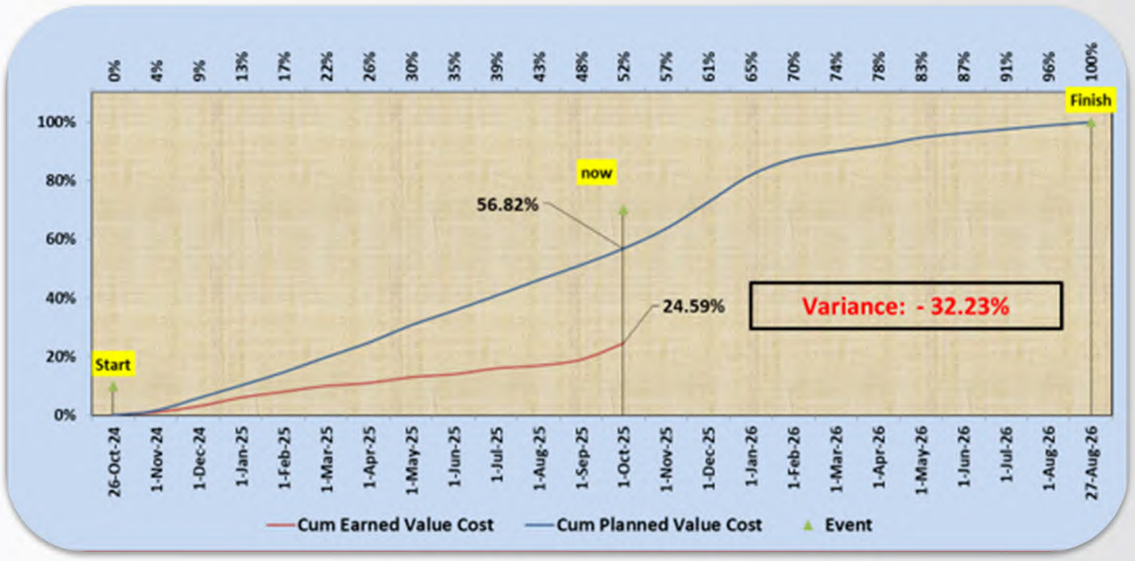
ذینفعان

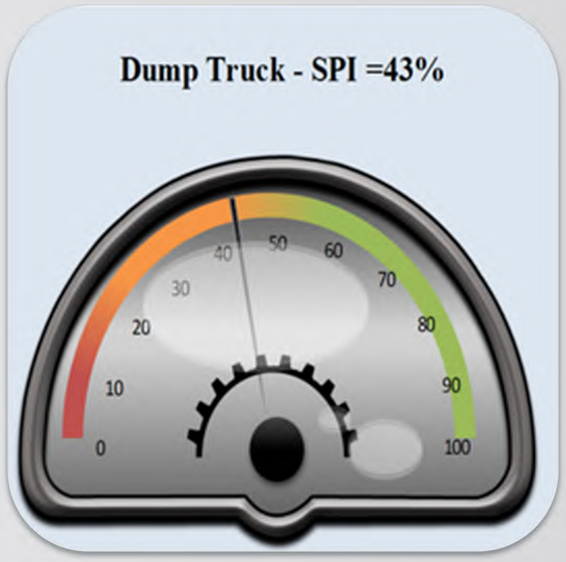
مپنا لکوموتیو

در راستای هم‌راستاسازی استراتژی‌های سازمان با اصول توسعه پایدار، شرکت ما از رویکرد کارت امتیازی متوازن (Balanced Scorecard - BSC) به عنوان چارچوبی نظام‌مند برای پایش و ارزیابی عملکرد استفاده می‌کند. این رویکرد با در نظر گرفتن چهار منظر مالی، مشتری، فرآیندهای داخلی و یادگیری و رشد، امکان تبدیل اهداف راهبردی به شاخص‌های قابل اندازه‌گیری را فراهم می‌سازد.
در چارچوب استانداردهای (Global Reporting Initiative GRI)، ما شاخص‌های کلیدی عملکرد را به گونه‌ای طراحی و پایش می‌کنیم که علاوه بر سنجش نتایج اقتصادی، ابعاد زیست‌محیطی، اجتماعی و حاکمیتی (ESG) را نیز پوشش دهد. این هم‌راستایی کمک می‌کند تا گزارش دهی پایداری شرکت بر مبنای اصول شفافیت، پاسخگویی، مقایسه‌پذیری و اتکاپذیری ارائه شود.
جداول و نمودارهای ارائه‌شده در این بخش، نمایانگر نحوه اتصال اهداف استراتژیک به موضوعات بااهمیت (Material Topics) و شاخص‌های افشا مطابق با چارچوب GRI بوده و تصویری یکپارچه از عملکرد پایدار سازمان ارائه می‌دهد.

MLC Balanced Score Card (BSC)- 1404

Perspective	Strategy Themes	Strategic Objective	KPI	واحد	واقعی ۱۴۰۰	واقعی ۱۴۰۱	واقعی ۱۴۰۲	واقعی ۱۴۰۳	واقعی ۱۴۰۴ شش ماهه اول	هدف ۱۴۰۰	هدف ۱۴۰۱	هدف ۱۴۰۲	هدف ۱۴۰۳	هدف شش ماهه اول ۱۴۰۴
ارزش	رشد	سودآوری	سود خالص	میلیون ریال	12,953	1,440,339	138,846	228,972	162,300	1,623,810	1,327,248	187,430	236,878	425,902
		افزایش درآمد از فروش اجزا و محصولات ریلی	میزان فروش حاصل از کل محصولات ریلی (لکوموتیو و ناوگان)	میلیون ریال	4,593,257	11,151,073	6,572,502	6,296,864	2,399,276	3,015,414	4,518,976	6,494,536	6,823,576	6,460,864
			میزان فروش حاصل از اجزا و قطعات ریلی	میلیون ریال	1,293,828	1,429,145	1,119,505	1,693,162	1,952,847	351,787	958,419	1,225,338	1,720,339	2,582,837
			سهم محصولات جدید از درآمد	درصد	58%	58%	71%	69%	0%	62%	65%	72%	73%	0%
		خلق درآمد پایدار از خدمات در صنعت ریلی	میزان فروش حاصل از خدمات	میلیون ریال	1,732,170	3,537,871	1,327,664	902,656	1,913,381	1,651,182	2,141,132	2,608,670	1,826,464	4,486,172
			سهم خدمات از فروش کل	درصد	22.0%	21%	14%	10%	31%	20%	20%	20%	15%	26%
	بهره وری	مدیریت هزینه ها و بهای تمام شده	نسبت بهای تمام شده محصولات (ریلی/غیرریلی)	درصد	94%	93%	86%	93%	73%	60%	60%	60%	80%	74%
			نسبت بهای تمام شده خدمات	درصد	49.23%	37.58%	48.32%	55%	27%	30.92%	34.38%	32.89%	30.60%	25.89%





نظام شاخص‌ها و پایش

نقشـــه راه محصـــولات و پـــروژه هـــای آتـــی

نقشه راه پروژه‌های شرکت مهندسی و ساخت لکوموتیو مپنا

تاریخ: ۰۷-۰۸-۰۴ ۱۴
شماره بازنگری نقشه راه: ۰۸
سطح سند: سازمانی

Area	Fields	Category	Program/Projects		Year 1403				Year 1404				Year 1405				Year 1406				Year 1407				Post-Vision Period
					Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4	
Products	Locomotive	Freight	MAP24 -1																						
			E-Locomotive (R&D, 1 Set)																						
			MAP30	MAP30 (R&D, 1 Set)																					
				MAP30 Loco - 10 Set																					
				MAP30 Loco - 40 Set																					
	Components & Equipment	Bogie	Bogie Metro Wagon Pars (14 Set)																						
			Bogie Metro Wagon Tehran (84 Set)																						
			Bogie Metro Wagon Pars / Qom (42 Set)																						
			Bogie LRV Wagon Pars / Mashad (60 Set)																						
	Non-rail	Powerplant Container	24 Set																						
		Dump Truck	1 Set																						
Services	Maintenance & Refurbishment	Locomotive	MAP30 Maintenance Sarir (10 Set)																						
			MAP30 Maintenance RAI (40 Set)																						
			ALSTOM (50Sets)																						
		Bogie	Bogie Metro Mashhad (50 Set)																						
			Bogie Metro Shiraz (2 Set)																						
			Bogie Metro Mashhad (140 Set)																						

Dependent on External Factors
In Progress (Not Finalized)
Key Event
Pending
Reverse Engineering
TOT
Non-Rail
Design
Maintenance
Renovation

مزیت های صنعت ریلی(از منظر ایمنی، مصرف

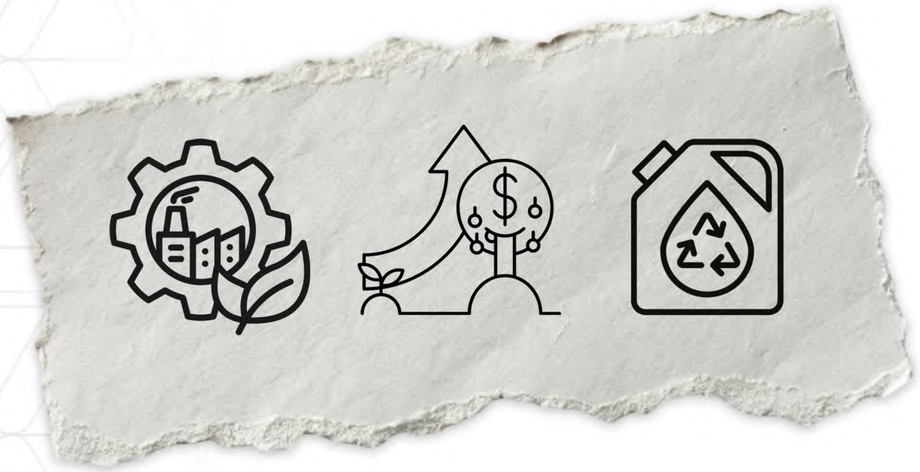
در عصر کنونی، جوامع جهانی به درک گسترده‌تری از ضرورت بهره‌گیری از سیستم های حمل و نقل کارآمد و پایدار رسیده‌اند تا تعادل میان رشد اقتصادی، حفظ محیط زیست و ایمنی عمومی برقرار شود. این سیستم‌ها باید توسط دولت‌ها، صنایع و جوامع پیگیری شوند تا چالش‌هایی مانند آلودگی، مصرف انرژی و حوادث جاده‌ای را کاهش دهند. بنابراین، اولویت دادن به شیوه‌های حمل و نقل پیشرفته که مزایای چندجانبه‌ای ارائه می‌دهند، بیش از پیش ضروری است.

حمل و نقل ریلی، به عنوان یکی از کارآمدترین روش‌های جابجایی کالا و مسافر، از مزایای قابل توجهی نسبت به حمل و نقل جاده‌ای برخوردار است. این شیوه بر پایه فناوری‌های نوین و زیرساخت‌های مستحکم بنا شده و تلاش می‌کند تا اثرات منفی بر محیط زیست را به حداقل رسانده و بهره‌وری اقتصادی را افزایش دهد. از منظر ایمنی، حمل و نقل ریلی سطح بسیار بالاتری از امنیت را نسبت به جاده‌ای ارائه می‌دهد. آمار نشان می‌دهد که نرخ حوادث در قطارها به طور قابل توجهی پایین‌تر است؛ برای مثال، حمل و نقل ریلی تا ۴۰ برابر ایمن‌تر از جاده‌ای برای مسافران ارزیابی می‌شود، زیرا عوامل انسانی مانند خستگی راننده یا ترافیک سنگین در آن کمتر دخیل است. این مزیت نه تنها جان انسان‌ها را حفظ می‌کند، بلکه هزینه‌های اجتماعی ناشی از تصادفات را نیز کاهش می‌دهد. در ایران نیز، حوادث تقاطع ریلی تنها ۳ درصد از کل حوادث ریلی را تشکیل می‌دهد، در حالی که این رقم در اروپا ۲۵ درصد است.

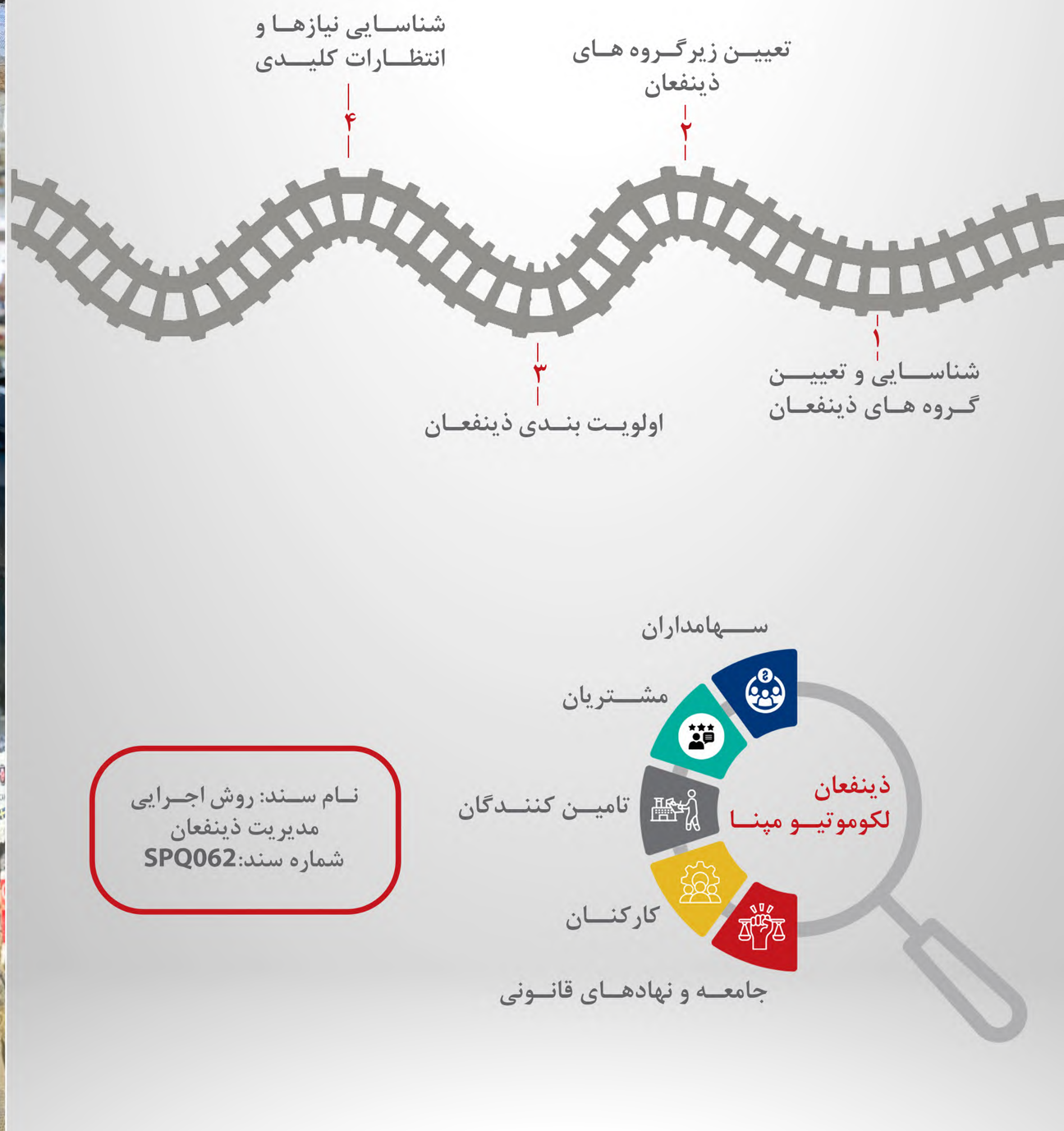
در زمینه مصرف سوخت، حمل و نقل ریلی به طور چشمگیری کارآمدتر عمل می کند. مقایسه‌ها حاکی از آن است که راه‌آهن در حمل بار، ۳ تا ۴ برابر کارآمدتر از کامیون‌ها از نظر مصرف سوخت است، به طوری که یک قطار می‌تواند یک تن بار را تقریباً ۵۰۰ مایل با یک گالن سوخت جابجا کند. برای حمل مسافر نیز، ریلی حدود ۳ برابر کارآمدتر از خودروهای شخصی است. این صرفه‌جویی نه تنها هزینه‌های عملیاتی را پایین می‌آورد، بلکه وابستگی به سوخت‌های فسیلی را کاهش داده و به سمت انرژی‌های پاک‌تر هدایت می‌شود.

از دیدگاه زیست‌محیطی، ریلی سهم ناچیزی در آلودگی هوا دارد و آلاینده‌های کمتری نسبت به وسایل نقلیه جاده‌ای تولید می‌کند. با جابجایی حجم بالایی از بار و مسافر، ریلی می‌تواند ترافیک جاده‌ای را کاهش دهد و در نتیجه، انتشار گازهای گلخانه‌ای را تا ۷۵ درصد کمتر کند، که این امر در راستای اهداف توسعه پایدار جهانی (SDGs) قرار می‌گیرد. بر اساس آمار اتحادیه اروپا، حمل و نقل جاده‌ای ۷۲.۸ درصد از گازهای گلخانه‌ای را تولید می‌کند، در حالی که سهم ریلی تنها ۰.۶ درصد است.

از جنبه اقتصادی، حمل و نقل ریلی ظرفیت جابجایی بالایی دارد و می‌تواند صرفه جویی قابل توجهی در هزینه‌ها ایجاد کند. این شیوه برای حمل بارهای سنگین و طولانی‌مدت ایده‌آل است و با کاهش نیاز به جاده‌های جدید، سرمایه‌گذاری های زیرساختی را بهینه می‌سازد. مطالعات نشان می‌دهد که هزینه‌های خارجی حمل بار با کامیون (مانند آلودگی و ترافیک) به طور متوسط بیشتر از ریلی است و خدمات اضافی کامیون‌ها هزینه‌های بیشتری تحمیل می‌کند که به مصرف‌کنندگان منتقل نمی‌شود.



فرآینـد تحلیـل نیازهـا و انتظـارات ذینفعـان



نـام سـند: روش اجـرایی
مدیریت ذینفعان
شماره سند:SPQ062

معرفی تیم تعالی

کمیته مسئولیت اجتماعی

ناهید بیات
رئیس دفتر مدیرعامل و
رئیس روابط‌عمومی

محسن هاشمی‌راد
رئیس تضمین کیفیت

سیدکوروش برارثانی
مدیرعامل

مریم محمدی
کارشناس محیط‌زیست

علیرضا حسن‌پور
کارشناس تضمین کیفیت

مهدی جعفری
رئیس HSE

نادر طاهری
برنامه‌ریزی راهبردی

بهادر اسکندری
رئیس آموزش و توسعه منابع‌انسانی

مریم شریفی‌نژاد
رئیس اموراداری و رفاه

امیر فولادی
مدیرپژوه بهینه‌سازی انرژی و
رئیس سالن رنگ

علی کریمی
کارشناس بازاریابی و فروش

مجتبی خرمی
رئیس ساخت داخل

ایســـتگاه ســـوم

ســـــرمایه انســـــانی
پیشـــــران پایـــداری

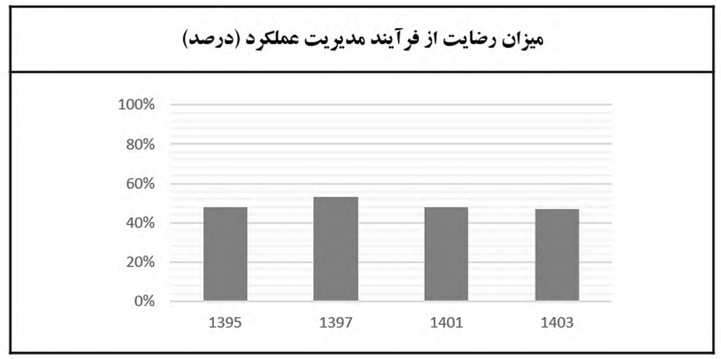
سازمان با هدف ارتقای بهره‌وری، شفافیت و توسعه حرفه‌ای کارکنان، نظام مدیریت عملکرد را بر سه بعد کلیدی طراحی کرده است:

۱- رفتاری: هدف‌گذاری، پایش و ارزیابی رفتارکارکنان مبتنی بر اخلاق وارزش‌ها و فرهنگ سازمانی انجام می‌شود.

۲- شایستگی: هدف‌گذاری، پایش وارزیابی دانش، مهارت وتوانایی(فنی،عمومی و مدیریتی) کارکنان که منجر به انجام بهتر وظایف شغلی و تحقق اهداف سازمان می گردد.

