



میثاق با پایداری

نخستین گزارش پایداری شرکت نیروپارس

سرآغاز
گفتار
نام خداست



فهرست

- | | |
|--|----|
| بیانیه اولیه گزارش پایداری | ۱ |
| درباره این گزارش | ۲ |
| نگاهی به گروه مینا | ۳ |
| معرفی شرکت نیرپارس | ۷ |
| ميثاق نامه پایداری شرکت نیرپارس | ۱۸ |
| ميثاق نخست، حاکمیت پایدار | ۲۱ |
| ميثاق دوم، مدیریت پروژه‌های پایدار | ۴۱ |
| ميثاق سوم، پایداری اقتصاد دو سو توان | ۵۳ |
| ميثاق چهارم، پایداری در زنجیره ارزش | ۶۱ |
| ميثاق پنجم، توسعه ارتباطات و شفافیت با ذینفعان | ۶۵ |
| ميثاق ششم، توسعه و نگهداشت سرمایه‌های انسانی | ۷۲ |
| ميثاق هفتم، سلامت، ایمنی و امنیت ذینفعان | ۸۲ |
| ميثاق هشتم، مسئولیت‌های اجتماعی | ۸۶ |
| ميثاق نهم، بهینه‌سازی مصرف انرژی و منابع | ۹۰ |
| ميثاق دهم حفاظت از محیط زیست | ۹۲ |
| لیست شاخص‌های استاندارد GRI | ۹۸ |



بیانیه اولیه گزارش پایداری

در دنیای امروز که تغییرات زیست‌محیطی و اجتماعی با سرعت در حال وقوع هستند، گرایش به پایداری از روندهای مهم در کسب و کار به شمار می‌رود. شرکت نیرپارس، به عنوان یکی از پیشتازان حوزه صنعت نفت و گاز، با درک اهمیت این مفهوم، تلاش خود را برای ایجاد یک نظام پایدار آغاز کرده است. ما به عنوان یک شرکت پروژه محور متعهد به اجرای پروژه‌هایی هستیم که نه تنها به کسب و کارمان کمک می‌کنند، بلکه به ایجاد تعادل همه‌جانبه در اکوسیستم اقتصادی، اجتماعی و زیست‌محیطی نیز یاری می‌رسانند. امروزه کشور ما، با چالش‌های متعدد اقتصادی، ناترازی‌ها و بحران‌های زیست‌محیطی و اجتماعی مواجه است. این وضعیت اهمیت پایداری را بیشتر نمایان می‌کند. برای دستیابی به پایداری در سطح کل کشور، ضروری است که هر فرد و سازمان مسئولیت‌های خود را انجام دهد. شرکت نیرپارس نیز در این راستا تلاش دارد سهم خود را ایفا نموده و در سطح خود به تعهدات پایداری پایبند باشد.

این اولین گزارش ما در زمینه پایداری است و با افتخار اعلام می‌کنیم که این میثاق‌نامه، تعهد جمعی ما به پایداری را نشان می‌دهد. به علت اهمیت بالای این موضوع، تصمیم گرفتیم عهده‌ی جمعی با پایداری ببندیم و به همین دلیل، گزارش اول خود را "میثاق با پایداری" نامگذاری کرده‌ایم. ما در شرکت نیرپارس بر این باور هستیم که با به کارگیری رویکرد پایداری حتی در شرایط بحرانی، می‌توانیم ارزش‌های پایدار را برای کلیه ذینفعان خود ایجاد کنیم و در همه شرایط از این ارزش‌ها پشتیبانی کنیم. انتشار این گزارش، گواهی بر تعهد ما به شفافیت و اطلاع‌رسانی صادقانه در مورد کلیه فعالیت‌هایمان در ابعاد مختلف است. هدف ما از انتشار داوطلبانه گزارش پایداری این بوده است که با تقویت تعاملات و توسعه فضای گفت‌وگو مبتنی بر پایداری، در راستای ترویج بیشتر این مفهوم در شرکت نیرپارس، گروه مینا و صنعت نفت و گاز کشور گام برداریم و به سوی آینده‌ای روشن‌تر و پایداری حرکت کنیم و نقشی مثبت و مؤثر در جامعه و صنعت ایفا نماییم. امیدواریم با این تعهد و میثاق با پایداری، بتوانیم گام‌های مؤثری برای آینده‌ای روشن‌تر و پایداری‌تر برداریم.

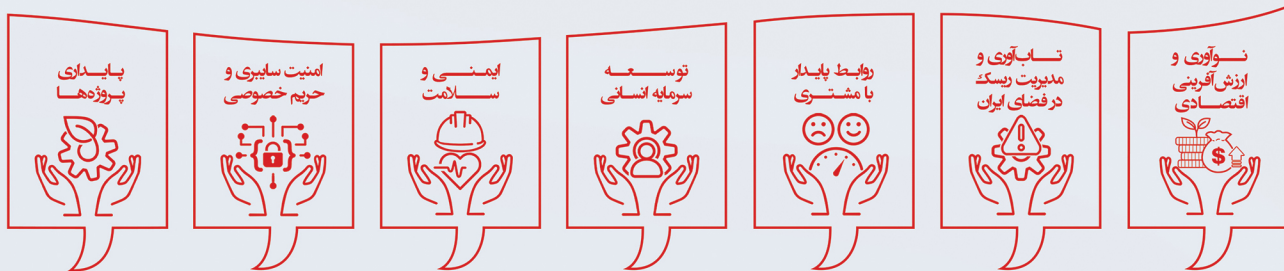
محمدرضا پارساپور
نایب رئیس هیئت مدیره و مدیر عامل



درباره این گزارش

این گزارش، اولین گزارش شرکت نیرپارس در حوزه پایداری است که بر اساس آخرین تغییرات استاندارد GRI در سطح الزامات جامع (Comprehensive) تدوین شده است و در پیوست گزارش نیز میزان انطباقی فعالیت‌های نیرپارس در حوزه پایداری با شاخص‌های مورد نظر استاندارد ذکر شده است. این گزارش به صورت داوطلبانه تهیه شده است و بر روی وبسایت شرکت (mapnany.com) در دسترس همگان قرار خواهد گرفت. نیرپارس در حوزه صنعت نفت و گاز فعالیت می‌کند و در سال جاری اقدامات جدیدی را برای توسعه پایداری در فعالیت‌های خود آغاز کرده است. توجه اصولی به پایداری در قالب نظام استراتژی شرکت مورد توجه قرار گرفته است. موضوعات کلیدی در سال جاری شامل پایداری پروژه‌ها، امنیت سایبری و حریم خصوصی، ایمنی و سلامت، توسعه سرمایه انسانی، روابط پایدار با مشتری، تاب‌آوری و مدیریت ریسک و نوآوری و ارزش آفرینی اقتصادی در فضای ایران بوده است، اما تمرکز اصلی بر وارد نمودن اصول پایداری به نظام حاکمیت شرکت است. برنامه کلان و نظام پایداری و نقشه راه برای پایداری ایجاد شده است و استراتژی‌های شرکت با پایداری هماهنگ شده است. یکی از برنامه‌های اصلی شرکت، اجرای پروژه‌های پایدار است. خدمت اصلی شرکت به عنوان یک شرکت EP در حوزه نفت و گاز، اجرای پروژه‌ها با هدف ایجاد پایداری در آن‌ها است.

در بخش اولیه این گزارش به معرفی نیرپارس پرداخته می‌شود. در فصول بعدی بر اساس میثاق‌نامه پایداری تعهدات پایداری شرکت تشریح می‌گردد. این گزارش تلاش نموده که وضعیت پایداری شرکت را برای یک دوره سه ساله ۱۴۰۰ تا ۱۴۰۲ تشریح نماید. همچنین آخرین بروزسانی اطلاعات مربوط به رویکردهای شرکت در سال ۱۴۰۳ نیز تا زمان انتشار در گزارش درج شده است. نسخه بعدی گزارش بر اساس فعالیت‌های مورد تمرکز شرکت در حوزه پایداری برای دوره سه ساله بعدی در سال ۱۴۰۶ ارائه خواهد شد.



در صورت داشتن هرگونه سوال، انتقاد یا پیشنهاد در مورد این گزارش با مدیریت ارتباطات و بازار و یا ایمیل Info@nyp.mapnagroup.com تماس حاصل فرمایید.

