



گزارش سرمایه های انسانی شرکت مهندسی و ساخت بویلر و تجهیزات مینا

به روایت فرهنگ و تجربه

۱ ۴ ۰ ۳

سمنان و بهترین سفر





مقدمه

گزارش حاضر، روایتی از تلاش‌ها و دستاوردهای همکاران شرکت مهندسی و ساخت بویلر و تجهیزات مینا در قالب فرآیندهای سرمایه‌های انسانی در سال ۱۴۰۳ است. این گزارش بازتابی از تعهد سازمان به رشد و توسعه کارکنان و مسئولیت اجتماعی در به اشتراک گذاری تجربیات خود برای مشارکت در خلق آینده‌ای پایدار در صنعت کشور محسوب می‌شود.

در این گزارش، با نگاهی نظام‌مند به پنج روایت پرداخته ایم:

داستان ما، انتخاب استعدادها، یکپارچگی استعدادها، بالندگی استعدادها و دلبستگی استعدادها.

همچنین، این سند به عنوان راهنمایی برای علاقه‌مندان به حوزه مدیریت منابع انسانی و فرهنگ سازمانی طراحی شده است. امیدواریم این گزارش نه تنها مروری بر گذشته، بلکه چراغ راهی برای تحقق ارزش‌ها و فرهنگ «چابکی با تمرکز بر مشتری‌مداری» در مسیر تحقق اهداف کلان سازمان گردد.



ما به دنبال ذهن‌های خلاق و قلب‌های پرانگیزه هستیم. شما هم می‌توانید با ما همراه شوید. با اسکن QR Code زیر، رزومه خود را برای ما ارسال کنید.

SCAN ME





پیشگفتار
فردین شهریاری
مدیرعامل



فرا تراز مرزها و محدودیت‌ها

در آستانه ۲۵ سالگی شرکت مهندسی و ساخت بویلر و تجهیزات مپنا، ما بر این باوریم که رشد و توسعه هر سازمان در گروی رشد و توسعه سرمایه‌های انسانی آن است. در سال ۱۴۰۳ نیز مپنا بویلر با اتکا به استعداد های نوآور، ساعی و متعهد خود افتخاری دیگر را برای گروه مپنا رقم زد و موفق به دستیابی به تندیس زرین تعالی گردید.

گزارش «سرمایه‌های انسانی به روایت فرهنگ و تجربه» رویکردی است که ما را بر آن می‌دارد تا تجربیاتمان را به اشتراک بگذاریم و تعهد خود را نسبت به آینده‌ای پر شکوه برای کشورمان ایران ابراز داریم. امیدوارم که این سند راهنما و راه‌گشای سازمان‌ها و همکاران علاقه‌مند در سراسر کشور واقع گردد.





پیشگفتار

ناهید دولتی

مدیر امور سرمایه‌های انسانی



سرمایه‌ای به وسعت وطن

واحد سرمایه‌های انسانی با تلاش و همت فراوان، گام‌های مهمی در مسیر تعالی و بهبود تجربه سرمایه‌های انسانی برداشته است. این اقدامات، از آشنایی تا بدرقه استعدادها، به منظور توسعه و بهبود تجربه در نقشه سفر همراهی همکاران همسو با فرهنگ سازمان «چابکی با تمرکز بر مشتری مداری» طراحی شده است. گزارش «سرمایه‌های انسانی به روایت فرهنگ و تجربه»، فعالیت‌ها و دستاوردهای این واحد در سال ۱۴۰۳ را روایتگری می‌کند.



۱

روایت اول

۲

روایت دوم

داستان ما؛

- معرفی مینا بویلر
- ماموریت مینا بویلر
- ارزش های ما
- تیم سرمایه های انسانی
- ماموریت واحد سرمایه های انسانی
- فرهنگ ما در مینا بویلر
- نقشه سفر تجربه همکاران
- سرمایه های انسانی چابک
- داشبورد سرمایه های انسانی در یک نگاه
- سفر دیجیتال ما
- کدهای رفتاری فرهنگ ساز

انتخاب استعدادها؛

- شروع همراهی با ما
- روایت داده ها در جذب
- جذب چابک
- معرفی همکاران

فرهنگ
تجربه

۳

روایت سوم

یکپارچگی استعدادها؛

- جامعه پذیری
- پشتیبان فرهنگی؛ حامی مسیر
- روایت داده‌ها در فرایند جامعه پذیری
- مسیر توسعه مدیران متعالی
- چت بات‌ها؛ دستیار مادر جامعه
- پذیرش

۴

روایت چهارم

بالندگی استعدادها؛

- مدل‌های شایستگی
- مدیریت استعدادها
- آموزش برمدار فرهنگ یادگیری
- مدیریت انتصابات
- بازخورد ۳۶۰ درجه
- فرایند جانشین‌پروری
- مدیریت عملکرد
- نظام پیشنهادات؛ بلوغ فرایندی
- بونوکاپ

۵

روایت پنجم

دلبستگی استعدادها؛

- مدیریت تجربه همکاران
- شناسایی استعدادهای کلیدی
- سیستم جامع جبران خدمات
- سپاس؛ رسم قدردانی از همکار
- ذهن آگاه؛ روان سالم
- روایت داده‌ها در CSQ
- سمفونی پایداری
- اندیشیدن به محیط زیست فراتر از کسب و کار
- افتخارات مینا بویلر در سال ۱۴۰۳
- تسهیم دانش؛ تعهد ما



6

● روایت اول / داستان ما

● نقشه سفر تجربه همکاران
● سفر دیجیتال ما

● معرفی مینا بویلر
● ارزش های ما
● فرهنگ ما در مینا بویلر
● نقشه سفر تجربه همکاران



معرفی مینا بویلر

شرکت مهندسی و ساخت بویلر و تجهیزات مینا به عنوان یک شرکت دانش بنیان و پیشرو در حوزه های زیر در بازار های بین المللی و داخلی تخصص و فعالیت دارد:

تولید بویلرها و تجهیزات نیروگاهی
(حرارتی، سیکل ترکیبی، بازیافت حرارتی و...)
پروژه های صنایع نفت، گاز و پتروشیمی
سیستم های بازیابی انرژی و بهینه سازی مصرف
سیستم های شیرین سازی آب
پروژه های زیست توده و انرژی های تجدیدپذیر

SCAN ME



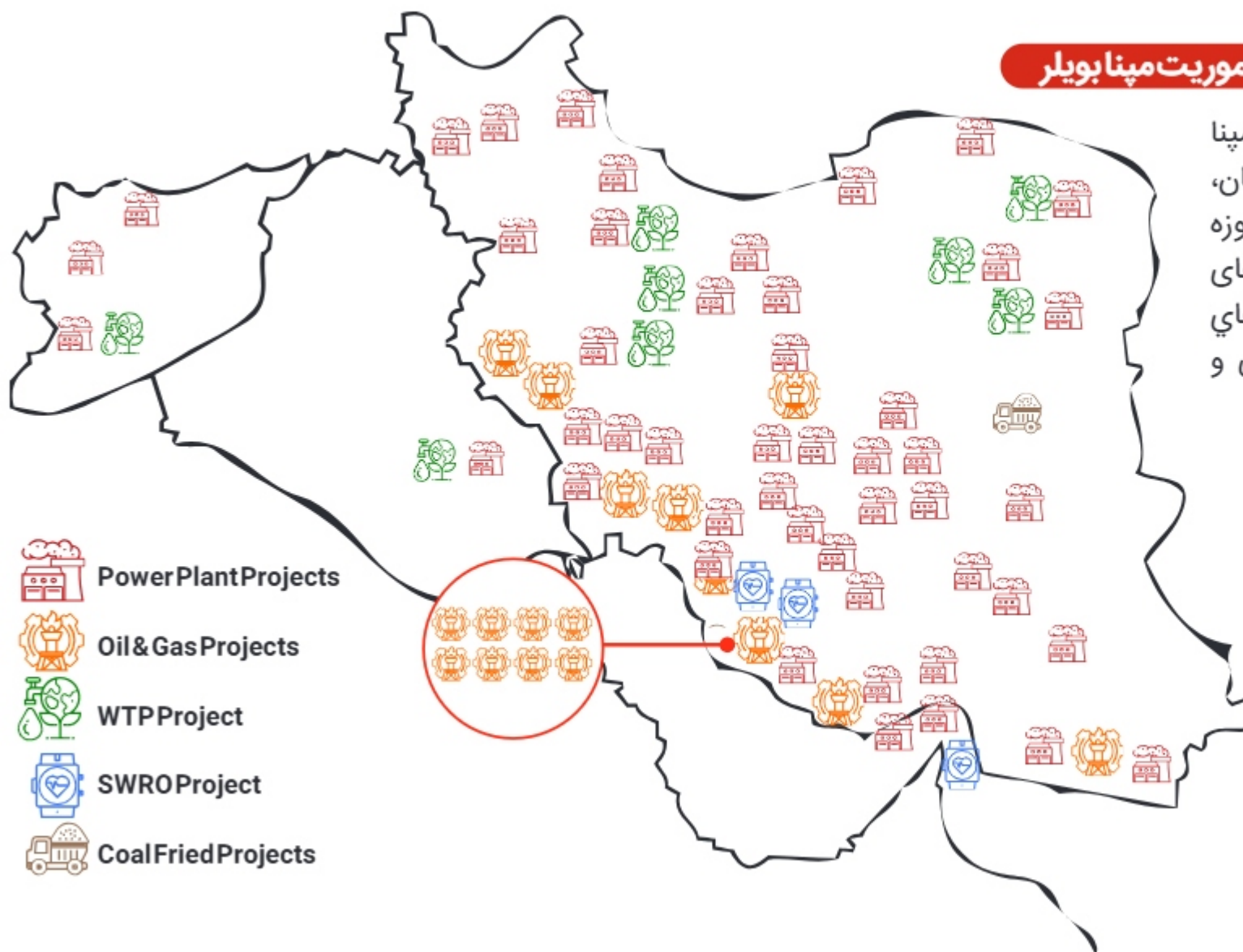
فلسفه وجودی مینا بویلر

دانش نوین ما؛
صنعت را به خدمت
محیط زیست در می آورد



مأموریت مپنا بویلر

ما به عنوان یکی از شرکت های گروه مپنا در راستای خلق ارزش پایدار برای ذینفعان، از طریق ارائه راه حل های جامع در حوزه سیالات با تمرکز بر آب و بخار، سیستم های بازیافت حرارت و تجهیزات در بخش های نیروگاهی، آب، نفت، گاز، پتروشیمی و سایر صنایع، ایفای نقش می نماییم.





ارزش‌های ما

ارزش‌ها نه فقط یک شعار، بلکه تجربه زیسته و چراغ راهنمای ما هستند. در مینا بویلر، برای ترویج و جاری سازی ارزش‌ها، هر یک از رهبران؛ در نقش یک متولی ارزش از طریق تعریف و اجرای برنامه‌های فرهنگی در سطح فردی، واحدی و سازمانی ایفای نقش نموده و در پایان هر سال نتیجه اقدامات خود را به همکاران گزارش می‌دهند.

مشتري
تمرکز بر مشتری

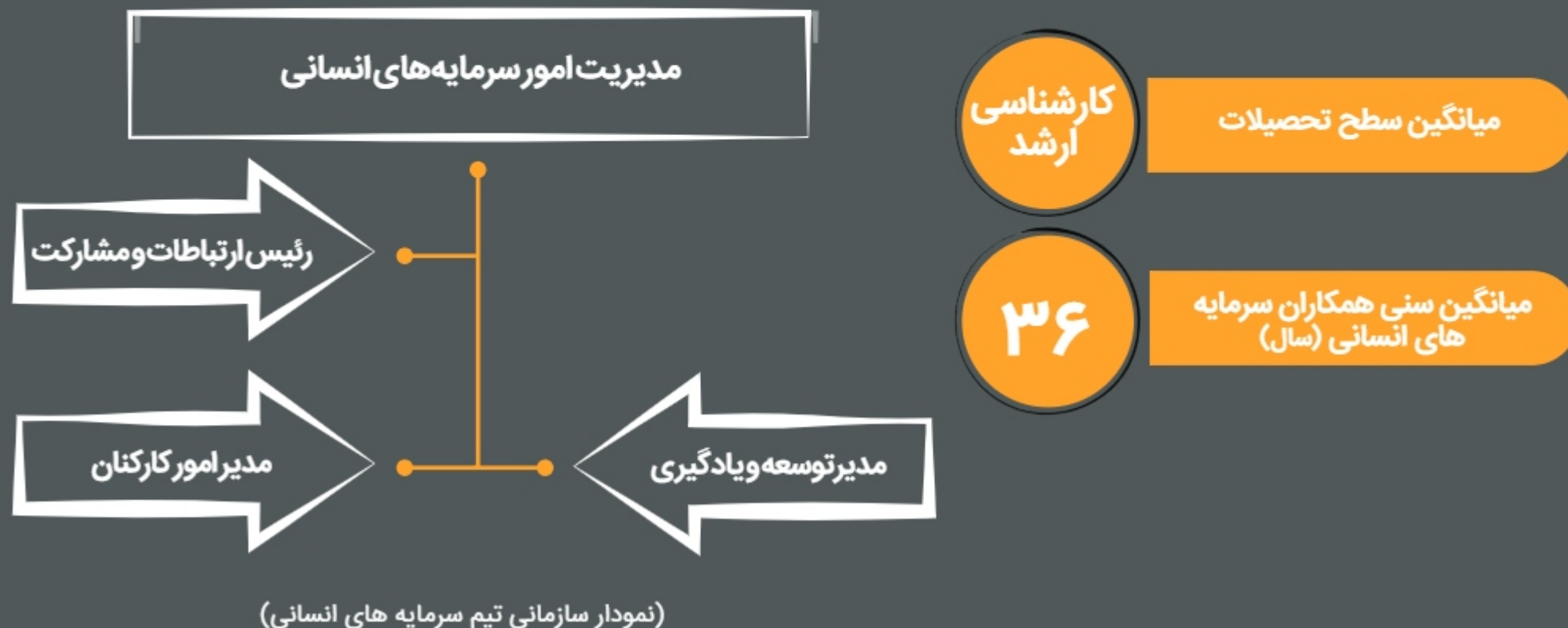
نوآوری

تعالی
تعالی سازمانی و نتیجه گراییایمنی
ایمنی و دوستی با محیط زیستمسئولیت‌پذیری
پاسخگویی، کار تیمی و روحیه اشتراک داشتناخلاق
اخلاق کسب و کار



تیم سرمایه‌های انسانی

تیم سرمایه‌های انسانی مینا بویلر، متشکل از متخصصانی است که با ترکیب تجربه و نوآوری، در راستای طراحی سیستم‌های منابع انسانی و توسعه و نگهداشت همکاران تلاش می‌کنند. تیم ما با رویکرد منابع انسانی چابک، فرهنگ مطلوب سازمان را ترویج می‌کند.



ماموریت واحد سرمایه های انسانی

ماموریت تیم ما ارتقای بهره وری همکاران در طول سفر همکاری با تاکید بر رویکردهای زیر می باشد:

بهبود تجربه سرمایه های انسانی

توسعه و ترویج فرهنگ چابکی

بهبود نگهداشت همکاران

توسعه ارتباطات و بهبود برندینگ داخلی

توسعه رهبران تحول آفرین و فرهنگ ساز

ارتقا بهزیستی سرمایه های انسانی



فرهنگ مادر مینابویلر

ما در مینابویلر، پس از بررسی چشم انداز و استراتژی کلان، فرهنگ «چابکی با تمرکز بر مشتری-مداری» را به عنوان فرهنگ مطلوب سازمان شناسایی کردیم. این فرهنگ با تاکید بر مدیریت تغییر، یادگیری سازمانی، مشتری مداری و دیجیتال سازی در راستای تحقق اهداف سازمانی حرکت می کند. ما با مشارکت همه همکاران فرهنگ مطلوب را شکل می دهیم.