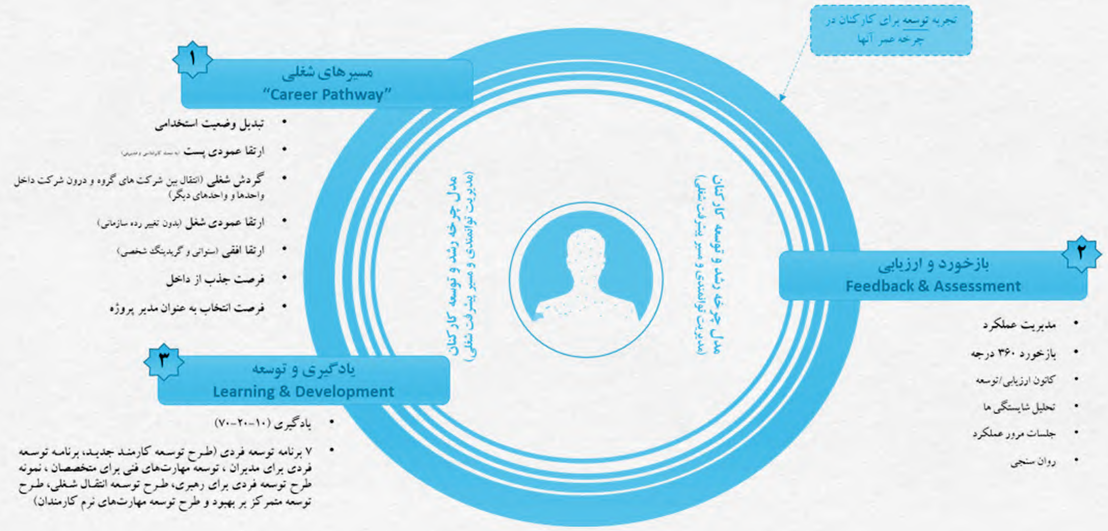
۳- نتیجه کار: هدف‌گذاری، پایش وارزیابی نتایج کمی و کیفی کارکنان که منجر به تحقق اهداف سازمانی و پیشبرد پروژه ها می گردد.

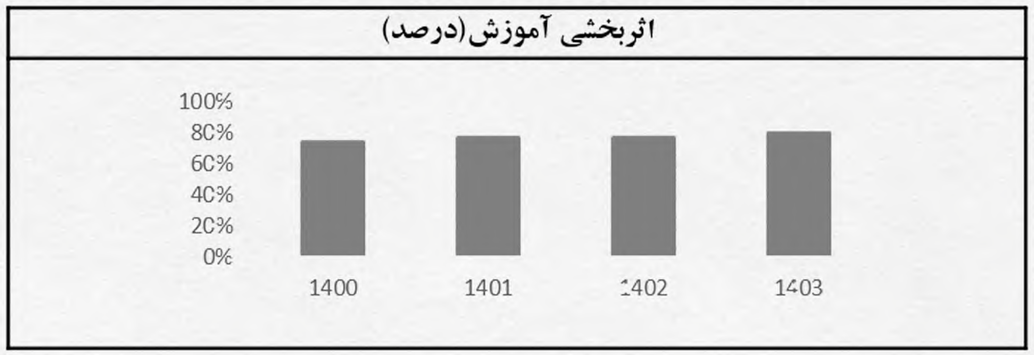
این رویکرد سه بعدی مبنای هدف‌گذاری، بازخورد مستمر و ارزیابی کارکنان است وبه کارکنان نه تنها در انجام بهتر وظایف روزمره کمک می کند؛ بلکه در توسعه وجبران خدمات کارکنان تاثیرگذار خواهد بود.



چرخه رشد و توسعه کارکنان
(مدیریت توانمندی و مسیر پیشرفت شغلی)

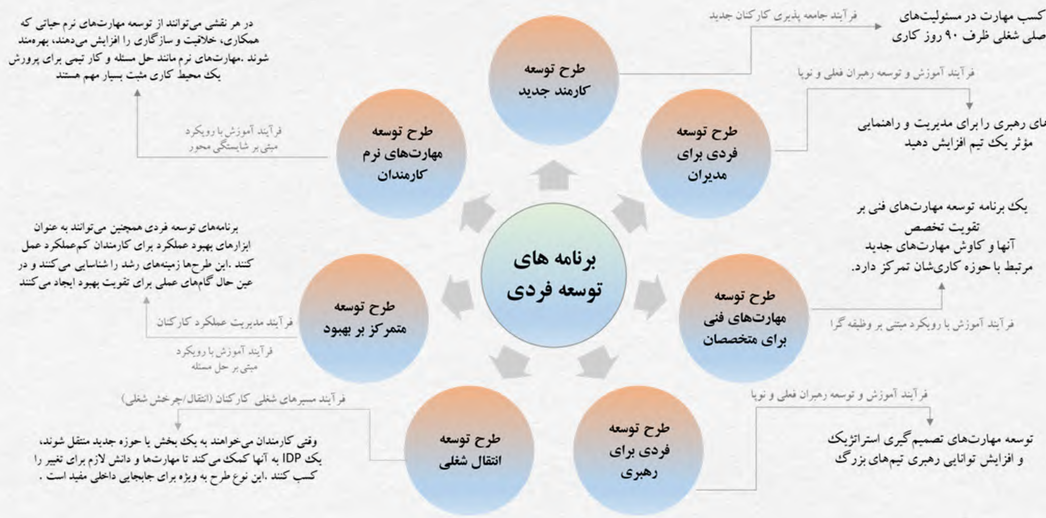
تمام سرمایه گذاری هایی را در بر می گیرد که یک سازمان بر روی نیروی کار خود انجام می دهد. سبد جامع پرداخت مپنا لکوموتیو طیفی از پرداخت های مالی و غیر مالی را ارائه می کند، پرداخت های ملموس مواردی همچون حقوق مبنا، انواع پاداش ها، مرخصی و مزایای رفاهی را شامل میشود، پرداخت های غیر ملموس مزایای مانند فرصت های رشد، فرهنگ سازمانی و ... برای کارکنان فراهم می آورد.





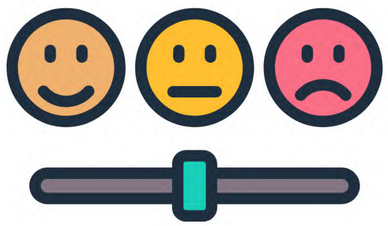
انواع برنامه های توسعه فردی مبتنی بر یادگیری و توسعه

در سازمان، نظام توسعه کارکنان با الهام از چارچوب AIHR طراحی شده و شامل هفت نوع برنامه توسعه فردی است که از مرحله ورود کارکنان تا طرح توسعه متمرکز بر بهبود عملکرد و توسعه مهارت‌های نرم کارکنان را پوشش می‌دهد. این مدل گرچه ریشه در نظام‌های آموزشی کلاسیک دارد، اما تمرکز آن بیش از آموزش رسمی، بر بهبود عملکرد واقعی در محیط کار و ارتقای تجربه کارکنان است.



این مدل یکپارچه کمک می‌کند یادگیری از قالب سنتی "آموزش" فراتر رفته و به یک نظام توسعه‌محور، مستمر و عملکردگرا تبدیل شود؛ به‌گونه‌ای که کارکنان نه تنها مهارت جدید می‌آموزند، بلکه تأثیر مستقیم آن را در کیفیت کار، بهره‌وری و رشد حرفه‌ای خود تجربه می‌کنند.

مدل اجرایی DE&I در شرکت مپنا لکوموتیو



مدل اجرایی نظام جامع نظرسنجی از کارکنان (شاخص‌های ادراکی)

این نظام بر پایه نیازها و تجربه واقعی کارکنان طراحی شده و از چارچوب‌های معتبر بین‌المللی شامل الگوی تجربه کارکنان جاکوب مورگان، مدل‌های HayGroup و سنجه‌های کیفیت خدمات منابع انسانی (QHS) بهره می‌گیرد. این مدل، تصویر جامعی از ادراک کارکنان نسبت به عناصر کلیدی محیط کار ایجاد می‌کند و شامل محورهای زیر است:

کیفیت خدمات منابع انسانی (QHS) : سرعت، دقت، عدالت، دسترسی و...

تجربه کارکنان از چرخه‌های HR : جذب، توسعه، عملکرد، جبران خدمات و...

جو و فرهنگ سازمانی: اعتماد، همکاری، شفافیت، احساس ارزشمندی و هویت فرهنگی.

سبک رهبری و کیفیت مدیریت: حمایت، مربیگری، بازخورد، توانمندسازی و رفتار مدیران صف.

ارتباطات داخلی: وضوح پیام‌ها، شفافیت اطلاعات، جریان دوطرفه ارتباطات.

ابعاد تجربه کارکنان از نگاه جاکوب مورگان: فضا (محیط کار)، فرهنگ، و فناوری‌های تسهیل‌گر.

شاخص‌های ادراکی مدل هی گروپ : انگیزش، تعهد، رضایت شغلی و فرصت‌های رشد.

نظرسنجی‌ها به‌صورت سالانه و پالس‌های دوره‌ای اجرا شده، داده‌ها با روش‌های کمی وکیفی تحلیل و نتایج تبدیل به برنامه‌های بهبود در سطح واحدی و سازمانی می‌شود. این مدل کمک می‌کند «صدای کارکنان» به‌طور نظام‌مند شنیده شده و کیفیت خدمات منابع انسانی و تجربه کار به‌صورت پیوسته ارتقا یابد.

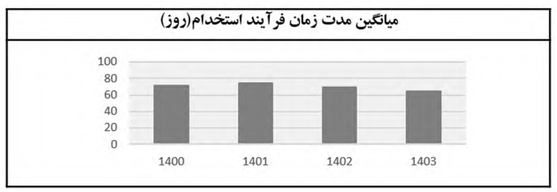
سبد جامع پرداخت

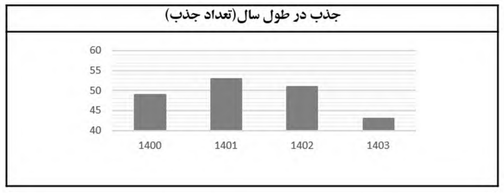
تمام سرمایه گذاری هایی را در بر می گیرد که یک سازمان بر روی نیروی کار خود انجام می دهد. سبد جامع پرداخت مپنا لکوموتیو طیفی از پرداخت های مالی و غیر مالی را ارائه می کند، پرداخت های ملموس مواردی همچون حقوق مبنا، انواع پاداش ها، مرخصی و مزایای رفاهی را شامل میشود، پرداخت های غیر ملموس مزایای مانند فرصت های رشد، فرهنگ سازمانی و ... برای کارکنان فراهم می اورد.

فرآیند جذب و استخدام

جذب نیروی انسانی در شرکت مپنا لکوتیو، فرآیندی دقیق و شفاف است، زیرا تولید بیش از آنکه فرایندی مبتنی بر منابع و تجهیزات باشد به افراد شایسته که وظایف شفافی را برعهده دارند، تکیه دارد. علاوه براین دنبال کردن یک رویکرد پایدار برای مپنا لکوموتیو، که عملکرد خود را با معیارهای بین المللی میسنجد، بدون وجود نیروی انسانی بهره ور، سالم و دانش محور که ما از آنها با عنوان سرمایه های انسانی یاد می کنیم، امکانپذیر نیست.

برآورد سرمایه های انسانی مورد نیاز در مپنا لکوموتیو با توجه به ساختار سازمانی، پروفایل شایستگی مشاغل، نرخ بازنشستگی و سیاست‌های برون‌سپاری انجام شده و تأمین آنها صورت می پذیرد. نفرات پذیرفته شده نهایی، بر اساس پست‌های بلاتصدی، تاریخ بازنشستگی شاغلین شرکت و نیاز واحدهای درخواست کننده وارد شرکت شده و قرارداد کاری برای ایشان صادر می شود. پذیرفته شدگان پس از طی دوره آموزشی بدو استخدام و تکمیل فرایند جامعه پذیری و آشنایی با شرکت، به محل کار خود معرفی و حکم مربوطه به پست مقصد برای ایشان صادر می گردد. اگرچه این روند مرسوم جذب و استخدام در شرکت مپنا لکوموتیو است اما از آنجا که برای گام برداشتن در مسیر پایداری یادگیری مستمر حائز اهمیت است. اثربخشی و کارایی این رویکرد به طور مستمر توسط شاخص‌های مربوطه پایش می شود و بر اساس یادگیری های سازمانی، رویکردها مورد بازنگری و اصلاح قرار می گیرد. به طور مثال، بهبود فرایند طب کار با استفاده از به روزترین مدل‌های علمی برای جذب نیرو انسانی و همچنین انجام پروژه های «جامعه پذیری»، «تخصیص افراد بر اساس شایستگی و ویژگی‌های شخصیتی»، «ارزیابی مهارتی داوطلبان در مقطع دیپلم»، «ارزیابی شایستگی داوطلبان در مقطع کارشناسی با رویکرد کانون ارزیابی»، و .... از جمله اقداماتی است که حاصل این یادگیری‌ها و بازنگری‌ها بوده و در شرکت در دو سال اخیر انجام گرفته اند.



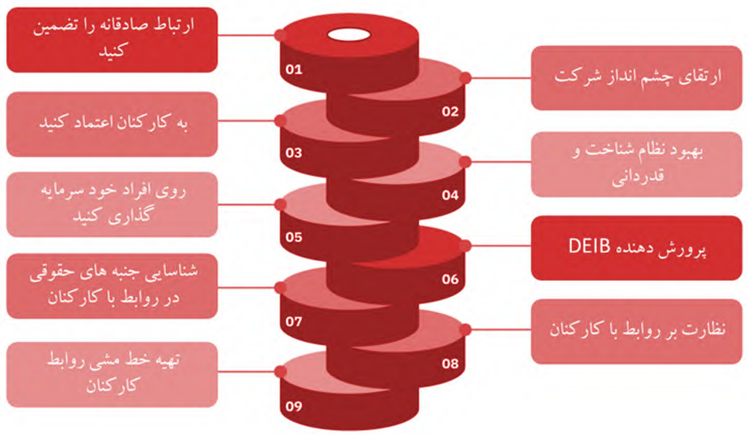


نظام های انگیزشی در شرکت مپنا لکوموتیو

راهبردهای مدیریت روابط کارکنان

روابط کار به عنوان یکی از ستون‌های کلیدی مدیریت منابع انسانی، نقش محوری در پایداری سازمان ایفا می‌کند. این روابط شامل تعاملات میان کارکنان، مدیران و واحدهای سازمانی است و با ایجاد محیط کاری مبتنی بر اعتماد، احترام و همکاری، زمینه ارتقای تعهد، انگیزش و رضایت کارکنان را فراهم می‌آورد.

یک نظام روابط کار مؤثر، با شفاف‌سازی حقوق و تعهدات، مدیریت تعارضات، ترویج مشارکت کارکنان و تقویت فرهنگ سازمانی مثبت، به ثبات محیط کار و کاهش ریسک‌های عملیاتی کمک می‌کند. از این منظر، روابط کار نه تنها ابزاری برای بهبود عملکرد روزمره است، بلکه یک عامل کلیدی در تحقق اهداف پایداری سازمانی و حفظ سرمایه انسانی به شمار می‌رود.



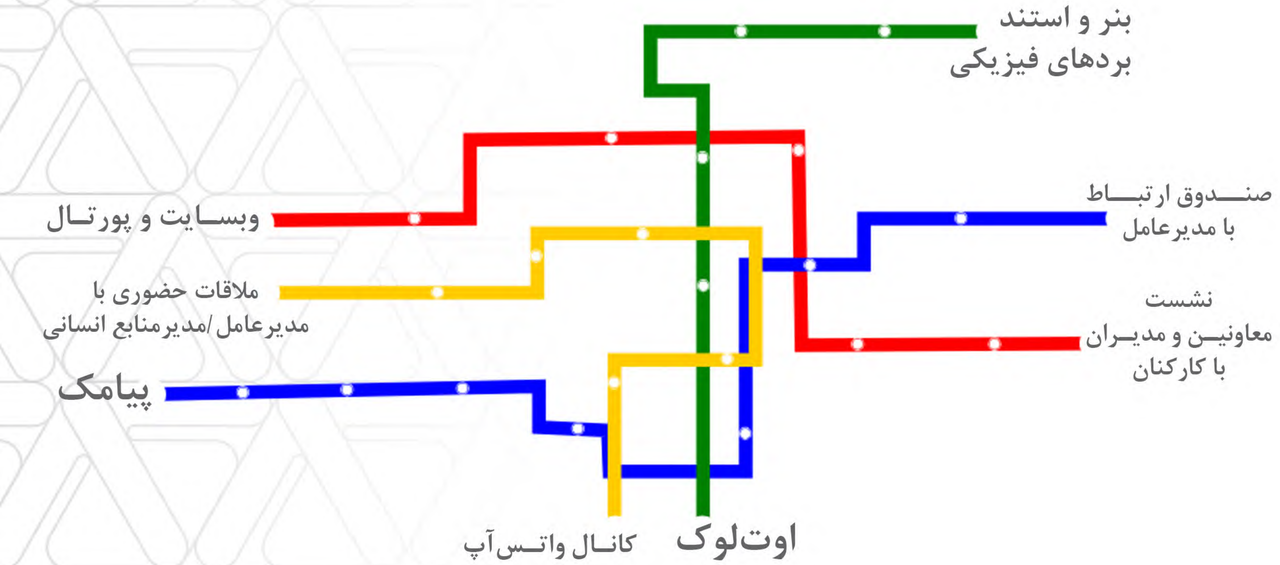
کانال‌هـــای ارتبـــاط کارکنـــان

در دنیـای پرشـتاب و رقابـتی امـروز، دیگـر سـازمان‌ها نمی‌تواننـد تنهـا بـا اتـکا بـه دانـش و نظـرات مدیـران ارشـد بـه موفقیـت دسـت یابنـد. کلیـد طلایی بقـا و نـوآوری، در گـرو اسـتفاده از خـرد جمـعی و سـرمایه‌های فکـری تمـام اعضـای سـازمان اسـت. اینجاسـت کـه مفهـوم "صـدای کارکنـان" و ابزارهـای انتقـال آن، یعنی "کانال‌های ارتباطی"، به شدت اهمیت پیدا می‌کنند.

صـدای کارکنـان فراتـر از ارائـه پیشـنهاد یـا شـکایت اسـت. ایـن مفهـوم بـه مجموعـه‌ای از رفتارهـا، ارتباطـات و بیـان دیدگاه‌هـا اطلاق می‌شـود کـه از طریـق آن، کارکنـان نظـرات، نگرانی‌هـا، ایده‌هـا و احساسـات خـود را بـا هـدف بهبـود وضعیـت سـازمان بـه اشـتراک می‌گذارنـد. یـک سیسـتم قـوی صـدای کارکنـان ایـن احسـاس را می‌دهـد کـه افـراد شـنیده می‌شـوند، برایشـان ارزش قائـل هستند و می‌توانند در تغییرات سازمانی سهیم باشند.

بـا هـدف شـنیدن صـدای کارکنـان، در شـرکت مپنـا لکوموتیـو کانـال هـای مختلـفی ایجـاد شـده اسـت؛ بـه منظـور افزایـش اثربخـشی کانـال هـای ارتبـاطی کارکنـان، طـرح صـدای کارکنـان(VOE) بـه منظـور دیجیتـال سـازی کانـال هـای ارتبـاطی اجـرا شـده اسـت. در ایـن طـرح کارکنـان می تواننـد از طریـق کانـال شـبکه هـای اجتمـاعی سـازمان(کلام) از اخبـار، اطلاعیـه هـا و آمـوزش هـای میکرولرنینـگ بهـره بـرداری نماینـد همچنیـن می تواننـد بـه صـورت مسـتقیم بـا مدیر منابع انسانی در ارتباط باشند.