نگاهی به گروه مپنا





گروه مینا یک مجموعه صنعتی بزرگ و چندمنظوره است که شامل شرکت مادر و شرکت‌های تخصصی تابعه و وابسته می‌باشد. این گروه در زمینه‌های مختلفی از جمله مهندسی، احداث و توسعه نیروگاه‌های حرارتی، نیروگاه‌های انرژی تجدیدپذیر، تأسیسات تولید همزمان برق و حرارت، تأسیسات تولید همزمان برق و شیرین‌سازی آب، مهندسی و اجرای پروژه‌های نفت و گاز در خشکی و دریا، مهندسی و احداث پروژه‌های حمل و نقل ریلی، خدمات تصویربرداری پزشکی، برق‌سازی، ارائه خدمات بهره‌برداری، تعمیر و نگهداری در صنایع مذکور و نیز سرمایه‌گذاری و تأمین مالی پروژه‌ها فعالیت می‌کند. گروه مینا در ۲۲ مرداد ماه سال ۱۳۷۲ خورشیدی با عنوان «شرکت مدیریت پروژه‌های نیروگاهی ایران» تأسیس شد. در مهر ماه سال ۱۳۹۲، نام شرکت به «گروه مینا» تغییر یافت تا نشان‌دهنده گسترش حوزه‌های کسب و کار آن باشد. هدف اولیه تأسیس مینا، مدیریت پروژه‌های نیروگاهی بود. در سال‌های ابتدایی، مینا بر تأمین تجهیزات اصلی از شرکت‌های بین‌المللی و انجام عملیات اجرایی پروژه‌های احداث نیروگاه متمرکز بود. در دهه هشتاد، مینا با ساخت تجهیزات جانبی و سپس تجهیزات اصلی نیروگاهی مانند توربین و ژنراتور، فعالیت‌های خود را گسترش داد. همچنین، مینا به بزرگ‌ترین سرمایه‌گذار پروژه‌های نیروگاهی کشور تبدیل شد. در میانه دهه هشتاد، مینا به حوزه‌های نفت و گاز و حمل و نقل ریلی ورود کرد. ساخت لوکوموتیوهای پیشرفته مسافری و حضور به عنوان پیمانکار در پروژه‌های نفت و گاز از مهم‌ترین اقدامات مینا در این حوزه‌ها بود. در انتهای دهه هشتاد، مینا تحقیق و توسعه در حوزه طراحی تجهیزات و محصولات را آغاز کرد و توربین بومی MGT-۷۰ را معرفی کرد. در دهه ۹۰، مینا علاوه بر بلوغ در صنعت نیروگاهی، فعالیت‌های خود را در حوزه‌های ریلی و نفت و گاز گسترش داد. مینا از نخستین شرکت‌های ایرانی بود که موفق به امضای قرارداد توسعه میدان‌های نفتی با وزارت نفت شد. همچنین، مینا در حوزه احداث خطوط ریلی نیز فعال‌تر شد. راهبرد اصلی گروه مینا، متنوع‌سازی سبد کسب و کار است که منجر به حضور این بنگاه صنعتی در حوزه‌های بهداشت و سلامت، فناوری اطلاعات، آب، برق‌سازی، پتروشیمی و ... شده است. هدف نهایی مینا تبدیل شدن به یک گروه صنعتی مرجع در بخش‌های انرژی و حمل و نقل ریلی در منطقه خاورمیانه و شمال آفریقا است.

حوزه‌های کسب و کار

صنعت نفت و گاز



سرمایه‌گذاری در مینا



صنعت حمل و نقل



صنعت برق‌سازی



صنعت برق



صنعت هوایی



صنعت آب



صنعت سلامت





گروه مپنا در سه دهه فعالیت خود، تاکنون دستاوردهای بسیاری را ثبت کرده است. بخشی از این دستاوردها به شرح زیر است:

- کسب رتبه اول در گروه شرکت‌های پیمانکاری به انتخاب سازمان مدیریت صنعتی ایران
- کسب رتبه اول در گروه شرکت‌های ساخت تجهیزات صنعتی توسط شرکت مهندسی و ساخت توربین مپنا به انتخاب سازمان مدیریت صنعتی ایران
- کسب رتبه اول جایزه ملی مدیریت دانش در سال ۱۳۸۹
- اهدای بالاترین نشان جایزه تعالی منابع انسانی به شرکت مپنا در سال ۱۳۸۹
- قرار گرفتن در بین ۱۰۰ شرکت برتر خاورمیانه توسط نشریه معتبر و بین‌المللی MEED
- قرار گرفتن در میان ۱۰ شرکت برتر نفت و گاز خاورمیانه در سال ۲۰۲۰ به انتخاب نشریه MEED
- کسب رتبه هشتم از میان ۵۰ شرکت فعال بورس در سال ۱۳۸۸
- قرار گرفتن در بین ۱۰ شرکت برتر کیفی ایران بنا به بررسی و اعلام موسسه بین‌المللی GIC
- دریافت دو تندیس بلورین مدل تعالی سازمانی EFQM از فرآیند جایزه ملی بهره‌وری و تعالی سازمانی توسط شرکت‌های مپنا (شرکت مادر) و مهندسی و ساخت توربین مپنا
- کسب گواهی تقدیرنامه و تعهد به تعالی سازمانی EFQM توسط ۵ شرکت گروه مپنا
- دارای رکورد ملی ۳۶ روز جهت تعمیرات اورهال کامل یک واحد نیروگاه گازی در نیروگاه جنوب اصفهان
- برند برتر در اولین طرح ملی ارزیابی برندهای ایرانی
- قرار گرفتن مپنا در میان ۱۰ تولید کننده برتر صنایع نیروگاهی در جهان بر اساس ارزیابی نشریه Gas Turbine World
- مجموع واحدهای نیروگاهی سنکرون شده، در دست احداث و در دست مذاکره گروه مپنا در داخل کشور بالغ بر ۶۰ هزار مگاوات است.
- مجموع کل پروژه‌های سنکرون شده داخل کشور گروه مپنا به کل ظرفیت نامی نصب شده نیروگاه‌های کشور: ۴۶/۸ درصد
- مجموع کل پروژه‌های سنکرون شده داخل کشور گروه مپنا به کل ظرفیت نامی نصب شده نیروگاه‌های کشور در کسب و کار مرتبط: ۶۰ درصد
- احداث نیروگاه‌های ری‌سوت و قرن عالم عمان، رمیله، الصدر و حیدریه عراق، تشرین و جندر سوریه و تعمیرات اساسی نیروگاه بلاوان اندونزی
- حضور در مناقصات بین‌المللی کشورهای سوریه، عراق، لبنان، الجزایر، مالزی، عمان، پاکستان
- انعقاد بیش از ۲۰ قرارداد انتقال دانش فنی طراحی و مهندسی ساخت تجهیزات و مدیریت پروژه‌ها با شرکت‌های مطرح بین‌المللی: زیمنس، کرونه و فولندر آلمان، ABB سوئیس، Doosan کره جنوبی، آیتالیا، Macchi Don Caster انگلستان، Elbar هلند، Zorya و Sumi Frunze اوکراین، ژومونت و فوله فرانسه، پاور توربین روسیه، SEC چین در صنایع نیرو، نفت و گاز و حمل و نقل ریلی
- اخذ تندیس سیمین مدل ملی تعالی سازمانی از فرآیند جایزه ملی بهره‌وری و تعالی سازمانی توسط شرکت مهندسی و ساخت بویلر و تجهیزات مپنا در سال‌های ۱۳۹۷ و ۱۳۹۴
- کسب رتبه دوم برترین سازندگان بویلرهای HRSG از سوی نشریه معتبر و بین‌المللی مک‌کوی (McCoy) توسط شرکت مهندسی و ساخت بویلر و تجهیزات مپنا در سال ۱۳۹۶
- کسب تندیس سیمین مدل ملی تعالی سازمانی توسط شرکت گروه مپنا (شرکت مادر)
- قرار گرفتن در بین پنج شرکت مطرح جهان از حیث تکنولوژی بویلرهای HRSG از سوی نشریه معتبر و بین‌المللی مک‌کوی (McCoy) توسط شرکت مهندسی و ساخت بویلر و تجهیزات مپنا در سال ۱۳۹۷
- رتبه ۱۷ گروه مپنا در میان ۵۰۰ شرکت برتر ایران در سال ۱۴۰۲



افتخارات



ماهیت شرکت و صنعت

گروه مینا در سه حوزه اصلی نیرو، نفت و گاز، و حمل و نقل به صورت گسترده و در قالب قراردادهای EPC، EPCF، BOO، BOT و EP فعالیت می‌کند. این گروه در زمینه طراحی و ساخت انواع توربین و سایر تجهیزات اصلی نیروگاهی (شامل نیروگاه‌های سیکل ترکیبی و تجدیدپذیر) و اجرای پروژه‌های احداث و بهره‌برداری از نیروگاه‌ها در کسب و کار برق؛ طراحی و ساخت انواع لوکوموتیو، واگن، خودرو و اتوبوس برقی و ایستگاه‌های شارژ در حوزه حمل و نقل؛ و طراحی و ساخت انواع توربوکمپرسورها و الکتروکمپرسورها، بویلر و مخازن تحت فشار و مبدل‌های حرارتی در حوزه نفت و گاز به عنوان یک شرکت دانش‌بنیان فعال است. این شرکت همچنین انواع خدمات پس از فروش شامل تأمین لوازم یدکی، انجام تعمیرات اساسی و اورهال و بازسازی و ارتقاء را در هر یک از حوزه‌های کسب و کاری مذکور ارائه می‌دهد و قادر است با اتکا به توان بالای خود در طراحی و مهندسی و همچنین تولید تجهیزات و اجرای پروژه‌ها، راه‌حل‌های جامعی به مشتریان ارائه کرده و محصولات و خدمات جدیدی معرفی کند.