فرهنگ
ما؛
چابکی
با تمرکز
بر مشتری
مداری



SCAN ME





تجربه
انتخاب



فرایند جذب و استخدام
مصاحبه‌های تخصصی

دوره‌های آموزشی
فرایند انتصاب
PDP و IDP
جانشین پروری
بازخورد ۳۶۰ درجه



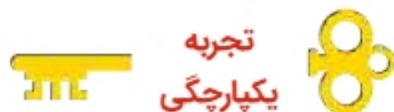
تجربه
بالندگی

نقشه سفر تجربه همکاران



تجربه
آشنایی

نمایشگاه‌ها
بازدیدهای دانشجویی
شبکه‌های اجتماعی



تجربه
یکپارچگی

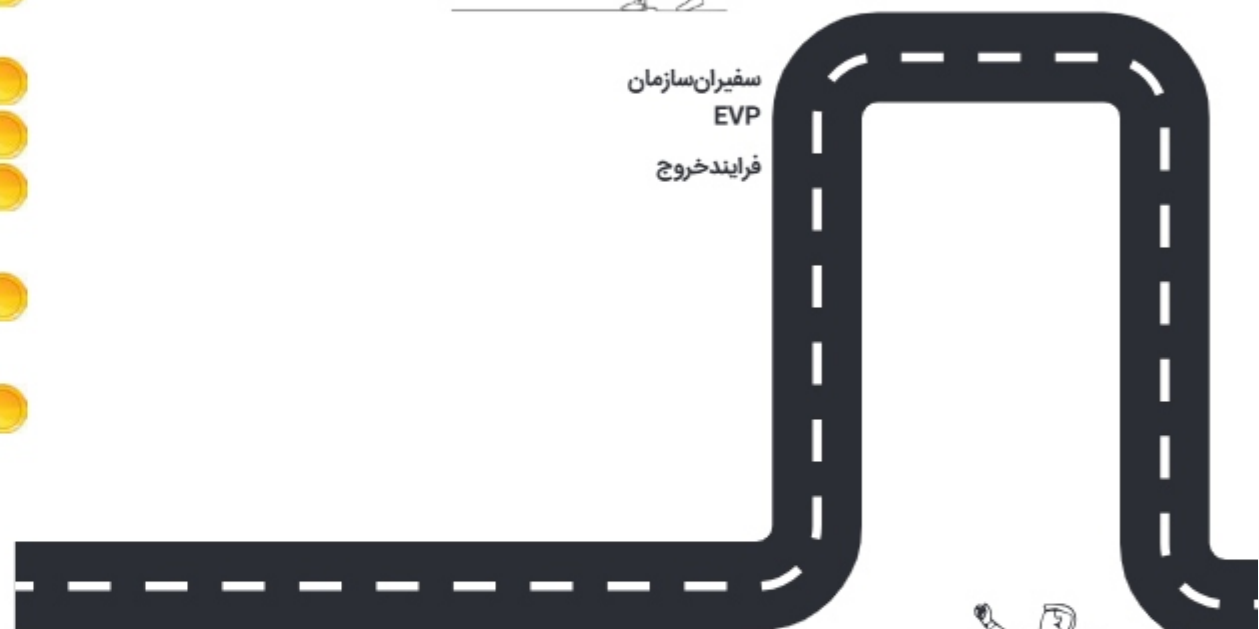
جامعه‌پذیری
بازدید از کارخانه و سایت‌های پروژه
پشتیبانان فنی و فرهنگی





ارزش‌های پیشنهادی ما (EVP)

- استخدام در اولین برند کارفرمائی کشور
- تامین مزایای بلند مدت (صندوق سرمایه گذاری آتیه، سهام، صندوق وام، سنوات مازاد و...)
- تجربه همکاری در سازمان برنده سطح زرین تعالی
- بهره‌مندی از جبران خدمات رقابت پذیر در صنعت
- فرصت‌های پیشرفت و یادگیری، پرورش ایده و کارآفرینی در محیطی با فرهنگ چابکی
- تجربه کار در محیطی اخلاق مدار و حرفه ای مبتنی بر ارزش‌های سازمانی
- کار شرافتمندانه در راستای اهداف پایداری و فلسفه وجودی

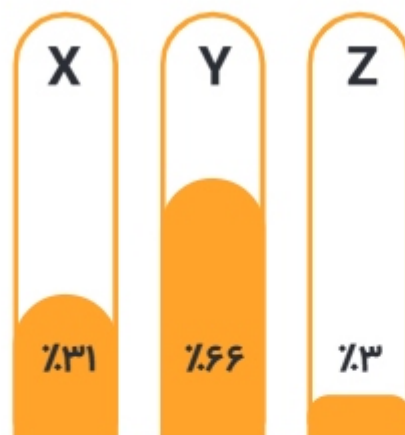
تجربه
بدرقهسفیران سازمان
EVP
فرایند خروجتجربه
دلبستگیرفاهیات
حقوق، مزایا و پاداش
قدرت‌دانی‌ها
مسابقات فرهنگی و ورزشی



تعداد همکاران در مپنا بویلر



تنوع نسلی

متوسط سن همکاران
در مپنا بویلر

۳۹ سال

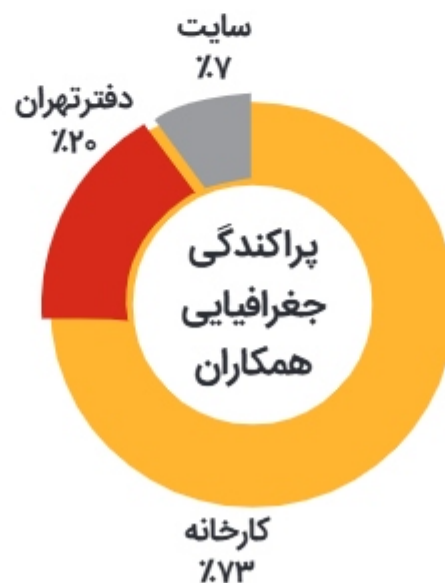
سرمایه‌های انسانی چابک

تفکیک رده‌های شغلی



میانگین سابقه همکاری

۹ سال



ترکیب جنسیتی همکاران در مشاغل قابل تصدی

خانم

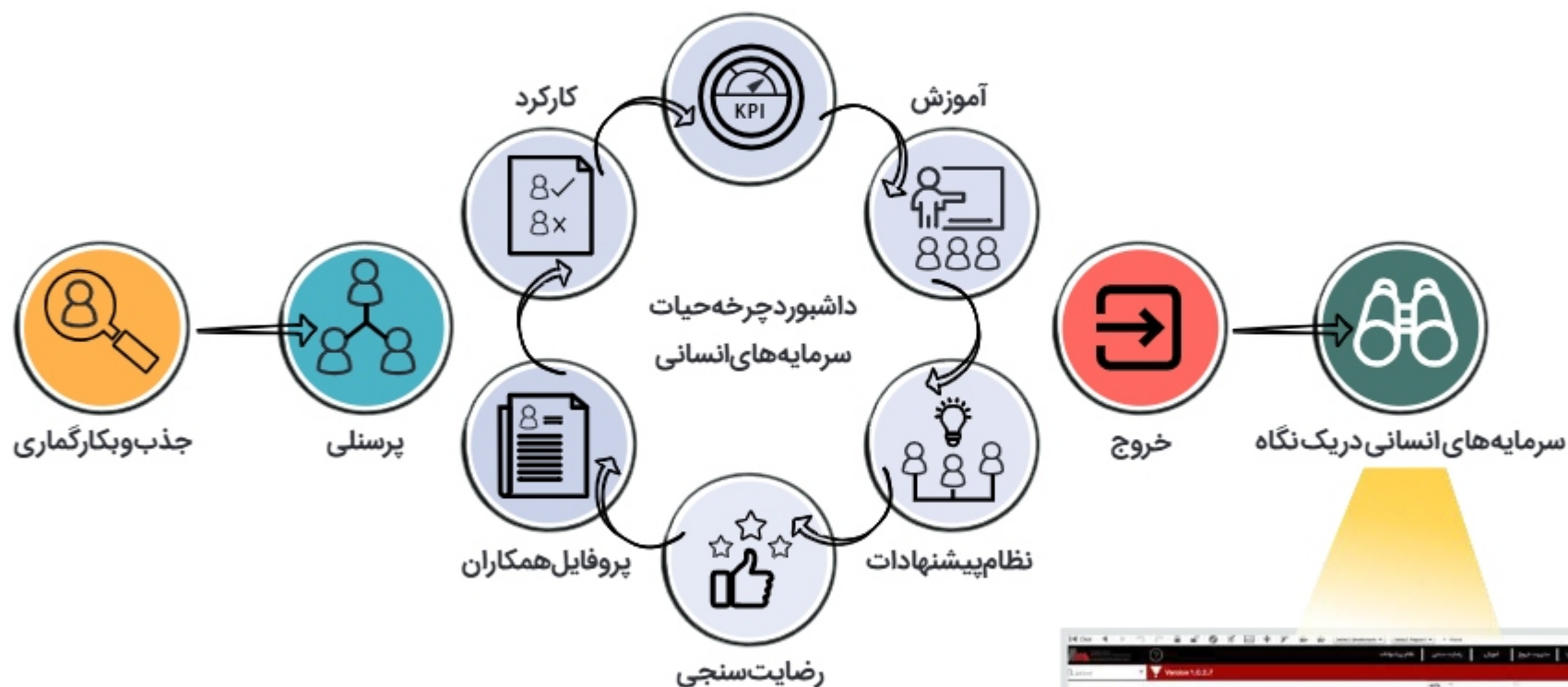
آقا





داشبورد های سرمایه های انسانی در یک نگاه

در راستای فرهنگ چابکی داده محور، با به کارگیری هوشمندانه فناوری، از داشبوردهای اطلاعاتی مفید و مبتکرانه بهره‌می‌گیریم.





سفر دیجیتال ما

سیستم ATS پیاده‌سازی فریند جذب و استخدام و مدیریت فرایند برگزاری مصاحبه‌های استخدامی

سیستم قرارداد الکترونیکی همکاران ارائه مفاد قرارداد پرسنلی و ارائه توافقات دوجانبه

داشبورد جذب و استخدام اطلاعات تعداد استخدام، ارتقاء و انتصاب، شاخص‌های TTF و TTH، جذب جدید و ...

سیستم ایده آموزش و LMS مدیریت فرایند آموزش و برگزاری دوره‌های آموزشی

داشبورد آموزش اطلاعات مربوط به شاخص‌های آموزش و ...

داشبورد سرمایه‌های انسانی (At a glance) اطلاعات مربوط به همکاران، تنوع، استخدام، قطع همکاری و ...

داشبورد پروفایل همکاران اطلاعات سوابق تحصیلی و آموزشی همکاران، امتیازات عملکرد، دستاوردها، گرید کلیدی، رتبه فردی و ...

نرم افزار کنترل و گزارش گیری مدیریت عملکرد کنترل و پایش هدفگذاری عملکرد همکاران، گزارش گیری به تفکیک پروژه‌ها و برنامه‌ها، بازخورد عملکرد، شناسایی نیازهای آموزشی و ...

نرم افزارهای امور رفاهی و بیمه اطلاعات انواع بیمه تکمیلی و تامین اجتماعی، سوابق سخت و زیان آور و ...

سیستم مدیریت پرونده‌های الکترونیکی (DMS) بایگانی الکترونیکی پرونده‌های پرسنلی در SAP

داشبورد نظرسنجی‌ها شامل اطلاعات مربوط به نظرسنجی‌های رفاه، رضایت از ارتباطات، هی‌گروپ، فرهنگ، جامعه و ...

داشبورد نظام پیشنهادات اطلاعات مربوط به پیشنهادات پذیرفته شده و اجرا شده، سرانه پیشنهادها و ...

سیستم‌های SAP شامل ماژول‌های (PY)، (OM)، (PT)، (PA)

داشبورد حضور و غیاب و کارکرد اطلاعات اضافه کار، انواع مرخصی، ماموریت، غیبت، کسر کار و ...

داشبورد مدیریت خروج اطلاعات پایان همکاری، بررسی دلایل، نرخ ماندگاری و ...

تجربه انتخاب

تجربه یکپارچگی

تجربه بالندگی

تجربه دلبستگی

تجربه بدرقه





کدهای رفتاری فرهنگ ساز

کدهای رفتاری تجلی ارزشهای گروه مینا هستند که در دوره‌هایی مشخص با در نظر گرفتن بلوغ فرهنگ، تغییرات در چشم انداز و تحولات محیطی با مشارکت نمایندگان از شرکتهای گروه بروزآوری می‌گردند، ما در مینا بوئیر رسالت خود می‌دانیم تا در تعمیق و ترویج آن و شکل دهی به فرهنگ مطلوب اهتمام ورزیم.

در صورت مخالفت با نظر تخصصی دیگران، آن را محترمانه و با استدلال مناسب رد می‌کنیم.

ما بر نتایج تمرکز کرده و برای رسیدن به بهترین نتایج، از ایده‌های متفاوت همکاران استقبال می‌کنیم.

ما با هدف تشویق روحیه یادگیری از همکاران، مانع طرح پرسش‌های آنان نمی‌شویم و در صورت ندانستن، پرسش‌های خود را بدون احساس خجالت مطرح می‌کنیم.

در پرورش ایده‌ها، برای مشارکت در بحث و بررسی و طرح نظرات، به تمامی افراد، خارج از قالب‌های مرسوم و سلسله مراتب سازمانی و بدون هیچ‌گونه انتقاد و پیش‌داوری، فرصت کافی داده می‌شود.

ما ایده‌ها و درس آموخته‌ها را با حفظ محرمانگی در بستر شبکه‌های یادگیری (مانند کمیته‌های تخصصی، اینترانت و...) به اشتراک گذاشته و از آن‌ها در اقدامات و پروژه‌های بعدی استفاده می‌کنیم.

مدیران موظف به تشریح دقیق اهداف راهبردی و عملکردی به همکاران خود هستند؛ همکاران نیز لازم است جهت رفع ابهام در اهداف خود مطالبه‌گری نمایند.

در صورت درخواست اطلاعات کاری از سوی همکاران دیگر واحدهای سازمانی یا شرکت‌های گروه، اطلاعات و مدارک مورد نیاز را با مشورت مافوق خود، در اختیار ایشان قرار می‌دهیم.





‘

● روایت دوم/انتخاب استعدادها

- شروع همراهی با ما
- روایت داده ها در جذب
- معرفی همکاران



روایت فرهنگ و تجربه

در این روایت با اقدامات و فرایندهایی آشنا می‌شویم که هم‌سوی با فرهنگ سازمانی «مدیریت تغییر» و «مشتری‌مداری» هستند و بر تجربه انتخاب تأثیر می‌گذارند.



#انتخاب_هوشمند #شایسته_محوری #خودباوری



شروع همراهی با ما

استخدام‌ها را هم‌سو با اهداف و استراتژی‌های کلان شرکت با بهره‌گیری از سیستم‌های دیجیتال با تمرکز بر برند کارفرمایی و ایجاد تجربه مثبت برای کارجویان طرح‌ریزی کرده‌ایم.





کارمندانار

چراغی که توروشن می‌کنی
آبی که توشیرین می‌کنی

بویلری شو!



روایت داده‌ها در جذب

کدام خانواده‌های شغلی را بیشتر جذب کرده‌ایم؟





روایت داده‌ها در جذب

منابع کارمندیابی در مینابویلر

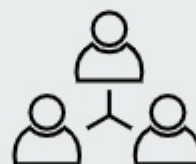
جذب استعدادها از روش‌های متنوعی صورت می‌گیرد که معرفی توسط همکاران از مهمترین کانال کارمندیابی شرکت جهت استخدام است.



درصد	کانال کارمندیابی
۴۵٪	معرفی همکار در سطح شرکت / گروه
۳۸٪	سایت‌های استخدامی
۶٪	وبسایت شرکت مینابویلر
۱۱٪	سایر

جذب به تفکیک نسل‌ها

با اعتقاد به اصل تنوع و شمول از نسل‌های مختلف، سعی در ایجاد محیطی پویا و چابک داریم.



درصد	نسل
۱۲٪	Z (۱۱-۲۶)
۷۸٪	Y (۲۷-۴۲)
۱۰٪	X (۴۳-۵۸)

جذب به تفکیک جنسیت

در مسیر توسعه سازمانی، به دنبال جذب استعدادها از تمامی گروه‌ها هستیم تا فضای کاری ما منعکس‌کننده ارزش‌های متنوع و منعکس‌کننده فرصت‌های برابر برای همگان باشد.



درصد	جنسیت
۱۸٪	خانم
۸۲٪	آقا

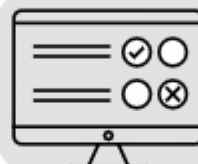


جذب چابک

بهره‌گیری از ATS

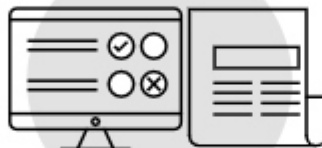
Applicant Tracking System

استقرار سیستم الکترونیکی مدیریت فرایند استخدام
ارائه اطلاعات شفاف به کارجویان از طریق صفحه فرصت‌های شغلی



داشبورد جذب

پایش مستمر و روزانه شاخص‌های فرایند جذب
ارائه نتایج نظرسنجی از کارجویان و ذینفعان
تسهیل تهیه گزارش‌های تحلیلی فرایند جذب

جذب چابک
در راستای بهبود
تجربه انتخاب

منشور حقوق کارجویان

تشریح فرهنگ سازمانی
تبیین حقوق معنوی کارجویان

چابک‌سازی جذب از
دانشگاه‌های برتر

با ادغام کمیته‌های تخصصی و عالی جذب، فرایند جذب را
برای کارجویان از دانشگاه‌های برتر چابک‌تر کردیم.



ارائه بازخورد روانشناختی به کارجویان

ارائه راهکارهای مراقبتی روانشناختی پس از استخدام به فرد و مافوق مستقیم
ارائه ارزیابی روانشناختی در فرایند جذب و احصای راهکارهای عملیاتی جهت ارتقا
عملکرد



انگیزش استخدام

ارائه هدیه قدردانی از حضور کارجو در اولین مرحله استخدام
ارائه پاداش معرفی استعدادها (Referral) به همکاران شرکت





معرفی همکاران

معرفی همکاران به عنوان یکی از کانال‌های جذب، این امکان را به ما می‌دهد که نه تنها در فرآیند کارمندیابی مشارکت جلب کنیم، بلکه از این طریق به پویایی و رشد سازمان خود کمک کنیم. همچنین، پاداش‌های رفرا ل هم به عنوان مشوق این همکاری می‌تواند انگیزه همکاران را افزایش دهد و به بهبود روابط داخلی و مشارکت بیشتر در فرآیندهای سازمانی بینجامد.

WE ARE HIRING





● روایت سوم/ یکپارچگی استعدادها

- جامعه پذیری
- پشتیبان فرهنگی، حامی مسیر
- مسیر توسعه مدیران متعالی (متمم)



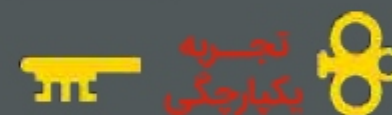
روایت فرهنگ و تجربه

در این روایت با اقدامات و فرایندهایی آشنا می‌شویم که همسو با فرهنگ سازمانی «یادگیری سازمانی» و «مشتري مداری» هستند و بر تجربه یکپارچگی تأثیر می‌گذارند.

مشتري
مداری

روایت
یکپارچگی
استعدادها

یادگیری
سازمانی



تجربه
یکپارچگی

با هم آغاز می‌کنیم، با هم پیش می‌رویم
#همسو_شو
#با_ما_شو
#گام_به_گام_در_کنار_هم

جامعه‌پذیری

جامعه‌پذیری در شرکت ما مطابق مدل سه مرحله‌ای فلدمن با هدف بهبود تجربه یکپارچگی همکاران جدید برگزاری می‌شود.





پشتیبان فرهنگی؛ حامی مسیر

پشتیبان فرهنگی با ترویج ارزش‌های سازمانی، بهبود تعاملات و تسهیل جامعه‌پذیری همکاران جدید، نقش کلیدی در تقویت فرهنگ سازمان ما ایفا می‌کند.