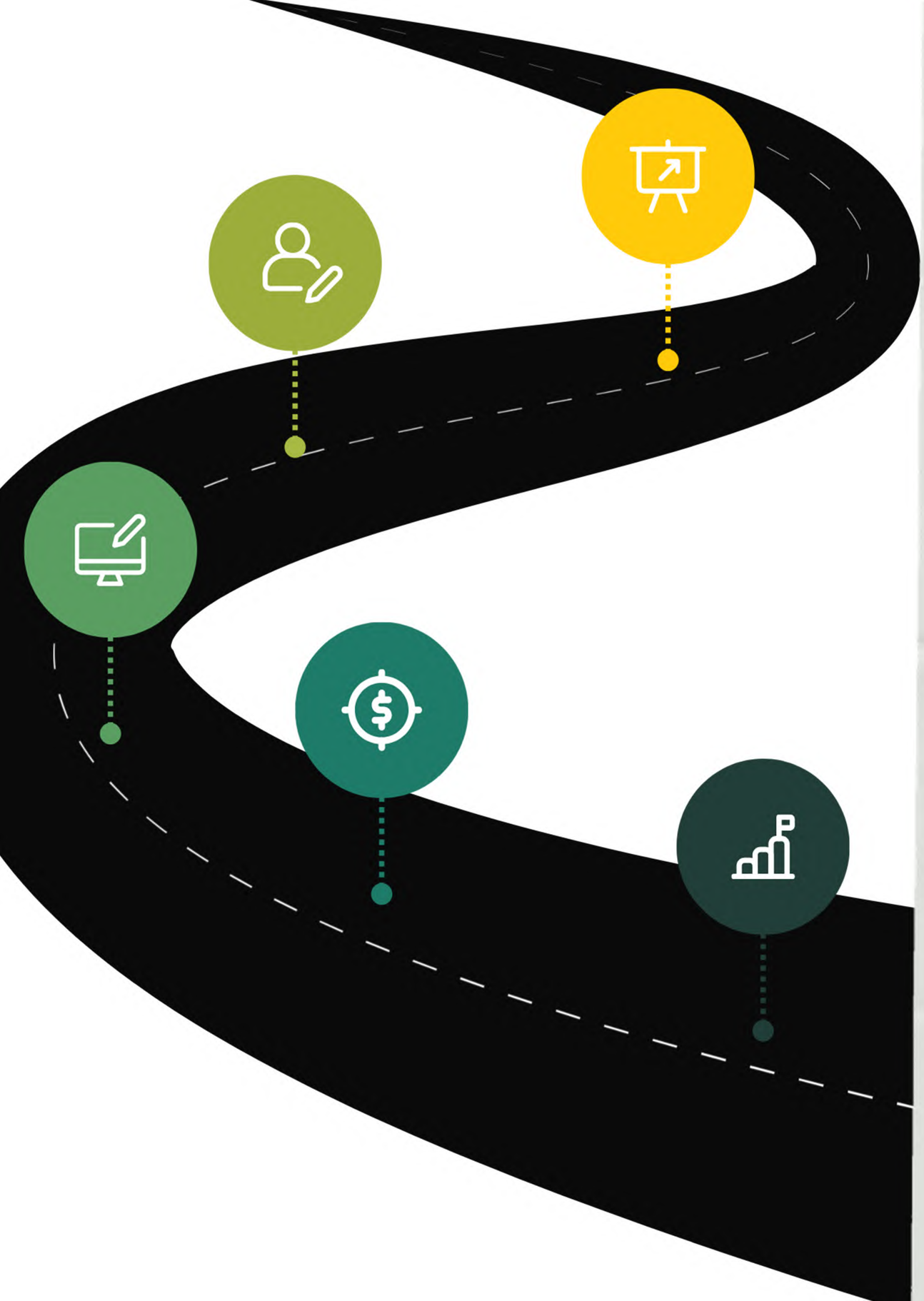
کانال‌هـــای ارتبـــاطی



صـــدای کارکنـــان

کانال اخبار منابع انسانی(کلام)

اکانت ارتباط مستقیم با مدیر منابع انسانی



محورهای رفاهی و تاب‌آوری کارکنان

سازمان با رویکردی جامع، رفاه و تاب‌آوری کارکنان را در شش محور کلیدی دنبال می‌کند که تجربه کاری مثبت و پایداری سرمایه انسانی را تقویت می‌کند:

۱- رفاه ذهنی: حمایت از سلامت روان و کاهش استرس با ارائه خدمات مشاوره، برنامه‌های تعادل کار و زندگی و آموزش‌های مدیریت استرس.

۲- رفاه مالی: تضمین بسته‌های جبران خدمات منصفانه، مزایا و برنامه‌های انگیزشی که امنیت مالی کارکنان را افزایش می‌دهد.

۳- رفاه فیزیکی: ایجاد محیط کاری ایمن و سالم، برنامه‌های بهداشت و ایمنی و تسهیلات سلامت جسمانی.

۴- رفاه اجتماعی: تقویت تعاملات مثبت، شبکه‌های اجتماعی داخلی و فرهنگ همکاری و همدلی در محیط کار.

۵- رفاه شغلی: ارائه مسیرهای شغلی شفاف، فرصت‌های رشد و توسعه مهارت‌ها برای افزایش رضایت و انگیزش شغلی.

۶- تاب‌آوری کارکنان: ارتقای توانایی کارکنان در مقابله با تغییرات، چالش‌ها و فشارهای کاری با تمرین مهارت‌های انطباق و مدیریت بحران.

این رویکرد شش‌محوری، به سازمان امکان می‌دهد تا با تمرکز بر رفاه و تاب‌آوری کارکنان، محیطی پایدار، انگیزشی و بهره‌ور ایجاد کند و سرمایه انسانی را به عنوان یکی از عوامل کلیدی پایداری حفظ نماید.

رفاه فیزیکی (رشته فوتسال)

- انعقـاد تفاهـم نامـه بـا مرکـز ورزشی شـهدای سـرحد آبـاد، جهـت ورزش فوتسـال در هفتـه ۲ جلسـه ۱.۳۰ (فاصلـه زمـانی با شرکت ۱۵ دقیقه)
- برگـزاری مسـابقات فوتسـال در سـطح سـازمان (در آخریـن دوره مسابقات ۱۸ تیم مشارکت داشتند)
- حضور در مسابقات فوتسال کارگری
- حضـور در ششـمین مسـابقات فوتسـال گـروه مپنـا و کسـب مقاوم دوم (جام ورزش-نشاط-پویایی)
- برگـزاری بـازی هـای دوسـتانه بـا تیـم هـای مطـرح کـرج و همچنین شرکت های گروه مپنا

رفاه فیزیکی (رشته کوهنوردی)

-برنامه ریزی برنامه های دوره ای کوهنوردی، گل گشت و ...
- اختصاص وسیله ایاب و ذهاب به همکاران
- اختصاص وعده غذایی سبک به همکاران

رفاه فیزیکی (رشته تنیس روی میز)

- انعقاد تفاهم نامه با مرکز ورزشی تخصصی پینگ پنگ
- اسـتان البـرز، جهـت تنیـس روی میـز در هفتـه ۲ جلسـه ۱.۳۰ (فاصله زمانی با شرکت ۲۰ دقیقه)
- برگزاری مسابقات پینگ پنگ در سطح شرکت

رفاه فیزیکی (رشته ورزشی بسکتبال)

- انعقـاد تفاهـم نامـه بـا مرکـز ورزشی شـهید همـت شیـخ آبـاد، جهـت ورزش بسـکتبال در هفتـه ۲ جلسـه ۱.۳۰ (فاصلـه زمـانی با شرکت ۱۰ دقیقه)
- حضـور در مسـابقات هئیـت بسـکتبال اسـتان البـرز در سـال ۱۴۰۰ کسب مقام پنجم از ده تیم حاضر در این رقابتها
- برگزاری بازیهای دوستانه همچون سایپا یدک و ...

رفاه فیزیکی (رشته ورزشی والیبال)

انعقاد تفاهم نامه با مرکز ورزشی شهدای مدافع حرم، جهت ورزش والیبال در هفته ۲ جلسه ۱.۳۰ (فاصله زمانی با شرکت ۱۵ دقیقه)
مسابقات در گروه مپنا قبل از کرونا
برگزاری بازیهای دوستانه تیم های والیبال محلی و ...

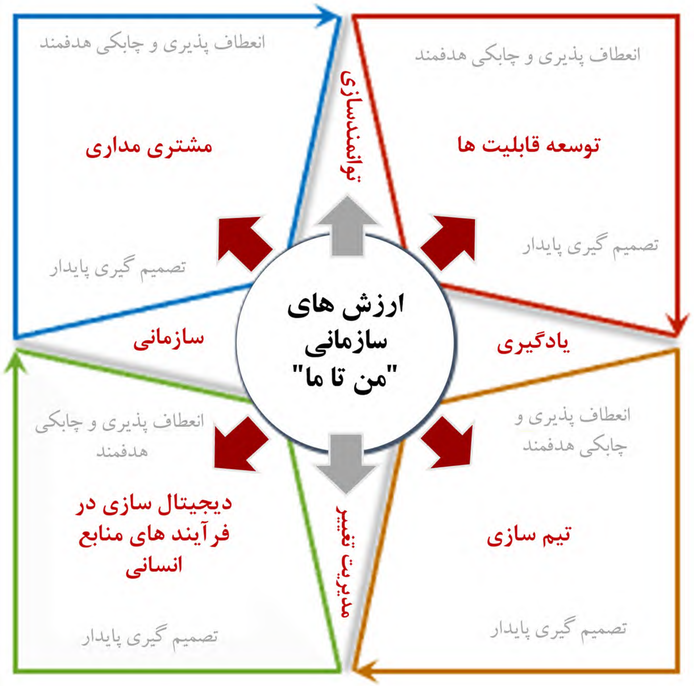
برگزاری چالش ها و فرصت های رفاه فیزیکی

انعقاد تفاهم نامه با شرکت زیبا موج در خصوص استفاده از امکانات ورزشی (با استفاده از سیستم **BNPL**)
انعقاد قرارداد با برخی استخرهای البرز و تهران با تخفیف و بدون پرداخت هزینه و استفاده از سرانه رفاهیات
بازپرداخت برای عضویت در باشگاه ها، خرید تجهیزات ورزشی و کلاس های تناسب اندام.
برنامه ریزی مناسبت های سلامتی در سال و برگزاری مسابقات مختلف (ترک سیگار ،کاهش وزن و ...)

برگزاری چالش‌های فعالیت بدنی که در آن تیم‌ها با یکدیگر رقابت می‌کنند تا بیشترین تمرین یا قدم‌ها را برای کسب جایزه ثبت کنند.

فرهنگ سازمانی

فرهنگ یک دارایی نامشهود و مزیت رقابتی است. شناسایی فرهنگ با درک بافت سازمان و تحلیل نگرش کارکنان و مدیران ارشد اتفاق می افتد. در شرکت مهندسی و ساخت لکوموتیو مپنا پس از بررسی بافت سازمان و نگرش کارکنان و مدیران و با تلفیقی از مدل‌های دنیسون، کویین و کامرون، هافستد و BCG فرهنگ مطلوب شناسایی شده است.



قطب نمای فرهنگی

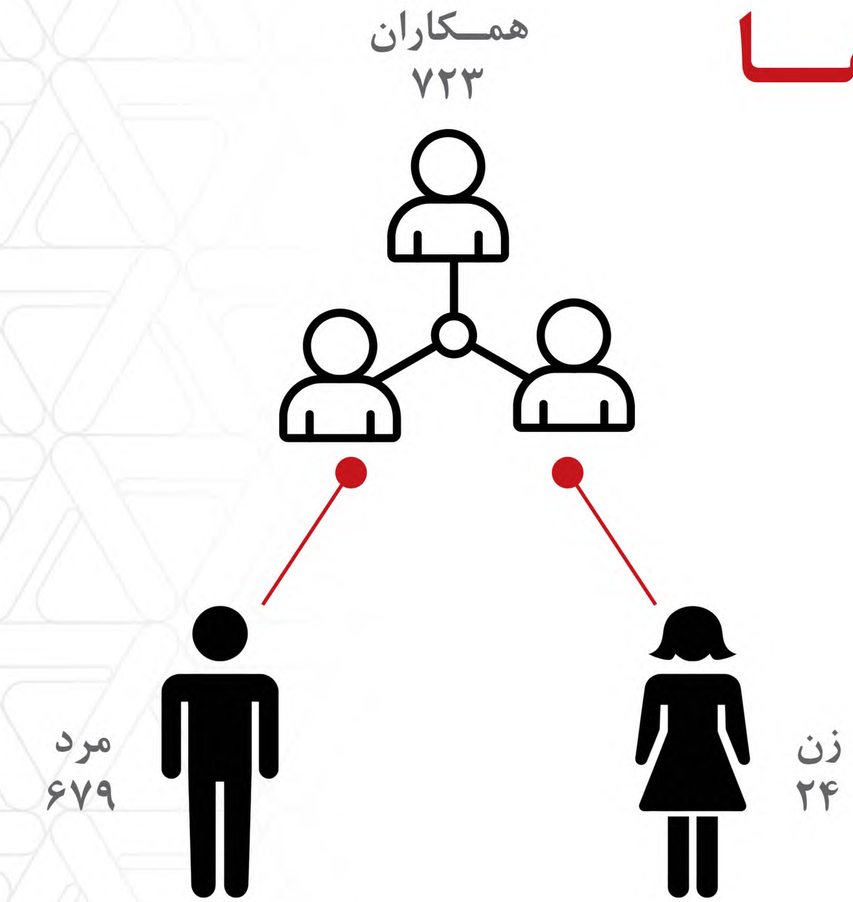
کافه فرهنگ

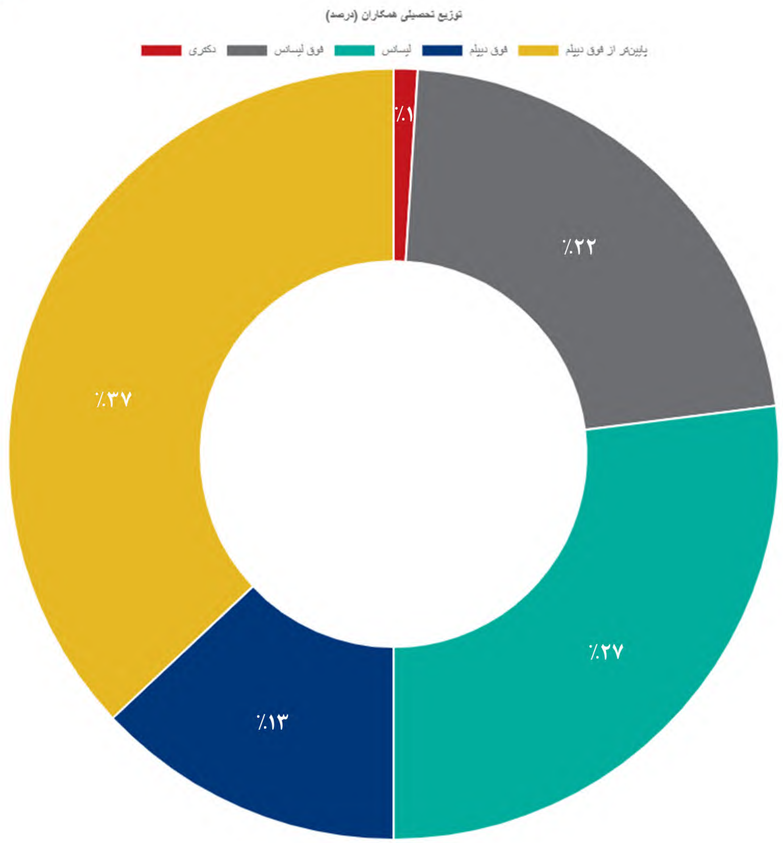
شرکت مپنا لکوموتیو با هدف ایجاد فضایی برای گفت و گو و بهره برداری از خرد جمعی کارکنان اقدام به برگزاری جلسات دوستانه کافه فرهنگ (براساس مدل کافه جهانی) نموده است. مشارکت واستفاده از بازخورد کارکنان به عنوان یکی از منابع جهت بهبود تجربه کارکنان همواره در سازمان جاری می باشد.

کدهای رفتاری منتخب

شماره کد رفتاری	ذینفع	تمرکز	عبارت کد رفتاری
۳۵	منابع انسانی	روابط با همکاران	هنگام ارتباط با همکاران به صحبت های آن ها به دقت، همدلانه و بدون پیشداوری گوش میدهیم.
۳۶	منابع انسانی	روابط با همکاران	ما انتظارات خود را به صورت واضح و شفاف برای دیگران توضیح می دهیم و از کلی گویی و پیچیده کردن و خلط موضوعات و به حاشیه راندن مسائل می پرهیزیم.
۱۶	مشتریان	کیفیت محصولات و خدمات	ما با مدیریت هزینه ها، مهلت های زمانی انجام کارها را در عین حفظ کیفیت آن، همیشه رعایت می کنیم تا مشتری به این باور برسد که انتخاب محصولات و خدمات ما در بلندمدت به نفع او است
۶۶	منابع انسانی	نظم و وظیفه شناسی	ما به موقع در محل کار حاضر می شویم و تلاش می کنیم ضمن حضور موثر ،از اتلاف زمان به هر شکلی بپرهیزیم
۶۹	منابع انسانی	نظم و وظیفه شناسی	ما در زمان بروز مشکلات، تا جایی که به ما مربوط است ،مسئله را حل می کنیم ،در قبال آن پاسخگو هستیم و کاری را که به ما مربوط است،به واحدهای دیگر محول نمی کنیک.
۷۵	منابع انسانی	نظم و وظیفه شناسی	ما در جلسات با رویکرد حل مسئله شرکت می کنیم و از بیان هر موضوعی که بحث اصلی را به حاشیه ببرد خودداری می کنیم.
۱۰۶	منابع انسانی	نوآوری و ریسک پذیری	در پرورش ایده ها، برای مشارکت در بحث و بررسی و طرح نظرات،به تمامی افراد، خارج از قالبهای مرسوم و سلسله مراتب سازمانی و بدون هیچ گونه انتقاد و پیش داوری، فرصت کافی داده میشود.
۶۵	منابع انسانی	نتیجه گرایی	مدیران موظف به تشریح دقیق اهداف راهبردی و عملکردی به همکاران خود هستند ،همکاران نیز لازم است جهت رفع ابهام در اهداف خود مطالبه گری نمایند.
۱۰۸	منابع انسانی	ارزش ها و رفتار مدیران	ما بر این باوریم که در رعایت مباحث فرهنگی و رفتاری،مدیران نقش الگو را ایفا می کنند و کامل تر از کارکنان متعهد به رعایت قوانین ،آداب و اصولاخلاقی می باشند
۱۱۲	منابع انسانی	ارزش ها و رفتار مدیران	ما مدیران ،عملکرد افراد تحت سرپرستی خود را منصفانه و در چارچوب فرآیند مدیریت عملکرد ارزیابی کرده و نتایج آن را به روش مناسب در جلسات بازخورد ،برای آنان تشریح می کنیم.همچنین فضا را برای ارزیابی ایشان از عملکرد خود (ارزیابی پایین به بالا)فراهم می کنیم.
۱۸۵	تامین‌کنندگان	همکاری افراد و سازمان‌ها	با ارزیابی تامین‌کنندگان در مراحل مختلف همکاری، در رفع کاستی‌ها، آموزش و ارتقای کیفی خدمات آن‌ها تلاش می‌کنیم.

همـــکاران مـــا





مسن‌ترین	جوان‌ترین	جوان‌ترین معاون	جوان‌ترین مدیر	میانگین سنی
۶۴ سال	۲۳ سال	۳۶ سال	۳۶ سال	۴۱ سال

ایســـتگاه پنجـــم

حفاظـــت از محیط‌زیســـت
مســـئولیت مانـــدگار

عملکـــرد محیـــط زیســـتی

عملکـرد محیـط زیسـتی شـرکت مهنـدسی و سـاخت لکوموتیـو مپنـا متعهـد بـه کاهـش اثـرات محیـط زیسـتی فعالیت‌هـای خـود و حرکـت هـم راسـتا بـا اصـول توسـعه پایـدار اسـت. بـا تمرکـز بـر بهبـود فرآینـدهـا، ارتقـاء زیرسـاخت‌ها و افزایـش بهـره‌وری منابـع، گام‌هـای مؤثـری در مدیریـت فـاضلاب، پسـماندها، آلاینده‌هـای هـوا و صـوت، حفاظـت از خـاک و فضـای سـبز سـازمان برداشـته شـده اسـت. ایـن اقدامـات نـه تنهـا الزامـات قانـونی را پوشـش می‌دهـد، بلکـه بـه سـمت اقتصـاد چرخـشی و مصـرف مسـئولانه منابـع پیـش می‌رود. در ادامـه، جزئیـات عملکـرد و پروژه‌های کلیدی محیط زیستی شرکت ارائه شده است.