حوزه برق

توسعه یک	توسعه دو	توسعه سه	نصب نیرو	مونکو ایران	بهره برداری و سرویس نیروگاهی مینا	بهبودسازی و تجارت انرژی مینا
توسعه نوین آب مینا	توسعه آب لیان مینا	تولید برق پهلاد	بنیان انرژی بیناود	صنایع تولید انرژی پاک	انرژی‌های تجدیدپذیر	تولید برق راشد تربت
تولید برق عضلویه مینا	تولید برق توس مینا	تولید برق گناوه مینا	تولید برق بره‌ر مینا	تولید آب و برق قسم مینا	تولید برق سندر مینا	تولید برق غرب کارون مینا
تولید انرژی‌های تجدیدپذیر	تولید برق توس مینا	تولید برق گناوه مینا	تولید برق بره‌ر مینا	تولید آب و برق قسم مینا	تولید برق سندر مینا	تولید برق غرب کارون مینا

بخش تولید تجهیزات انرژی

مهندسی و ساخت توربین مینا	مهندسی و ساخت برق و کنترل مینا	مهندسی و ساخت پره توربین مینا	مهندسی و ساخت ژنراتور مینا	مهندسی و ساخت بویلر و تجهیزات مینا	مهندسی موادکاران جاهد نوآور	مهندسی و ساخت تجهیزات سیاهان مینا
---------------------------	--------------------------------	-------------------------------	----------------------------	------------------------------------	-----------------------------	-----------------------------------

بخش حمل و نقل

مهندسی و ساخت لوکوموتیو مینا	تعمیرات و توسعه بهره‌برداری ریلی مینا	احداث و توسعه ریلی مینا	فناوری‌های ریلی مینا	حمل و نقل چندوجهی مینا	واگن پارس مینا	مهندسی احیاء صنعت ادوات
تولید اتوبوس برقی پارس‌ان (شتاب)	توسعه ناوگان ریلی	مهندسی و ساخت موتور و تجهیزات هوایی ایرانیان	توسعه برقی‌سازی و ذخیره‌سازی انرژی مینا	تولید اتوبوس برقی پارس‌ان (شتاب)	توسعه ناوگان ریلی	مهندسی و ساخت موتور و تجهیزات هوایی ایرانیان

بخش نفت و گاز

توسعه نفت و گاز مینا	مشاوران انرژی تهران	نیروپارس	خطای مینا نور کیش	پتروشیمی پارس‌مینا	توسعه نوآوری نفت و گاز مینا	ذخیره‌سازی گاز شورپچه
----------------------	---------------------	----------	-------------------	--------------------	-----------------------------	-----------------------

بخش خدمات مالی

سایر شرکت‌های اصلی شامل:	مینا بین‌الملل	توسعه بهداشت و سلامت مینا	آلومینیم المهدی
--------------------------	----------------	---------------------------	-----------------

معرفی شرکت نیرپارس



NEYR PERSE



معرفی شرکت نیرپارس

نیرپارس در سال ۱۳۳۷ با مأموریت اجرای پروژه‌های پیمانکاری در حوزه‌های مختلف از جمله نفت و گاز (مخازن ذخیره، مخازن تحت فشار، لوله‌کشی زیرزمینی و روزمینی)، سازه (راه و باند، پل‌سازی و اسکلت فلزی)، هیدرومکانیک (تجهیزات سد)، نیروگاه‌های برق‌آبی و تأمین و ساخت قطعات و تجهیزات فلزی تأسیس شد. کارخانه تولید تجهیزات در منطقه هشتگرد کرج احداث گردید. پس از انقلاب، نیرپارس به عنوان یک شرکت دولتی تحت پوشش سازمان گسترش و نوسازی صنایع ایران (IDRO) قرار گرفت و در سال ۱۳۸۶ در راستای اجرای قانون خصوصی‌سازی بر اساس سیاست‌های کلی اصل ۴۴ قانون اساسی، سهام آن توسط گروه مینا خریداری شد. پس از الحاق نیرپارس به گروه مینا، کارخانه تجهیزات‌سازی آن به یکی از شرکت‌های داخل گروه واگذار گردید و مأموریت نیرپارس، مدیریت پروژه‌های حوزه بالادست، میان‌دست و پایین‌دست نفت و گاز و پتروشیمی شامل فعالیت‌های مهندسی، تأمین، اجرا و راه‌اندازی تعریف شد. نوع و زمینه فعالیت فعلی نیرپارس عبارت است از: پیمانکار عمومی در زمینه نفت، گاز و پتروشیمی (GC)، مدیریت و اجرای پروژه‌های بالادست، میان‌دست و پایین‌دست نفت، گاز، پتروشیمی و نیروگاه، انجام طراحی مهندسی، تأمین قطعات و تجهیزات، اجرا و راه‌اندازی پروژه‌ها در داخل و خارج کشور.

NEYR PERSE



ارکان جهت‌ساز نیرپارس

چشم‌انداز



ما تا سال ۱۴۰۵ یکی از پنج پیمانکار عمومی برتر کشور در مهندسی، تامین، اجرا و راه‌اندازی پروژه‌های صنعت نفت، گاز و پتروشیمی و سرآمد در مدیریت پروژه با حضور در بازارهای منطقه‌ای خواهیم بود.

فلسفه وجودی



خلق آینده روشن برای نسل‌های آینده با ایفای نقش موثر در پیشرفت و توسعه پایدار صنعت نفت و گاز کشور همسو با اهداف گروه مپنا

ماموریت



ما به عنوان یک پیمانکار عمومی و عضو گروه مپنا با سرآمدی در مدیریت پروژه در راستای ارتقای رقابت پذیری و تکمیل زنجیره ارزش نفت و گاز گروه و خلق ارزش پایدار برای ذی‌نفعان، در مهندسی، تامین، اجرا و راه‌اندازی پروژه‌های صنعت نفت، گاز و پتروشیمی در بازار کشور و منطقه نقش‌آفرینی می‌کنیم.

ارزش‌های سازمان



- مشتری (تمرکز بر مشتری)
- نوآوری
- تعالی (تعالی سازمانی و نتیجه‌گرایی)
- ایمنی (ایمنی و دوستی با محیط زیست)
- مسئولیت‌پذیری (کار تیمی، مسئولیت‌پذیری و روحیه اشتراک دانش)
- اخلاق (اخلاق کسب و کار)



بوم مدل کسب و کار شرکت نیرپارس





محصولات
و خدمات

فعالیت‌های کنونی و در دست اقدام



پالایشگاه و پتروشیمی

- طرح و اجرای واحدهای یوتیلیتی
- طرح و اجرای واحدهای فرآیندی
- طرح و اجرای واحدهای بازیافت بخارات بنزین
- توسعه پالایشگاه و پتروشیمی

تجهیزات و تاسیسات صنعت نفت و گاز

- مدیریت ساخت توربوکمپرسورهای تقویت فشار گاز
- مدیریت طراحی و ساخت سیستمهای میترینگ
- احداث مخازن بتونی و فلزی

راهاندازی و بهره‌برداری و تعمیرات

- پیش راهاندازی و راهاندازی واحدهای پالایشگاهی
- بهره‌برداری و تعمیرات واحدهای پالایشگاهی

بهینه‌سازی و ذخیره‌سازی انرژی

- طرح و اجرای تاسیسات ذخیره‌سازی گاز

میدان نفت و گاز

- مدیریت ساخت کمپرسورهای تقویت فشار گاز



فعالیت‌های درست برنامه‌ریزی



میلادین نفت و گاز

- طرح و اجرای تاسیسات مورد نیاز افزایش برداشت چاه‌های نفت
- طرح و اجرای تاسیسات جمع‌آوری گازهای همراه نفت
- طرح و اجرای تاسیسات سرچاهی
- طرح و اجرای واحدهای فشارافزایی میلادین گاز (خشکی)

بهینه‌سازی و ذخیره‌سازی انرژی

- مدیریت طراحی و اجرای مولدهای انرژی و بازیافت حرارتی

تجهیزات و تاسیسات صنعت نفت و گاز

- مدیریت ساخت کمپرسورهای فشارافزایی
- مدیریت ساخت پمپ‌های انتقال نفت خام
- مدیریت ساخت سیستم‌های دیسپانچینگ نفت و گاز

راه‌اندازی و بهره‌برداری و تعمیرات

- بهره‌برداری و تعمیرات پالایشگاه‌های کوچک
- بهره‌برداری و تعمیرات واحدهای پتروشیمی
- بهره‌برداری پکیج‌های کوچک فرایندی
- اورهال پالایشگاه‌های نفت
- بهره‌برداری پالایشگاه‌های نفت