برخی از اقدامات پشتیبان فرهنگی:

- جامعه‌پذیری همکاران جدید و آشنا نمودن با فرهنگ سازمانی و ارتباطات
- آگاهی‌رسانی محتواهای فرهنگی از قبیل کانال Culture، سپاس کارت و...
- ترویج و نهادینه سازی کدهای رفتاری و تاکید بر پابندی و رعایت آن توسط همکاران و پیشنهاد کدهای رفتاری جدید
- ترغیب مشارکت در برنامه‌های حوزه منابع انسانی (نظر سنجی‌ها، مسابقات، دورهمی کتابخوانی، تحلیل فیلم، کمپین‌های داوطلبانه و...)
- مشارکت در تهیه و اجرای تقویم پایداری واحد
- مشارکت در شناسایی چالش‌های فرهنگی واحد و مشارکت در برنامه‌های بهبود
- مشارکت در تحلیل نتایج هی‌گروپ واحد و جاری سازی فرهنگ مطلوب
- ایفای نقش رابط بین واحد و مدیریت سرمایه‌های انسانی در جهت رفع ابهامات، پیگیری مشکلات، شفاف سازی شایعات و...
- مشارکت در تدوین برنامه‌های متولیان ارزش و پیگیری اجرای اقدامات
- ایفای نقش منتور فرهنگی برای کاندیدای انتصابات





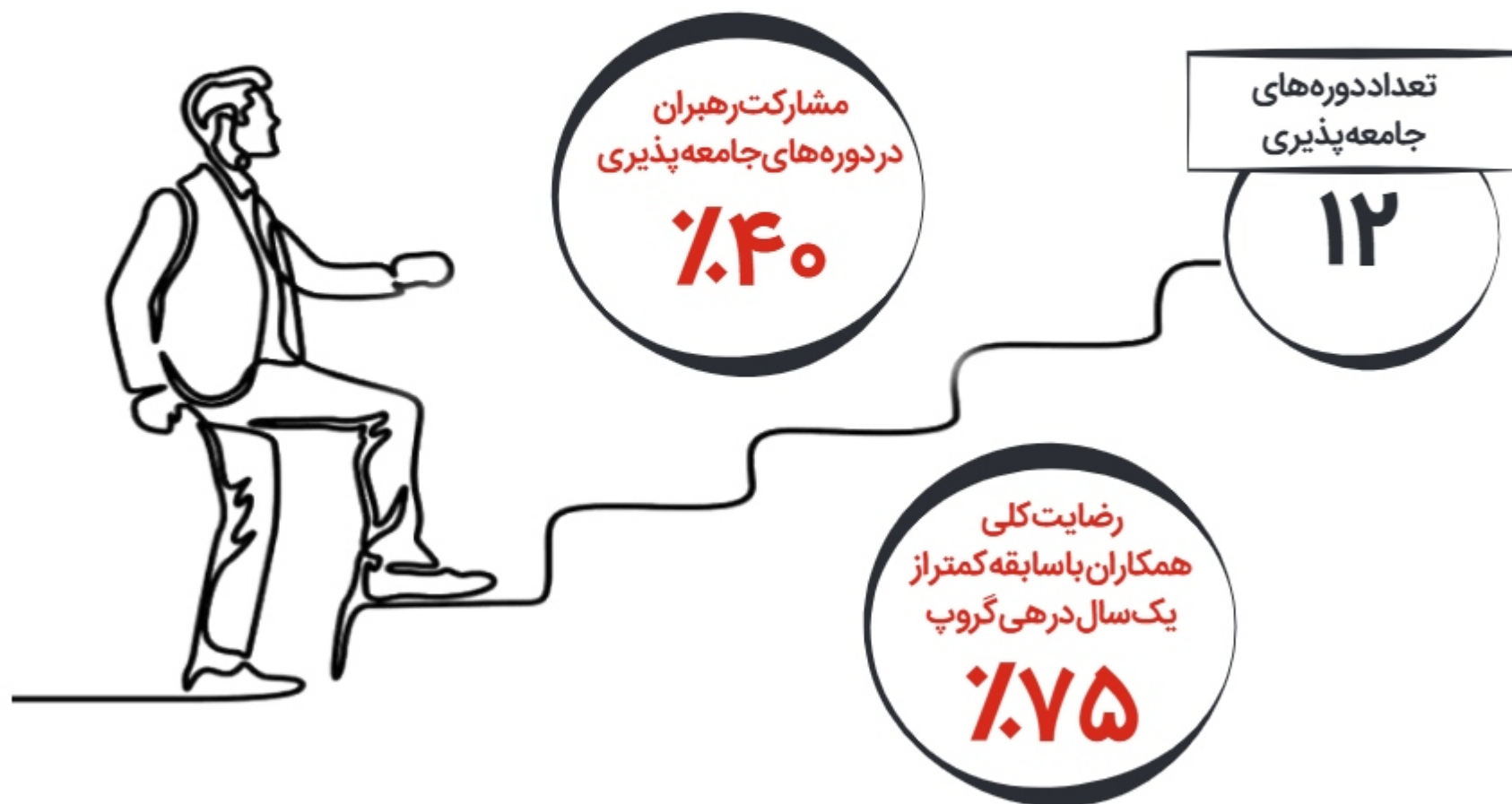
۹۲٪

میانگین رضایت از دوره‌های جامعه‌پذیری

۹۳۷

میانگین امتیاز عملکرد همکاران جدیدالاستخدام

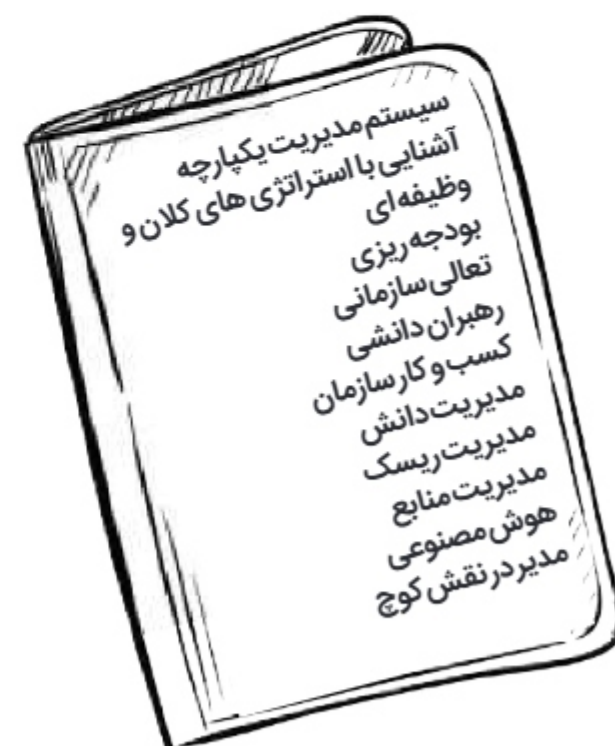
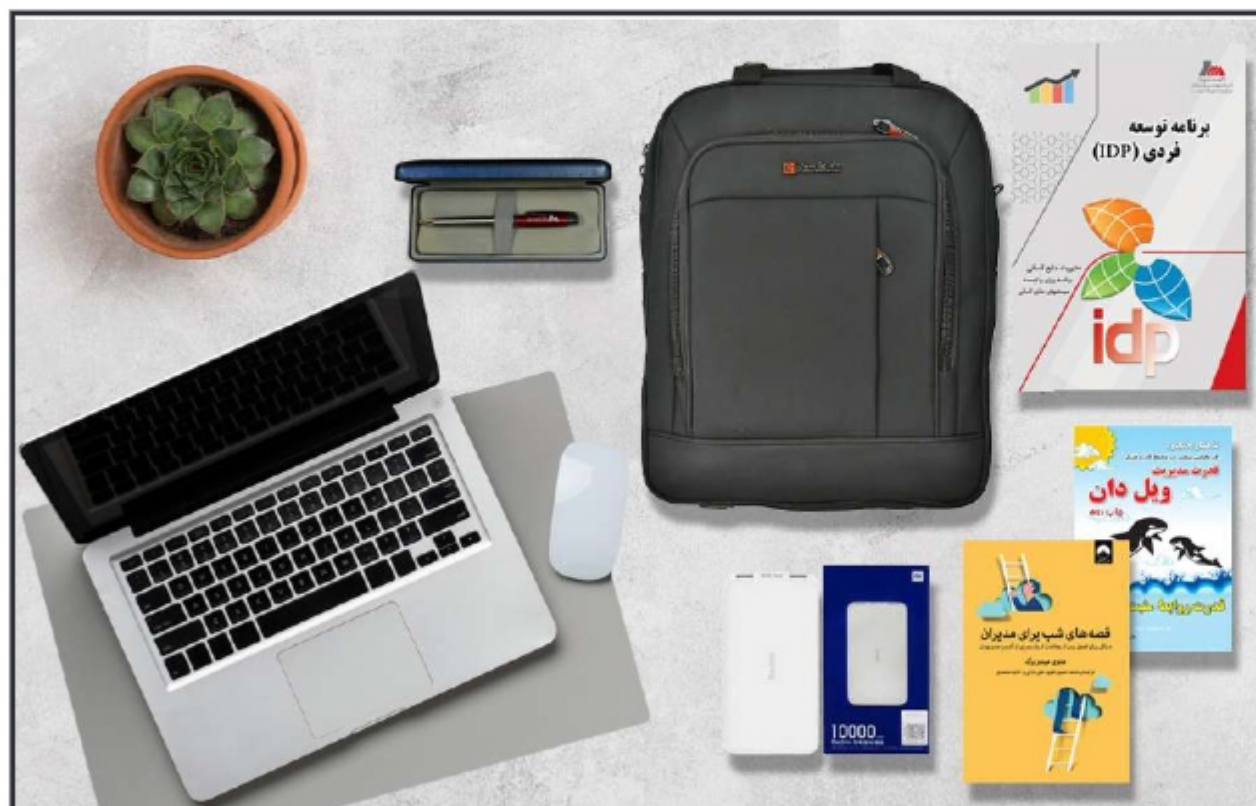
روایت داده‌ها در فرایند جامعه‌پذیری



پکیج آموزشی متمم ویژه جامعه پذیری رهبران جدید تیم‌ها

مسیر توسعه مدیران متعالی (متمم)

مدیران جدید که طی فرایند مدیریت انتصابات به پست‌های ریاست و بالاتر ارتقا پیدا می‌کنند در قالب پکیج متمم (مسیر توسعه مدیران متعالی) آموزش‌های مرتبط با پست جدید خود را دریافت می‌کنند.



۱۹ ساعت

سراانه آموزش
مدیریتی و کوچینگ

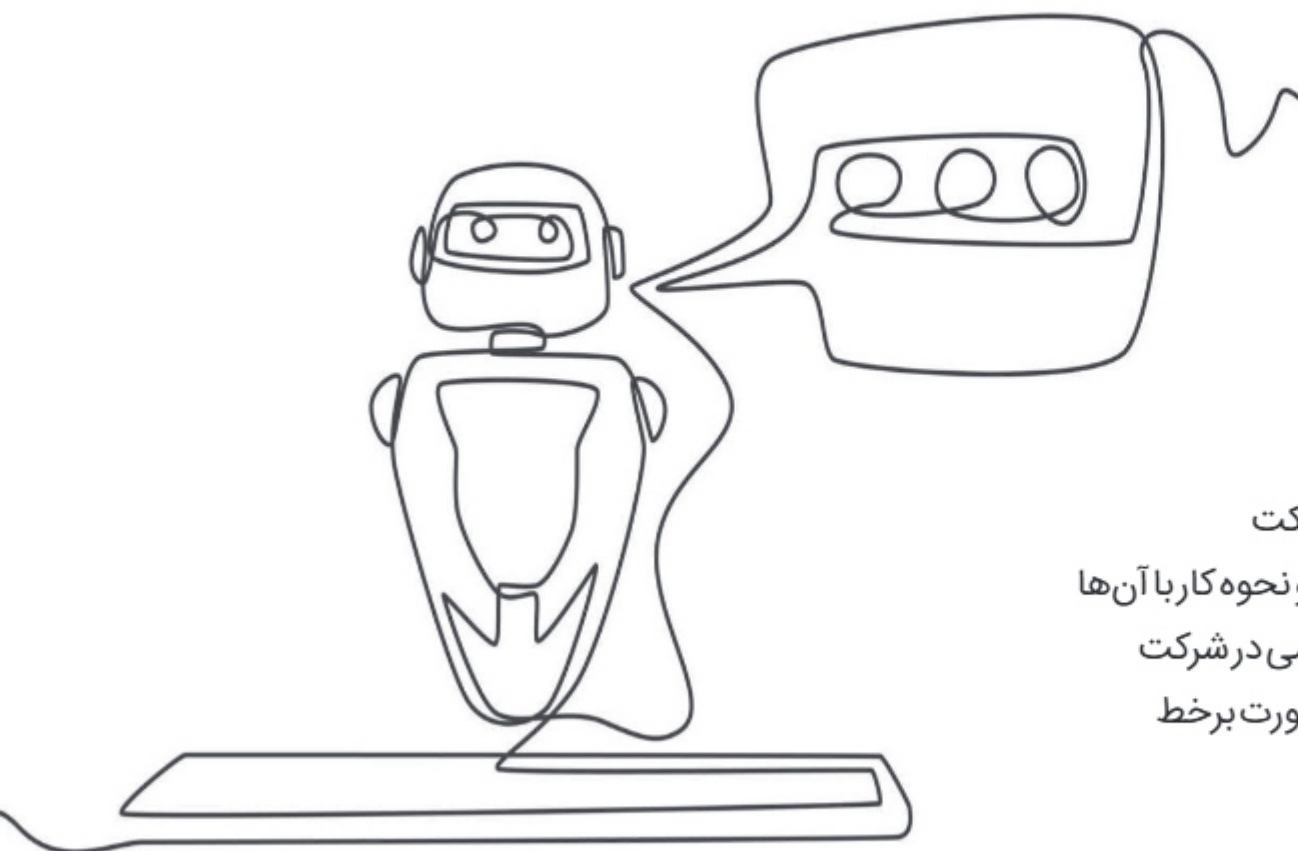


ربات گفتگو، دستیار ما در جامعه پذیری

ما در سازمان از ربات گفتگو برای تسهیل جامعه پذیری همکاران جدید استفاده می‌کنیم. این ربات با پاسخگویی سریع و کارآمد به سوالات متداول، به افراد تازه‌وارد کمک می‌کند تا بصورت برخط و سفارشی سازی شده با محیط کاری جدید آشنا شوند.

کاربردهای اصلی ربات گفتگو:

- ارائه اطلاعات درباره فرآیندها، سیاست‌ها و ابزارهای شرکت
- راهنمایی در مورد سیستم‌های نرم‌افزاری مورد استفاده و نحوه کار با آن‌ها
- اطلاع‌رسانی درباره فعالیت‌های اجتماعی، فرهنگی و تیمی در شرکت
- پاسخگویی به ابهامات و دغدغه‌های همکاران جدید بصورت برخط





● روایت چهارم/ بالندگی استعدادها

- بازخورد ۳۶۰ درجه
- نظام پیشنهادات بلوغ فرایندی
- بونوکاپ

- مدل های شایستگی
- مدیریت استعدادها
- مدل توسعه شایستگی های رهبران



روایت فرهنگ و تجربه

در این روایت با اقدامات و فرایندهایی آشنا می‌شویم که همسو با فرهنگ سازمانی «یادگیری سازمانی» و «دیجیتال سازی» هستند و بر تجربه بالندگی تأثیر می‌گذارند.



#توانمندی_استعدادها#بالندگی_حرفه‌ای
#شکوفایی_ذهن
هر فرد یک الماس است، صیقل دادن آن،
رشد سازمان را رقم می‌زند

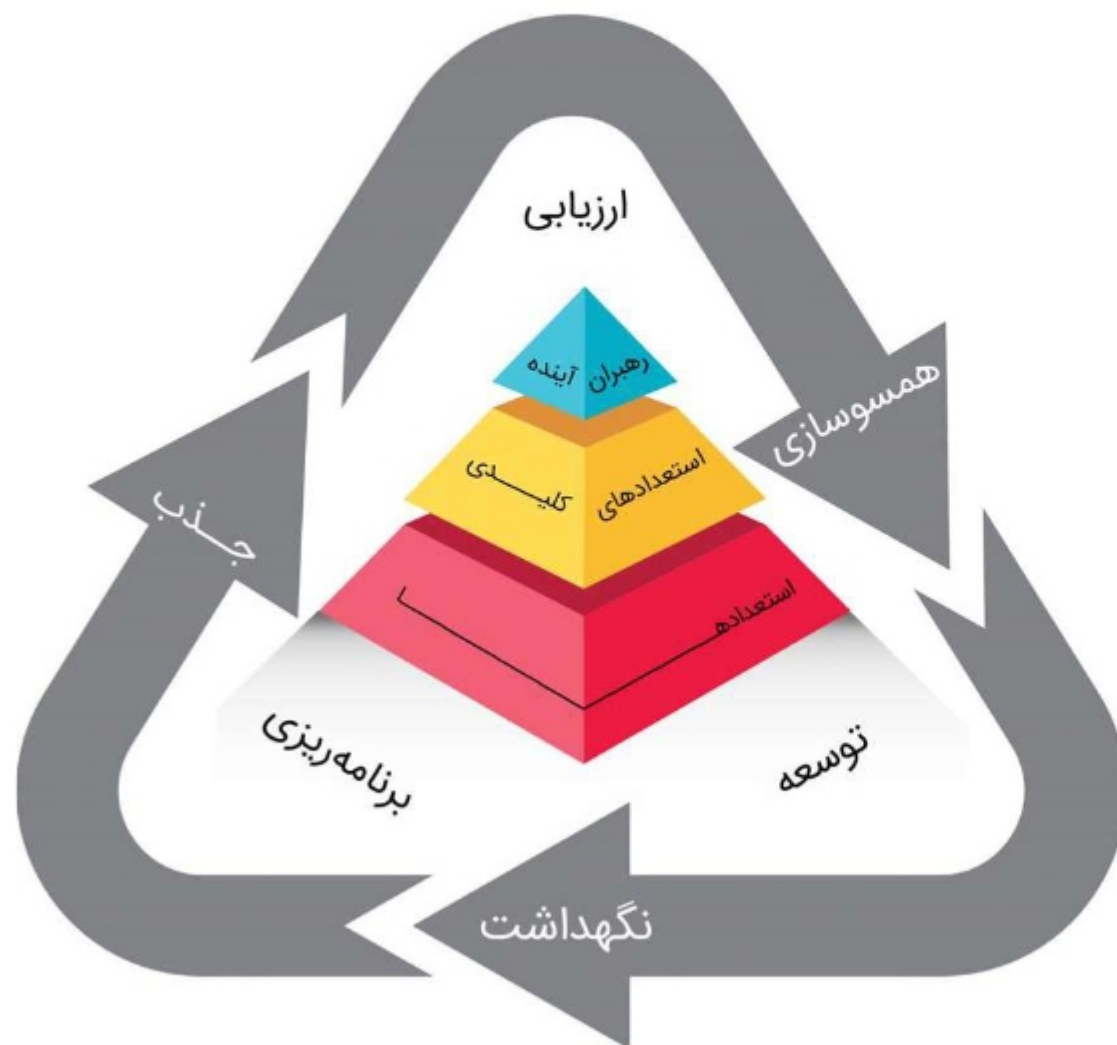
مدل‌های شایستگی

مدل‌های شایستگی مینا بویلر، چارچوبی یکپارچه برای مدیریت سرمایه‌های انسانی است که در سه سطح (کارشناسی، مدیران میانی و ارشد) طراحی و برای هر شایستگی، الگوهای رفتاری متناسب تعریف شده است. این مدل‌ها در سال ۱۴۰۳ همسو با استراتژی و فرهنگ سازمانی مطلوب به‌روزرسانی شدند.