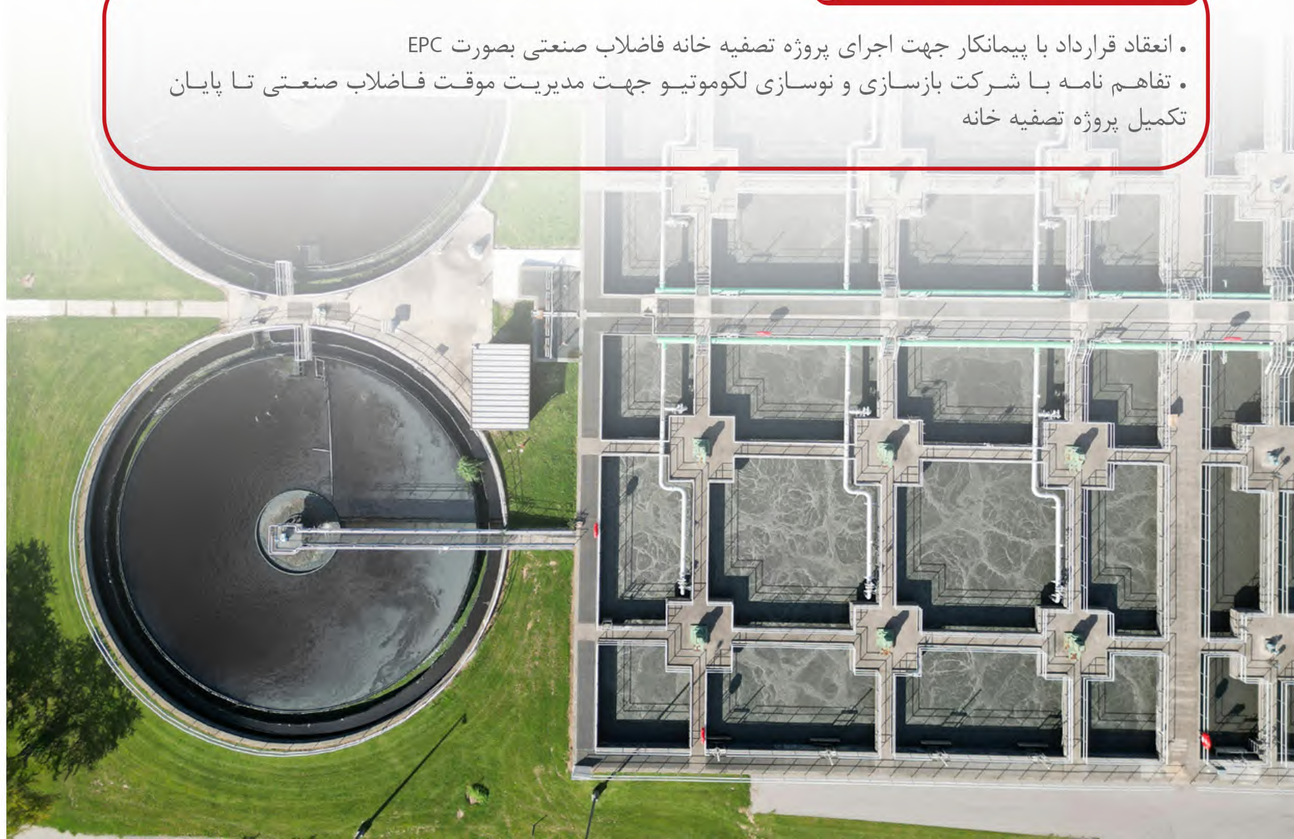
۱. مدیریـــت آب و فـاضلاب

۱.۱ فـــاضلاب بهداشـــتی

- افزایـش ظرفیـت تصفیـه خانـه بهداشـتی بـه ۱۲۰ مترمکعـب در روز
- جایگزیـنی تجهیـزات قدیـمی بـا تجهیـزات مـدرن از برندهـای معتبـر
- بهره‌گیـری از خدمـات مشـاوره تخصـصی بـرای بهبـود فرآینـد بهره‌بـرداری
- اتصـال بـه سـامانه جامـع پایـش آنلایـن سـازمان حفاظـت محیـط زیسـت
- بازچرخـانی پسـاب تصفیه‌خانـه بهداشـتی بـه میـزان ۱۰۰ مترمکعـب در روز برای آبیاری فضای سبز
- اولویـت‌دهی بـه خریـد مـواد شـوینده دوسـتدار محیـط زیسـت

۱.۲ فـــاضلاب صنعـــتی

- انعقاد قرارداد با پیمانکار جهت اجرای پروژه تصفیه خانه فاضلاب صنعتی بصورت EPC
- تفاهـم نامـه بـا شـرکت بازسـازی و نوسـازی لکوموتیـو جهـت مدیریـت موقـت فـاضلاب صنعـتی تـا پایـان تکمیل پروژه تصفیه خانه



۲. مدیریـــت پســـماند

۱.۲ پســماند ویـژه و خطرنـاک

- به روز رسانی دستورالعمل مدیریت پسماند
- آموزش کارکنان مرتبط
- راه‌اندازی سامانه آنلاین ثبت و ردیابی پسماندهای ویژه
- انعقاد قرارداد با شرکت‌های دارای مجوز سازمان حفاظت محیط زیست
- تحویل پسماندها تحت نظارت مستقیم سازمان محیط زیست
- اهدای پسماندهای الکترونیکی به طرح انفاق مپنا
- اهدای پسماندهای باتری به خیریه ماموت (جهت تأمین پروتز)
- ایجـاد و تجهیـز فضـای اسـتاندارد انبـارش پسـماندهای مایـع خطرنـاک (مجهز به سیستم اعلام حریق)
- برنامه توسعه فضای انبارش استاندارد

۲.۲ پســـماندهای عـــادی

- تفکیک در مبدأ در سالن‌های تولیدی و تحویل جهت بازیافت/فروش
- جمع‌آوری تفکیک شده پسماندهای تر توسط پیمانکار شهرداری
- تفکیک و جمع‌آوری کاغذ باطله در تمام سالن‌ها و دفاتر ستادی
- جمـع‌آوری درب بطری‌هـای رسـتوران جهـت اهـدا بـه خیریـه مامـوت (تأمین ویلچر)

۳. کیفیـــت هـــوا و آلاینده‌هـــای جـــوی

- تدوین و اجرای دستورالعمل کدینگ برای کلیه اگزاست ها
- پایش دوره‌ای گازهای خروجی دودکش‌ها توسط واحد نت
- پایش فصلی توسط آزمایشگاه‌های معتمد سازمان محیط زیست
- ایجاد اگزاست نمونه استاندارد برای پایش ذرات غبارگیرهای بلاست
- برنامه ساخت ۷ دودکش استاندارد دیگر برای غبارگیرها
- پیگیری اقدامات لازم جهت کاهش انتشار گازهای آلاینده اتاق تست موتور

۴. آلـــودگی صـــوتی

- حفظ سطوح آلایندگی صوتی در محدوده استاندارد در پایش‌های فصلی سازمان محیط زیست
- تعریف پروژه‌های بهبود جهت کاهش انتشار آلاینده‌های صوتی اتاق تست موتور و کامیشنینگ

۵. حفاظـت خـاک و آب‌هـای زیرزمیـنی

- بتن‌ریزی کامل منطقه لودتست (تست لکوموتیو)
- بتن‌ریزی خط شستشو جهت جلوگیری از نفوذ آلاینده‌ها به خاک

۶. فضـــای ســـبز و تنـــوع زیســـتی

- احـداث گلخانـه یـاس بـه مسـاحت ۱۰۰ مترمربـع (ظرفیـت تولیـد سـالانه ۱۰,۰۰۰ قلمـه، ۱۵ گونـه گیاهان مقاوم به کم‌آبی)
- توسعه سیستم آبیاری قطره‌ای به میزان ۲۵,۰۰۰ مترمربع

۷. پروژه‌هـــای بهبـــود محیـــط زیســـتی در حـــال اجـــرا

۱. استانداردسازی و اصلاح فضای انبار پسماندهای ویژه و خطرناک
۲. ساخت ۷ دودکش استاندارد روی غبارگیرهای بلاست جهت امکان پایش ذرات
۳. کاهش آلودگی صوتی اتاق تست موتور
۴. پروژه تکمیل تصفیه‌خانه فاضلاب صنعتی به صورت EPC

بازسازی لکوموتیوهای باری با رویکرد اقتصاد چرخشی و خلق ارزش پایدار

شرکت مپنا در راستای راهبردهای توسعه پایدار و به‌منظور بهینه‌سازی استفاده از منابع، پروژه بازسازی ۵۰ دستگاه لکوموتیو باری آلستوم را به‌عنوان یکی از اقدامات کلیدی خود در حوزه اقتصاد چرخشی به اجرا درآورده است. این لکوموتیوها که به دلیل کمبود سرمایه و عدم تأمین قطعات یدکی از چرخه بهره برداری خارج شده و در محوطه بازسازی راه‌آهن کرج دپو شده بودند، به دارایی های راکد تبدیل شده و ریسک اتلاف سرمایه و افزایش ضایعات صنعتی را به همراه داشتند.

این پروژه پس از برنده شدن شرکت مپنا در مناقصه راه‌آهن جمهوری اسلامی ایران در سال ۱۳۹۶ و طی مراحل اداری، از مهرماه ۱۳۹۷ آغاز شد. تاکنون ۲۶ دستگاه لکوموتیو بازسازی و به ناوگان راه‌آهن تحویل داده شده و لکوموتیو شماره ۲۷ در مرحله Q30 قرار داشته و به‌زودی وارد فرآیند کامیشنینگ خواهد شد.

در این پروژه، تمرکز بر احیای دارایی‌های موجود، استفاده مجدد از سازه‌ها و تجهیزات اصلی و بازسازی قطعات قابل تعمیر، منجر به افزایش طول عمر مفید لکوموتیوها و کاهش نیاز به تولید تجهیزات جدید شده است. این رویکرد ضمن کاهش مصرف مواد اولیه و انرژی، از تولید پسماندهای صنعتی ناشی از اسقاط زودهنگام تجهیزات سنگین جلوگیری کرده و اثرات منفی محیط‌زیستی را به طور معناداری کاهش داده است.

لکوموتیوهای بازسازی‌شده با توان ۴۰۰۰ اسب بخار و برخورداری از سیستم کنترل AC، در مقایسه با لکوموتیوهای متداول ناوگان موجود که عمدتاً دارای توان ۳۰۰۰ اسب بخار و سیستم کنترل DC هستند، از توان کشش و بهره‌وری عملیاتی بالاتری برخوردارند. این ارتقای فنی موجب افزایش ظرفیت حمل بار، کاهش زمان توقف و خواب بار در بنادر و معادن و بهبود عملکرد زنجیره لجستیک کشور شده است.

از منظر اقتصادی و اجتماعی، اجرای این پروژه به کاهش هزینه تمام‌شده حمل‌ونقل و محصولات معدنی و صنعتی، افزایش قابلیت رقابت‌پذیری اقتصاد ملی و توسعه ترانزیت پایدار بار منجر شده است. همچنین با فعال‌سازی ظرفیت‌های راکد صنعتی، ایجاد اشتغال تخصصی و انتقال دانش فنی در حوزه بازسازی تجهیزات ریلی، ارزش افزوده‌ای فراتر از منافع مالی مستقیم ایجاد شده است.

در مجموع، این پروژه نمونه‌ای عملی از هم‌راستایی منافع اقتصادی، محیط‌زیستی و اجتماعی بوده و علاوه بر افزایش درآمد عملیاتی و پایدار برای شرکت مپنا، نقش مؤثری در کاهش ردپای محیط‌زیستی حمل‌ونقل ریلی و تحقق اهداف ESG ایفا کرده است.

هم‌راستایی با شاخص‌های ESG

- **محیط‌زیستی** (E):
کاهش مصرف مواد اولیه، جلوگیری از تولید ضایعات صنعتی، افزایش بهره‌وری انرژی و کاهش اثرات محیط‌زیستی ناشی از تولید لکوموتیوهای جدید
- **اجتماعی** (S):
ایجاد اشتغال تخصصی، ارتقای ایمنی و کارایی حمل‌ونقل ریلی، کاهش زمان خواب بار و بهبود دسترسی صنایع و معادن به شبکه حمل‌ونقل
- **حاکمیتی** (G):
اجرای پروژه از طریق فرآیند مناقصه شفاف، مدیریت بهینه دارایی‌های عمومی، هم‌راستایی با سیاست‌های کلان توسعه پایدار و پاسخگویی به ذینفعان

GRI 201: Economic Performance
GRI 203-1 & 203-2: Indirect Economic Impacts
GRI 301-2: Recycled Input Materials Used
GRI 302-4: Reduction of Energy Consumption
GRI 306-3 & 306-4: Waste Generated and Waste Diverted from Disposal

ایســـتگاه چهـــارم

بهـــره‌وری انـــرژی در مســـیر مســـئولیت پذیـــری

مسـئولیت اجتماعـی در غالـب مدیریـت مصـرف حاملهـای انـرژی

شـرکت مپنـا لکوموتیـو اعتقـاد دارد کـه بـا مدیریـت مصـارف حاملهـای انـرژی مـی توانـد گام بسـیار موثـری در انجـام مسـئولیتهای اجتماعـی خـود، بـه ویـژه در کاهـش سـرعت از بیـن رفتـن منابع و ذخائر ملی و همچنین کاهش موثر آلایندهای محیط زیست از آلایندهای موثر بر هوا، خاک و آب های سطحی و زیرزمینی خواهد داشت.
ایـن مسـئولیت آنجـا ویـژه تـر و مهمتـر بـه نظـر مـی رسـد کـه شـرایط خـاص جغرافیایـی و زمانـی منطقـه نـوع مصـرف کننـده را بـر آن مـی دارد تـا بـا انـدک توجهـی بـه وضـع کنونـی و آینده مملکت خود، اهتمام ویزه برای مدیریت و کاهش مصرف داشته باشد.
طبیعـی اسـت شـرکتها، ارگانهـا و سـازمانها بـه دلایـل بیشـماری از جملـه عـدم احسـاس مسـئولیت بـه واسـطه اینکـه هزینـه هـا ظاهـرا بـه طـور مسـتقیم و آشـکار از طـرف افـراد پرداخـت نمی شود، اسباب افراط در مصارف را فراهم و استعداد ویژه ای در این خصوص داشته باشند.
این امر به وضوح در عدم رعایت این مهم در طراحی های زیرساختها و ساختارهای اجرا شده شرکتها مشاهده می شود .
بـه عنـوان مثـال پوشـش گیاهـی و یـا سیسـتمهای تهویـه و تامیـن گرمایـش و آب گـرم و ... در هیـچ کـدام نـگاه مدیریـت بـر مصـارف لحـاظ نشـده و ایـن امـر بـار مسـئولیت شـرکت را بیشـتر می کند.

اسـتراتژی بومـی شـرکت مپنالکوموتیـو
اصـلاح سـاختار یـا مدیریـت مصـرف؟

تشـخیص اولیـه : اولویـت بـا مدیریـت مصـرف نسـبت بـه اصلاحـات زیرسـاختی و یـا ساختاری در هر سه حوزه آب ، برق و گاز

دلایل اینکه اولویت اول مدیریت مصرف می باشد:
-۱ سرعت پاسخ دهی
-۲ هزینه کمتر
-۳ شرایط خاص اقتصادی شرکت
-۴ زمانبر بودن فعالیتها و تاثیرات فرهنگی
-۵ موضعاتی است نیازمند به ادامه برای همیشه

نیازمنـدی هـای عبـور از اولویـت اول:

۱- تعهد مدیریتی در شرکت و رویکرد بالادست
۲- تغییراتـی در شـرکتها جهـت افزایـش اثرگـذاری واحـد انرژی
۳- تخصیـص بودجـه ویـژه (بـه نحـوی کـه گریـز از آن امکان نداشته باشد)
۴- سـاختاری کـه بـه واسـطه تغییـرات مدیریتـی هیچگونـه خللی وارد نشود
۵- اهتمـام بـر اسـتقرار اسـتانداردهای لازم جهـت تقویـت ثبات موضوع (ایزو ۵۰۰۰۰۱)

کاهش مصارف حاملهای انرژی، اثر مستقیم در حفظ منابع و محیط

شرکت مپنا لکوموتیو با اهتمام بر مدیریت مصرف حاملهای انرژی و سعی در اصلاح ساختارهای مرتبط، علاوه بر اجرای برنامه ای در اینخصوص، نگاه ویژه ای بر حفظ منابع و محیط زیست به عنوان یک وظیفه و رویکرد مسئولیت اجتماعی خود قائل می باشد.

البته در این میان صرفه جویی مالی و کاهش هزینه های شرکت از مدیریت مصرف حاملهای انرژی نیز نکته مضاعف و مطلوب برای شرکت می باشد

اولویت اول آب: در این موضوع و با توجه به شرایط خاص کشور به لحاظ جغرافیایی و زمانی خاص، شاید اولویت دارترین موضوعات آب شرب باشد. در شرایطی که قاطبه شهرهای کشور از جمله مرکز، به بحران در فقدان آب کافی شرب نزدیک می باشد، به نظر می رسد جزو مهمترین وظافت از مسئولیتهای اجتماعی این شرکت مدیریت مصرف آن می باشد.

یکی از عمده ترین مصارف آب در شرکت با دارا بودن حدود ۳۰ هزارمتر فضای سبز مفید، آبیاری آن بوده که شرکت در عین اینکه دغدغه حفظ فضای سبز به جهات مختلف از جمله حفظ اکوسیستم موثر در موضوع آلایندگی ها را دارد، می بایست مصرف آب را مدیریت نموده که این نگاه منجر به طراحی فرایندها و پروژه هایی شده است.

عملیـــات اجرایـــی جهـــت مدیریـــت مصـــرف آب

۱	ایجـاد روشـی تحـت عنـوان افسـران انـرژی، جهـت اطـلاع رسـانی در لحظـه و تصویـری گزارشـات مرتبـط بـا هـدر رفـت آب در روش استفاده و یا خرابی ها به متولی اصلاح (شیرها، لوله ها، بیرون ریز آبیاری فضای سبز)
۲	نشتی یابی و رفعیوب فنی در هدر رفت آب از هر نوع و در هر حوزه مصرفی
۳	آبیاری فضای سبز در شب
۴	قطع دسترسی آبیاری فضای سبز از آب شرب به عنوان یک عملیات قاطع در جهت ایجاد فضایی که ذی نفع تلاش در جبران به روشهای مفید و موثر داشته باشد
۵	اجرای سیستم آبیاری قطره ای، تنظیمات مجدد
۶	حـذف مدیریـت شـده و جایگزینـی گونـه هـای پرمصـرف گیاهـی ماننـد چمـن و درختـان خـاص
۷	تنظیـم و کاهـش مدیریـت شـده میـزان آب فـلاش تانـک هـا
۸	تنظیم و کاهش مدیریت شده میزان آب فلاش تانک ها
۹	استفاده از سر شیری و سردوشی کاهنده خروجی آب
۱۰	ایجاد سهولت و افزایش دسترسی به شیرها و منابع مدیریت آب با توسعه منهول ها
۱۱	استفاده از شیرهای چشمی به جای شیرهای اهرمی
۱۲	مدیریت بهره برداری از کابینهای رنگ به جهت زمان و روش و سیاق استفاده در حالات مختلف کابین، به عنوان یک مصرف کننده عمده آب
۱۳	سایبان برای کولرهای آبی
۱۴	ایجاد تصفیه خانه و استفاده بهینه از پس آب ها
۱۵	نصب کنتورها و بررسی و تحلیل تغییرات
۱۶	تبلیغات محیطی، یادآوری و فرهنگ سازی

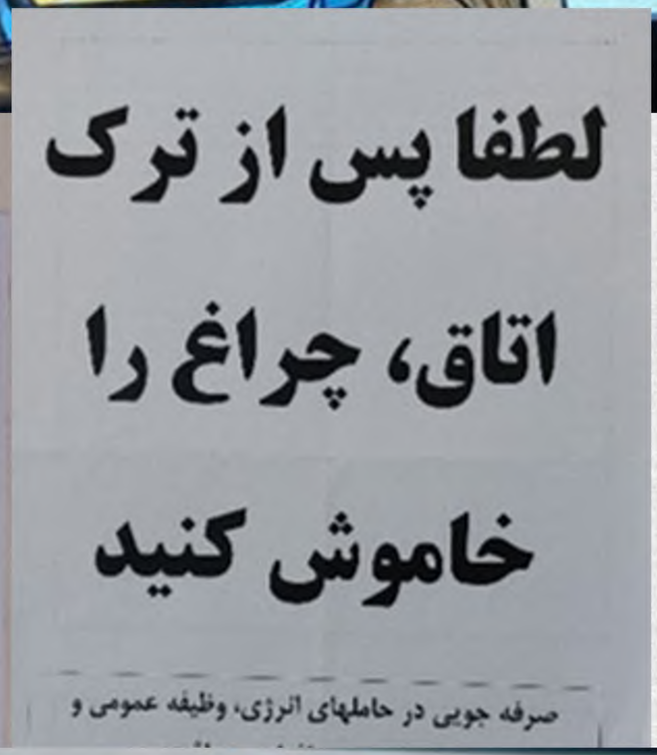
عملیـــات اجرایـــی جهـــت مدیریـــت مصـــرف بـــرق