فراساحل

- طرح و اجرای واحدهای فشارافزایی میلادین گاز
- مدیریت ساخت تاسیسات فراساحل

انتقال نفت، گاز و میعانات

- طرح و اجرای تلمبه‌خانه‌های نفت و میعانات
- طرح و اجرای انتقال نفت، گاز و محصولات پتروشیمی
- طرح و اجرای ایستگاه‌های تقویت فشار گاز

پالایشگاه و پتروشیمی

- طرح و اجرای پکیج‌های کوچک فرایندی
- طرح و اجرای پالایشگاه‌های کوچک
- طرح و اجرای واحدهای آل‌ان‌جی
- طرح و اجرای واحدهای پتروپالایش
- طرح و اجرای واحدهای سولفورزدایی از سوخت
- طرح و اجرای واحدهای جمع‌آوری گازهای مشعل‌های بهره‌برداری
- طرح و اجرای واحدهای کاهش مشعل‌سوزی و گاز SO₂ مجتمع‌های پارس جنوبی



دفتر نیرپارس



دفتر مرکزی نیرپارس در تهران مستقر بوده و در حال حاضر عملیات اجرای پروژه‌ها در شهرهای مختلف مانند بوشهر، کنگان (منطقه ویژه پارس جنوبی و منطقه ویژه انرژی بر پارسین)، اصفهان، اهواز، اراک، مشهد، تبریز و سرخس در حال انجام است. همچنین در منطقه کنگان، دفتر پشتیبان و انبار متمرکز نیز دایر گردیده است.

📍 تهران، خیابان ولیعصر (عج)، روبروی پارک ملت،
خیابان استاد نجف دریابندری، (ارمغان غربی)،
نبش مهرشاد، پلاک ۳۸

Mapnanyp.com
Info@nyp.mapnagroup.com



۰۲۱-۲۲۰۲۹۵۰۱



۰۲۱-۲۳۳۵۴۰۰۰



صنایع فعال شرکت نیرپارس

صنعت آب



صنایع نیروگاهی



صنعت نفت، گاز و پتروشیمی





منظر گواهینامه‌ها و دستاوردها

شرکت نیرپرس در راستای رعایت اصول و استانداردهای بین‌المللی، پیشرفت و تعالی سازمانی، افزایش میزان رضایت مشتریان، برآورده‌سازی نیازهای ذینفعان و رصد فعالیت‌های خود، اقدام به جاری‌سازی سیستم‌های بین‌المللی مدیریتی و اخذ گواهینامه‌های مربوطه نموده است. همچنین در زمینه‌های مختلف اقدام به اخذ گواهینامه‌های تخصصی نموده است.



- ISO 9001 : 2015 ●
- ISO 14001 : 2015 ●
- ISO 45001 : 2018 ●
- ISO 29001 : 2020 ●
- ISO 21500 : 2012 ●
- ISO 10004 : 2018 ●
- ISO 21502 : 2020 ●
- HSE MS ●

- گواهینامه صلاحیت پایه یک پیمانکاری رشته نفت و گاز (زیر رشته تاسیسات فرآیندی نفت و گاز و پتروشیمی و زیر رشته خطوط انتقال و ذخیره نفت و گاز)
- گواهینامه صلاحیت پایه یک پیمانکاری رشته نیرو (زیر رشته تولید نیرو و زیر رشته پست و انتقال و توزیع)
- گواهینامه صلاحیت ایمنی پیمانکاران
- کسب تندیس نقره جایزه ملی مدیریت پروژه ایران - سال ۱۴۰۱ (پروژه پالایشگاه فاز ۱۳)
- کسب تقدیرنامه سه ستاره جایزه تعالی مینا - سال ۱۴۰۰
- کسب تقدیرنامه چهار ستاره جایزه تعالی مینا - سال ۱۴۰۳
- کسب تندیس برنز جایزه ملی مدیریت پروژه ایران - سال ۱۳۹۵ (پروژه پالایشگاه فاز ۱۹)
- کسب تقدیرنامه دو ستاره جایزه تعالی آموزش و توسعه منابع انسانی
- دریافت گواهینامه رتبه یک پیمانکاری در رشته نفت، گاز و نیرو از سازمان برنامه و بودجه
- دریافت گواهینامه تایید صلاحیت ایمنی پیمانکار از اداره کار و رفاه اجتماعی تهران
- دریافت لوح و تندیس برتر شرکت‌های واگذارنده به بخش خصوصی از سازمان خصوصی‌سازی ایران
- کسب رتبه شرکت برتر از دیدگاه HSE در سال‌های ۱۳۹۳ و ۱۳۹۴ در بین شرکت‌های گروه مینا
- ثبت رکورد بیش از ۶ میلیون نفر ساعت بدون حادثه ناتوان‌کننده
- رتبه ۲۰۹ در شاخص فروش در میان ۵۰۰ شرکت برتر





نیرپارس با هدف تمرکز بر بهبود و درک اهمیت سرآمدی، از سال ۱۳۹۳ در مسیر تعالی گام برداشته است. در این سال، موفق به کسب گواهینامه تعهد به تعالی در جایزه ملی تعالی سازمانی شد و در سال ۱۳۹۴ نیز تقدیرنامه دو ستاره را در همین جایزه دریافت کرد.

همچنین، نیرپارس مطابق با سیاست‌های حاکمیتی گروه مینا، در سال‌های ۱۳۹۸ و ۱۴۰۰ در جایزه تعالی سازمانی گروه مینا شرکت کرد و موفق به کسب تقدیرنامه سه ستاره در سال ۱۴۰۰ و تقدیرنامه چهار ستاره در سال ۱۴۰۳ گردید.

تیم رهبری نیرپارس به تعالی اعتقاد داشته و متعهد به ادامه این مسیر است. در این راستا، از دانش مشاوران متخصص استفاده کرده و منابع لازم را نیز تخصیص داده است. نیرپارس بر این باور است که حرکت در مسیر تعالی و بهره‌گیری از مدل‌های تعالی، یکی از راه‌های مؤثر برای تداوم بهبود سازمانی است. به همین دلیل، تعالی در گروه مینا و به تبع آن در نیرپارس، از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است.

نیرپارس در مسیر تعالی سازمانی

میثاق نامه پایداری
شرکت نیرپارس





میشاق نامه پایداری شرکت نیرپارس

شرکت نیرپارس به منظور ایجاد بستری پایدار و تحقق اهداف بلندمدت خود در زمینه‌های اجتماعی، اقتصادی و زیست‌محیطی، اقدام به تدوین میثاق‌نامه پایداری نموده است. این میثاق‌نامه به‌عنوان یک تعهد همگانی در تمامی سطوح سازمان، اصول و ارزش‌های بنیادین پایداری را در تمامی فرآیندها و عملیات شرکت جاری می‌سازد. از آن‌جا که شرکت نیرپارس بر این باور است که پایداری باید در هسته اصلی استراتژی‌ها و تصمیم‌گیری‌های سازمان قرار گیرد، این میثاق‌نامه به‌عنوان راهنمایی برای تمامی اقدامات و پروژه‌های این شرکت و فرهنگ‌سازی در این موضوع در نظر گرفته شده است.

گزارش پایداری شرکت تحت عنوان «میشاق با پایداری»، بر اساس همین میثاق‌نامه طراحی شده است. در هر بخش از این گزارش، تلاش‌ها و دستاوردهای شرکت در راستای اصول مختلف میثاق‌نامه پایداری تشریح شده و به‌طور خاص، اقدامات انجام‌شده در راستای هر یک از این اصول و تعهدات معرفی می‌گردد. این گزارش به‌گونه‌ای ساختار بندی شده که هر فصل آن مرتبط با یکی از بندهای میثاق نامه پایداری بوده و نقشه‌راه شرکت برای دستیابی به اهداف پایداری را روشن می‌سازد.

با تدوین و اجرای این میثاق‌نامه، شرکت نیرپارس مصمم است که هم‌زمان با ارتقاء بهره‌وری و رشد اقتصادی، اثرات مثبت و پایدار بر محیط زیست و جامعه داشته باشد. در این راستا، تمامی ذینفعان از جمله سهامداران، کارکنان، مشتریان، تأمین‌کنندگان و جامعه در فرآیندهای پایداری مشارکت دارند و در این گزارش، به‌طور کامل نتایج و دستاوردهای حاصل از این همکاری‌ها منعکس خواهد شد. در ادامه میثاق‌نامه شرکت تشریح می‌گردد.