مدیریت استعدادها

مدیریت استعدادها در شرکت ما از ۶ گام جذب، همسوسازی، نگهداشت، برنامه ریزی، توسعه و ارزیابی تشکیل شده است. در این مدل با رویکرد فراگیر، همه همکاران استعداد تلقی شده و پس از طی فرایند شناسایی و انتخاب، با بهره‌گیری از رویکردهای جامعه پذیری و آموزش، همسوسازی شده و برنامه های نگهداشت ایشان در هر سطح برنامه ریزی و اجرایی می‌گردد. همچنین بر اساس میزان پتانسیل و عملکرد به عنوان استعداد کلیدی در نظر گرفته می‌شوند و در صورت تداوم عملکرد برتر و دارا بودن پتانسیل رشد وارد خزانه استعدادها در فرایند جانشین پروری شده تا در آینده و بر اساس ماتریس ۹ خانه‌ای، تضمین کننده تداوم جریان رهبری سازمان باشند.

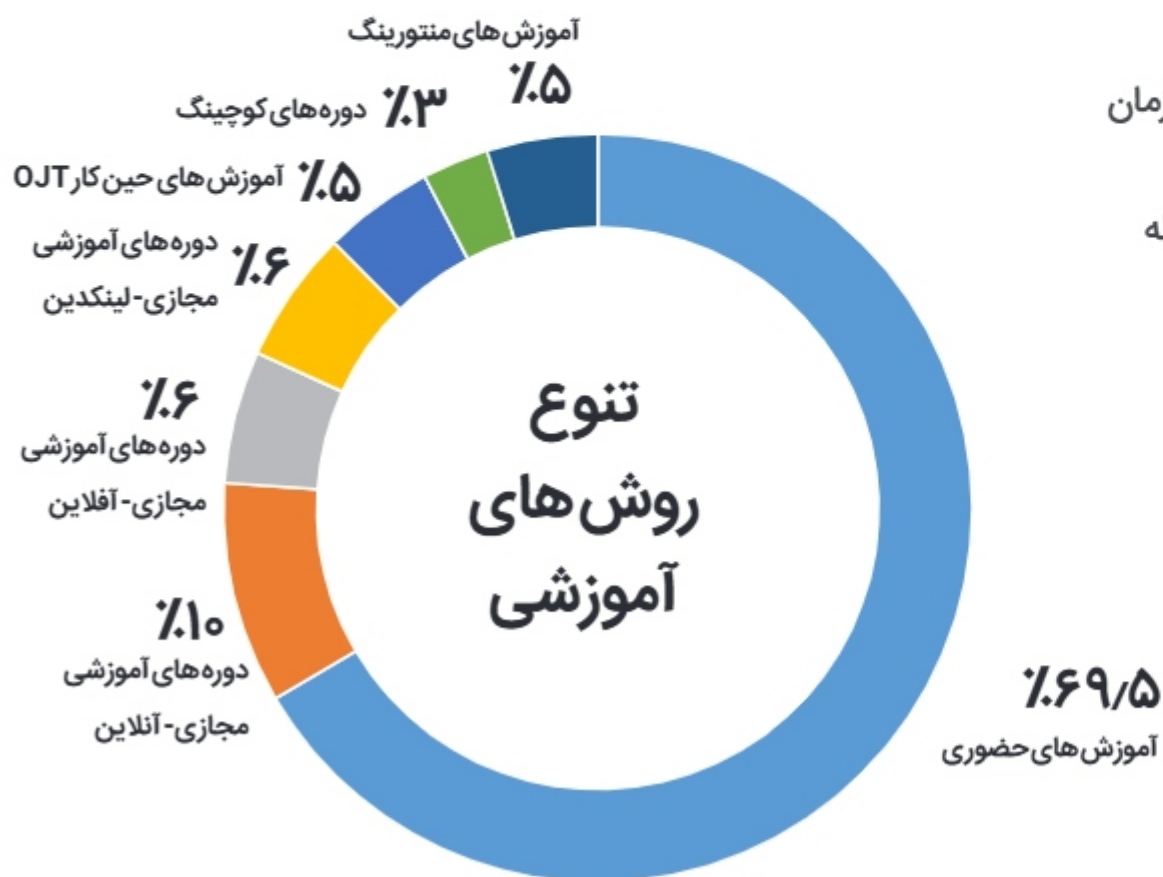




آموزش؛ برمدار فرهنگ یادگیری سازمانی

فرآیند آموزش را با یادگیری از استاندارد راهنمای ایزو ۱۰۰۱۵ و با رویکردی نظام‌مند طراحی و اجرا می‌کنیم. این فرایند آموزشی، کیفیت و اثربخشی برنامه‌های توسعه شایستگی‌های همکاران مان را تضمین می‌نماید. آموزش و توانمندسازی همکاران با هدف نیل به اهداف زیر انجام می‌شود:

- توسعه قابلیت‌های مدیریتی و رهبری
- توسعه دانش و مهارت‌های مورد نیاز در راستای تحقق استراتژی سازمان
- توسعه قابلیت‌ها و توانمندی همکاران همسوی فناوری‌های نوین
- توسعه دانش و مهارت همکاران در راستای انجام بهینه وظایف محوله
- توسعه و تعمیق فرهنگ و ارزش‌های سازمانی



شاخص‌های فرایند آموزش	۱۴۰۳
اثربخشی آموزش	۸۷٪
سرانه آموزش کل (نفر ساعت)	۳۶
سرانه آموزش تخصصی (نفر ساعت)	۲۱
سرانه آموزش عمومی (نفر ساعت)	۹
سرانه آموزش مدیریتی و کوچینگ (نفر ساعت)	۱۹
ضریب نفوذ آموزش	۱۰۰٪



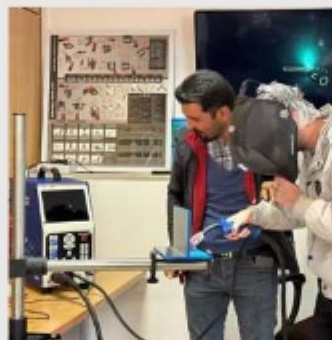
دوره‌ی کتابخوانی



گیمیفیکیشن



واقعیت مجازی



آموزش حین کار OJT



آموزش‌های حضوری



سرانه آموزش‌های مرتبط با
ایمنی و بهداشت

۲/۵ ساعت

سرانه آموزش‌های
سلامت روان

۳ ساعت

روش‌های نوین آموزش

LinkedIn
Learning

دوره‌ی
تحلیل فیلم

منتورینگ

آموزش
حین کار OJT

کوچینگ

گیمیفیکیشن

الکترونیکی
(آنلاین و آفلاین)

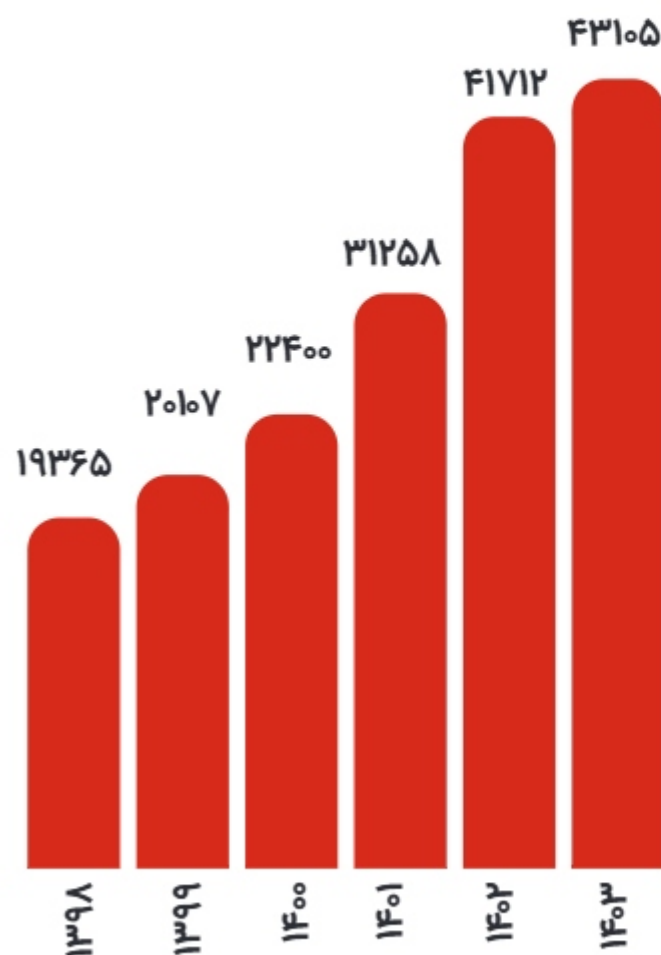
Micro
E-Learning

واقعیت
مجازی

دوره‌ی
کتابخوانی



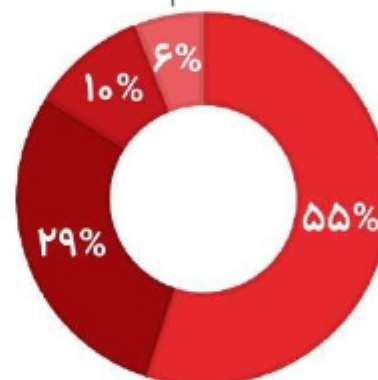
روایت داده‌ها در فرایند آموزش



جمع نفر-ساعت آموزشی در سال

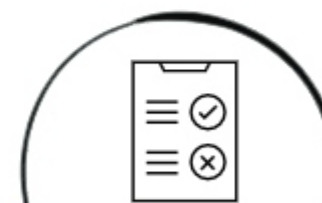
تنوع دوره های آموزشی

همایش ■ مدیریتی و کوچینگ ■ عمومی ■ تخصصی



سهم مدرسين داخلي از آموزش

۵۱٪



تحقق تقويم آموزشی

۷۰٪

آموزش در کنار سایر روش های توسعه ای در جهت ارتقاء دانش و توانمندی کارکنان همواره از استراتژی های سازمان در منظر رشد و یادگیری بوده است تا با ایجاد فرهنگ یادگیری مستمر، تحولات سازمانی را در جهت چشم انداز، با چابکی محقق سازد.

طراحی دوره آموزشی؛ مایک تیمیم!

دوره مایک تیمیم! با استفاده از توانمندی داخلی در راستای تحقق فرهنگ کار تیمی برای کارشناسان شرکت مینا بویلر برگزار شد تا کار تیمی را با یکدیگر به روشی متفاوت تمرین کنیم. این دوره در سال قبل برای مدیران میانی برگزار شده بود.



تعداد ثبت نام کنندگان

۲۱۰ نفر



میزان رضایت

٪۹۴



نفر ساعت کل

۴۸۴



تعداد دوره‌ها

۶ دوره



مدل توسعه شایستگی‌های رهبران

ما با به‌کارگیری روش‌های نوین آموزشی و توسعه‌ای، شایستگی‌های رهبران سازمان را پرورش می‌دهیم.



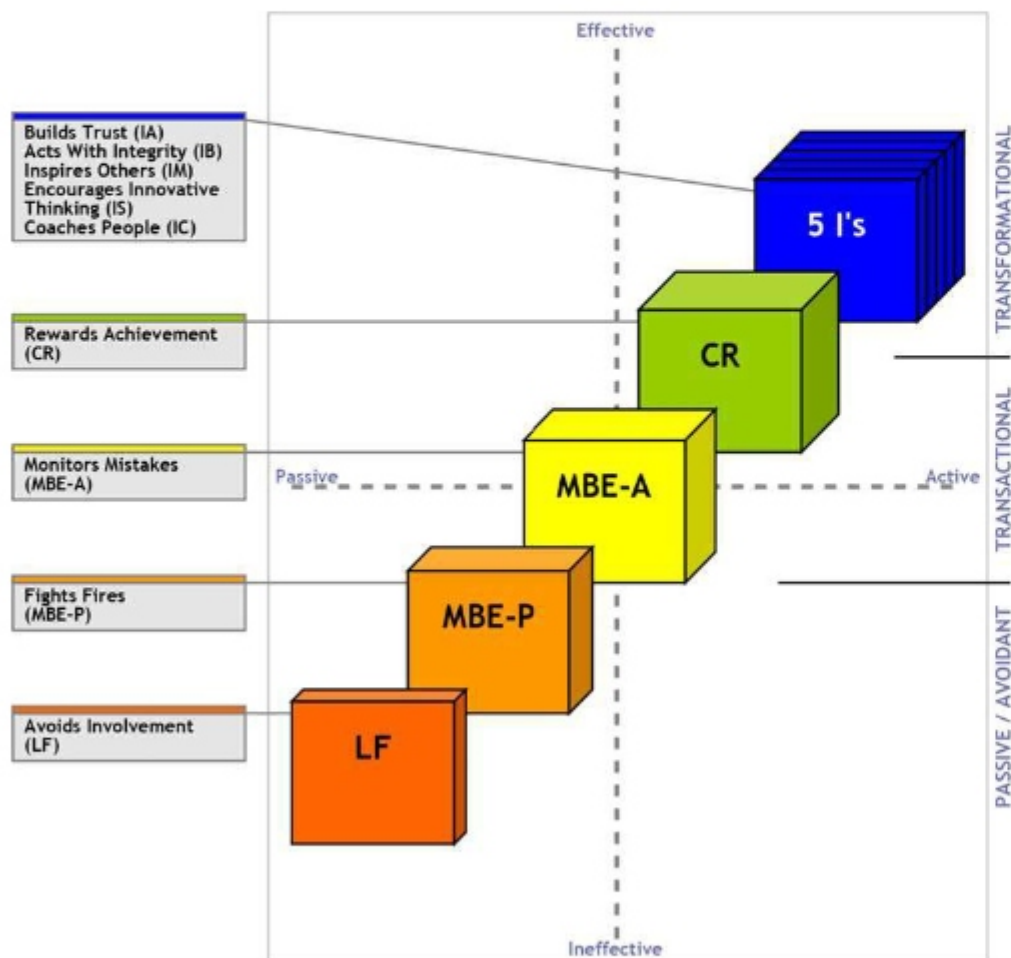
مدیریت انتصابات

فرایند انتصابات در راستای ارتقا فرصت های پیشرفت در سازمان ما اجرا می شود. در این فرایند بر اساس فراخوان های صادره کاندید های پست های مسئولیت دار انتخاب، ارزیابی و منتصب می شوند.



مدل جامع رهبری

سبک رهبری سازمان با مدل FRLM هر سه سال یک بار ارزیابی می‌شود. بر این اساس، پرسشنامه MLQ به بررسی ۳ سبک رهبری که شامل سبک تحول آفرین (Transformational Style)، سبک تبدیلی (Transactional Style) و سبک منفعل (Passive) است، می‌پردازد. سبک رهبری مطلوب سازمان در راستای چشم انداز و فرهنگ سازمان، سبک رهبری تحول آفرین تعیین شده است.



امتیاز ارزیابی
سبک رهبری تحول آفرین

برنامه‌های توسعه فردی و حرفه‌ای

در مینا بویلر برنامه‌های توسعه فردی بر اساس سه ارزیابی شایستگی در سازمان طراحی و تدوین می‌شوند: نتایج کانون‌های ارزیابی در فرایند جانشین‌پروری (PDP)، کمیته‌های انتصاب و ارزیابی‌های ۳۶۰ درجه (IDP)



میزان پیشرفت PDP

۸۱٪

میزان پیشرفت IDP

۸۰٪

درصد پوشش برنامه‌های توسعه فردی

۱۰۰٪





در جستجوی سیمرغ...

عطار نیشابوری، عارف و شاعر برجسته قرن ششم هجری در کتاب منطق الطیر، مسیر سلوک و خودشناسی را در قالب هفت وادی توصیف می‌کند؛ سفری که برای یافتن سیمرغ، نماد کمال و حقیقت آغاز می‌شود. بازخورد ۳۶۰ درجه نیز، اگر عمیق به آن نگرسته شود، فراتر از یک ابزار مدیریتی است. این فرآیند می‌تواند سفری درونی برای شناخت بهتر خویش، حرفه‌ای و شخصی باشد. به همین سبب ما نیز بر آن شدیم تا این فرایند را در قالب سفری با نام "در جستجوی سیمرغ" طراحی کنیم؛ که طی آن باهم از ۷ وادی عبور کنیم و فعلی را برای یافتن سیمرغ تمرین کنیم.



بازخورد ۳۶۰ درجه

در شرکت ما بازخورد ۳۶۰ درجه مبتنی بر مدل‌های شایستگی در رده‌های روسا و مدیران میانی، و مدیران ارشد به صورت دوره‌ای و بر مبنای تقویم ارزیابی‌های سازمانی برگزار می‌شود. این فرایند با رویکرد بهبود تجربه بالندگی و با روایت «در جست و جوی سیمرغ» در هفت وادی برگزار می‌گردد. بعد از مراحل ارزیابی و ارائه داشبورد نتایج، به همکارانی که در این فرایند مورد ارزیابی قرار گرفته‌اند در جلسه‌ای تحت عنوان «سرای بازتاب»، توسط مافوق و نماینده واحد سرمایه‌های انسانی بازخورد ارائه و بر سر فرصت‌های توسعه‌ای توافق می‌گردد.

در جستجوی سیمرغ؛ وادی فراگیری





فرایند جانشین‌پروری

فرایند جانشین‌پروری با هدف هماهنگ‌سازی ساختن استعداد‌های موجود (فعلی) سازمان با استعداد‌های مورد نیاز (آتی) از سال ۹۸ جاری است. در این فرایند، استعداد‌های کلیدی بر اساس ماتریس ۹ خانه‌ای برای حفظ و ثبات جریان رهبری، شناسایی، ارزیابی و آماده‌سازی می‌شوند.

مراحل فرایند جانشین‌پروری

تعیین اهداف و تعهد مدیریت

شناسایی مشاغل استراتژیک و شایستگی‌های مورد نیاز

شناسایی استعدادها و انگیزه رشد

ارزیابی استعدادها در کانون‌های ارزیابی

توانمندسازی استعدادها و بستن شکاف توسعه

ارزیابی اثربخشی روند توسعه‌ای استعدادها

۹۲٪

نسبت تکمیل مشاغل جانشین‌پروری

۸۱٪

نسبت مشاغل هدفی که دارای حداقل یک جانشین تایید شده هستند

۸۷٪

نسبت حکم قطعی شده

۹۶٪

نسبت انتصاب از درون سازمان



برخی از استعدادهایی که به قله رسیدند!