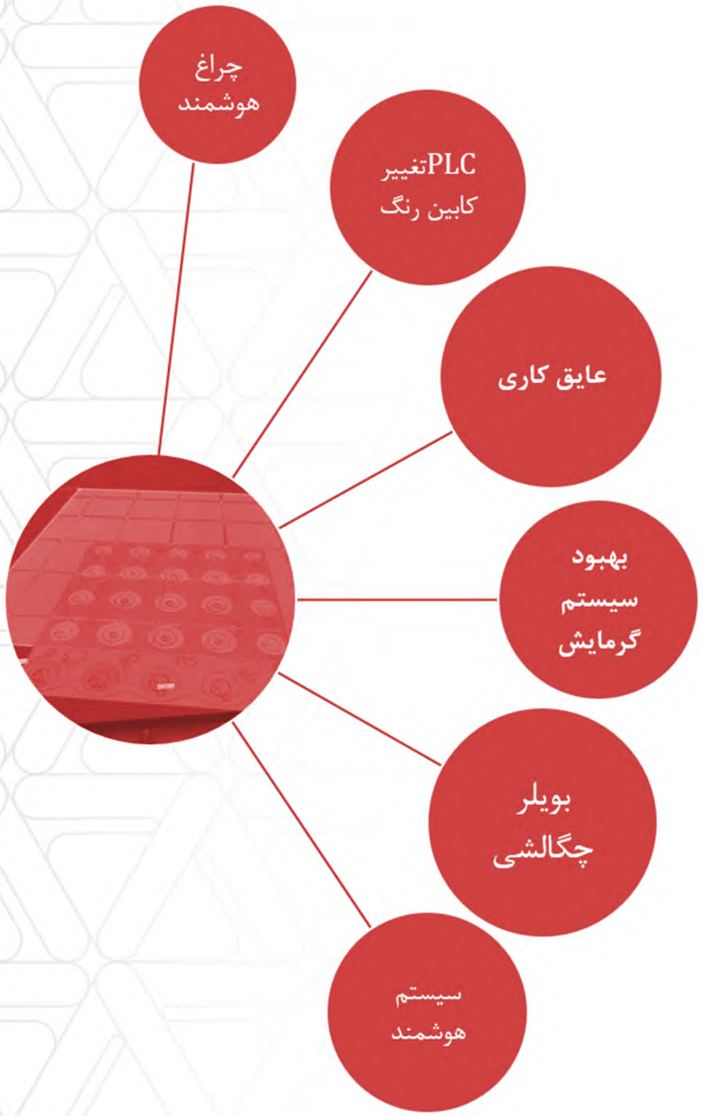
۱	مدیریـــت زمـــان روشـــنایی و دیگـــر مصـــارف برقـــی بـــه وســـیله فرهنـــگ ســـازی و ایـــده افســـران انـــرژی
۲	نصـــب و ویرایـــش چنـــد بـــاره ســـاعت نجومـــی و تنظیمـــات لازم
۳	مدیریـــت بهینـــه هواســـازهای ســـالن رنـــگ، پیـــش از اجـــرای طـــرح نظاممنـــد و تغییـــرات PLC کابینهـــای ســـالن
۴	نظافتهـــای موثـــر بـــه ویـــژه شیشـــه هـــای ســـالنها و اســـتفاده حداکثـــری از نـــور طبیعـــی در رســـتوران، اتاقهـــا و انکســـها بـــا چیدمـــان جدیـــد
۵	بادگیـــری دوره ای یونیـــت هیترهـــا و ســـرویس دوره هـــای پنلهـــای کولـــر گازی
۶	تغییـــرات لازم در زوم بنـــدی و ایجـــاد روشـــنایی موضعـــی مرتبـــط بـــا روشـــنایی در اماکنـــی ماننـــد برخـــی ســـالنها، رســـتوران و ...
۷	مدیریـــت بهینـــه هواســـازهای ســـالن رنـــگ، پیـــش از اجـــرای طـــرح نظاممنـــد و تغییـــرات PLC کابینهـــای ســـالن
۸	افزایـــش موثـــر انواعـــی از سنســـورها و تعمیـــرات و بهینـــه ســـازی آنهـــا
۹	خاموشـــی اتوماتیـــک سیســـتمهای کامپیوتـــری در پایـــان ســـاعت کاری
۱۰	بهبود سیستم جت ؟؟؟ غبارگیری سندبلاست

عملیـــات اجرایـــی جهـــت مدیریـــت مصـــرف گاز

۱	مدیریـت منابـع تامیـن گرمایـش بـا ایـده افسـران انـرژی و ثبـت دمـای سـالنها بـا داشـتن اطـلاع از مصـارف غیـر اصولـی و یـا نابجـا از جملـه رعایـت سـاعات گرمایـش ویـژه دسـتگاههای خـاص
۲	عایـق کاری و پوشـش درزهـا عمدتـا اطـراف پنجـره هـا و دربهـا و ...
۳	کشـف عیـوب سـاختمانی و ارائـه آدرس دقیـق جهـت رفـع ماننـد رفـع کسـری و تعمیـرات آرامبندهـا، دربهـای معیـوب و ...
۴	بسـتن پنجـره هایـی کـه بـی مـورد بـاز مـی بـود بـه ویـژه پنجـره هـای موجـود در ارتفـاع بـالا داخـل سـالن هـای تولیـد
۵	بررسـی و نیازسـنجی اصولـی بـر مبنـای حجـم وصـرف، بازدهـی و دماسـنجی متنـاوب جهـت رعایـت دمـای بهینـه و حـذف ادوات غیـر بهـره ور ماننـد جـت فـن هـای سـالن هـای تولیـد
۶	گرمایـش موضعـی در منطقـه ی اثـر بخـش ماننـد انبـار کـه سیسـتم گرمایـش سراسـی احتیـاج نیسـت
۷	ایجـاد اتاقهـا و یـا فضاهایـی بـرای برخـی کاربـران، جهـت تامیـن گرمایـش در فضایـی کوچکتـر ماننـد کاربـران انبـار و سرپرسـتان تولیـد
۸	افزایـش موثـر انواعـی از سنسـورها و تعمیـرات و بهینـه سـازی آنهـا
۹	غبارگیـری ؟؟؟؟ سندبلاسـت
۱۰	مدیریـت بهینـه هواسـازهای سـالن رنـگ بـا تغییـرات در زمـان هـا وی اسـتفاده کابیـن هـا و کنتـرل دسـتی سیسـتم گرمایـش در مدهـای صحیـح و لازم، پیـش از تغییـرات پـی ال سـی کابین های سالن

عملیـــات اجرایـــی جهـــت مدیریـــت مصـــرف عمومـــی





ردیف	موضوع	حوزه تاثیر گذار
۱	اصلاح روشنایی با تغییر نوع چراغ جایگزین چراغ هوشمند نسل سوم با چراغهای پرمصرف	**برق**
۲	اصلاح و بهبود مصارف در هواسازهای سالن رنگ با تغییرات PLC هواسازهای سالن رنگ	**آب، برق، گاز**
۳	عایق کاری سقفهای اتاقها و انکسها	**برق، گاز**
۴	بهبود سیستم گرمایش در سالنها به وسیله تغییرات ساختاری در مواردی ازجمله ارتفاع یونیت هیترها و تعیمرات اساسی	**گاز**
۵	استفاده از بویلرهای چگالشی به جای وضع موجود	**برق، گاز**
۶	تکمیل و بهره برداری از سیستم هوشمند سازی در سراسر شرکت و در تمام حوزه های ممکن	**آب، برق، گاز**

ردیف	موضوع	حوزه تاثیر گذار
۷	بهبود بازدهی کمپرسورها به روش اصلاح پی ال سی رفع اشکالات برقی	**برق**
۸	بهینه سازی مصرف آب در سیستم آبیاری فضای سبز با تغییر گونه ها، شیوه آبیاری، زمان آبیاری و تربیت گونه های گیاهی	**آب**
۹	تنظیم سوخت مشعل ها موتورخانه و هواساز و تعمیرات دوره ای منظم	**گاز، برق**
۱۰	افزایش سطح شفاف دربهای رول آپ، سقف ها و دیوارهای ساندویچ پنل برای ورود بیشتر نور طبیعی	**برق**
۱۱	استقلال آب گرم آشپزخانه با ایجاد اتاقک پکیج آب گرم و عدم استفاده از آب سرد برای پخت و یا آب گرمایش سالنها	**آب، گاز**
۱۲	نصب کنتور و سیستم های اندازه گیری جهت بررسی، تحلیل و طراحی روشهای دیگر مدیریت یا کاهش مصرف	**آب، برق، گاز**

ایســـتگاه ششـــم

ســـــلامت و ایمنـــــی
در محیــط کار

الزامات HSE تامین کنندگان

با هدف حفظ استمرار و تداوم تحویل قطعه/ محصول موضوع قرارداد به کارفرما، تامین کنندگان موظف به رعایت الزامات ذیل هستند.

- تامین کننده متعهد به اخذ مجوزهای مورد نیاز از سازمانها و مراجع قانونی ذیصلاح از جمله وزارت بهداشت و آموزش پزشکی، وزارت تعاون،کار و رفاه اجتماعی، سازمان محیط زیست و... و رعایت کامل الزامات ایمنی، بهداشت شغلی و محیط زیست در حوزه فعالیت های مرتبط با موضوع قرارداد، می باشد.

تامین کننده موظف است اطلاعات زیر را در خصوص قطعه / محصول عرضه شده به کارفرما ارائه نماید:

۱	شناسایی و ارزیابی خطرات و جنبه های محیط زیستی فعالیت های مرتبط با موضوع قرارداد
۲	برگه اطلاعات ایمنی (sds)
۳	رعایت کدها و استانداردهای بین المللی مهندسی حریق نظیر NFPA و نیز استانداردهای ملی نظیر IRISI در موضوع ایمنی حریق در قطعه / محصول تامین
۴	ارائه مستندات چرخه حیات محصول (از دیدگاه محیط زیست) مطابق با استاندارد ISO 14001:2015
۵	ارائه طرح ایمن برای بسته بندی، انبارش، باربرداری و حمل و نقل(سند Lifting Plan) قطعه/ محصول عرضه شده به کارفرما پیش از ارسال

- تامین کننده موظف است علائم هشدار دهنده لازم را بر روی قطعه/ محصول تامین شده مطابق باالزامات قانونی و استاندارد ها، جانمایی و نصب نماید.

- تامین کننده موظف است اگر برای قطعه/ محصول عرضه شده نیاز به ارائه دستورالعمل فنی باشد، نسبت به قید نمودن الزامات HSE احتمالی مورد نظر در ابتدای سند مذکور اقدام نماید.

- تامین کننده موظف است چناچه حادثه یا مخاطره ای در خصوص استفاده از قطعه / محصول عرضه شده برای سایر مشتریان / قراردادهای خود به وقوع پیوسته باشد، شرح حادثه، علت ریشه ای شناسایی شده و اقدامات کنترلی مرتبط را به منظور بهره گیری از درس آموخته و اقدام پیشگیرانه به کارفرما ارائه نماید.

- تامین کننده موظف است شرایط ایمن برای پرسنل کارفرما و سایر افراد معرفی شده از سوی کارفرما در زمان بازدید از کارگاه خود را فراهم نماید، بدیهی است کلیه مسئولیت های ایمنی و سلامت افراد مذکور در محیط تامین کننده بر عهده تامین کننده خواهد بود.

- تامین کننده موظف است حداکثر تلاش خود را برای کاهش ضایعات ناشی از تولید محصول تامین شده بکار گیرد.

- تامین کننده موظف است نسبت به تکمیل و ارائه کلیه چک لیست ها، فرم ها و گزارشات مربوط به نظام مدیریت HSE کارفرما اقدام نماید. (در صورت درخواست کارفرما)

حـــوزه ایمنـــی

- کمیتـه عـالی HSE (کمیتـه حفاظـت فـنی و بهداشـت کار) بـا حضـور مدیـران ارشـد (تولیـد، نـت، مهنـدسی، بـازرگانی و...) بهصـورت ماهانه تشکیل جلسه داده و تصمیمات آن در قالب صورت‌جلسه مستندسازی و پیگیری می‌شود

فرم صورت‌جلسه

تاریخ تهیه: ۱۴۰۴/۰۹/۳۰	شماره صورتجلسه: ۴۰۴۰۰۶
کارفرما: شرکت مهندسی و ساخت لکوموتیو مینا	محل: دفتر قائم مقام مدیر عامل — تاریخ و ساعت جلسه: ۱۴۰۴/۰۹/۳۰ ۱۰:۰۰
موضوع: کمیته حفاظت فنی- جلسه ششم	تهیه کننده صورتجلسه: شاهین غیاثیان

اسامی شرکت کنندگان: آقایان مهندسین: محجوب (قائم مقام محترم مدیر عامل)، ابراهیمی (رئیس مهندسی ماشین آلات)، راشدی (رئیس ثبت)، حسامیان (رئیس بازرگانی داخلی)، سلطانی (رئیس دفتر فنی)، عزیزی (رئیس سالن موتور)، باقری (مسؤل بهداشت حرفه ای)، غیاثیان (مسؤل ایمنی و دبیر کمیته)

ردیف	خلاصه مذاکرات و تصمیمات	مسئول پیگیری
	برخی از اقدامات انجام شده : - تعویض تابلو برق درب رول آپ شماره۵ سالن بوژی به دلیل شکستگی و ریسک برق گرفتگی - آچارکشی کلیه بوم های وایرفیدرها در سالن بدنه - بازرسی و توقف لیفتراک ۳تن به دلیل نقص ایمنی مشهود - بروزرسانی SDS مواد شیمیایی - پیاده سازی مدل مدیریت ارگونومی TEMA برای ۲۲ نفر از پرسنل واحدهای عملیاتی - طراحی و ساخت استند نگهدارنده اسفنج جهت جلوگیری از حمل دستی بار - اصلاح روش تایمین لیفت و جابجایی حوزینگ زنراتور در سالن مونتاژ نهایی - اصلاح و حذف میلگرد باگیر در کابین رنگ قطعات سالن رنگ و بلاست - نصب سیستم ترمز اضطراری روی رسموت کنترل دو عدد از من لیفت های سالن رنگ و بلاست - تست و اصلاح لیفتینگ پلن تعدادی از قطعات در سالن مونتاژ نهایی - برگزاری آموزش ایمنی کار در اتاق شارژ باتری برای پرسنل مجاز سالن مونتاژ نهایی	
۰	**موارد در دست پیگیری و اقدام:**	
۱	جهت ایمن سازی پروسه جابجایی موتور در سالن های مونتاژ و رنگ و کلیه خطوط ریلی، طرح نهایی ساخت یک ترولی از دوعدد دامی بوژی با جزئیات کامل تدوین شده است. مقرر گردید این نقشه به همراه قطعات مورد نیاز به دفتر فنی جهت کارشناسی و تعیین تکلیف نهایی ارجاع گردد (کد MLCEQ11EQ4600).	آقایان مهندسین سلطانی/ ابراهیمی ۰۴۱/۰۱/۱۱
۲	جهت ایمن سازی پروسه حمل ورق های سنگین و حجیم با لیفتراک ، طرح ویژه استفاده از شاخک چند ناخن متحرک تدوین شده و مقرر شد به واحدهای برنامه ریزی تأمین و ساخت ارسال گردد.	آقایان مهندسین ابوعطا/ گلسرخی/ خرمی ۰۴۱/۰۱/۱۸
۳	مقرر شد های نت و دفتر فنی از توقفی ایمنی انبار فنس و آجار کشی کلیه قفسه ها و پله ها بازدید نموده و جهت خرید میرال و انجام اصلاحات لازم اقدامات مربوطه صورت پذیرد. (شماره PR1100000990)	آقای مهندس راشدی/ سلطانی ۰۴۱/۰۱/۱۸
۴	در خصوص تامین گاز به صورت کپسول برای زمان قطع گاز رستوران در فصول سرد سال، مقرر شد میزان مصرف دقیق گاز روزانه رستوران توسط واحد پشتیبانی محاسبه و نسبت به خرید و تأمین کپسول مورد نیاز اقدام گردد.	آقای مهندس بصری ۰۴۱/۰۱/۱۱
۵	درخصوص ایمن سازی و رفع عدم انطباق های اعلام شده از سوی واحد HSE در سالن شنستو، مقرر گردید اقدامات لازم صورت پذیرد (اصلاح راه پله بلوکه شور، نصب تابلو برق ۰کانی ۱کد ۰پل مارق کارتی ارواه ها، حداقل کناری لوله گاز و...)	آقایان مهندسین عزیزی/ سلطانی ۰۴۱/۰۱/۱۱

ردیف	فرایند	فعالیت	نوع فعالیت	واحد	تجهیز	خطر	جنبه محیط زیستی	ریسک / فرصت	علت	پیامد	کنترل های موجود	ریسک اولیه: انسان	ریسک اولیه: تجهیز	ریسک اولیه: محیط زیست	ریسک اولیه: اعتبار	الزام قانونی	موانع دفاعی	کنترل های پیشنهادی	برنامه بازرابی	مسئول اجرا	تاریخ	نتایج کنترل های پیشنهادی	ریسک باقی مانده: انسان	ریسک باقی مانده: تجهیز	ریسک باقی مانده: محیط زیست	ریسک باقی مانده: اعتبار
۱	ساخت شاسی و بدنه	مونتاژ/جوشکاری/جوشکاری	معمول	مونتاژ الکتریکال روم		برنامه بلبسه			عدم استفاده از شماره شناسایی تعریف شده	لباس های چندمنی	استفاده از لوازم حفاظت فردی مناسب/	C	C		C	دارد	نظارت سرپرست/نظارت HSE								
۲	ساخت شاسی و بدنه	جوشکاری	معمول	مونتاژ الکتریکال روم		سطوح تیز و بریده			عدم وجود لبه های تیز قطعه/ عدم استفاده از لبه کبر / عدم استفاده از PPE	بریدگی - جراحت	استفاده از دستکش/ نظارت روزانه بر استفاده از لبه گیر	D	D		D	دارد	نظارت سرپرست								
۳	ساخت و جابجایی	لیفتینگ روف	معمول	لیفتینگ روف	جرثقیل سقفی	لیفت تجهیزات سنگین هاوزی			عدم رعایت لیفتینگ پلن/ عدم استفاده از لوازم رسانی با مناسب یا تعادل	سقوط Cooling RooF بر روی تجهیزات حین کاری سمبر جابجایی و کنار رفتن کلیه تجهیزات و لیفتینگ پلن قابل‌سی لوازم لیفت پیش از شروع کار.	نظارت سرپرستان /آموزش نفرات	C	C	B	C	دارد	لیفت پیوت /استگاه های								
۴	ساخت شاسی و بدنه	مونتاژ/جوشکاری/جوشکاری		تامین راننده		کار در ارتفاع			شیب کنه و نامناسب پلتفرم بدلیل محدودیت فضای ایستگاه	شکستگی، درفتگی، جراحت	نصب فنس‌بل، نصب خرید گبر در قسمت های مورد نیاز پلتفرم	C	C		C										
۵	ساخت شاسی و بدنه	مونتاژ کابین	معمول	مونتاژ الکتریکال روم		قطعه کار			عدم وجود فیکسچر مناسب و استفاده از دیای برای نگهداشتن قطعه روی میز	شکستگی، درفتگی، جراحت	استفاده از PPEمناسب/استفاده از نیروی با تجربه و آموزش دیده/	C	C		C	دارد	نظارت سرپرست/								
۶	ساخت شاسی و بدنه	مونتاژی	معمول	تامین راننده		کار در ارتفاع			نامناسب بودن جهارپایه/ عدم استفاده از جهارپایه قبل از استفاده	شکستگی،درفتگی، جراحت	اصلاح جهارپایه/بازرسی جهارپایه قبل از استفاده/	C	C		C	دارد	نظارت سرپرست			واحد تولید	۱۴۰۱/۰۵/۰۱				
۷	ساخت شاسی و بدنه	مونتاژ کابین	معمول	تامین راننده		انباری تابلس			چندمان نادرست تابلوان شدن/ عدم استفاده از فضای تاهی در ایستگاه ها و بدون	شکستگی - جراحت	آموزش ابراتور/ اشراجهت شارژ قطعات/عدم جهت ورود قطعه با توجه به	C	C		C	دارد	نظارت سرپرست/ فعل کردن چرخ های استند/ رعایت نظم و آرامش								

- شناسایی و ارزیابی ریسک‌ها با روش HCMS برای کلیه فعالیت‌های کلیدی شامل برش‌کاری، جوشکاری، رنگ، مونتاژ و...