در شرکت نیرپارس، به عنوان عضوی از گروه مینا، تأثیر مثبت بر جامعه، اقتصاد و محیط زیست به عنوان اصول اساسی مسئولیت‌پذیری سازمانی تلقی می‌گردد. بر این اساس، این شرکت خود را متعهد به شناسایی و برآورده‌سازی نیازهای تمامی ذینفعان خویش می‌داند و در راستای تحقق اهداف استراتژیک خود، نظامی جامع و پایدار را که با استانداردهای بین‌المللی هم‌راستا است، پیاده‌سازی نموده است. هدف این شرکت ایجاد تأثیرات مثبت و پایدار در تمامی حوزه‌ها است و به همین منظور، بر تقویت فرهنگ مسئولیت‌پذیری اجتماعی و توسعه پایدار در سطوح مختلف سازمان تأکید می‌شود.

شرکت نیرپارس، با افتخار و تعهد، میثاق‌نامه پایداری خود را ارائه می‌دهد و متعهد به پایبندی به اصول ذکر شده و بهبود مستمر در زمینه‌های مختلف پایداری می‌باشد. برای دستیابی به این اهداف، ده میثاق پایداری مندرج در صفحه بعد به عنوان راهنمای این شرکت در مسیر تحقق این تعهدات در نظر گرفته شده است.





حاکمیت پایدار

مدیریت
پروژه‌های پایدار

پایداری
اقتصادی
دو سو توان

پایداری در
زنجیره ارزش

توسعه
ارتباطات و
شفافیت با
ذینفعان

توسعه و
نگهداشت
سرمایه‌های
انسانی

سلامت،
ایمنی و
امنیت ذینفعان

مسئولیت‌های
اجتماعی

بهینه‌سازی
مصرف انرژی
و منابع

حفاظت از
محیط زیست



حاکمیت پایدار

میثاق نخست

حاکمیت پایدار

شرکت نیرپارس به اصول حاکمیت پایدار و اخلاق در تمامی برنامه‌ها و عملیات خود پایبند است و در راستای تحقق اهداف استراتژیک خود، اصول پایداری را به‌طور جامع در ساختار حاکمیتی، استراتژی‌ها و برنامه‌های سازمانی ادغام می‌نماید.
در این راستا، موارد زیر مد نظر شرکت است:





مدل و ساختار حاکمیتی

در شرکت نیروپارس، هیئت مدیره به عنوان بالاترین نهاد حاکمیتی سازمان شناخته می‌شود. ساختار حاکمیتی شرکت به گونه‌ای طراحی شده است که اطمینان حاصل شود حقوق و انتظارات تمامی ذی‌نفعان به طور متعادل رعایت می‌شود و هیچ گروهی به نفع گروه دیگر نادیده گرفته نمی‌شود. این ساختار شامل مجموعه‌ای از قوانین داخلی، دستورالعمل‌ها و اقدامات است که هدف آن ایجاد رضایت و ارزش‌آفرینی برای تمامی ذی‌نفعان شرکت است. ساختار حاکمیتی شرکت نیروپارس شامل مسئولیت‌ها و روش‌های اجرایی هیئت مدیره و مدیران اجرایی است که با هدف تعیین مسیر استراتژیک، کنترل ریسک‌ها، استفاده مسئولانه از منابع و تضمین صحت کسب و کار طراحی شده است. این ساختار شامل قوانین، مقررات، ساختارها، فرآیندها، فرهنگ سازمانی و سیستم‌های سازمانی است که در جهت پاسخگویی، شفافیت، رعایت عدالت و ایجاد راهکارهای دستیابی به رضایت ذی‌نفعان هدایت می‌شود. شرکت نیروپارس به عنوان یکی از زیرمجموعه‌های گروه مینا با هیئت مدیره مستقل فعالیت می‌کند. سیاست‌های کلی این شرکت به عنوان یک شرکت سهامی خاص، از سوی گروه مینا و مجمع عمومی به آن ابلاغ می‌شود. مجمع عمومی گروه مینا با بررسی گزارش سالانه، به عزل و نصب اعضای هیئت مدیره می‌پردازد و هیئت مدیره نیز گزارش فعالیت‌های خود را به مجمع ارائه می‌دهد. درصد سهامداران شرکت به شرح جدول زیر است:

درصد سهام	سهامدار
۵۳ درصد	شرکت گروه مینا
۲۰ درصد	شرکت مهندسی و ساخت توربین مینا (توگا)
۲۰ درصد	شرکت مهندسی ساخت ژنراتور مینا (پارس ژنراتور)
۴ درصد	شرکت مهندسی ساخت بویلر و تجهیزات مینا
۳ درصد	سهام ترجیحی

هیئت مدیره

هیئت مدیره مسئول نهایی کلیه فعالیت‌ها و سلامت مالی شرکت است و اعضای آن در راستای منافع سهامداران و ذینفعان (مانند مشتریان، کارکنان و سرمایه‌گذاران) عمل می‌کنند.

مهم‌ترین وظایف هیئت مدیره مبتنی بر اساس‌نامه شرکت عبارتند از:

- برنامه‌ریزی و نظارت: نظارت بر برنامه‌های استراتژیک و عملیاتی و معاملات شرکت.
- گزارش‌دهی و مدیریت مالی: بررسی گزارش‌های فعالیت‌ها، پروژه‌ها و مناقصات و تهیه صورت‌های مالی و تنظیم خلاصه دارایی و دیون.
- تصمیم‌گیری و اجرا: اجرای مصوبات مجمع عمومی و بررسی بودجه‌های سالیانه و تأیید خرید تجهیزات و طرح‌های توسعه‌ای.
- مدیریت منابع انسانی: نصب و عزل کارکنان، تعیین حقوق و شرایط استخدامی.
- امور حقوقی و دعاوی: اقامه و دفاع از دعاوی، ارجاع به داوری و پیگیری عملیات اجرایی.
- معاملات و قراردادها: عقد، تغییر یا فسخ قراردادها و مدیریت املاک و مستغلات.
- حقوق مالکیت: ثبت اختراعات، علائم تجاری و واگذاری حقوق مرتبط.
- انتخاب مدیرعامل: انتخاب یا عزل مدیرعامل با تصویب مجمع عمومی.
- اختیارات نامحدود: انجام هرگونه اقدام و معامله مرتبط با موضوع شرکت، مگر در مواردی که نیاز به تصویب مجمع عمومی باشد.



اعضای هیئت مدیره سازمان به شرح زیر هستند :

عضو	عضو	عضو	رئیس و مدیرعامل	رئیس هیئت مدیره
کامران ضرابی	تالین منصوریان	محمدهادی فقیه زاده	محمد رضا پارساپور	احمد رضا فراست

مطابق روال کسب و کارها هیئت مدیره جهت اداره سازمان اقدام به انتصاب مدیر عامل نموده و وظیفه اداره سازمان و پاسخگویی به حسابرسها و هیئت مدیره را به ایشان واگذار می کند. حسابرس مستقل از سوی مجمع و حسابرس داخلی از طرف گروه مهنا وظیفه بررسی صورتهای مالی شرکت و ارایه گزارشهای مورد نیاز به آنان را بر عهده دارند و وظیفه ارایه این دسته گزارشها به حسابرسها، به عنوان نماینده هیئت مدیره در سازمان بر عهده مدیر عامل است. وظایف مدیرعامل به عنوان بالاترین مقام اجرایی شرکت به شرح زیر است:

- اجرای مصوبات هیات مدیره
- تصویب آیین نامه معاملات / آیین نامه های مالی و اداری (ماموریت / وام / تنخواه / دارایی ثابت و ..)
- انتخاب مدیران
- کنترل و راهبری امور شرکت
- انجام کلیه امور اداری، استخدای و پرسنلی جهت تامین نیروی انسانی مورد نیاز
- نمایندگی شرکت در کلیه مراجع قضایی، انتظامی، اداری، دولتی، غیر دولتی؛ و در ارتباط با کلیه اشخاص حقیقی و حقوقی
- امضای کلیه مکاتبات اداری
- انجام هر گونه معامله با کلیه اشخاص حقیقی و حقوقی در چارچوب مصوبات هیات مدیره

مدیرعامل شرکت نیرپارس برای بهبود حاکمیت و جلب مشارکت واحدها و سطوح مختلف در تصمیم گیری و هم اندیشی سازمانی، از کمیته های متعددی در سطح عالی و عملیاتی بهره برداری می کند. این کمیته ها به اجرای امور تحولی و جاری شرکت در موضوعات اقتصادی، اجتماعی و زیست محیطی کمک می کنند. عالی ترین مرجع تصمیم گیری سازمان، شورای مدیران است که مسئولیت تعیین سیاست های کلان و پیگیری اجرای آن ها را بر عهده دارد. علاوه بر این، کمیته های دیگری نیز در سازمان فعال هستند که در موضوعات مختلف نقش دارند و طول گزارش معرفی می شود.

مشخصات، نقش‌ها و کارکردهای شورای مدیران

مشخصات شورا

رئیس شورا: مدیر عامل
دبیر شورا: معاون طرح و برنامه
اعضای شورا: معاونین و مدیران ارشد
تناوب تشکیل جلسه: برحسب ضرورت، حداقل ماهانه یک جلسه تشکیل شود.