اسمعیل بینائی‌باش

کارشناس پروژه-۱۳۸۴



معاون اجرایی پروژه‌ها-۱۴۰۲



حسین بهادری

کارشناس دفتر فنی-۱۳۹۲



معاون پژوهش و فناوری-۱۴۰۲



ناهید دولتی

کارشناس آموزش-۱۳۸۸



مدیر امور سرمایه‌های انسانی-۱۴۰۱



محمد رضا قاسمی

مدیر امور پروژه‌ها-۱۳۸۱



مدیر عامل ساخت تجهیزات سپاهان-۱۴۰۲



فاطمه دهقان

کارشناس طراحی سازه-۱۳۸۶



مدیر توسعه محصول-۱۴۰۳





ماتریس ۹ خانه‌ای استعدادها

در فرایند مدیریت استعداد و جانشین پروری همکاران را بر اساس عملکرد و پتانسیل در ۹ جایگاه متمایز می‌کنیم. در این فرایند استراتژی‌های توسعه‌ای همکاران متناسب با هر سطح تعریف شده است.

- آماده برای نقش‌های کلیدی، آماده برای بیشتر
- ارتقا در شغل، به زودی آماده
- استعداد کلیدی، توسعه در نقش
- استعداد آتی، توسعه عملکرد

پتانسیل ارزیابی شده	پتانسیل بالا	پتانسیل با	پتانسیل نوپدید
	در آرزوی نقش‌های ارشد-نیازمند حمایت برای برآورده کردن انتظارات-عدم انطباق مهارت‌ها با نقش فعلی-تمرکز توسعه بر عملکرد فرد استعداد با انگیزه	عملکرد خوب-آرزوی پیشرفت-توانایی موفقیت در شغل-های پیچیده-سرعت پیشرفت در کار-راه-نیاز به پیشرفت در ارائه گزارش‌های با کیفیت بالاتر استعداد نوظهور	عملکرد بالا-مشتاق پیشرفت-آماده برای ارتقا-تمرکز بر گسترش شایستگی‌ها رهبر آینده
	نیازمند سطح بالایی از حمایت برای برآورده کردن انتظارات، عدم تطابق نقاط قوت با شغل فعلی-تمرکز توسعه در شغل فعلی، امکان وجود پتانسیل برای نقش‌های پیچیده استعداد با دستاورد آتی	عملکرد خوب-امکان وجود پتانسیل برای نقش پیچیده‌تر-تمرکز توسعه بر مهارت‌ها و تجربیات موجود استعداد با دستاورد	عملکرد بالا-آرزوی پیشرفت-تمرکز بر توانایی برای موفقیت در شغل‌های آتی-مشارکت قوی تمرکز بر توسعه در چالش‌های شغل فعلی استعداد با عملکرد بالا
پتانسیل ارزیابی شده	پتانسیل بالا	پتانسیل با	پتانسیل نوپدید
	نیازمند سطح بالایی از حمایت برای برآورده کردن انتظارات-عدم تطابق نقاط قوت با شغل فعلی-عدم تمایل به شغل‌های پیچیده‌تر-تمرکز توسعه بر نقش فعلی استعداد در حال توسعه	عدم تمایل به شغل‌های پیچیده‌تر-تمرکز توسعه بر نقش فعلی استعداد	عدم تمایل به شغل‌های پیچیده‌تر-توانمندی اجرا پروژه‌ها در فرصت‌های کوتاه و مقطعی-تمرکز توسعه بر نقش فعلی استعداد توانمند
	عملکرد در حال توسعه	عملکرد خوب	عملکرد متمایز

عملکرد ارزیابی شده

منتورینگ

فرایند منتورینگ با هدف تسهیل هماهنگی استعداد های فعلی سازمان با استعداد های مورد نیاز و تسهیم دانش از خبرگان به همکاران جایگزین و یا کاندید های جانشین پروری در مپنا بویلر جاری شده است.

میانگین زمان برنامه های منتورینگ

۳۶ ساعت

اثر بخشی منتورینگ

۷۴٪

بررسی اثربخشی
منتورینگ

برگزاری جلسات
منتورینگ

عقد توافق نامه
منتورینگ

تطبیق
توافق نامه
و منتور

بررسی مستندات
صحه سنجی و
اعتبار سنجی

انتخاب منتورها
از منابع شناسایی
و شرایط احراز آن

مراحل اجرای فرایند منتورینگ





مربی‌گری

از روش مربی‌گری (کوچینگ) در فرایند توسعه استعدادها و جانشین‌پروری به منظور توسعه قابلیت‌های حل مساله و خود آگاهی همراه با به چالش کشیدن محدودیت‌ها به صورت گسترده‌ای استفاده می‌کنیم.

بررسی اثربخشی
کوچینگ

برگزاری جلسات
کوچینگ

عقد تفاهم
نامه همکاری با
کوچ‌ها

طرح در کمیته و
اخذ تاییدیه

صحه‌سنجی و
اعتبارسنجی

مذاکره با کوچ‌های
منتخب و دریافت
پروپوزال

بهینه‌سازی از شرکت‌های
موفق و جستجو در شبکه‌های
اجتماعی حرفه‌ای در خصوص
کوچ و موسسات کوچینگ

مراحل اجرای فرایند کوچینگ

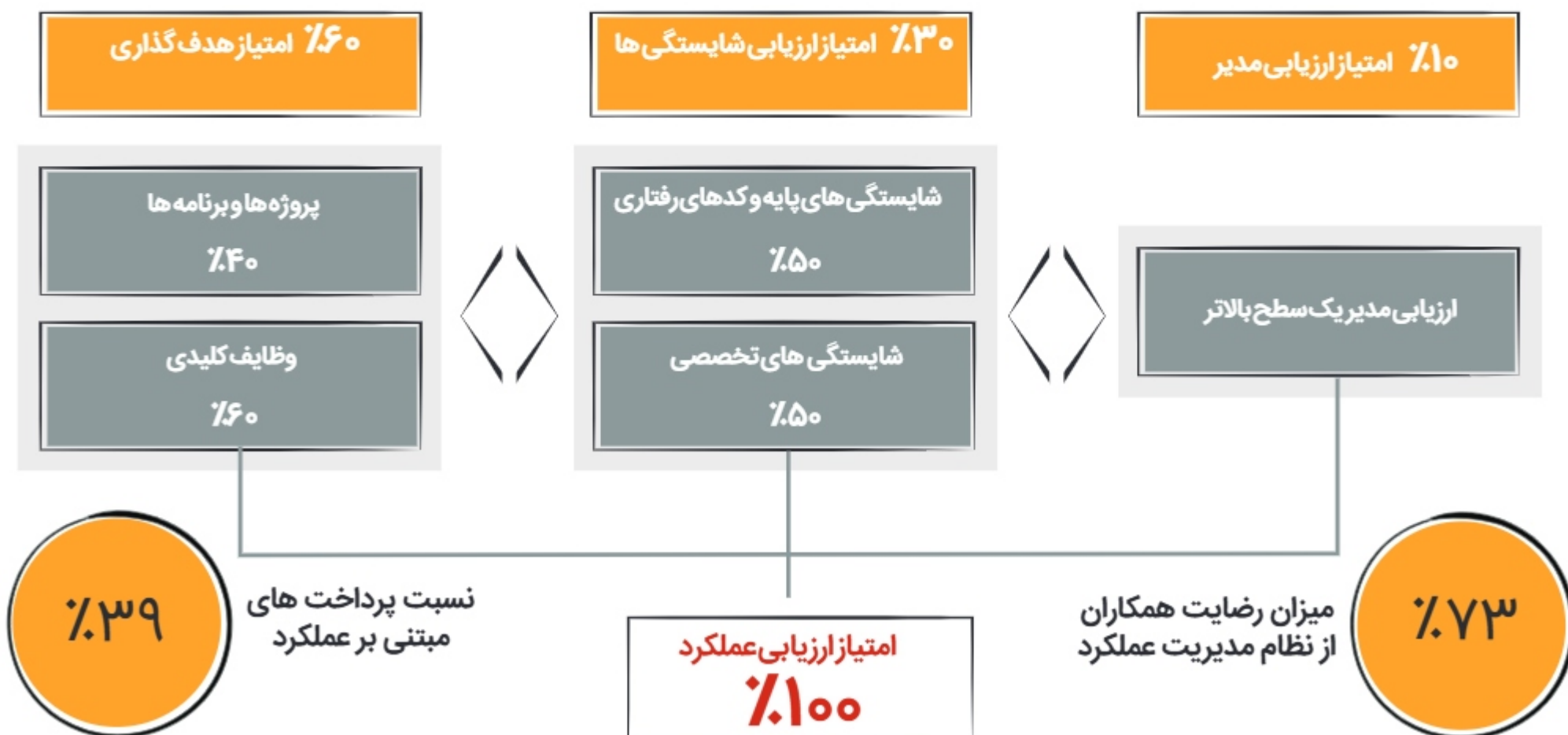
جلسه‌ای تحت عنوان جلسه صفر، پیش از شروع جلسات کوچینگ، با حضور همکار، مقام مافوق، کوچ و نماینده مدیریت توسعه و یادگیری برگزار می‌گردد که در آن طرفین بر سر اهداف توسعه‌ای و انتظارات در هر شایستگی به توافق می‌رسند.





مدیریت عملکرد

ما نظام مدیریت عملکرد سازمان خود را با یادگیری از مدل آرمسترانگ و استاندارد ملی مدیریت عملکرد استوار کرده‌ایم که در فاز برنامه‌ریزی، به تحقق همسویی استراتژیک بین اهداف کلان سازمانی و اهداف عملیاتی واحدها و کارکنان می‌پردازد.





یکپارچگی افقی مدیریت عملکرد



رویکرد توسعه‌ای Micro E-Learning

یادگیری‌های کوتاه و مختصر را برای گروه هدف هدایت‌کنندگان تیم‌ها طراحی و اجرا می‌کنیم. محتوای این خلاصه‌های آموزشی متمرکز بر توسعه شایستگی‌های عمومی، تقویت مهارت‌های رهبری، چالش‌های فرهنگی سازمان و ... است. این محتواها از طریق ایمیل سازمانی به نام E-Learning در ابتدای هر هفته ارسال می‌گردد.

تفویض اختیار "delegation of authority"

How to Delegate Effectively



The secret of success is not in doing your own work.

افلاق دیمیتال

اخلاق دیمیتال به اصول و استانداردهای اخلاقی حاکم بر رفتار و مسئولیت‌های اخلاقی افراد، سازمان‌ها و دولت‌ها در حوزه دیجیتال اشاره دارد. این مفهوم شامل ملاحظات اخلاقی، شفافیت، حریم خصوصی، امنیت و تأثیر فناوری بر افراد و جامعه به عنوان یک کل است.

در دنیای به هم پیوسته امروز، جایی که فناوری‌های دیجیتال مانند هوش مصنوعی، تجزیه و تحلیل داده‌های بزرگ و اینترنت اشیا در همه جا حضور دارند، اخلاق دیجیتال نقش مهمی در شکست‌دهی نحوه تعامل ما با فناوری و یکدیگر ایفا می‌کند. این مفهوم تضمین می‌کند که پرسش‌های فناوری با ارزش‌های اخلاقی و هنجارهای اجتماعی همسو هستند و از آسیب‌های احتمالی و اختلالات محافظت می‌کنند.

چهار اصل بنیادین اخلاق دیجیتال:

- حریم خصوصی داده‌ها:** هر شخصی تجربه‌ای دارد پس از بررسی و استفاده از یک محصول دیجیتال، داده‌های شخصی، عادات و رفتارهای دیجیتال خود را به دست می‌دهد. این داده‌ها می‌تواند برای اهداف مختلفی استفاده شود و باید به روشی شفاف و با رضایت کاربر جمع‌آوری و استفاده شود.
- شفافیت دیجیتال:** شفافیت دیجیتال به شفافیت در مورد نحوه جمع‌آوری، استفاده و به اشتراک‌گذاری داده‌ها اشاره دارد. این شامل اطلاع‌رسانی به کاربران در مورد نحوه استفاده از داده‌های آنها و به اشتراک‌گذاری این اطلاعات با سایر ذینفعان است.
- امنیت دیجیتال:** امنیت دیجیتال به امنیت داده‌ها و سیستم‌های دیجیتال اشاره دارد. این شامل اتخاذ تدابیر برای محافظت از داده‌ها در برابر دسترسی غیرمجاز، سرقت و سایر تهدیدات امنیتی است.
- مسئولیت دیجیتال:** مسئولیت دیجیتال به مسئولیت افراد، سازمان‌ها و دولت‌ها در قبال رفتارهای دیجیتال خود اشاره دارد. این شامل اتخاذ تدابیر برای جلوگیری از آسیب‌های دیجیتال و پاسخگویی در قبال رفتارهای دیجیتال است.

تعداد Micro E-Learning

منتشر شده ویژه رهبران

۵۰ عدد

چگونه شایستگی تفکر استراتژیک را توسعه دهیم؟

تفکر استراتژیک هر مهارتی است که شما را قادر می‌سازد تا تفکر انتقادی برای حل مسائل پیچیده و برنامه‌ریزی برای آینده استفاده کنید. این شایستگی برای دستیابی به اهداف کسب و کار، ارائه به موقع و مطلوب به مشتری‌ها ضروری است.

برای پیشرفت وقت بگذارید.

در گذشتن چالش‌های بزرگ به پایداری در هر سازمان، فردی شدن در وفای به پیش یا فاجعه است. که اولین تمرکز بر مسیر استراتژیک نیست، بلکه رفتار و نظر از ریل خارج می‌شود. به عبارت دیگر مشکلات پروژه دوم است، اما اگر قرار است پیشرفت به دست یابید، پیش از آنکه تمرکز بر مسیر استراتژیک داشته باشید، باید به رفتار و نظر از ریل خارج می‌شود.

مهارت‌های پرستری را تقویت کنید

1. برای پیشرفت وقت بگذارید.
2. از تعصبات خود آگاه باشید.
3. مهارت‌های گوش دادن را بهبود بخشید.
4. مهارت‌های پرستری را تقویت کنید.
5. شایع را درک کنید.

How to Improve Strategic Thinking Skills

مهارت‌های گوش دادن را بهبود بخشید.

یکی از مهارت‌های مهمی که تفکر استراتژیک است، به تازگی توانایی شنیدن به اندازه خود را در نظر بگیرید و زیر سوال ببرید. تفکر استراتژیک به دست می‌آید، شنیدن ذهن خود را برای شنیدن افکار یا ایده‌های شما می‌تواند کمک کند. شنیدن به اندازه خود را در نظر بگیرید و زیر سوال ببرید. تفکر استراتژیک به دست می‌آید، شنیدن ذهن خود را برای شنیدن افکار یا ایده‌های شما می‌تواند کمک کند.

مهارت‌های گوش دادن را بهبود بخشید.

یکی از مهارت‌های مهمی که تفکر استراتژیک است، به تازگی توانایی شنیدن به اندازه خود را در نظر بگیرید و زیر سوال ببرید. تفکر استراتژیک به دست می‌آید، شنیدن ذهن خود را برای شنیدن افکار یا ایده‌های شما می‌تواند کمک کند.

چگونه تفویض اختیار کنیم؟

تفویض اختیار مهارتی است که بسیاری از رهبران ممکن است بلا تصور به توسعه آن نبوده‌اند و اکنون نیاز به تمرین دارند. این مهارتی است که باید در طول زمان تمرین و تقویت شود. اما هرچه در خصوص افراد یا وفای و مسئولیت‌هایشان بهتر عمل کنید، در زمان خود به عنوان مدیر موثرتر خواهید بود. آخرین قطعه از پازل تفویض اختیار، "چگونگی انجام آن" است. در اینجا راهکارهایی را برای شروع مرور می‌کنیم.

این محتوا به شما در زمینه "چگونه تفویض اختیار کنیم؟" کمک می‌کند. این محتوا شامل یک سری تمرین‌ها و چالش‌ها است که به شما کمک می‌کند تا مهارت‌های خود را تقویت کنید.

اگر به عنوان تفویض اختیار کنید، علاوه بر صرفه‌جویی در زمان، کارکنان را توسعه می‌دهد و می‌تواند اعتماد و تعهد آنها را افزایش دهد. به علاوه، به شما کمک می‌کند تا به عنوان مدیر موثرتر عمل کنید. این محتوا به شما کمک می‌کند تا به عنوان مدیر موثرتر عمل کنید.

موضوع: تفویض اختیار

چرا مدیریت عملکرد کارکنان باید اولویت سازمان قرار گیرد؟

به گفته کارشناسان، یکی از دلیل کاران Sounding Board، در واقع، مدیران باید از روز اول به مدیریت عملکرد فکر کنند. اگر به مدیریت عملکرد و تعهد برای درک و ایجاد انگیزه در کارکنان برای داشتن عملکردی موثر برای حمایت از اهداف کسب و کار سازمان ضروری است. هرگز اهداف فردی کارکنان با اهداف کسب و کار سازمان موثر است زیرا اگر می‌خواهید این کار را انجام دهید، می‌توانید به مجموعه خود اعتماد خود دست بزنید. این امر می‌تواند به سازمان‌ها در اتخاذ رویکردهای نوگام کمک کند تا در مسیر پیشرفت قرار گرفته پیدا کنند که در طرف کلی اهداف انباشته هدایت می‌شود. در ادامه به مزایای بهره‌گیری از فرایند مدیریت عملکرد و پایداری به آن اشاره می‌کنیم.

مزایای مدیریت عملکرد کارکنان:

- افزایش بهره‌وری:** مدیریت عملکرد به کارکنان کمک می‌کند تا به اهداف خود و نقش خود در سازمان به روشی شفاف و مشخص دست یابند. این به کارکنان کمک می‌کند تا به اهداف خود و نقش خود در سازمان به روشی شفاف و مشخص دست یابند.
- افزایش انگیزه:** مدیریت عملکرد به کارکنان کمک می‌کند تا به اهداف خود و نقش خود در سازمان به روشی شفاف و مشخص دست یابند. این به کارکنان کمک می‌کند تا به اهداف خود و نقش خود در سازمان به روشی شفاف و مشخص دست یابند.
- افزایش شفافیت:** مدیریت عملکرد به کارکنان کمک می‌کند تا به اهداف خود و نقش خود در سازمان به روشی شفاف و مشخص دست یابند. این به کارکنان کمک می‌کند تا به اهداف خود و نقش خود در سازمان به روشی شفاف و مشخص دست یابند.
- افزایش تعهد:** مدیریت عملکرد به کارکنان کمک می‌کند تا به اهداف خود و نقش خود در سازمان به روشی شفاف و مشخص دست یابند. این به کارکنان کمک می‌کند تا به اهداف خود و نقش خود در سازمان به روشی شفاف و مشخص دست یابند.