- استفاده از درس‌آموخته‌های حوادث و شبه‌حوادث قبلی در تصمیم‌گیری‌ها

- فرآینـد ثبـت و رسـیدگی به حـوادث، شـبه‌حوادث (Near Miss) و شـرایط ناایمـن (Unsafe Conditions) در قالب یک دسـتورالعمل مدون پیاده‌سازی شده است

برای تمام رده‌های شغلی (اپراتور جرثقیل سقفی، جوشکار، رنگ‌کار، مونتاژکار، راننده لوکوموتیو، تکنسین برق و مکانیک و...) ماتریس آموزشی HSE تعریف شده است

ماتریس نیازسنجی آموزشی حوزه HSE – سال ۱۴۰۴ – شرکت مهندسی و ساخت لکوموتیو مپنا

نوع آموزش	ردیف	مشاغل / عناوین آموزشی	جوشکار	مونتاژ کار سالن بدنه	مونتاژ کار سالن مونتاژ	بررس کار و ماشینکار(قطعه سازی)	تراشکار و برشکار(قطعه سازی)	نقاش	سندبلاستکار	اپراتور انبار	راننده لیفتراک	راننده بوژماک	راننده جرثقیل	کالسکه‌بینگ	تن	بازرس جوش	بازرس کیفیت	کارشناسان مرتبط با تولید	کارشناسان سنادی و رویه	مدیران	پشتیبانی و خدمات	بهداری	حراست	پیمانکاران صنعتی(فام تهران،احیا صنعت)	پیمانکار فضای سبز	پرسنل اشپزخانه	تعمیرات لکوموتیو	موتور جرثقیل و محور	راننده‌گان	ایراتور تصفیه خانه	تیم واکنش در شرایط اضطراری	HSE	کلیه پرسنل	افراد جدید الاستخدام	مرکز آموزش	ماتریچی	توضیحات (علت در نظر گرفتن آموزش)
	۱	HSE عمومی																																O			
	۲	رانندگی تدافعی (ایمن)										O	O																	O						o	
	۳	اصول کار با جرثقیلهای سقفی، ایمنی حمل نقل درون کارگاهی و شناخت و ایمنی ادوات لیفت	O	O	O	O	O			O	O	O	O	O	O	O												O						O	به علت مشخص نبودن افرادی خاص تحت عنوان اپراتور جرثقیل در سالن ها و انجام فعالیت کار با جرثقیل توسط کلیه نفرات . نیاز به برگزای دوره *صرفاً برای نفرات باقیمانده از سالهای قبل می باشد.*
	۴	ایمنی کار در ارتفاع													O																					جهت پیشگیری از خطاهای انسانی ناشی از عدم آگاهی از اصول کار در ارتفاع و همچنین هایریسک بودن این فعالیتبر اساس ارزیابی ریسک . نیاز به برگزای دوره *صرفاً برای نفرات باقیمانده از سالهای قبل می باشد.*
	۵	آشنایی با ارگونومی و نحوه صحیح فعالیت و جابه جایی بار دستی																															O			با توجه به گزارشات معاینات ادواری که نشان دهنده وجود مشکلات اسکلتی و عضلانی ناشی از کار می باشد. (همچنین منطبق با بند ۳ سرفصل های تایید صلاحیت ایمنی پیمانکاران)
		الزامات ایمنی پیمانکاران و																																		

Page 1

دوره‌های بدو استخدام، دوره‌های بازآموزی و آموزش‌های تخصصی به‌صورت دوره‌ای برگزار و مستندسازی می‌شود

نکات ایمنی کار با جک وپمپ های هیدرولیک

1) محل استقرار جک: سطحی که بدنه جک روی آن قرار می گیرد می بایست کاملاً " تراز " و فاقد انحنایش و سمتحکم باشد.
2) تمام سطح تطابق سرجک می بایست در تمامی کامل با سازه باشد. همچنین حرکت سازه می بایست هم راستا و جهت پیستون جک باشد.
3) هیچ گاه بدن جرم را زیر قسمت سازه ای که جک زیر آن است ، قرار ندهید . در صورتی که مجبور به انجام این کار هستید ، تکیه گاهی محکم و پایدارمه را زیر سازه قرار دهید(مانند حرکت)
4) در زمان قدم استقامت از جک ، دسته را از بدنه جدا نمایید
5) بار را به قرصدهی روی جک توزیع کنید و از اضافه فشار به قسمت خاصی پرهیز نمایید.
6) پس از انجام کار، فشار روغن را کاملاً باز داده و جک را به حالت اولیه برگردانید.
7) بدون هر جک (بیشتر استفاده نکنید . هر فاقد قطعه نظارو ترقی دسته به سیلندر می باشد و موجب توزیع مورد به طور صدمای روی سطح پیستون می شود.
8) کلیه تجهیزات هیدرولیک را از تخطه مستقیم و دمای بالای 65 درجه سانتیگراد دور نگه دارید.
9) از مبله های فزایش دهنده ی فزایش فوق دسته پمپ استفاده نگردد. پمپ های دستی در صورت استفاده صحیح و اصولی ، عملکردی راحت و آسان دارند.
10) برای بستن دریچه های خروجی پمپ از نگشتن دسته استفاده نمایید . استفاده از ابزار آلات جهت اعمال زور بیش از حد موجب آسیب به دریچه می شود.
11) تمیزی و نظافت شیلنگ و رابط ها : هر نوع رابط شلنگ و سیلندر می بایست قبل از اتصال تمیز و عاری از هر گونه گرد و غبار باشند. بهتر است زمانی که رابط ها از هم جدا هستند از درپوش یا محفظه ای برای محافظت از گرد و غبار استفاده نمایید.
12) شیلنگ را زمانی از سیلندر جدا نمایید که کورس سیلندر کامل جمع شده باشد
13) شیلنگ را همواره از مماس نصف قطر دور نگه دارید و از پیچاندن شلنگ و تداخل (تصاد) سنگین روی آن خودداری کنید. شعاع خمش شلنگ می بایست حداقل 60 میلی متر باشد.
14) تجهیزات هیدرولیک را از قسمت اتصالگاه بلند نکنید.
15) استفاده از کلید فشار سنج برای جک کردن مداوم فشار سیستم " کارمی " می باشد

با تشکر

امید درگلوند راد

واحد HSE

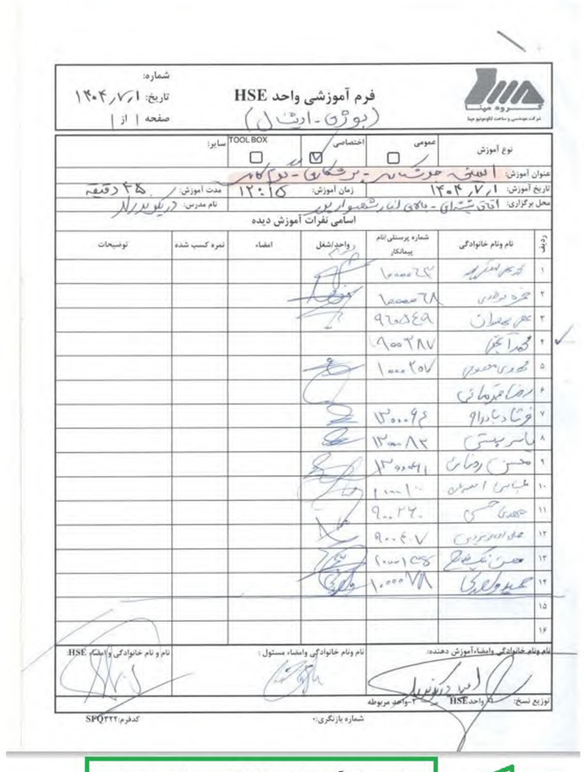
1404/08/11

مفاد آموزشی در مورد نکات ایمنی کار با جک های

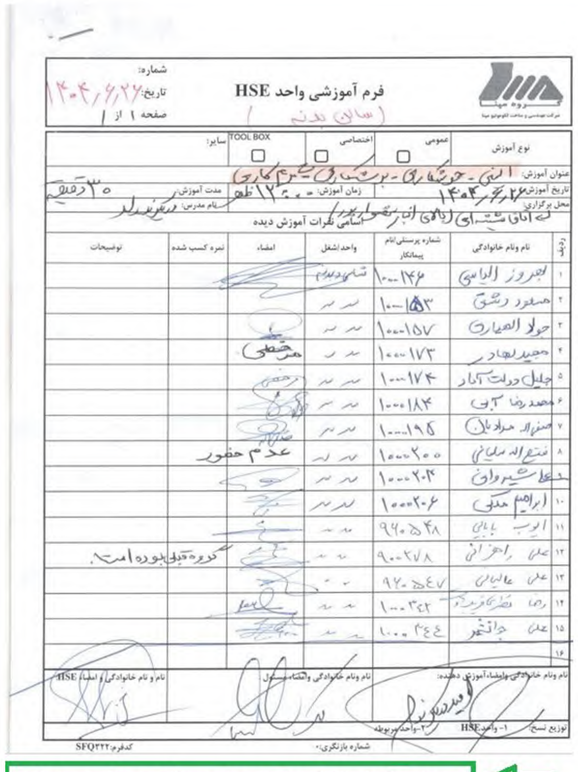
لیست نفرات آموزش دیده در مورد ایمنی جک های هیدرولیک

- الزامات HSE به‌عنوان بخشی از شرایط قراردادهای پیمانکاران (ساختمانی، خدماتی، تعمیراتی، فنی و...) ارائه و به صورت مستمر و روتین نظارت و پایش می شوند (دستورالعمل HSE پیمانکاران اجرایی)
- ارزیابی اولیه پیمانکاران شامل بررسی سوابق HSE، گواهی‌نامه‌های آموزشی و توانمندی های مورد نیاز در کنترل ریسک ها انجام میگیرد
- پیمانکاران در بدو ورود به سایت، آموزش ایمنی عمومی و ایمنی اختصاصی محل کار خود را دریافت می‌کنند و دریافت مجوز کار (Permit to Work) برای فعالیت‌های پرخطر الزامی است

برگزاری جلسات موردی و کوتاه مدت روزانه ایمنی (Toolbox Talk)، سیستم پیشنهادات HSE و... جهت تقویت احساس مسئولیت فردی و جمعی نسبت به ایمنی و بهداشت و حفظ و ارتقاء یک فرهنگ گزارش‌دهی و یادگیری موثر



لیست آموزش نفرات سالن بوژی



لیست نفرات آموزش داده شده با محوریت ایمنی جوشکاری /برشکارری و گرمکاری

* آموزش های تخصصی- مهم ترین" نکات ایمنی" در جوشکاری ، برشکاری و گرمکاری ها

مبحث جوشکاری:

بازرسی از دستگاه: قبل از شروع عملیات جوشکاری حتماً دستگاه مورد استفاده را از نظر سلامت، کاملاً بررسی نمایید.

بازرسی چشمی شامل: بازدید کردن کابل و اتصالات ،حفاظ گذاری کاور روی دستگاه و باز نبودن قسمت های مختلف جهت پیشگیری از ورود آب یا رطوبت یا جسم خارجی به ناحیه داخلی دستگاه است.

قرار دادن دستگاه در محل مناسب: عدم قرار گیری دستگاه جوشکاری در محل تردد مسیر نفرات ، عدم عبور کابل و اتصالات از مسیر های تیز و برنده ماند لبه تیز میز های فلزی و قطعات برش داده شده و دیو شده موجب آسیب به تجهیز و بروز حادثه می گردد.

فیکس کردن قطعات سنگین: عدم قرار دادن قطعات در ارتفاع ناایمن و مهار قطعات به صورتی که امکان سقوط آن روی پای اپراتور نباشد

(به عنوان مثال: در صورت برخورد پا با ضربه از ایستگاه مجاور قطعه به راحتی از روی میز کار سقوط نکند.)

کابل کشی برای دستگاه جوشکاری: کابل ها و اتصالات جوشکاری از عرض مسیر های عبوری مانند مسیر لیفتراک عبور ندهید - استفاده از نزدیکترین تابلو برق و کوتاه ترین مسیر انتخاب شود.

مبحث برشکاری:

استفاده حفاظ روی دستگاه های فلزی: تحت هر شرایطی برداشتن حفاظ روی دستگاه های مانند فرز و مینی فرز ممنوع است.

فاصله گارد یا حفاظ از صفحه سنگ: حداقل 3 میلیمتر از همه جهت ها فاصله داشته باشد.

استفاده از دیوایدر یا چماره بین ایستگاه ها: این موضوع علاوه بر نفرات اپراتور تاثیر مستقیم روی نفرات مجاور دارد لذا در صورت برشکاری به دلیل پرت شدن پلیسه یا قطعات برش داده شده، حتما باید دیواره ای مناسب برای حفاظت نفرات نصب گردد.

استفاده از شیلد حفاظتی: این موضوع به دلیل گزارش شبه حوادث متعدد حائز اهمیت است با توجه به اینکه عضو آسیب پذیر چشمها هستند که قطعا آسیب آن تاثیر مستقیم در ادامه توان کار کردن نفرات دارد. به گونه ای که آسیب دیدگی چشمی معمولاً منجر به استعلاجی بلند مدت ،دوری از محیط کار و عوارض ثانویه روانی می گردد.

خاموش کردن دستگاه قبل از کشیدن آن از پریز: دستگاه های مانند فرز و مینی فرز در صورت نداشتن شرایط قطع اتومات در زمان قطع برق می تواند، بسیار خطر ناک باشد به گونه ای که وصل شدن و روشن شدن دستگاه به صورت ناگهانی می تواند سبب جراحت بسیار شدید اپراتور گردد.

فلنج های های مهار صفحه سنگ روی فرز: هر دو فلنج مهار سنگ باید یک سایز باشند در غیر این صورت منجر به شکستن سنگ می گردد.

نوع صفحه سنگ برشکاری: مرطوب بودن صفحه منجر به شکستگی سریع آن می گردد. همچنین تاریخ مصرف آن باید کنترل گردد. صفحه سنگ برشکاری حین استفاده همیشه باید عمود بر قطعه کار باشد.

فرز ساب زنی یا صاف کاری: زاویه دستگاه در این حالت می تواند 10 الی 30 درجه مایل باشد.

مهار سنگ فرز: مهار این تجهیز همیشه باید با دو دست انجام شود. یک دست روی سویچ خاموش یا روشن کردن دستگاه و دست دیگر جهت مهار و کنترل ایمن دستگاه استفاده شود.

حالت ایستادن: هیچگاه تیغه را به سمت بدن خود نگیرید.تیغه را به جلو حرکت دهید. تا زمانی تیغه یا صفحه در حال گردش است دستگاه را روی زمین رها نکنید.

استفاده از فرز برای برش چوب: هیچگونه صفحه سنگی برای برش چوب بری روی فرز طراحی و تعریف نشده است.

مبحث گرمکاری:

لزوم بازرسی سلامت سیلندر ها: خصوصا سیلندر های استیلن که بسیار آسیب پذیر تر هستند لذا قبل از ورود به سالن بایستی مورد بررسی قرار گیرند در صورت نشتی به هیچ عنوان وارد سالن نگردد و در شریعاً به واحد HSE یا اجستیک اطلاع شود.

آچار سیلندر های استیلن: برای کلیه سیلندر های استیلن در مجموعه mic آچار تهیه شده است لذا در صورت استارت کار همواره آچار برای قطع جریان در مواقع اضطراری در دسترس باشد.

سلامت شیلنگ ها و اتصالاتی مانند سرپیک ها: اپراتور ها باید همواره شیلنگ و اتصالات را چک نمایند در حین استفاده مکرر ممکن است شیلنگ ها در ناحیه اتصال به سیلندر ها در اثر خمش های متعدد یا سقوط جسم روی آن سبب لشتی بسیار ریز شده و در نهایت به نشت محتویات آن منجر گردد.

انبار داری ست های برشکاری اکسیژن: انبار داری و محل نگهداری ست ها باید اکیداً از روغن و چربی ها محافظت گردد.

- آمـوزش هـای تخصصـی و عمومی واحـد **HSE** (به نفر سـاعت) در هر سه بخش ایمنی ، بهداشت و محیط زیست
- بررسـی و اصلاح اسـناد **Lifting Plan** برای تعییـن روش و تجهیزات استاندارد و ایمنی لیفت قطعات
-بازرسـی هـای سـالیانه ادوات و ماشـین آلات لیفـت ، مخـازن ، بالابرها ، ارت و..

- سـاخت و نصـب پلتفـرم هـای ایمـن کار در ارتفـاع بـرای فعالیـت های تعمیراتی و تولیدی در سالن ها

اصلاح پلت فرم های مورد استفاده در سالن مونتاژ موتور جهت سهولت دسترسی نفرات به بلوکه

- طراحـی و سـاخت تجهیـزات و شـاهین هـای مختلـف بـرای لیفـت و جابجایی ایمن قطعات و مجموعه های سنگین و حجیم

ساخت ادوات مخصوص باربرداری

- سـاماندهی و خـروج سـیلندرهای گاز تحـت فشـار و قابـل اشـتعال از فضای داخلی سالن ها

- سـاخت و محصورسـازی فضـای شـارژ باتـری لکوموتیوهـا بـه همراه متعلقات و تجهیزات برق سه فاز مرتبط

- آمـوزش تخصصـی نفـرات جهـت آمادگـی در زمـان بـروز شـرایط اضطـرار بـرای کلیـه کارکنـان بخـش عملیـات (کل نفـرات آمـوزش دیده۲۰۰ نفر).

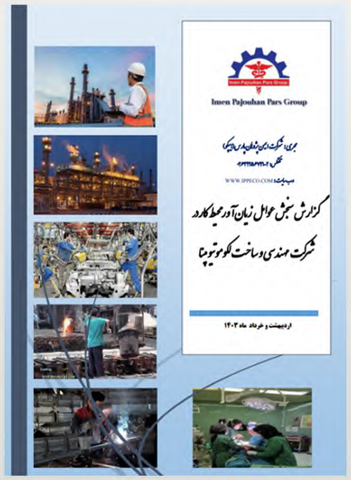
آمـوزش نفـرات تولیـد در مـورد آمادگـی در شـرایط اظطـراری

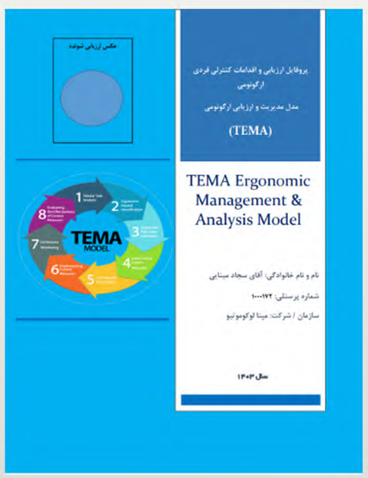
حـــوزه بهداشـــت حرفـــه ای

۱	انجـام معاینـات دوره ای (سـالیانه) و بـدو اسـتخدام پرسـنل
۲	سـنجش عوامـل زیـان آور محیـط کار توسـط شـرکت هـای ذیـصلاح
۳	توجـه بـه تعـادل کار و زنـدگی و تعییـن سـقف بـرای اضافـه کاری پرسـنل
۴	صـدور تائیدیـه تجهیـزات حفاظـت فـردی - خریـد گـوشی حفاظـتی قالـب گـوش بـرای پرسـنل عملیـاتی
۵	بروزرسـانی شناسـایی و ارزیـابی ریسـک هـای بهداشـتی
۶	پیـاده سـازی کامـل مـدل مدیریـت ارگونـومی TEMA بـرای گـروه اول (۵۰ نفـر از پرسـنل عملیـاتی و شـاغل در تمـامی ایسـتگاه هـای کاری دارای ریسک فاکتورهای ارگونومی) و آغاز جاری سازی مدل برای پرسنل گروه دوم
۷	تدویـن برنامـه کنتـرل عوامـل زیـان آور بالاتـر از حـد مجـاز
۸	برگـزاری دوره هـای آمـوزشی در حـوزه بهداشـت حرفـه ای
۹	پیاده سازی اقدامات اصلاحی در حوزه ارگونومی برای ایستگاه های کاری
۱۰	اشتراک گذاری مطالب آموزشی در حوزه بهداشت حرفه ای در بستر اینترانت و شبکه های اجتماعی
۱۱	تامین زیر مانیتوری برای پرسنل جهت بهبود ریسک فکتور های ارگونومی
۱۲	بررسی ریسک های بهداشت حرفه ای در فرایند FAI قطعات
۱۳	تشکیل کمیته بهبود شرایط کار و بررسی موضوعات حوزه سلامت و بهداشت (جسمی و روحی) کارکنان در این کمیته

برنامـــه هـــای پیـــش رو

- ایجـاد بانـک SDS بـرای تمـامی مـواد شیمیـایی موجـود در سازمان
- تدوین شناسنامه ارگونومی برای تمامی ایستگاه های کاری
- پیـاده سـازی مـدل مدیریـت ارگونـومی TEMA بـرای تمـامی پرسنل سازمان
- فراهـم کـردن زیـر سـاخت ورزشی در داخـل سـازمان بـرای استفاده پرسنل
- به کار گیری تیم روانشناسی صنعتی
- پیـاده سـازی اقدامـات اصلاحی بـرای تمـامی واحـد هـای دارای روشنایی و عوامل شیمیایی خارج از حد استاندارد
- تامیـن تجهیـزات ارگونـومی اداری بـرای پرسـنل سـتادی و ایستگاه های کاری اداری از قبیل : پشتی صندلی، موس پد
- بهبود فضای سالن های چاشت واحد های عملیاتی
- بهبود فضای رختکن واحد های مونتاژ نهایی و رنگ





یکی از مهمترین و اساسی ترین برنامه های پیشگیری از شدت بیماری های ناشی از کار در هر کشوری که به عضویت سازمان بین المللی کار درآمده انجام معاینات پزشکی جهت افراد شاغل می باشد .
هدف از انجام معاینات پزشکی، تعیین وضعیت سلامت کارکنان، تشخیص و درمان به هنگام بیماری ها، برگزیدن کارگران مناسب برای عناوین شغلی گوناگون و سرانجام پیشگیری از بیماری های شغلی و غیر شغلی می باشد . به همین منظور، اهم اقدامات واحد بهداری شرکت مهندسی و ساخت لکوموتیو مپنا به شرح ذیل می باشند :