کارکردهای شورا

مشاوره و مشارکت در حل مشکلات و مسایل جاری شرکت
 تصمیم‌گیری در ارتباط با امور جاری شرکت
 بررسی و تصمیم‌گیری در خصوص موضوعاتی که فاقد کمیته تخصصی است.
 بررسی موضوعات خاص به تشخیص مدیرعامل
 ارائه و بررسی اخبار مهم شرکت

مشخصات، نقش‌ها و کارکردهای کمیته استراتژی و توسعه سازمانی

مشخصات کمیته

رئیس کمیته: مدیر عامل
دبیر کمیته: مدیر توسعه سازمانی
اعضای کمیته: معاونین طرح و برنامه، پروژه‌ها، تامین، مهندسی و سرمایه انسانی،
مالی و اقتصادی و مدیران توسعه بازار و ارتباطات، HSE
تناوب تشکیل جلسه: برحسب ضرورت، فصلی

کارکردهای کمیته

بررسی، تصویب و بروزرسانی ارکان جهت‌ساز و استراتژی‌ها، اهداف و برنامه‌ها
 بررسی میزان پیشرفت اهداف و اقدامات استراتژیک و اتخاذ تصمیم‌های لازم
 بررسی و تصویب برنامه زمانبندی پیاده‌سازی تعالی سازمانی و حضور در جوایز ملی و بین‌المللی
 بررسی و تصویب پروژه‌های بهبود و میزان پیشرفت آن‌ها
 بررسی و تصویب سطح کلان ساختار سازمانی، فرایندها و استانداردهای مدیریتی شرکت
 تعیین جهت‌گیری‌ها و سیاست‌گذاری‌های حوزه مدیریت دانش همسو با سیاست‌های گروه
 بررسی و تایید درخواست‌های برنامه‌های معماری سازمانی



مدیریت راهبردی در شرکت نیرپارس

شرکت نیرپارس به عنوان یک شرکت استراتژی محور، هدف گذاری و برنامه ریزی خود را بر اساس نظام استراتژیک هماهنگ و یکپارچه ای انجام می دهد. مدیریت برنامه ریزی استراتژیک و تحول سازمانی که زیرمجموعه معاونت طرح و برنامه است، مسئولیت برنامه ریزی و نظارت بر اجرای استراتژی های سازمان را بر عهده دارد. به دلیل اهمیت مدیریت استراتژیک در شرکت، کمیته ای با عنوان کمیته استراتژی و توسعه سازمانی تشکیل شده است که موضوعات مرتبط با این حوزه را راهبری نموده و در قبال انحراف از برنامه که از طریق ارزیابی شاخص های استراتژیک شناسایی می شود، به مدیرعامل پاسخگو است. اعضای این کمیته شامل مدیرعامل، کلیه معاونین و مدیران ارشد سازمان و مدیر توسعه سازمانی هستند که ماموریت های زیر را پیگیری می کنند:

تصویب استراتژی های
وظیفه ای

کنترل تحقق اهداف و برنامه های
استراتژیک سطح کسب و کار

بازنگری استراتژی
سطح کسب و کار

تعیین سیاست ها و
اهداف کلان شرکت

شرکت نیرپارس بر اساس روش ابلاغی گروه مبنا مبتنی بر روش نقشه های استراتژیک و با تحلیل موارد مختلف محیطی، اقدام به تدوین استراتژی های خود در سطح کلان شرکت و جاری سازی آن در سطح نقشه های وظیفه ای می نماید. روش تدوین استراتژی ها در دوره گزارش دهی نسبت به دوره پیش تغییر عمده ای نداشته است و برخی بهبودها به شرح جدول بالا در آن اعمال شده است.

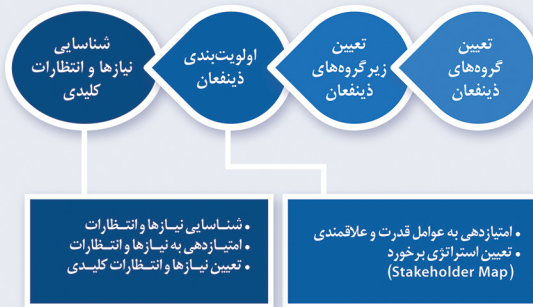


تدوین استراتژی

در این مرحله، شرکت اقدام به تدوین یا بازنگری استراتژی‌های شرکت بر اساس گام‌های زیر می‌کند.

تحلیل نیازها و انتظارات ذینفعان

ذینفعان افراد، گروه‌ها یا سازمان‌هایی هستند که به طور مستقیم یا غیرمستقیم سهم یا منفعتی در سازمان دارند، بر سازمان تأثیر می‌گذارند و یا از آن تأثیر می‌پذیرند. بررسی نیازها و انتظارات ذینفعان در نیرپارس شامل مراحل زیر است:



گروه‌های ذینفعان سازمانی شامل ۵ گروه سهامداران، مشتریان، کارکنان، تامین‌کنندگان و جامعه است که هر یک ممکن است دارای زیر گروه‌های مخصوص به خود باشد. پس از شناسایی گروه‌های ذینفعان، نیازها و انتظارات آنها شناسایی شده و انتظارات کلیدی دسته‌بندی می‌شود. در فرایند شناسایی و اولویت‌بندی خواسته‌ها و انتظارات ذینفعان، بازخوردهای دریافتی از آنها، نظرسنجی‌های انجام شده از برخی از آنها و تجارب حاصله از تعاملات روزمره با ذینفعان، مورد توجه قرار می‌گیرد.



ماموریت، چشم‌انداز و ارزش‌ها

در این مرحله از کان جهت ساز شرکت بر اساس انتظارات کلیدی ذینفعان و آینده مورد نظر شرکت با اجماع نظر مدیران ارشد در کمیته استراتژی و توسعه سازمانی تدوین و بازنگری می‌شود.

تحلیل محیط کلان، محیط صنعت و محیط درونی

به منظور شناسایی فرصت‌ها و تهدیدها و قوت و ضعف‌های پایه و کلیدی محیط‌های کلان، صنعت و محیط درونی شرکت مورد بررسی و تحلیل قرار می‌گیرند.

تدوین استراتژی

پس از تحلیل‌های محیطی استراتژی‌های شرکت تهیه و در قالب نقشه کلان استراتژی‌های شرکت ارائه می‌شود. در دوره گزارش‌دهی برخی از اهداف استراتژیک به روز شده است. تغییر عمده نقشه استراتژی در زمینه مسئولیت اجتماعی در دوره گزارش‌دهی نسبت به دوره پیش، اضافه شدن استراتژی ارتقاء عملکرد مسئولیت اجتماعی به این نقشه است حوزه کلان شرکت به صورت تصویر صفحه ۲۹ می‌باشد.

ترجمه، همسوسازی و اجرای استراتژی

پس از تدوین استراتژی‌ها و نقشه کلان شرکت، استراتژی‌های وظیفه‌ای سازمان برای بخش‌های مختلف در قالب نقشه‌های وظیفه‌ای تدوین و برنامه‌های اقدام برنامه‌ریزی و اجراء می‌شود. پس از آن شاخص‌های کلیدی عملکرد جهت ارزیابی برنامه‌ها تدوین و هر ساله سنجیده می‌شود و به این ترتیب اجرای استراتژی‌ها مورد ارزیابی قرار می‌گیرد. این وظایف در قالب کمیته استراتژی و توسعه سازمانی تعریف و پایش می‌شود.



چشم انداز

ما تا سال ۱۴۰۵ یکی از پنج پیمانکار عمومی برتر کشور در مهندسی، تامین، اجرا و راه اندازی پروژه های صنعت نفت، گاز و پتروشیمی و سرآمد در مدیریت پروژه با حضور در بازارهای منطقه ای خواهیم بود.



بیانیه ماموریت

ما به عنوان یک پیمانکار عمومی و عضو گروه مپنا با سرآمدی در مدیریت پروژه در راستای ارتقای رقابت پذیری و تکمیل زنجیره ارزش نفت و گاز گروه و خلق ارزش پایدار برای ذی نفعان، در مهندسی، تامین، اجرا و راه اندازی پروژه های صنعت نفت، گاز و پتروشیمی در بازار کشور و منطقه نقش آفرینی می کنیم.