نظام پیشنهادها، بلوغ فرایندی

نظام پیشنهادها با هدف بهره‌گیری از توانایی‌های فکری و خلاقیت همکاران در بهبود مستمر فرایندهای مینا بویلر طراحی و اجرا می‌شود.

منافع نظام پیشنهادها



تدوین کتابچه نظام پیشنهادها یکی از مصادیق اثربخشی این فرایند و روشی انگیزشی است که برترین پیشنهادها در هر واحد را بر اساس شاخص‌های تعیین شده، همراه با شواهد کامل و معرفی صاحبان ایده نمایش می‌دهد.



داشبورد نظام پیشنهادها - وزن 1.2.6

کل پیشنهادهای ثبت شده: 40587

قابل قبول: 14324

اجرا شده: 12928

اتمام امده: 245

منتظر اجرا: 976

غیر قابل قبول: 20137

درصد پیشنهادهای اجرا شده: 90.3% (85)

درصد پیشنهادهای پذیرفته شده: 35.3% (44)

بهره نیت پیشنهاد: 2.88 (4.7)

میانگین مدت زمان بررسی پیشنهاد: 105.32 (35)

میزان مشارکت: 69.29 (90)

بهره نیت پیشنهادها به تفکیک دیارتمان:

دیارتمان	بهره نیت
مدیریت ارتباطات	15.43
HSE	9.75
توسعه بازار و بازاریابی	7.49
مدیریت امور مالی و اداری	5.70
مدیریت منابع انسانی و مالی	5.04
مدیریت فناوری و اطلاعات	4.26
مدیریت خدمات مشتریان	3.75
مدیریت تولید	3.55
مدیریت امور مالی و بازاریابی	3.21
مدیریت توسعه و نوآوری	3.21
مدیریت تحقیقات	3.04
مدیریت طرح های نوین	2.82
مدیریت طراحی	2.52
مدیریت بازرگانی	2.13
مدیریت بازرگانی	2.06
مدیریت بازرگانی	1.92
مدیریت بازرگانی	1.86
مدیریت بازرگانی	1.32
مدیریت بازرگانی	1.28
مدیریت بازرگانی	1.12
HSE-EN	0.57
مدیریت بازرگانی	0.54
مدیریت بازرگانی	0.25

درصد پیشنهادها به تفکیک نوع پیشنهاد:

نوع پیشنهاد:
☒ تقویمی
☐ غیر تقویمی

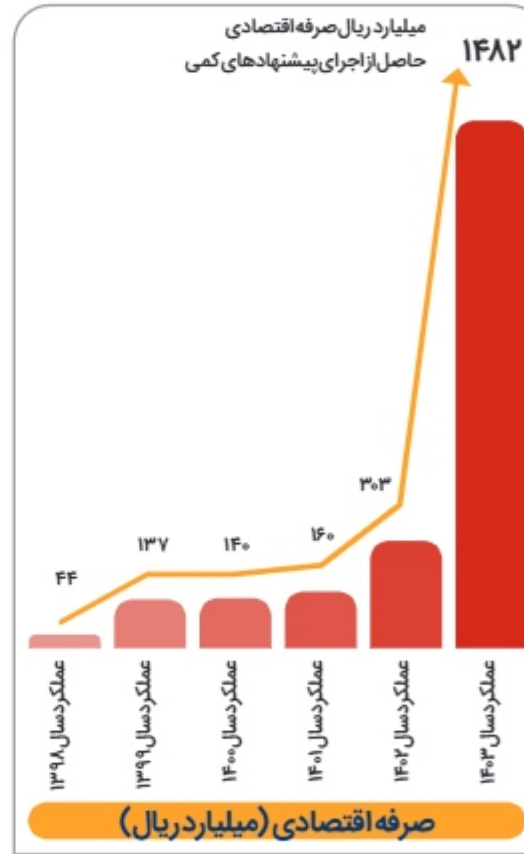
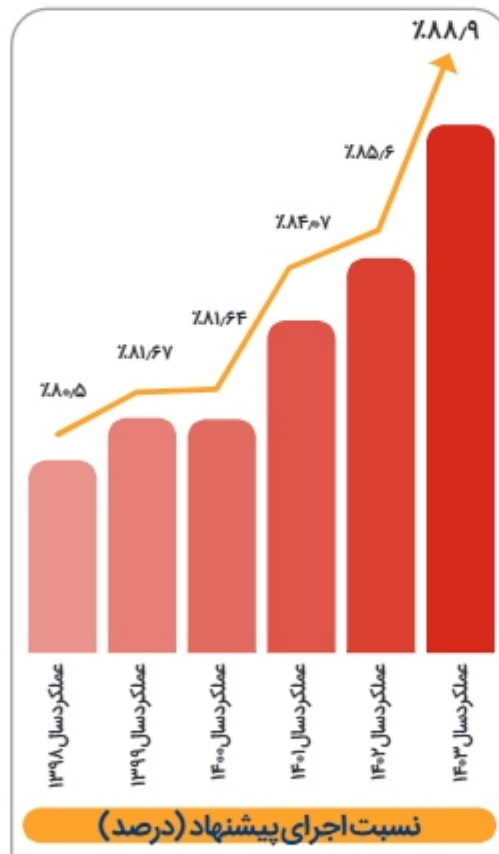
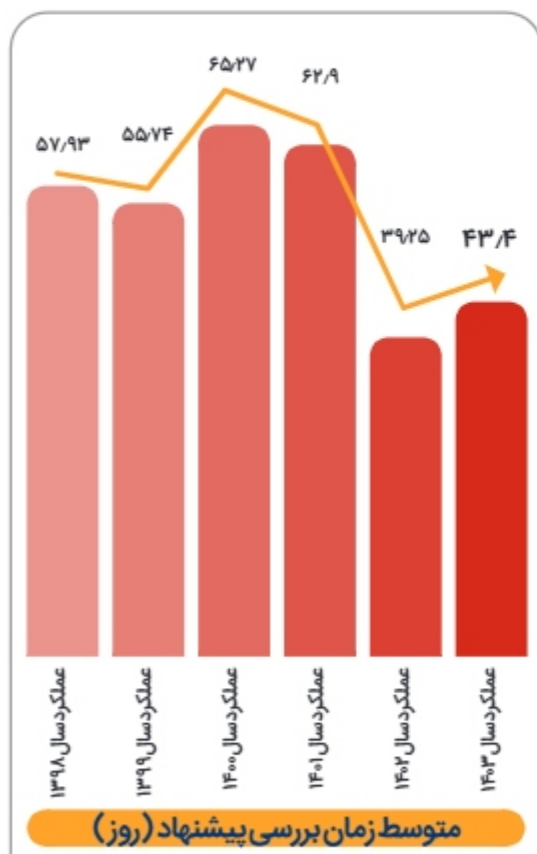
مقایسه تعداد نیت پیشنهاد دوره های منظر:

مقایسه تعداد نیت پیشنهاد دوره های منظر (مهر، آبان، آذر، دی، بهمن، اسفند، فروردین، اردیبهشت، خرداد، تیر، مرداد، شهریور):

مقایسه تعداد نیت پیشنهاد دوره های منظر (مهر، آبان، آذر، دی، بهمن، اسفند، فروردین، اردیبهشت، خرداد، تیر، مرداد، شهریور):

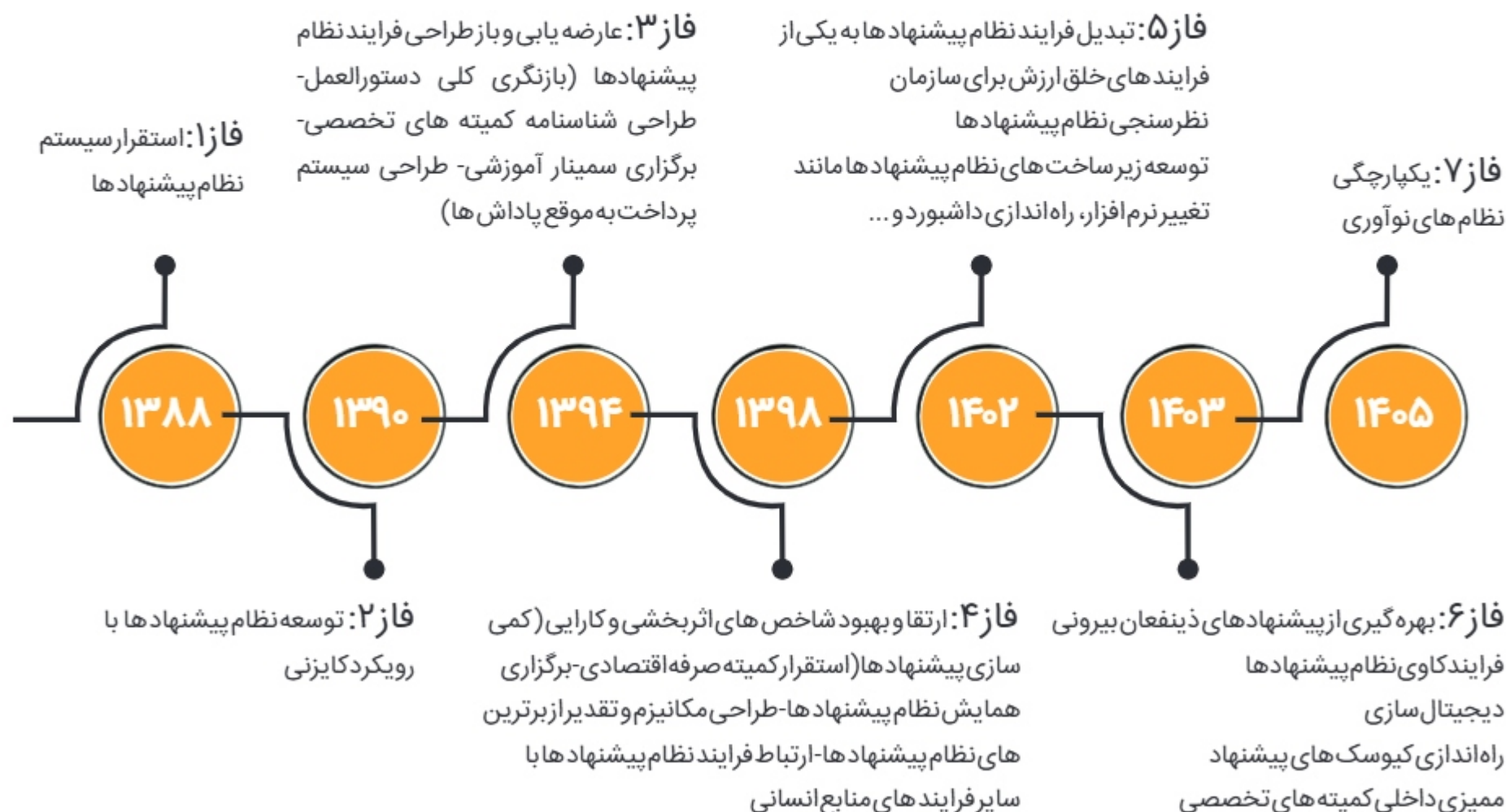


روایت داده‌ها در نظام پیشنهادها





نقشه راه فرایند نظام پیشنهادها





بونوکاپ

تقدیر از ابر ایده بونوکاپ

تیر ماه ۱۴۰۳



بونوکاپ رویداد رقابت ایده های نوآورانه است که در سازمان ما با هدف ارتقاء نوآوری و کارآفرینی سازمانی برگزار می شود. در این رویداد، تمامی اعضا فرصت دارند تا ایده های خود را به اشتراک بگذارند و از طریق تفکر جمعی به توسعه و بهبود فرآیندها و محصولات کمک کنند. در نهایت، ایده های که بیشترین تاثیر را در ارتقای سازمان داشته باشد، با پاداشی ویژه و بزرگ تقدیر می شود.

ایده های دریافت شده بونوکاپ در حال بررسی و رسیدگی جهت اجرا است. بیش از ۴ مورد از ایده های برتر توسط گروه مپنا مورد حمایت قرار گرفته اند و مسیر قیف باز نوآوری را طی می کنند.

تعداد ایده های دریافت شده

۲۱۷

SCAN ME





BONOLINE

بونولاین

Employee Ideas Journey Map

نقشه سفر ایده‌های همکاران





● روایت پنجم/دلبستگی استعدادها

• سپاس، رسم قدردانی از همکار
• اندیشیدن به محیط زیست فراتر از کسب و کار

• مدیریت تجربه همکاران
• شناسایی استعداد های کلیدی
• ذهن آگاه، روان سالم



روایت فرهنگ و تجربه

در این روایت با اقدامات و فرایندهایی آشنا می‌شویم که هم‌سوی فرهنگ سازمانی «مدیریت تغییر» و «مشتری‌مداری» هستند و بر تجربه انتخاب تأثیر می‌گذارند.



#تعلق و افتخار
#سپاس رسمِ قدردانی از همکار
#ذهن آگاه روان سالم
#سلامت من بهره‌وری سازمان ما
#فراتر از یک سازمان یک خانواده



مدیریت تجربه همکاران

تجربه همکاری در مینا بویلر، چرخه‌ای کامل را در بر می‌گیرد که از پیش از شروع همکاری تا مراسم بدرقه ادامه دارد. ما این سفر حرفه‌ای را به‌عنوان فرصتی برای بهبود مستمر خاطرات، احساسات و برداشت‌های مثبت همکاران از تعامل با سازمان طراحی کرده‌ایم.

مدل بکار گرفته شده با الهام از چارچوب Ben Whitter و با رویکرد «لنز کل‌نگر تجربه همکاران» (Holistic Employee Experience Lens) توسعه یافته است.

ما با این نگاه یکپارچه، در پی خلق تجربه‌ای ماندگار و اثرگذار برای تمامی همکاران هستیم.





نقاط تمرکز تجربه

در این رویکرد، نقاط تمرکز تجربه همکاری، مطابق مدل دیلویت به شرح زیر تعریف شده تا تجربه مثبت را در نقاط تماس بیشینه نماییم.

 کار با معنا	 مدیریت قوی	 محیط کار مثبت	 سلامت و بهزیستی	 فرصت رشد	 اعتماد در سازمان
تطابق شغل و ارزش	اهداف روشن با فرصت پیشرفت	ابزارها، فرایندها و سیستم‌های موثر	ایمنی در همه جنبه‌های کار	جابه‌جایی شغلی	ماموریت و هدف درک شده
تفویض اختیار	مربیگری و بازخورد منظم	قدردانی، شناخت و پاداش	سلامت و حمایت از بهزیستی جسمی	رشد شغلی در مسیرهای متعدد	شفافیت و همدلی
تیم‌های چابک، همکاران تیمی	تمرکز بر توسعه مدیریت	سیستم‌های مشارکتی	بهزیستی روانی و عاطفی و حمایت	روش‌های نوین یادگیری	رهبری تحول آفرین
اهمیت به نوآوری	مدیریت عملکرد شفاف و ساده	فراگیری، تنوع و حس تعلق و اجتماع	حمایت‌گری و همدلی	پشتیبانی فرهنگ سازمانی در یادگیری	تمرکز بر جامعه، محیط زیست و اجتماع



لحظات حیاتی در تجربه همکاران

ما پنج «لحظه حیاتی» (Moments That Matter) را در مسیر همکاری کارکنان شناسایی کرده‌ایم که بیشترین تأثیر را بر تجربه حرفه‌ای آنان دارد. برای هر یک از این لحظات کلیدی، اقدامات ویژه‌ای طراحی کرده‌ایم تا تجربه همکاری را بهینه و متمایز سازیم.



امتیاز خالص ترویج کنندگان کارکنان (eNPS)





شناسایی استعدادهای کلیدی

مدیریت استعداد، شناسایی و نگهداشت همکاران کلیدی

با هدف نگهداشت استعدادهای کلیدی و کاهش ریسک خروج این سرمایه‌های ارزشمند، همکاران بر اساس معیارهای عملکردی و پتانسیلی، شناسایی، ارزیابی و گریدبندی می‌شوند. بر این اساس، سیستم گریدینگ کلیدی (A، B+، B، C) به عنوان چارچوبی ساختاریافته برای طبقه‌بندی سالانه همکاران طراحی شده است تا با تمرکز بر نگهداشت استعدادهای برتر و توسعه هدفمند کارکنان، بهره‌وری سازمان را افزایش دهد.