۱	تغییر خدمات واحد بهداری از حالت پیمانکاری به مپنایی
۲	ایجاد بهداری با شرایط و استانداری های لازم، با بهیاران و پزشکان دوره دیده طب کار
۳	تامین تجهیزات مورد نیاز جهت اقدامات اورژانسی پیش بیمارستانی (ترالی دارو، الکترو شوک ، دستگاه ساکشن ، الکتروکاردیوگرام و.....)
۴	تخصیص شماره ۱۱۵ به بهداری و اطلاع رسانی به کلیه همکاران جهت ارتباط در زمان اضطرار
۵	خرید آمبولانس تیپ B جهت ارجاع مصدومین برای پیشگیری از شدت مصدومیت های احتمالی
۶	کالیبراسیون تجهیزات بهداری
۷	برنامه های ارتقا سلامت و ایمن سازی و پیشگیری از بیماریهای عفونی مانند واکسیناسیون هپاتیت و کزاز برای کلیه همکاران شرکت
۸	پیگیری وضعیت سلامتی همکاران با انجام معاینات ادواری و پیگیری ارجاع همکاران به متخصص جهت تشخیص و درمان به موقع بیماریهای غربال شده
۹	برگزاری کمیسیون های پزشکی جهت حفظ سلامت همکاران و پیشگیری از پیشرفت بیماری آنها
۱۰	برنامه واکسیناسیون کرونا ، ضد عفونی محیط های کار ، تحویل ماسک ، تب سنجی ، آزمایشات CRP و CBC برای پرسنل مشکوک جهت بازگشت به کار.و ..... جهت پیشگیری از شیوع آن
۱۱	توجه به تعادل کار و وضعیت جسمانی همکاران در معاینات بدو استخدام
۱۲	اشتراک گذاری مطالب آموزشی در حوزه سلامت در بستر اینترانت
۱۳	پیگیری به کار گیری تیم روانشناسی صنعتی
۱۴	هماهنگی با تیم اهداء خون جهت استقرار تیم سیار در شرکت جهت خونگیری از همکاران
۱۵	پیگیری خرید نرم افزار طب کار جهت پایش وضعیت سلامتی همکاران

حـــوزه آتـــش نشـــانی

۱	شـروع پـروژه تفکیـک آب آتـش نشـانی از فضـای سـبز بمنظـور پیشـگیری از آسیـب بـه تجهیـزات گرانبهـای آتـش نشـانی و بـروز حـوادث در سـازمان بـا توجـه بـه اسیـدی بـودن آب موجـود (پیگیـری واحـد HSE / اجـرا واحـد تعمیـرات)
۲	الـزام وجـود شیرهـای ایزولـه در رینـگ آب آتـش نشـانی در سـالنهای جدیـد و نوسـاز
۳	بازنگـری روش اجـرایی آمـادگی در شـرایط اضطـراری و صـدور حکـم هـای نفـرات کمیتـه بحـران
۴	ایجـاد و اسـتقرار دسـتورالعمل جهـت تامیـن و ورود بنزیـن در سـازمان
۵	بازنگـری دسـتورالعمل و ایجـاد فـرم جهـت تحویـل تینـر بـه کلیـه واحدهـا در سـازمان بمنظـور ایجـاد زیرسـاخت مـورد نیـاز و پیشـگیری از بروز حادثه در سازمان
۶	هماهنـگی و حضـور پرسـنل آتـش نشـانی منطقـه بـا خـودروی سـنگین در سـازمان، بمنظـور آشـنایی و شـهر شـناسی شـرکت نشـانی بصورت عملیاتی
۷	بازنگـری و اعلام نظـر درخصـوص پلانهـای نهـایی، سیسـتم اطفـاء حریـق در سـالنهای جدیـد و نوسـاز
۸	اطلاع رسانی پلان شرکت به سازمان آتش نشانی و علی الخصوص ایستگاه مجاور سازمان بمنظور آشنایی سازمان با موقعیت سالنها در سازمان
۹	برگزاری مسابقات آتش نشانی با هدف اشاعه و تقویت فرهنگ ایمنی و آتش نشانی ...
۱۰	بازنگری و بروزرسانی تیم های واکنش در شرایط اضطراری

۵

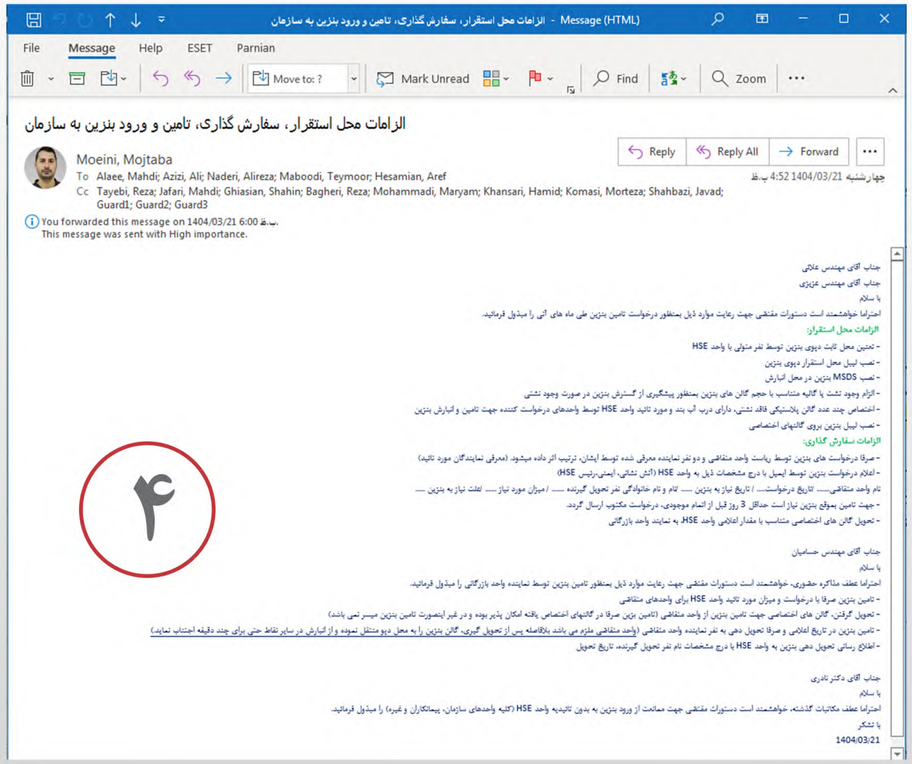
گروه مهنا شرکت مهندسی و ساخت لکوموتیو مپنا	**فرم درخواست تینر**	تاریخ : شماره: صفحه از ۱ سطح سند: سازمانی

واحد متقاضی :	تاریخ :
نام و نام خانوادگی تحویل گیرنده:	میزان مورد نیاز: لیتر
نوع تینر مورد نیاز:	میزان مورد نیاز جهت مصرف چند روز می باشد:
علت نیاز به تینر:	
نوع ظرف نگهداری تینر:	
محل دقیق دپوی تینر:	
موارد پیشگیرانه نشت و حریق تینر، رعایت شده توسط متقاضی:	
موارد پیشگیرانه پیشنهادی (تکمیل توسط واحد HSE):	
امضاء متقاضی:	امضاء کارشناس آتش نشانی/ ایمنی:

- **حداکثر میزان تینر مورد تائید جهت تحویل به واحد متقاضی، ۱۰ لیتر می باشد.**
- **تینر می بایست در ظرف استاندارد و مورد تائید منتقل و نگهداری شود.**
- **بر روی ظروف اختصاصی یافته جهت تینر، درج نام تینر و نوع آن الزامی می باشد.**
- **حصول اطمینان از عدم وجود نشتی در ظرف نگهداری تینر الزامی می باشد.**
- **محل دپوی تینر می بایست دور از محل کار گرم، تابلو برق، کابل برقدار و هرگونه مواد سریع الاشتعال و تجهیز حرارتی بوده و به هیچ وجه محل آن بدون هماهنگی با واحد HSE تعویض نگردد.**
- **تینر باید داخل ظرف درب دار و فاقد هرگونه نشت بخارات و مایع نگهداری شود و زیر ظرف حاوی تینر نیز، یک ظرف ثانویه هم حجم ، به منظور پیشگیری از گسترش و پراکندگی مایع قابل اشتعال (در صورت نشت از ظرف اصلی) قرار بگیرد.**
- **محل نگهداری تینر توسط یک لیبل با سایز A4 مشخص شود و MSDS تینر در نیز در محل انبارش نصب گردد.**
- **به منظور پیشگیری از وجود هرگونه مغایرت و یا شرایط ناایمن ، تحویل تینر به نماینده محترم واحد متقاضی، منوط به تکمیل این فرم و تائید واحد HSE می باشد .**

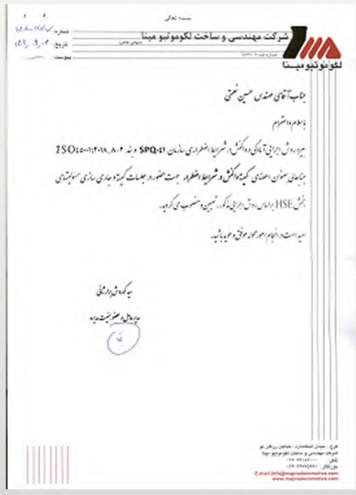
۰۰: شماره بازنگری	SFQ.۶۳۹: شماره فرم

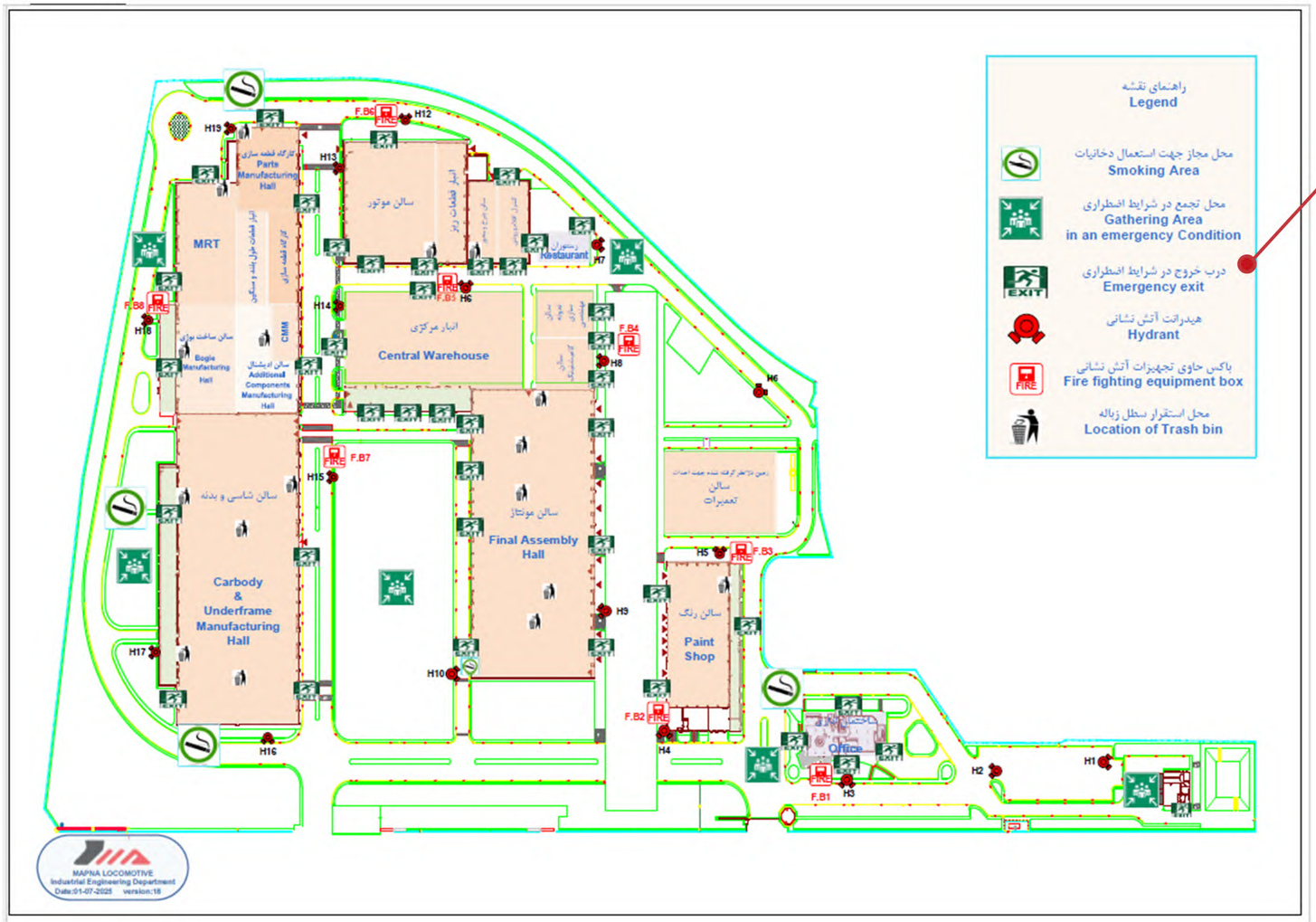
۴



۲

۳





۸

۱۰

۹

تیم واکنش در شرایط اضطرار
Emergency Response Team

Station No.3
Paint Shop

Commander – فرمانده
مصطفی سهرابی
Sohrabi Mostafa

Assistant Commander – کمک فرمانده
فرهاد سراج
Seraj Farhad

Fire Fighter- اطفا حریق
حمید فرجی – محسن نژادخیر
Nejad Kheyr Mohsen - Faraji Hamid

Connector – رابط
محمدرضا فیروزبخت
Firoz Bakht Mohammadreza

تخلیه اضطراری و قطع منابع
Emergency Exit & Cut Out Source
مهدی ارزانی – Arzani Mahdi

تیم اطفاء حریق واکنش در شرایط اضطرار
FireFighting Team For Emergency Response

Station No.1
Metal Structure

فریم بوژی

Commander – فرمانده
داود قلی زاده
Gholizadeh Davod

Fire Fighter- اطفاء حریق
مهدی حسنی – حسین نیازی شکیب
Niazi Shakib Hosein-Hasani Mehdi

Connector – رابط
فرشاد فروتنی
Forotani Farshad

شاسی بدنه

Commander – فرمانده
داود انصاری فرد
Ansari Fard Davod

Fire Fighter- اطفا حریق
ایوب بابایی – غلامرضا عظیمیان
Azimian GholamReza-Babaei Ayoub

Connector – رابط
نوروز خدابنده
Khodabandeh Noroz

همکاران گرامی

با سلام و احترام

هفتم مهر ماه روزی است که به بهانه رشادت‌های آتش نشانان، روز ملی آتش نشانی و ایمنی نامگذاری شده است.به همین مناسبت، واحد HSE در نظر دارد مسابقه ای با محوریت مفاهیمی از آموزش هایی که تاکنون، مستمراً و به صورت دوره ای در حوزه آتش نشانی ارائه شده، برگزار و به ۱۰ نفر برتر که بالاترین امتیاز را کسب نموده اند، جوایزی را اهدا نماید.

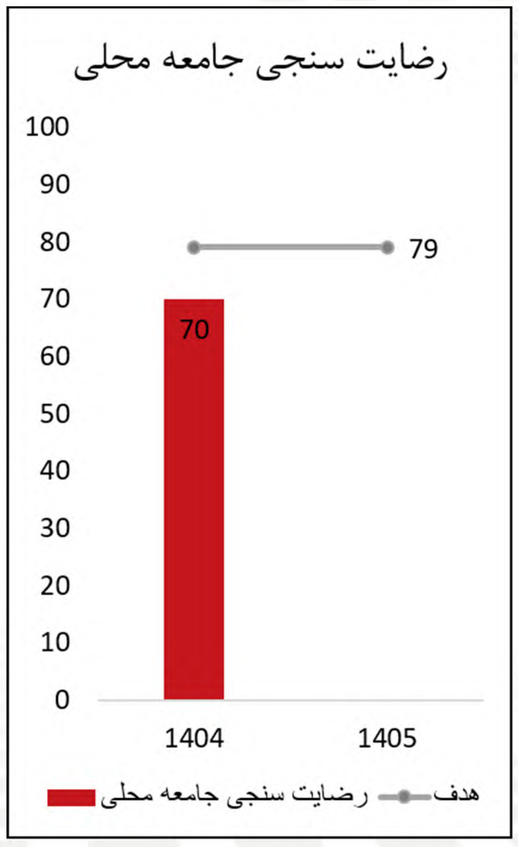
لذا از کلیه همکاران محترم دعوت می گردد از طریق لینک https://survey.porsline.ir/s/9wn1Fmhb حداکثر تا پایان روز شنبه مورخ ۱۴۰۴/۰۷/۰۵ در مسابقه شرکت نمایند.

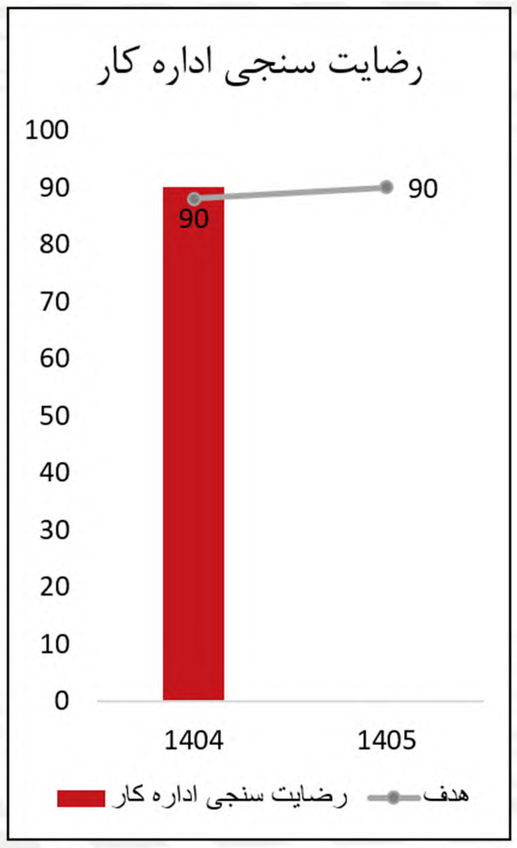
با تشکر

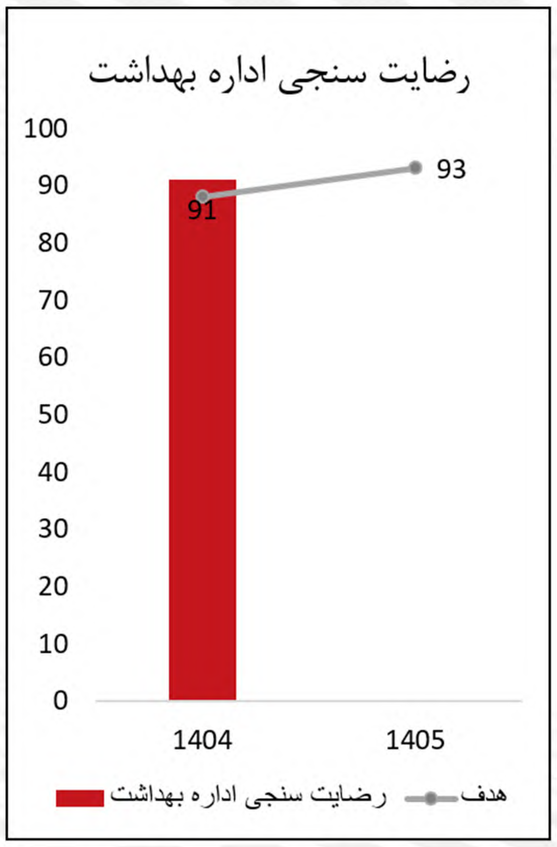
واحد HSE

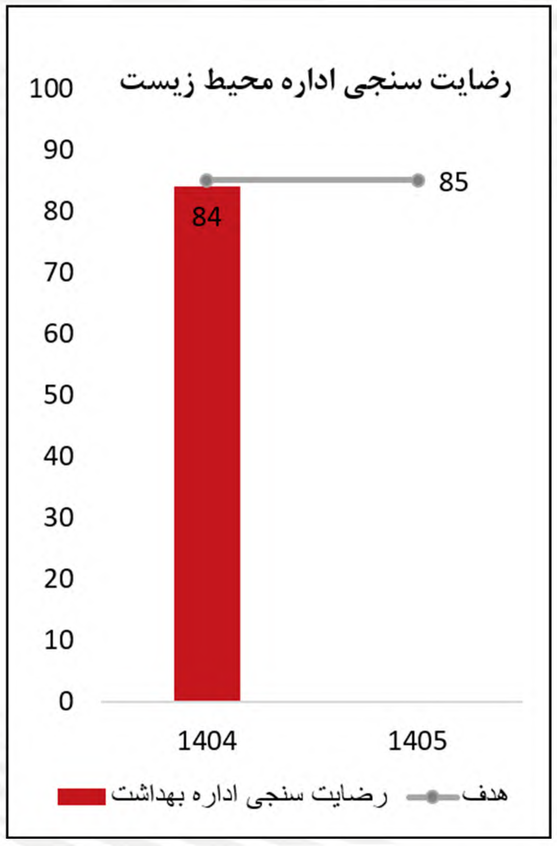
ایســـتگاه هفتـــم

تعامـــل ســـازنده بـــا جامعـــه


رضایت سنجی جامعه محلی
100
90
80
70
60
50
40
30
20
10
0
70
79
1404
1405
هدف
رضایت سنجی جامعه محلی


رضایت سنجی اداره کار
100
90
80
70
60
50
40
30
20
10
0
90
90
1404
1405
هدف
رضایت سنجی اداره کار


رضایت سنجی اداره بهداشت
100
90
80
70
60
50
40
30
20
10
0
91
93
1404
1405
هدف
رضایت سنجی اداره بهداشت


رضایت سنجی اداره محیط زیست
100
90
80
70
60
50
40
30
20
10
0
84
85
1404
1405
هدف
رضایت سنجی اداره بهداشت

گزارش اولین نظرسنجی از ذینفعان جامعه محلی کارخانه لکوموتیو مپنا

اهداف نظرسنجی

سنجش میزان آگاهی جامعه محلی از فعالیت های کارخانه
شناسایی چالشها و نگرانیهای مرتبط با اثرات اجتماعی-محیطی کارخانه
جمع آوری پیشنهادات برای بهبود تعاملات و مسئولیتپذیری اجتماعی شرکت

فرآیند اجرا

مراجعه حضوری به درب منازل و کسب وکارها
توضیح هدف نظرسنجی و دریافت رضایت برای مشارکت
تکمیل فرمها به صورت حضوری یا خوداظهاری (با همراهی تیم)
تقدیم هدیه تشکر به شرکت کنندگان پس از تکمیل فرم

نتایج اولیه

تعداد مشارکت کنندگان: از ۱۰ نفر از به صورت رندم و با رده سنی ۳۰ تا ۶۰ سال نظرسنجی انجام شد .