ارزش

رشد

سودآوری پایدار
F01

درآمدزایی از طرح و اجرای واحدهای فشارافزایی میدین گاز (خشکی و دریایی) و احداث و نوسازی ایستگاههای تقویت فشار
F02

درآمدزایی از طرح و اجرای تاسیسات ذخیره سازی
F04

درآمدزایی از EPC مجتمع پتروشیمی
F06

درآمدزایی از EPC فرآورش و نمکزدایی نفت خام و واحدهای فرایندی
F08

درآمدزایی از EPC سولفورزدایی از سوخت و جمع آوری گازهای مشعل
F03

درآمدزایی از مدیریت طراحی و اجرای مولدهای انرژی و بازیافت حرارتی، ساخت کمپرسورهای فشارافزایی و ساخت توربوکمپرسور تقویت فشار گاز
F05

درآمدزایی از EPC پالایشگاه نفت
F07

درآمدزایی از EPC یونیتیایی افسایت
F09

ارتقای بهره‌وری

مدیریت اثربخش بهای تمام شده پروژه ها
F10

مشتری

قیمت رقابتی
C01

کیفیت مطلوب
C02

برند قابل اعتماد
C03

تعاملات و ارتباط موثر
C04

تحویل به موقع پروژه
C05

تدوین استراتژی: وجوه ارزش، مشتری



تدوین استراتژی: وجوه فرایندهای کسب و کار، توانمندساز

فرایندهای کسب و کار

مدیریت اثربخش بازار و مشتری

توسعه سبک کسب و کار
با تحلیل نظام‌مند بازار

P01

توانمندسازی شرکت در
مناقضات / مذاکرات و ارائه
قیمت رقابتی

P02

مدیریت بهینه مهندسی پروژه

مدیریت یکپارچه فرآیند
طراحی مهندسی و مدارک
آن

P03

تنوع بخشی و توسعه
شرکت‌ها با مشاوران
مهندسی

P04

مدیریت اثربخش محدوده
پروژه

P05

تامین به موقع و باکیفیت پروژه

چابکی در تامین

P06

انتخاب و توسعه همکاری با
تامین‌کنندگان و پیمانکاران
با کیفیت

P07

کاهش کسری و مدیریت
یکپارچه انبارها

P08

مدیریت بهینه اجرا و راه‌اندازی پروژه

اجرای موثر طرح‌های بازرسی
و کیفیت اجرا

P09

ارتقای نقش دفتر فنی در
پروژه‌ها

P10

توسعه پایدار

تعالی در مدیریت ایمنی،
بهداشت و محیط زیست

P11

ارتقای مسئولیت‌های
اجتماعی شرکت

P12

سرآمدی مدیریت پروژه

مدیریت اثربخش ادعاهای تامین‌کنندگان
و کارفرمایان

P13

مدیریت بهینه هزینه پروژه‌ها

P14

ارتقای اثربخشی کنترل کیفیت تامین
تجهیزات

P15

مدیریت اثربخش تغییرات پروژه

P16

توانمندساز

جذب کارکنان باکیفیت و اجرای
کامل نظام جبران خدمات

E01

جذب و توسعه قابلیت‌های مورد
نیاز کارکنان در کسب و کارهای
جدید در راستای پایداری

E02

بهبود محیط کاری و مدیریت
فرهنگ سازمانی

E03

توسعه شایستگی‌های کارکنان

E04

چابکی و همسویی ساختار و
فرایندهای سازمانی با استراتژی
کسب و کار

E05

مدیریت اثربخش ریسک‌های
سازمانی

E06

توسعه سیستم‌های اطلاعاتی
یکپارچه سازمانی و هوشمندی
کسب و کار

E07

مدیریت اثربخش دانش سازمانی

E08

آزش‌ها





نقشه راه توسعه پایدار و راهبری آن

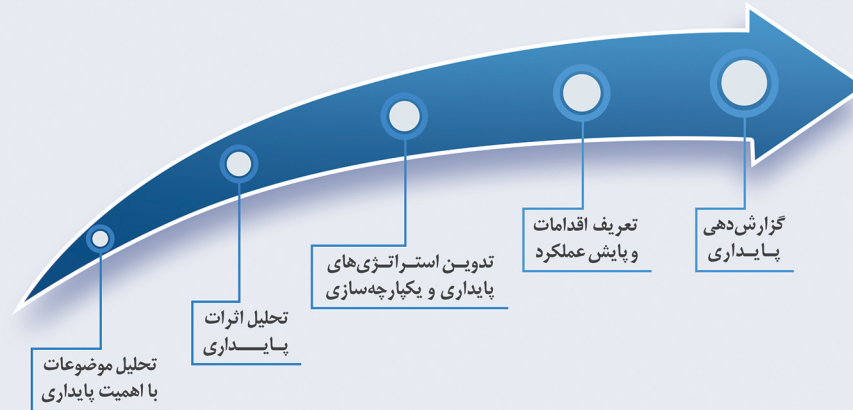
توسعه پایدار به معنای توسعه‌ای است که نیازهای کنونی را برآورده می‌کند بدون اینکه توانایی نسل‌های آینده برای برآورده کردن نیازهای خود را به خطر بیندازد. این مفهوم تلاش دارد تا تعادلی بین نیازهای مختلف زیست‌محیطی، اجتماعی و اقتصادی برقرار کند و به گونه‌ای عمل کند که منابع طبیعی و محیط زیست برای نسل‌های آینده حفظ شوند. توسعه پایدار شامل سه ستون اصلی است: پایداری زیست‌محیطی که به حفاظت از منابع طبیعی و کاهش آلودگی و تخریب محیط زیست می‌پردازد، پایداری اقتصادی که به ایجاد رشد اقتصادی پایدار و منافع همه افراد جامعه اشاره دارد و پایداری اجتماعی که تضمین‌کننده عدالت اجتماعی، کاهش فقر و نابرابری، و ارتقای کیفیت زندگی برای همه افراد می‌باشد. این رویکرد به توسعه، به دنبال ایجاد جامعه‌ای قوی، سالم و عادلانه است که در آن همه افراد از فرصت‌های برابر برخوردار باشند و رفاه شخصی و اجتماعی ارتقا یابد.





اهداف توسعه پایدار سازمان ملل متحد، که به عنوان SDGS نیز شناخته می‌شوند، شامل ۱۷ هدف اصلی و ۱۶۹ هدف فرعی هستند که در سال ۲۰۱۵ به تصویب رسیدند. این اهداف به دنبال پایان دادن به فقر، حفاظت از سیاره، و تضمین رفاه برای همه تا سال ۲۰۳۰ هستند. اهداف توسعه پایدار شامل مواردی مانند پایان دادن به فقر و گرسنگی، تضمین دسترسی به آموزش با کیفیت، برابری جنسیتی، دسترسی به آب سالم و بهداشت، انرژی پایدار، رشد اقتصادی پایدار، کاهش نابرابری‌ها و حفاظت از محیط زیست می‌باشند. این اهداف به پایداری شرکت‌ها کمک می‌کنند زیرا چارچوبی جامع برای ارزیابی و بهبود عملکرد پایداری ارائه می‌دهند. شرکت‌ها با پیروی از این اهداف می‌توانند استراتژی‌های خود را به گونه‌ای تنظیم کنند که نه تنها به سودآوری اقتصادی بلکه به مسئولیت‌های اجتماعی و زیست‌محیطی نیز توجه داشته باشند. این رویکرد باعث می‌شود شرکت‌ها در بلندمدت پایدارتر و مقاوم‌تر شوند و بتوانند به طور مؤثرتری به چالش‌های جهانی پاسخ دهند.

روش توسعه پایدار در استراتژی‌های شرکت در سازمان بر اساس نمودار زیر است.



موضوعات با اهمیت پایداری و تعیین آن

موضوعات با اهمیت در پایداری به مسائل اقتصادی، زیست‌محیطی و اجتماعی اشاره دارد که برای عملیات و ذینفعان یک شرکت اهمیت دارند. این موضوعات مهم هستند زیرا می‌توانند بر توانایی شرکت در ایجاد، حفظ یا از بین بردن ارزش تأثیر بگذارند. موضوعات با اهمیت در پایداری شامل شناسایی و اولویت‌بندی مسائلی است که می‌تواند به طور قابل توجهی بر عملکرد شرکت و تصمیمات ذینفعان تأثیر بگذارند. مسائل با اهمیت آن‌هایی هستند که ذینفعان، مانند سرمایه‌گذاران، مشتریان و ناظران، آن‌ها را مهم می‌دانند. شناخت این موضوعات به شرکت‌ها کمک می‌کند تا بر مهم‌ترین مسائل پایداری تمرکز کنند و برنامه استراتژیک و تخصیص منابع خود را هدایت کنند.