مدیریت عملکرد

۲۰٪

پایبندی به ارزش‌ها
و کدهای رفتاری

۵۰٪

شایستگی‌های
اختصاصی

۳۰٪

شایستگی‌های پایه

نتایج برداشتی همکاران کلیدی

۸۱٫۳٪

تعهد و تعلق

۷۷٫۹٪

توانمندی

۸۰٪

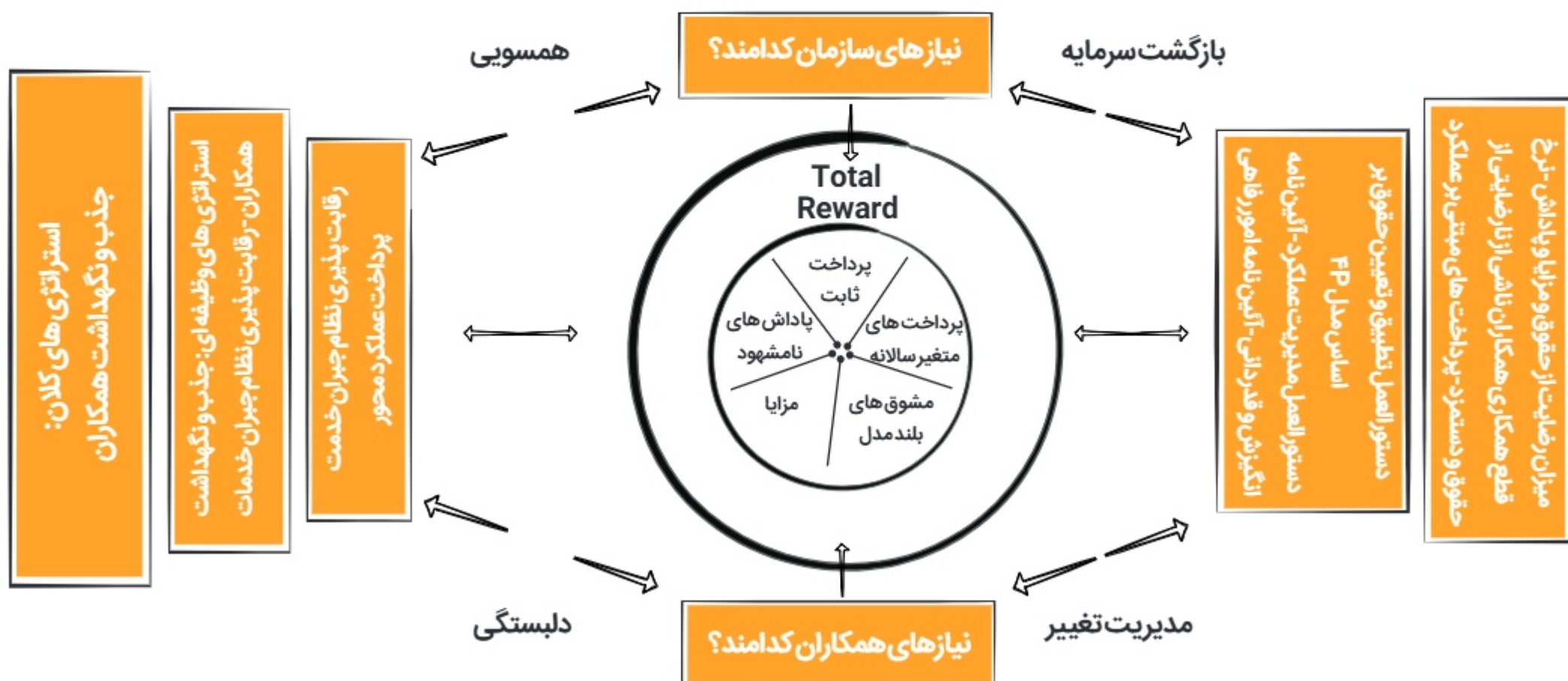
اثر بخشی کارکنان کلیدی

ارتباط گرید کلیدی با زیر سیستم‌های منابع انسانی:

- جانشین پروری
- ارتقا افقی
- مدیریت انتصابات
- آئین نامه حقوق و دستمزد
- آئین نامه وام
- پرداخت مبتنی بر عملکرد
- آئین نامه نگهداشت همکاران کلیدی
- مدیریت خروج

سیستم جامع جبران خدمات

ما از چارچوب پرداخت مبتنی بر مدل هی گروپ بهره می‌بریم و سیستم ارزیابی مشاغل خود را بر اساس تلفیق مدل هی گروپ و طرح طبقه‌بندی مشاغل طراحی کرده‌ایم.



قدردانی می‌ماند

برنامه‌های تقدیر از همکاران به صورت مستمر و در مناسبت‌های مختلف مانند روز معلم و هفته پشتیبانان فرهنگی اجرا می‌شود. این اقدامات با هدف تقویت فرهنگ قدردانی و افزایش رضایت شغلی طراحی شده‌اند. ما با این رویکرد، گام‌های مؤثری در انگیزش نیروی انسانی و تحقق اهداف سازمانی برمی‌داریم.

شاخص توجه، احترام و قدردانی (هی‌گروپ)

قدردانی روز معلم



قدردانی برترین‌ها



قدردانی از برندگان در مسابقات



گرامیداشت مناسبت‌ها



قدردانی در جشنواره امتنان



سپاس، رسم قدردانی از همکار

فرایند سپاس؛ رسم قدردانی بین همکاران مپنا بویلر است. رویکردی که به پیشنهاد همکاران و برای همکاران جاری سازی شده است. قدردانی میتواند از همکار کنار دستی، رئیس یک واحد یا حتی همکاری در سایت دیگری باشد که تجربه موفق و مثبتی از تعامل و همکاری با هم را داشته‌اند.

قدردانی سپاس، بر اساس ویژگی‌های مرتبط با فرهنگ «چابکی با تمرکز بر مشتری مداری»، ارزش‌های «من تا ما» و مدل شایستگی‌های سازمانی با معرفی نشان‌های سپاس طراحی شده‌اند.



سپاس، رسم قدردانی از همکار

ما با اجرای نظام‌مند برنامه‌های فرهنگ‌سازی، به صورت فعالانه همکارانی که بیشترین سپاس‌کارت را در هر ویژگی سازمانی دریافت کرده‌اند، شناسایی و از آنها تقدیر می‌کنیم. همچنین با بررسی و تحلیل ویژگی‌های فرهنگی واحدهای مختلف، برنامه‌های فرهنگ‌سازی را متناسب با نیاز آنها طراحی و اجرا می‌نماییم.



سپاس: رسم قدردانی از همکار



سپاس کارت

موضوع قدردانی:

☐ دقیق	☐ مشتری مدار
☐ یادگیرنده	☐ فن‌آور
☐ انگیزه بخش	☐ منصف
☐ همدلی	☐ نتیجه گرا
☐ همدل	☐ روادار
☐ حامی	☐ اخلاق مدار
☐ تعامل جو	☐ چابک
☐ چاره جو	☐ نوآور
☐ مسئولیت پذیر	☐ هم تیمی

نام و نام خانوادگی: _____

پست: _____

میانگین: _____

مهر و امضا: _____

تاریخ: _____

شاخص های سپاس در فصل زمستان ۱۴۰۳



ویژگی‌های
پرطرفدار

تعداد سپاس‌کارت
ثبت شده

۲۴۱۰

سرانه دریافت
سپاس‌کارت

۲/۰۴

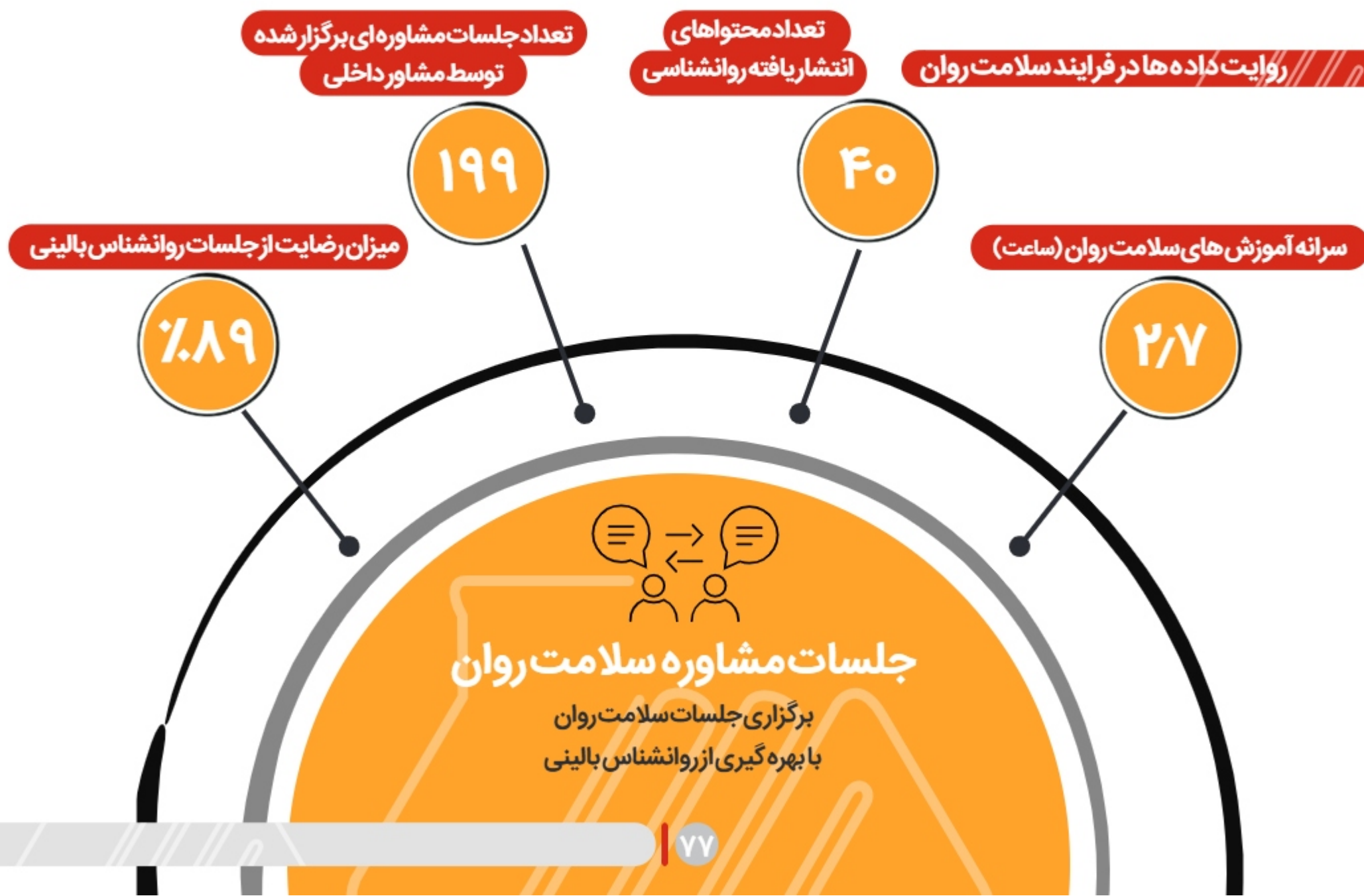
پرمخاطب‌ترین رده
سازمانی

کارشناسی

ذهن آگاه، روان سالم

شرکت مپنا بویلر از طرق مختلف به شرح زیر اقدام به پیشگیری از بروز مشکلات روانشناختی در محیط کاری نماید. این اقدامات در قالب خدمات همیاری همکاران (EAP) و آموزش سازماندهی می‌شود.







اقدامات ویژه روانشناسی در سال ۱۴۰۳

برگزاری سمینار «سلامت من، بهره‌وری سازمان ما» به مناسبت هفته سلامت برای رهبران

برگزاری دوره آموزشی مجازی به «سوی آرامش» با محتوای مدیریت استرس ویژه کلیه همکاران ستاد

دوره «سلامت روان بانوان» به مناسبت روز زن ویژه همکاران خانم

برگزاری دوره «آشنایی با دنیای پیچیده اعتیاد» برای کلیه همکاران

تخصیص یک برنامه از سری بویلرکست های سازمان ویژه سلامت روان

برگزاری مسابقه «فستیوال فیلم بازها» در سطح کل سازمان

برگزاری مسابقه کتابخوانی با موضوع سلامت روان ویژه همکاران تولید

برگزاری دوره های خودآگاهی و مدیریت هیجانات

برگزاری دوره «تاب آوری» برای همکاران سایت

برگزاری دوره «خوش بینی و شادمانی» برای همکاران صف

برگزاری دوره مجازی «نیک زیستی» برای کلیه همکاران

فراخوان «یک کار خوب انجام دادن»



#سلامت_من_بهره‌وری_سازمان_ما

امکانات رفاهی بوئیر

دورهمی‌های خانوادگی، مهمان بوئیر

همکاران ما این امکان را دارند تا در بهترین رستوران‌ها و کافی شاپ‌های سراسر کشور، لحظات خوشی را با کمک هزینه سازمان در کنار خانواده‌های خود سپری کنند.

خرید کالا، با اعتبار بوئیر

امکان خرید اعتباری خودرو، دوچرخه، لوازم خانگی، موتور سیکلت و ... از برندهای معتبر با شرایط اقساطی رافراهم ساخته ایم.

تندرستی همکاران، اولویت اول ما

علاوه بر کمک هزینه ورزش، همکاران می‌توانند با لحاظ علاقه و شرایط خود، از امکانات استخرها و سالن‌های ورزشی تحت پوشش و ایستگاه‌های تندرستی داخل شرکت بهره‌مند شوند.

سبدهای رفاهی متنوع

سبدهای رفاهی ویژه مناسبت‌هایی مانند نوروز، شب یلدا و ... به صورت منعطف و انتخابی از طریق فروشگاه‌های طرف قرارداد و تعاونی ارائه می‌شوند.

رفاهیات

رویکرد های رفاهی ما با هدف نیل به اهداف زیر طرح ریزی می‌گردد:

- توازن کار و زندگی همکاران
- حفظ و بهبود نگهداشت همکاران
- افزایش سطح انگیزه و رضایتمندی همکاران
- بهبود کیفیت زندگی
- ارتقا سطح سلامت جسمی و روحی همکاران



تعاونی مصرف کارکنان



صندوق مهر آفرینان



در طرح صندوق مهر آفرینان، ما به صورت داوطلبانه مبالغ مورد نظر خود را برای کمک به هم نوعان اهدا می‌کنیم و این مبلغ به صورت ماهیانه از حقوق کسر و در صندوق شرکت اندوخته می‌شود. بر اساس سیاست‌های صندوق، موارد ارجاع شده، بررسی و اولویت بندی شده و با رعایت محرمانگی پرداخت می‌گردد.

سرفصل وام‌های پرداخت شده

کمک هزینه و وام اجاره مسکن

وام جهیزیه

کمک هزینه درمان

مشارکتهای اجتماعی

کمک هزینه جبران خسارت تصادف

کمک به خیریه‌ها

تعداد همکاران مشارکت کننده
در طرح مهر آفرینان بویاسر

۴۹۵
نفر

بیشترین مبلغ مشارکت در ماه

۲۰
میلیون ریال

مبلغ مشارکت
در سال ۱۴۰۳

۳۲ میلیارد
ریال

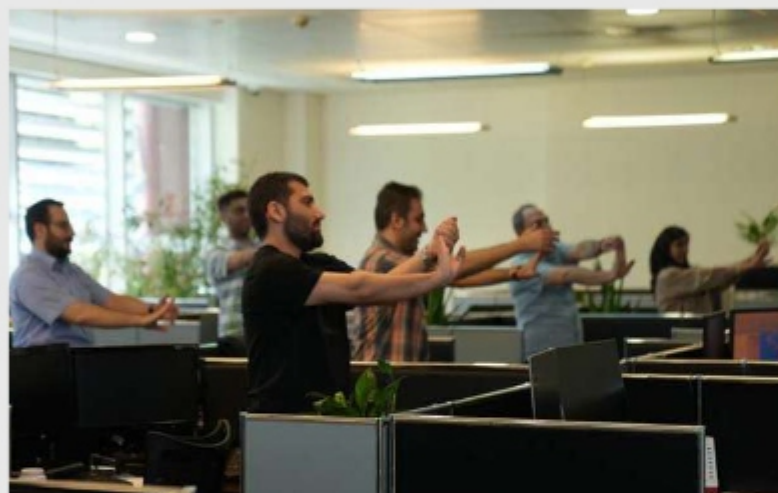
تعداد وام‌های پرداخت شده از محل این ذخیره به
همکاران در سال ۱۴۰۳

۵۰
وام عادی

۶
وام بلاعوض

ورزش در مینا بویلر

۱۰ دقیقه ورزش روزانه در واحدها



راه اندازی ایستگاه تندرستی



مسابقات ورزشی داخلی و
برون سازمانی



نرخ مشارکت
در فعالیت ورزشی



سرانه ورزش مدیران

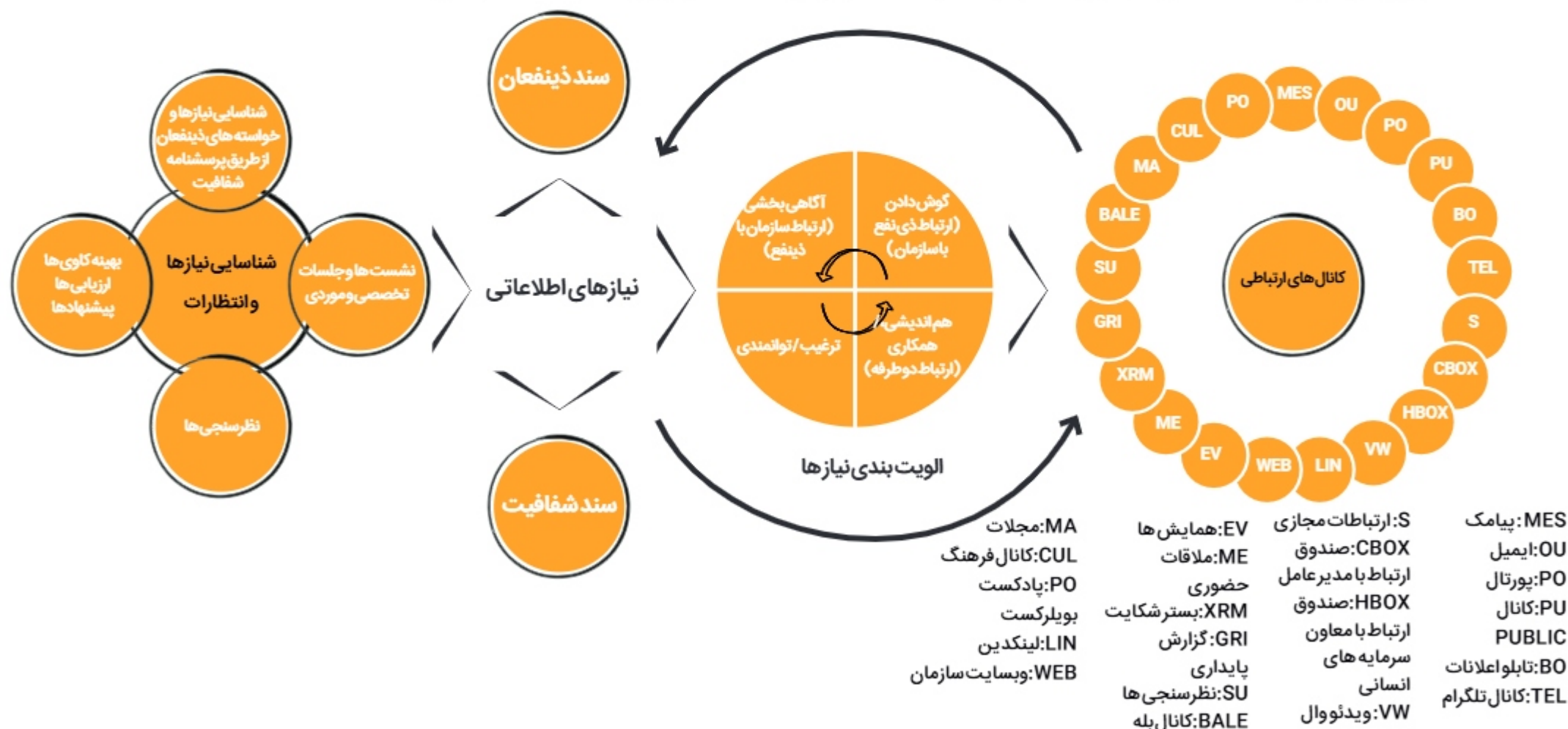


سرانه ورزش



مدل مفهومی ارتباطات سازمانی

در مینا بویلر ارتباطات داخلی ما بازوی استراتژیک توانمندسازی سرمایه انسانی و ارتقاء فرهنگ سازمانی است.