بازخورد کلی

اکثر مشارکت کنندگان از اقدام شرکت برای نظرخواهی استقبال کردند و اهدای کادو به عنوان نشانه توجه مثبت ارزیابی شد.

نتیجه‌گیری

مثبت
رضایتمندی جامعه از ایجاد روشنایی در شب در معبر ورودی به محل
وجود فضای سبز مناسب
کمک به تسریع پیشرفت زیرساختی منطقه
قابل بهبود
درخواست اولویت دادن به نیروی کار جامعه محلی در استخدام ها
کمک به توسعه مراکز آموزشی ، تفریحی و ...

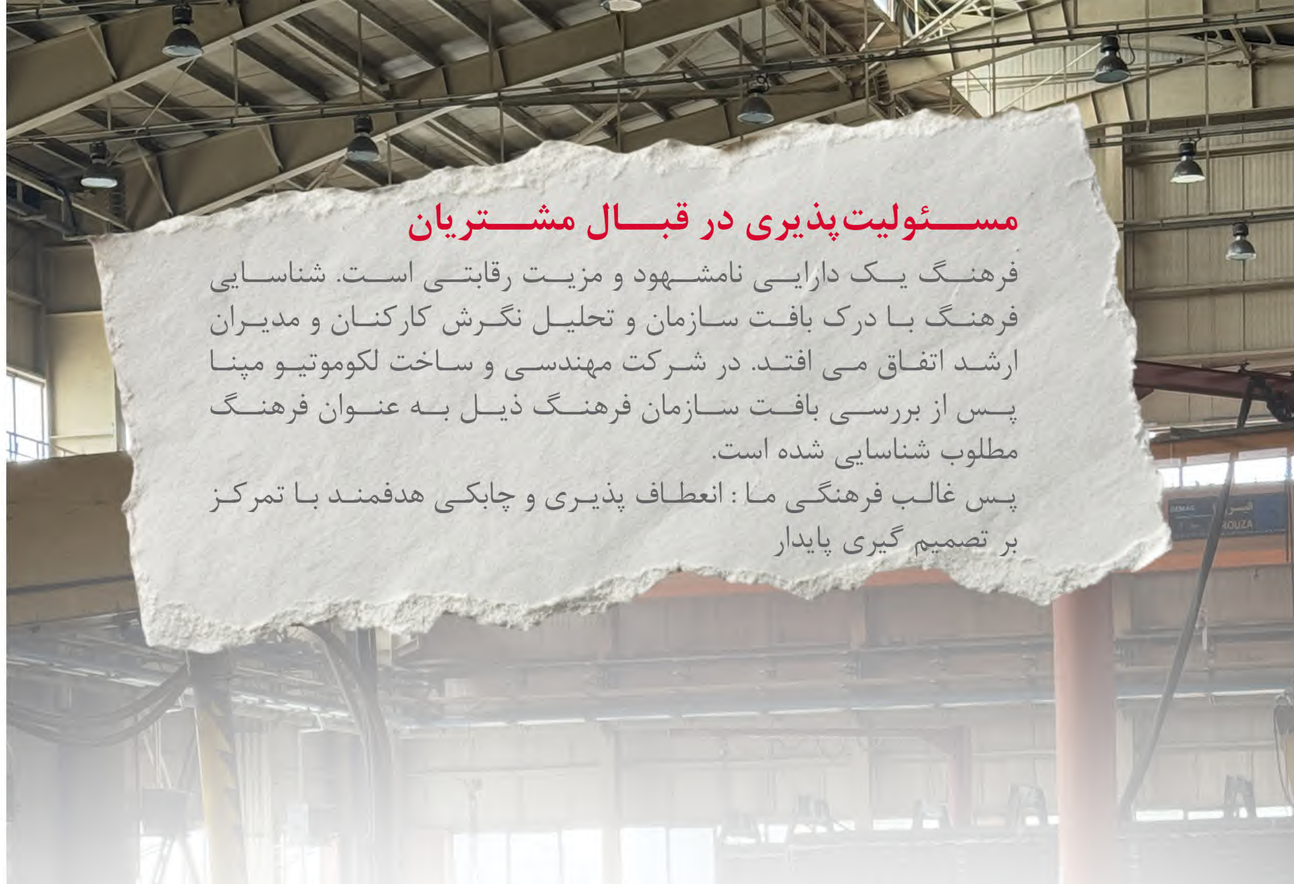
اگـــروه حـــق زندگـــی

گـروه «حـق زندگـی» از سـال ۱۳۹۹ و در دل یکـی از دشـوارترین دوره‌هـای اجتماعـی و اقتصـادی کشـور، به‌عنـوان حرکتـی خودجـوش و برخاسـته از دغدغه‌هـای انسـانی کارکنـان شـرکت مپنـا لکوموتیـو شـکل گرفـت؛ حرکتـی کـه نـه بـا دسـتور اداری آغـاز شـد و نـه بـه سـاختارهای رسـمی وابسـته بـود، بلکـه از احسـاس مسـئولیت جمعـی نسـبت بـه سرنوشـت انسـان‌هایی آغـاز شـد کـه به‌دلیـل جرایـم غیرعمـد و صرفـاً مالـی، از حـق زندگـی در کنـار خانواده‌هـای خـود محـروم مانـده بودنـد. ایـن ابتـکار داوطلبانـه امـروز بـا مشـارکت حـدود ۱۲۰ نفـر از کارکنـان شـرکت و همراهـی جمعـی از حامیـان خـارج از سـازمان ادامـه دارد و اعضـا هـر دو مـاه یک‌بـار، متناسـب بـا تـوان خـود و بـا حداقـل مشارکت ۲۰۰ هزار تومان، در تأمین منابع مالی آن سهیم می‌شوند؛ مشارکتی که در بسیاری از موارد فراتر از حداقل تعیین‌شده بوده و نشـان‌دهنده عمـق تعهـد اجتماعـی شـکل‌گرفته در میـان کارکنـان اسـت. در هـر دوره، منابـع جمع‌آوری‌شـده بـا همراهـی و هم‌افزایـی سـتاد دیـه اسـتان البـرز تقویـت می‌شـود و بدیـن ترتیـب، اثرگـذاری اجتماعـی ایـن حرکـت چندبرابـر می‌گـردد. فرآینـد حمایـت کامـلاً مسـئولانه و هدفمنـد طراحـی شـده اسـت؛ به‌گونـه‌ای کـه پیـش از هـر اقـدام، پرونـده زندانیـان توسـط نماینـدگان گـروه بررسی می‌شود و کمک‌ها صرفاً به آزادی افرادی اختصاص می‌یابد که بدون سوءنیت و تنها به دلیل ناتوانی مالی، درگیر پیامدهای یک خطای غیرعمد شده‌اند.

حاصـل ایـن همدلـی مسـتمر، بازگشـت ۳۵ نفـر بـه آغـوش خانـواده و جامعـه تـا امـروز اسـت؛ افـرادی کـه آزادی آنـان نه‌تنهـا زندگـی شخصی‌شـان، بلکـه آرامـش خانواده‌هـا و امیـد بـه آینـده را احیـا کـرده اسـت. در سـال جـاری نیـز ایـن حرکـت انسـانی بـه آزادی ۶ زندانـی انجامیـده و بـار دیگـر نشـان داده اسـت کـه مسـئولیت اجتماعـی، زمانـی کـه از درون سـازمان و بـا مشـارکت داوطلبانه کارکنان شکل می‌گیرد، می‌تواند به یکی از ماندگارترین و اثرگذارترین جلوه‌های پایداری اجتماعی شرکت مپنا لکوموتیو در جامعه محلی تبدیل شود.

ایســـتگاه هشـــتم

اعتمـــاد مشـــتریان
ســـرمایه پایـــدار



مسئولیت‌پذیری در قبال مشتریان

فرهنگ یک دارایی نامشهود و مزیت رقابتی است. شناسایی فرهنگ با درک بافت سازمان و تحلیل نگرش کارکنان و مدیران ارشد اتفاق می افتد. در شرکت مهندسی و ساخت لکوموتیو مپنا پس از بررسی بافت سازمان فرهنگ ذیل به عنوان فرهنگ مطلوب شناسایی شده است.

پس غالب فرهنگی ما : انعطاف پذیری و چابکی هدفمند با تمرکز بر تصمیم گیری پایدار

پرهیز از هرگونه گمراهی یا فریب در تعامل با مشتریان

در مپنا لکوموتیو، صداقت در ارتباط با مشتریان نه‌تنها یک اصل اخلاقی، بلکه رکن بنیادین هویت سازمانی ماست. ما خود را ملزم می‌دانیم که در هیچ‌یک از مراحل بازاریابی، مذاکره، فروش یا خدمات پس از فروش، رفتاری که منجر به گمراهی، فریب یا برداشت نادرست شود، انجام ندهیم. حذف یا پنهان‌سازی اطلاعات کلیدی، ارائه داده‌های مبهم، یا هرگونه رفتار متقلبانه، مغایر با شأن حرفه‌ای و تعهدات اخلاقی ماست. ما بر این باوریم که اعتماد، سرمایه‌ای است که تنها در سایه شفافیت و صداقت پایدار می‌ماند.

ارائه اطلاعات دقیق، جامع و بی‌طرفانه درباره محصولات و خدمات

مپنا لکوموتیو در تمامی تعاملات تجاری خود، به ارائه اطلاعات فنی، مالی و قراردادی به صورت دقیق، جامع و بی‌طرفانه پایبند است. مشخصات فنی، قیمت، شرایط تحویل، الزامات بهره‌برداری، اثرات زیست‌محیطی و محدودیت‌های احتمالی، همگی با شفافیت کامل در اختیار مشتریان قرار می‌گیرد. هدف ما، فراهم‌سازی بستر تصمیم‌گیری آگاهانه برای مشتریان و ارتقاء سطح بلوغ حرفه‌ای در تعاملات صنعتی است.

اطلاعات فنی ارائه‌شده، با الزامات و انتظارات مشتریان همخوانی داشته و در فرآیند طراحی و تکوین محصولات به‌صورت کامل مورد توجه قرار می‌گیرد.

صداقت و واقع‌گرایی در پیام‌های بازاریابی

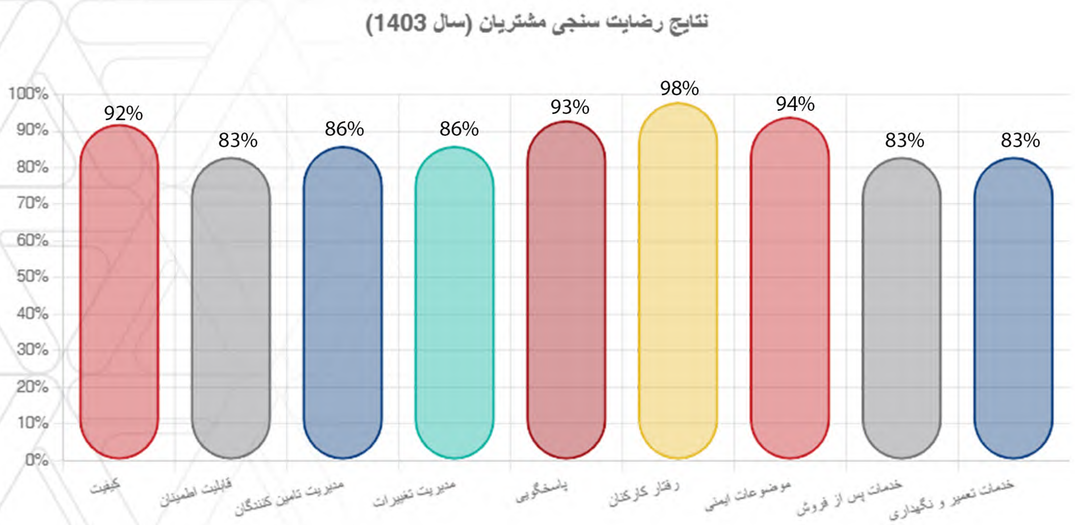
در مپنا لکوموتیو، تبلیغات و معرفی محصولات بر پایه واقعیت‌های فنی، تجربیات عملی و مستندات قابل استناد بنا نهاده شده است. ما از هرگونه ادعای اغراق‌آمیز، گمراه‌کننده یا غیرواقعی پرهیز می‌کنیم و بر این باوریم که صداقت در معرفی توانمندی‌ها، نه‌تنها ضامن اعتبار برند، بلکه نشانه احترام به شعور حرفه‌ای مشتریان است. پیام‌های بازاریابی ما، بازتابی از حقیقت و تعهد سازمانی ما به شفافیت است.

طراحی و اجرای قراردادهای منصفانه و متوازن

قراردادهای فروش در مپنا لکوموتیو، با رعایت اصول انصاف، شفافیت و تعادل منافع طرفین تنظیم می‌گردد. ما تلاش می‌کنیم تا در طراحی مفاد قراردادی، حقوق و مسئولیت‌های طرفین به‌روشنی مشخص شده و از هرگونه عدم توازن یا ابهام جلوگیری شود. این رویکرد، نه‌تنها موجب ارتقاء رضایت مشتریان، بلکه تضمین‌کننده پایداری روابط تجاری بلندمدت است.

تعهد به کیفیت از طریق خدمات پس از فروش

مپنا لکوموتیو، خدمات پس از فروش را امتداد طبیعی تعهد خود به کیفیت می داند. ارائه راهنمایی‌های بهره‌برداری، پاسخ‌گویی فنی، رسیدگی به مشکلات احتمالی و اجرای گارانتی‌های معتبر، همگی در راستای حفظ اعتماد مشتریان و ارتقاء تجربه بهره‌برداری از محصولات ریلی صورت می‌گیرد. ما بر این باوریم که کیفیت، تنها در لحظه تحویل معنا نمی‌یابد، بلکه در استمرار پشتیبانی و همراهی با مشتریان تجلی می‌یابد.



ایســـتگاه نهـــم

زنجیـــره تامیـــن مســـئولانه

مسئولیت زیست‌محیطی و ایمنی

شـرکت مپنـا لکوموتیـو در راسـتای تحقـق مسـئولیت‌های اجتماعـی و ارتقـای پایـداری، مجموعـه‌ای از اقدامـات نظام‌منـد را در حـوزه مدیریـت تأمین‌کننـدگان و توسعه زنجیـره تأمیـن پایـدار انجـام داده اسـت. ایـن اقدامـات شـامل طراحـی و اجـرای سـازوکارهای ضـد فسـاد، انتخـاب و ارزیابـی شـفاف تأمین‌کننـدگان، توسـعه ظرفیـت هـای داخلـی، رعایـت الزامـات زیسـت‌محیطی و ایمنـی، آمـوزش و توانمندسـازی تأمین‌کننـدگان و تقویـت همکاری‌هـای بین‌سـازمانی می‌باشـد. تمامـی ایـن فعالیـت هـا بـا هـدف ایجـاد ارزش مشـترک، افزایـش اعتمـاد و شـفافیت، کاهـش ریسـک‌ها و حرکت سازمان در مسیر تعالی و توسعه پایدار انجام شده است.

مسئولیت اجتماعی و مدیریـت تأمیـن کننـدگان

پایـداری، حاکمیـت شـرکتی و اخلاق حرفه‌ای

- درج الزامات ضد فساد در قراردادها با تأمین‌کنندگان و شرکای تجاری
- پیشگیری از رفتارهای غیرشفاف، تعارض منافع، رشوه و سوءاستفاده
- ترویج فرهنگ شفافیت و مسئولیت‌پذیری در زنجیره تأمین
- کاهش ریسک‌های حقوقی و اعتباری و تقویت اعتماد متقابل

انتخاب و ارزیابی تأمین‌کنندگان

- معیارهـای شـفاف، منصفانـه و مسـتند شـامل کیفیـت، تـوان فنـی، مالـی، تعهـدات زمانی و انطباق با ارزش‌های سازمان
- مستندسازی مراحل از شناسایی تا تصمیم‌گیری نهایی
- اسـتفاده از فرم‌هـای نظرسـنجی مبتنـی بـر مـدل تعالـی بـرای دریافـت بازخـورد و بهبود مستمر

داخلی‌سازی پروژه‌ها و توسعه ظرفیت‌های داخلی

- کاهش وابستگی به منابع خارجی و افزایش بهره‌وری اقتصادی
- ایجاد اشتغال پایدار، انتقال دانش فنی و ارزش افزوده داخلی
- شاخص «درصد داخلی‌سازی» برای پایش عملکرد و تصمیم‌گیری مدیریتی
- همکاری با دانشگاه‌ها، مراکز علمی و ظرفیت‌های تولید داخلی

حفظ محیط‌زیست و پایداری

- اعمـال اسـتاندارد **IRIS** و ارزیابـی مصـرف انـرژی، انتشـار گازهـای گلخانه‌ای، مدیریت پسماند و انطباق با قوانین محیط‌زیستی
- ارائه عملکرد شفاف توسط تأمین‌کنندگان و شناسایی ریسک‌ها
- اقدامات فرهنگی مانند کاشت درخت پس از اتمام پروژه
- افزایش شفافیت و پاسخگویی در زنجیره تأمین

ایمنی و سلامت محیط کار (HSE)

- ارزیابی وضعیت ایمنی، بهداشت و محیط‌زیست تأمین‌کنندگان
- برگـزاری رویدادهـا، گردهمایی‌هـا و جلسـات تخصصـی بـرای افزایـش آگاهـی و فرهنگ حفاظت از محیط‌زیست
- آموزش و ترویج مفاهیم اقتصاد چرخشی و استفاده بهینه از منابع

برنامه‌های بهبود در جهت
تعامل، آموزش و توسعه تأمین‌کنندگان

همکاری بین‌سازمانی و شبکه‌سازی

– برگزاری رویدادهای مشترک برای هم‌افزایی منابع، تبادل تجربیات و ارتقای اثربخشی اقدامات اجتماعی
– ترویج فرهنگ مسئولیت‌پذیری و استانداردهای مشابه در سایر سازمان‌ها

مدیریت ریسک و تاب‌آوری سازمان

– چارچوب جامع **ERM** برای شناسایی، تحلیل و مدیریت ریسک‌های استراتژیک، عملیاتی، مالی، حقوقی، اجتماعی و زیست‌محیطی
– شاخص‌های پایش و سناریوهای بحران برای افزایش تاب‌آوری
– بازنگری مستمر نتایج و استفاده از آن در تصمیم‌گیری‌های راهبردی

ارتباط و بازخورد تأمین‌کنندگان

– نظرسنجی سالانه برای سنجش رضایت، چالش‌ها و پیشنهادهای تأمین‌کنندگان
– سازوکار رسیدگی به شکایات، انتقادات و گزارش‌های تخلف
– داشبورد و کانال‌های ارتباطی رسمی برای تبادل اطلاعات و پیگیری درخواست‌ها

توانمندسازی و آموزش تأمین‌کنندگان

– کارگاه‌ها و رویدادهای آموزشی با محوریت مهارت‌های فنی، حل چالش‌های اجرایی و انتقال تجربیات موفق
– ایجاد فضای تبادل نظر، هم‌اندیشی و نوآوری مشترک
– ارتقای کیفیت محصولات، کاهش ریسک‌های اجتماعی و زیست‌محیطی و خلق ارزش مشترک برای ذی‌نفعان

سپاس از حسن توجه شما