رویداد های مینا بویلر

رویداد «بونوکاپ»:

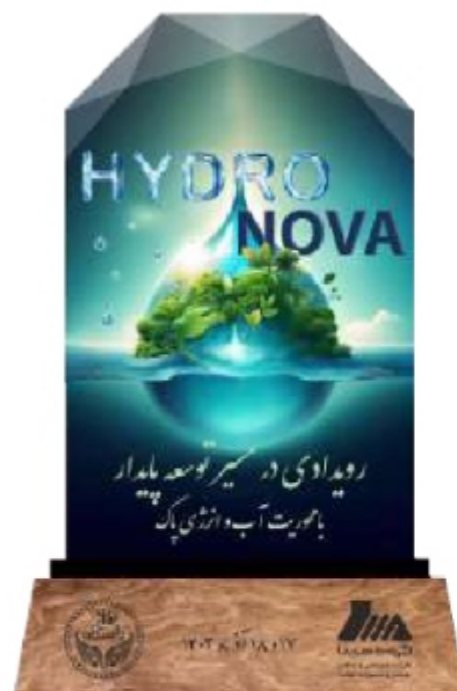
رویداد رقابت ایده های نوآورانه « بونوکاپ» را در راستای ارزش نوآوری و ترویج کارآفرینی داخلی برگزار کردیم.



همایش بزرگ «من تا ما، قطره تا دریا»:

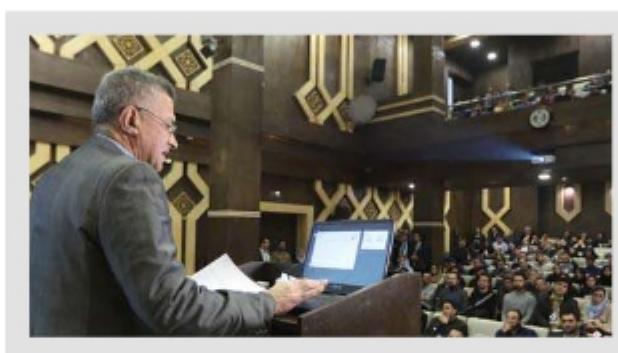
این همایش را در راستای قدردانی از تلاش های همکاران در جهت دستاوردهای سازمانی با هدف ارتقای انگیزش و دلبستگی آن ها برگزار کردیم.





برگزاری رویداد هیدرونوا

هیدرونوا؛ رویدادی علمی در حوزه آب و انرژی پاک، که با همکاری دانشگاه تهران و با هدف ایجاد تعامل صنعت و دانشگاه به منظور دستیابی به راه‌حل‌های جامع و پایدار برگزار گردید.



تعداد مقالات برگزیده
شده در هیدرونوا

۳۲

تعداد مقالات ارائه
شده در هیدرونوا

۱۱۲

برگزاری بازدیدهای دانشجویی

بازدیدهای منظم دانشجویی از شرکت را برگزار می‌کنیم تا زمینه ساز همکاری‌های آتی دانشگاه و صنعت شوند و دانشجویان را با محیط‌ها و فرایندهای صنعتی آشنا سازند.



متوسط رضایت
دانشجویان از بازدید

۸۳٪

تعداد دانشجویان
بازدیدکننده در سال ۱۴۰۳

۹۰ نفر

رویداد «قدردانی از بانوان»

از بانوان توانمند سازمان به مناسبت گرامیداشت روز زن، همسو با فرهنگ «ایجاد انگیزه» و مبتنی بر هدف پنجم توسعه پایدار (رفع تبعیض‌های جنسیتی) به نحو شایسته‌ای قدردانی کردیم.

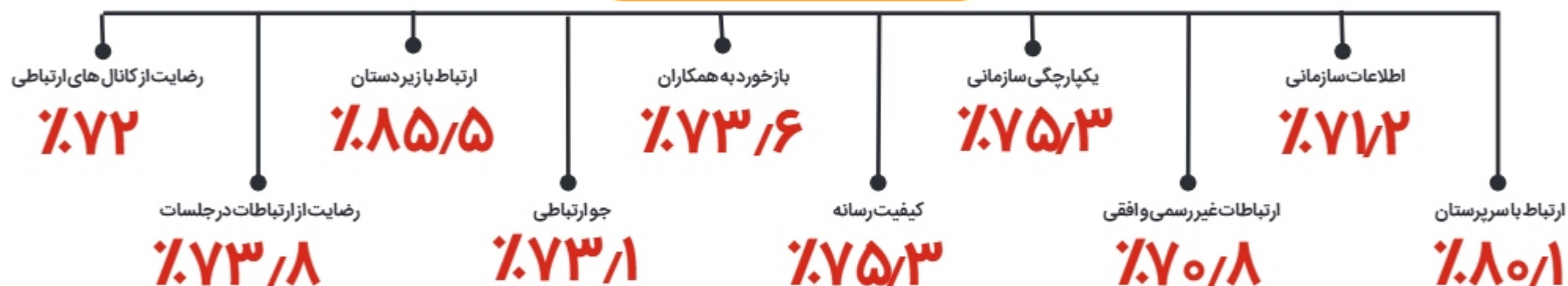




روایت داده‌ها در CSQ

پرسشنامه سنجش ارتباطات سازمانی (CSQ) با هدف ارزیابی کیفیت تعاملات سازمانی در سال ۱۴۰۳ برگزار گردید. از نتایج این ارزیابی در تحلیل اثربخشی کانال‌های ارتباطی و توسعه ارتباطات داخلی بهره‌برداری می‌گردد.

رضایت از ارتباطات سازمانی (CSQ)



میزان رضایت از ارتباطات
سازمانی (CSQ)

۷۲٪

اثربخشی
کانال‌های ارتباطی

۷۱٪

تعداد
کانال‌های ارتباطی

۲۱

همدلی پایدار

به عنوان بخشی از مسئولیت اجتماعی خود، با محوریت کاهش آلام جامعه، پوشش‌های فصلی همدلانه متناسب با نیازهای میدانی از طریق همکاری با سمن‌ها، خیریه‌ها، انتقال خون و مرکز بهداشت طراحی و اجرا می‌کنیم. همچنین با مشارکت حداکثری در رویدادهای ملی، در جهت ایفای نقش موثر اجتماعی گام بر می‌داریم.



درصد مشارکت در فعالیت‌های داوطلبانه
(مشارکت در صندوق مهر آفرینان و کمپین‌ها)

۹۲٪

SCAN ME





سمفونی پایداری

شرکت مهندسی و ساخت بویلر و تجهیزات مینا با تعهد به ایجاد تاثیر مثبت سه بعدی اجتماعی، اقتصادی و زیست محیطی، نظام پاسخگویی به ذینفعان را در چارچوب توسعه پایدار طراحی نموده است. واحد ارتباطات و مشارکت ها با شناسایی انتظارات ذینفعان و الگوبرداری های بین المللی، همسوسازی راهبرد های کلان شرکت را با استاندارد های بین المللی پیش می برد.

سومین گزارش پایداری مینا بویلر به مثابه سند شفافیت سازمانی و نماد تعهد ما به پاسخگویی در قبال دغدغه های اجتماعی، نیاز های اقتصادی ذینفعان و انتظارات زیست محیطی با عنوان «سمفونی پایداری» منتشر شده است.

تصویر بیرونی مینا بویلر از
شهروند مسئولیت پذیر بودن



تصویر سازمان نزد
ذینفعان جامعه



شاخص شفافیت



SCAN ME



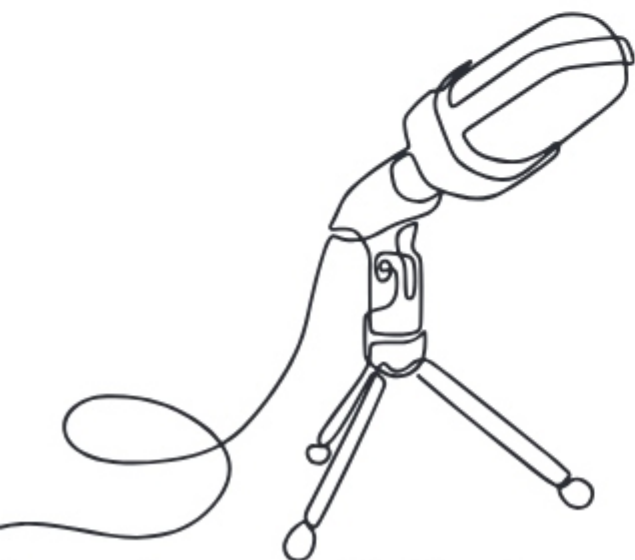


بویلر کست، رسانه‌ای برای گفت‌وگو و شفافیت

این پادکست یکی از ابتکارات شرکت ما برای تقویت ارتباطات داخلی، تقویت فرهنگ سازمانی و انتقال شفاف اخبار و اطلاعات و بهبود اثربخشی کانال‌های ارتباطی است. محتوای آن شامل موضوعات مرتبط با مدیریت تغییرات، فناوری، تصمیمات سازمانی، معرفی پروژه‌ها و گفت‌وگو با متخصصان داخلی شرکت است.

از جمله موضوعات بویلرکست در سال ۱۴۰۳، فرهنگ سازمانی، بونوکاپ ۲، مدیریت انتصابات، سلامت روان و تمیزکاری انفجاری بویلرها و... بوده است.

Boiler Cast



اندیشدن به محیط زیست فراتر از کسب و کار

حمایت از گوزن قرمز ایرانی (مرال)، در راستای مسئولیت‌های اجتماعی شرکت مینا بویلر، در دستور کار قرار گرفت. با تعامل با اداره محیط زیست استان گیلان، نسبت به طراحی برنامه عملیاتی حفاظت از این گونه و فرهنگ سازی اقدام نمودیم. در این راستا دوربین‌های دید در شب، جهت پایش وضعیت سلامت و نگهداشت بهتر این گونه زیستی تهیه و به اداره محیط زیست استان گیلان اهدا شد. جهت فرهنگ سازی نیز، هدایای ویژه‌ای برای دانش‌آموزان مدارس استان گیلان و شهر املش تهیه و در روز زمین پاک به ایشان اهدا شد.

همچنین محتوی ویدئویی معرفی این گونه جهت ایجاد آگاهی در شبکه‌های اجتماعی تهیه و منتشر گردید.



SCAN ME



جهت مشاهده ویدئو اسکن کنید.



در مپنا بویلر ما دغدغه‌ها و مسائل همکاران را از روش‌های مختلفی می‌شنویم. این کانال‌ها سریع‌ترین مسیر انتقال نظرات همکاران به مدیران ارشد و تصمیم‌سازان شرکت هستند.

افتخارات مینا بویلر در سال ۱۴۰۳

کسب تندیس زرین تعالی

معتبر ترین نشان کیفیت مدیریت ایران را با همکاری یکپارچه همکاران مینا بویلر کسب کردیم. این جایزه که بر اساس الگوی جهانی EFQM و با ارزیابی سخت گیرانه داوران کشور اعطا می شود، گواهی است بر بلوغ نظام های مدیریتی، اثربخشی رویکرد های راهبردی و دستاورد های پیشرو در صنعت. این تندیس تنها نتیجه کار تیمی عظیم و انسجام بی بدیل از خط تولید تا مدیریت ارشد شرکت مینا بویلر است.



کسب مقام دوم در لیگ تفکر طراحی گروه مپنا

لیگ تفکر طراحی با رویکردی انسان‌محور و جذاب، به مدیران گروه مپنا آموزش می‌دهد که چگونه با تقویت خلاقیت و نوآوری، مسائل پیچیده سازمانی را حل کنند. در این رقابت هیجان‌انگیز، تیم Boilerinno به نمایندگی از شرکت ما، با تکیه بر همدلی، همکاری و به‌کارگیری چهارگام اصلی تفکر طراحی توانست در بازه‌ای محدود، چالش «تبدیل ایده‌های نوآورانه به ارزش در مپنا بویلر» را به‌طور عمیق تحلیل کند.

این تیم با ارائه گزارش نهایی شامل ۱۳ محصول پیشنهادی، از بین ۱۸ شرکت گروه مپنا، موفق شد جایگاه دوم این رقابت را از آن خود کند و افتخاری دیگر برای سازمان به ارمغان آورد.





دلبستگی استعدادها

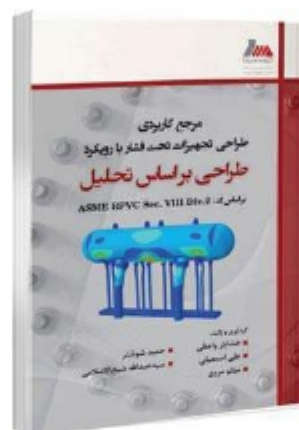
تسهیم دانش؛ تعهد ما

همکاران ما با اشتراک دانش و تجربیات در پروژه‌های بهبود، سفیران مسئولیت‌پذیری و یادگیری در مینا بوئیر هستند. از جمله این اقدامات می‌توان به کتاب‌های منتشر شده توسط همکاران ما اشاره کرد.

برخی از کتاب‌های منتشر شده:

مرجع کاربردی طراحی تجهیزات تحت فشار

مؤلفین: میثم مروی، سید عبدالله شیخ‌الاسلامی،
علی اسمعیلی، حمید شوشتر، خشایار واعظی



مجموعه استانداردهای GRI

مترجمین: سامان صاحب‌جلال،
علی صمیمی و مریم ساریخانی

مدیریت تجربه کارکنان

مترجمین: حمیدرضا پایگاه، حانیه قربانی‌فرد
و امید خسروی‌نیا



دستورالعمل گزارش‌دهی پایداری شرکتی اتحادیه اروپا (CSRD)

مترجمین: حسین محمودی، سیده
سمیه رضوی، سامان صاحب‌جلال



واژگان و تعاریف

امتیاز خالص پرموتور همکار

یک شاخص ساده و قدرتمند برای اندازه‌گیری رضایت و تعهد کارکنان است. این مفهوم از مدل مشابه در حوزه تجربه مشتری گرفته شده و به جای مشتری، روی همکاران تمرکز دارد.

ENPS

Employee Net Promoter Score

ارزش پیشنهادی کارفرما

به مجموعه‌ای از مزایا، فرصت‌ها و تجربیاتی گفته می‌شود که یک سازمان به عنوان کارفرما به کارمندان خود پیشنهاد می‌دهد.

EVP

Employer Value Proposition

مدل جامع سبک رهبری

این یک مدل شناخته شده در رفتار سازمانی و رهبری است که به وسیله باس و آویلیو (Bass & Avolio) توسعه یافته است.

FRLM

Full Range Leadership Model

آزمون شخصیت هوگان

یکی از معروفترین و پرکاربردترین آزمون‌های شخصیت در حوزه منابع انسانی، استخدام و رهبری است که توسط شرکت هوگان طراحی شده است.

HDS

Hogan Development Survey

سیستم ردیابی داوطلبان استخدام

یک نرم‌افزار مدیریت فرایند استخدام است که به سازمان‌ها کمک می‌کند تا فرایند استخدام را از مرحله ثبت نام گرفته تا استخدام نهایی به صورت خودکار، منظم و قابل پیگیری مدیریت کنند.

ATS

Applicant Tracking System

سیستم‌های تولید همزمان برق و حرارت

سیستم‌هایی هستند که در یک فرآیند واحد، هم زمان الکتریسیته (برق) و انرژی گرمایی (حرارت) را تولید می‌کنند. این نوع سیستم‌ها باعث افزایش راندمان استفاده از سوخت شده و مصرف انرژی را به طور قابل توجهی کاهش می‌دهند.

CHP

Combined Heat and Power

دستورالعمل گزارش‌دهی پایداری

مقررات جدید اتحادیه اروپا است که شرکت‌ها را موظف می‌کند تا درباره عملکرد خود در حوزه‌های زیست‌محیطی، اجتماعی و حکمرانی (ESG) گزارش دقیق و استاندارد شده‌ای منتشر کنند.

CSRD

Corporate Sustainability Reporting Directive

پرسشنامه رضایتمندی ارتباطات

به پرسشنامه و شاخص‌هایی گفته می‌شود که برای اندازه‌گیری میزان رضایتمندی ارتباطات سازمان استفاده می‌شود.

CSQ

Communication Satisfaction Questionnaire

واژگان و تعاریف

کل زمان به کارگیری موقعیت شغلی

یکی از مهم‌ترین شاخص‌های عملکرد (KPI) در حوزه منابع انسانی (HR) است که نشان می‌دهد چقدر طول می‌کشد تا یک موقعیت شغلی از زمان ایجاد آن تا زمانی که داوطلب نهایی قرارداد را امضا کند، کامل شود.

TTF

timetofill

زمان استخدام

یک شاخص عملکرد منابع انسانی است که نشان می‌دهد چقدر طول می‌کشد تا فرآیند استخدام یک موقعیت شغلی از آغاز تا استخدام نهایی کامل شود.

TTH

timetohire

سیستم‌های تولید آب‌دمین

به واحد صنعتی یا شهری گفته می‌شود که وظیفه دارد آب خام را از منابع مختلف بگیرد و با فرآیندهای شیمیایی و فیزیکی آن را تصفیه کند تا برای مصارف انسانی، صنعتی یا کشاورزی قابل استفاده شود.

WTP

water-treatment plant

اسمز معکوس آب دریا

یک فناوری پیشرفته تولید آب شیرین از آب دریا است که به طور گسترده در مناطق خشک و کم‌آب استفاده می‌شود.

SWRO

Seawater Reverse Osmosis

برنامه توسعه فردی

برنامه‌های مکتوب جهت شناسایی فرصت‌های توسعه‌ای و ارائه راهکارهای به منظور بستن شکاف‌های توسعه‌ای

IDP

Individual Development Plan

دوره آنلاین بازو گسترده

دوره‌های آموزشی آنلاین، که بدون محدودیت مکانی، زمانی و تعداد شرکت‌کننده، اجرایی شوند.

MOOC

Massive Open Online Course

برنامه توسعه حرفه‌ای

یک مستند نوشته شده است که شامل اهداف، استراتژی‌ها و برنامه‌های فرد برای بهبود مهارت‌ها، دانش و رفتارهای خود در فرایند جانشین‌پروری برای تصدی در سطوح رهبری در آینده تدوین می‌شود.

PDP

Professional Development Plan

اهداف توسعه پایدار

مجموعه‌ای از ۱۷ هدف جهانی است که در سال ۲۰۱۵ توسط سازمان ملل متحد (United Nations) تعیین شد و قرار است تا سال ۲۰۳۰ دنیا را به سمت آینده‌ای پایدار، عادلانه و سالم هدایت کند.

SDGs

Sustainable Development Goals