بر اساس تعریف استاندارد GRI موضوعات با اهمیت، موضوعاتی هستند که نشان‌دهنده مهم‌ترین اثرات سازمان بر اقتصاد، محیط‌زیست و مردم، از جمله اثرات بر حقوق‌بشر است. به منظور شناسایی اثرات بالقوه شرکت نیرپارس، ابتدا با بررسی مراجع مختلف، لیستی از تمامی اثرات بالقوه شرکت، مورد شناسایی قرار گرفتند. مراجعی که در این زمینه مورد بررسی قرار گرفتند عبارت است از:

استانداردهای مرتبط با توسعه پایدار شامل SASB، GRI، و P5



الگوبرداری از شرکت‌های داخلی و خارجی شامل شرکت‌های شل، توتال، بریتیش پترولیوم، فولاد مبارکه و توسعه ۱ مپنا



بررسی ریسک‌های شرکت نیرپارس



بررسی نیازها و انتظارات ذینفعان شرکت نیرپارس



دسته‌بندی اثرات شناسایی شده و تعیین ذینفعان مرتبط با هر دسته

در قدم بعدی، اثرات بالقوه شناسایی شده در مرحله قبلی، با توجه به تشابهات مفهومی دسته‌بندی شدند. بدین ترتیب، ۱۶ سرفصل اصلی برای موضوعات پراهمیت بالقوه شرکت نیرپارس، شناسایی گردید. همچنین با توجه به اینکه هر یک از موضوعات گروه/گروه‌های خاصی از ذینفعان را تحت تأثیر قرار می‌داد، ارتباط میان این موضوعات با ۵ گروه اصلی ذینفعان (شامل «مشتریان»، «کارکنان»، «شرکا و تأمین‌کنندگان»، «جامعه»، نهادهای قانونی و محیط‌زیست»، و «سهامداران») مشخص شد. جدول زیر این ۱۶ دسته را به همراه ذینفعان مربوطه، نشان می‌دهد:



ردیف	سرفصل‌های اصلی	موضوعات زیرمجموعه	ذینفع مرتبط				
			کارکنان	مشتریان	شرکا و تأمین‌کنندگان	جامعه‌نهادها، قانونی و محیط زیست	سهامداران
۱	انتشار آلاینده‌ها و گازهای گلخانه‌ای	انتشار گازهای گلخانه‌ای • انتشار آلاینده‌های هوا	—	✓	✓	✓	—
۲	تاب‌آوری و مدیریت ریسک	تاب‌آوری • مدیریت ریسک و فرهنگ‌سازی تاب‌آوری به‌واسطه توانمندی مالی در اجرای پروژه‌ها اطمینان از درستی عملکرد دارایی‌ها • مدیریت حوادث بحرانی مدیریت اثرات مرتبط با تحریم‌ها • پاسخ به تغییرات شرایط عملیاتی شرایط کنونی صنعت نفت و گاز در ایران	✓	✓	✓	✓	✓
۳	گذار به کسب‌وکار پایدار	تغییرات آب و هوایی • گذار انرژی انرژی پاک • گذار عادلانه	✓	✓	✓	✓	✓
۳	مدیریت جنبه‌های زیست‌محیطی	دفع پسماند • آلودگی (خاک، آب، صوتی و ...) مدیریت دفع مواد خطرناک • تنوع‌زیستی	—	✓	—	✓	—
۴	بهسازی منابع و اقتصاد چرخشی	چرخش مواد • مدیریت چرخه عمر محصول استفاده بهینه از منابع • راه‌کارهای طبیعت‌محور بهینه‌سازی مصرف انرژی • طراحی پایدار ارزش‌آفرینی زیست‌محیطی • نوآوری در فناوری و محصول	—	✓	✓	✓	—



ردیف	سرفصل‌های اصلی	موضوعات زیرمجموعه	ذینفع مرتبط				
			کارکنان	مشتریان	شرکا و تأمین کنندگان	جامعه نهادهای قانونی و محیط زیست	سهامداران
۵	مدیریت منابع آب	برداشت آب • استفاده از آب تخلیه آب • بازچرخانی و مدیریت مصارف	—	✓	—	✓	—
۶	سلامت و ایمنی	سلامت و ایمنی جسمی کارکنان و جامعه • ارگونومی سلامت روان • مدیریت پیشگیری از حوادث مرتبط با نیروی انسانی • رعایت ایمنی سایت‌ها و محصولات	✓	✓	✓	✓	✓
۷	توسعه و نگهداشت سرمایه‌های انسانی	آموزش و توسعه نیروی انسانی • رفاه کارکنان پاداش و جبران خدمات • توازن کار و زندگی	✓	—	—	—	—
۸	فرهنگ پایداری و اخلاق کسب و کار	عدالت در رویه‌های استخدام و کارمندگزینی • مبارزه با فساد عدم تبعیض و فرصت‌های برابر • کار اجباری و برده داری مدرن آزادی اجتماع و چانه‌زنی جمعی • رفتار ضد رقابتی اشتغال متناسب با سن قانونی • تعارض و امنیت	✓	—	—	✓	—
۹	ارزش آفرینی و عملکرد اقتصادی	ارزش اقتصادی مستقیم و غیرمستقیم • سودآوری ارزش آفرینی اقتصادی نوآوری در فناوری و محصول ارزش آفرینی اقتصادی یادگیری سازمانی بهره‌وری نیروی کار و سرمایه	✓	✓	✓	✓	✓



ردیف	سرفصل‌های اصلی	موضوعات زیرمجموعه	ذینفع مرتبط				
			کارکنان	مشتریان	شرکا و تأمین‌کنندگان	جامعه‌نهادها، قانونی و محیط زیست	سهامداران
۱۰	مدیریت اثرات بر جامعه محلی	تعامل با جوامع محلی • حمایت از جوامع محلی حقوق مالکیت زمین و منابع • حقوق افراد بومی امور خیریه و اقدامات داوطلبانه • بومی‌سازی و تأمین محلی تأثیر بر اقتصاد محلی • ارزش‌آفرینی اجتماعی نوآوری در فناوری و محصول	—	—	✓	✓	—
۱۱	قانون‌مداری و مشارکت در سیاست‌گذاری عمومی	پرداخت‌ها به دولت‌ها • سیاست عمومی شناسایی و تطابق با قوانین و مقررات	✓	✓	✓	✓	✓
۱۲	توسعه پایداری در مدیریت پروژه	بهبود ارزش‌آفرینی در پروژه‌ها و در زنجیره تأمین گروه رعایت مقررات داخلی گروه در انجام پروژه‌ها • چابکی پروژه‌ها برنامه‌ریزی و زمان‌بندی پروژه‌ها • مدیریت منابع مالی پروژه رعایت انصاف در فرآیندهای پروژه • خاتمه عملیات و برچینش مدیریت اثرات محلی در حوزه پروژه • حاکمیت مبتنی بر پایداری در پروژه	—	✓	✓	✓	✓
۱۳	توسعه پایداری در زنجیره تأمین و مشارکت‌ها	شیوه‌های تأمین پایدار • تملک و واگذاری شراکت‌ها • حمایت از تأمین‌کنندگان اثرات اجتماعی در تأمین‌کنندگان	—	—	✓	—	—



ردیف	سرفصل‌های اصلی	موضوعات زیرمجموعه	ذینفع مرتبط				
			کارکنان	مشتریان	شرکا و تامین کنندگان	جامعه نهادهای قانونی و محیط زیست	سهامداران
۱۴	امنیت سایبری و حفظ حریم شخصی	امنیت سایبری • امنیت سیستم‌های یکپارچه منابع سازمانی حفظ حریم شخصی • حفظ اطلاعات و دانش	✓	✓	✓	—	✓
۱۵	توسعه پایداری در روابط مشتریان	سلامت و ایمنی محصول • برچسب‌زنی محصول و خدمات ارتباطات و تبلیغات بازاریابی • طراحی مبتنی بر الزامات	—	✓	—	✓	—
۱۶	ارتباطات و شفافیت سازمانی	اطلاع‌رسانی و گزارش‌دهی • برقراری تعاملات دریافت بازخورد • توسعه برند پایدار از شرکت	✓	✓	✓	✓	✓

ارزیابی اهمیت موضوعات بالقوه

در این مرحله، اهمیت هر یک از موضوعات بالقوه شرکت نیرپارس از منظر ذینفعان مربوطه، مورد ارزیابی قرار گرفت. بدین منظور ۵ کارگروه با حضور نمایندگان ذینفعان تشکیل و موضوعات پراهمیت از منظر ایشان به صورت کمی ارزیابی گردید.

ارزیابی اهمیت موضوعات بالقوه شرکت نیرپارس، بر اساس متدولوژی اهمیت دوگانه (Double Materiality)، انجام شد. بر این اساس، اثرات و اهمیت هر یک از ۱۶ دسته شناسایی شده در گام پیشین بر ذینفعان و کسب‌وکار، مورد بررسی قرار گرفت. جهت ارزیابی شدت اثرگذاری هر یک از موضوعات، سه شاخص زیر، در نظر گرفته شد و بر این اساس عددی از ۱ تا ۱۰ توسط اعضای کارگروه، برای هر موضوع در نظر گرفته شد:



بزرگی اثر (Scale): نشان دهنده میزان جدی بودن و عمق اثر است.

دامنه اثر (Scope): نشان دهنده میزان گستردگی اثر از منظر تعداد افرادی که تحت تأثیر قرار می گیرند یا میزان اثر بر محیط زیست است. میزان برگشت پذیری (Irremediable): در خصوص اثرات منفی، این مؤلفه، میزان دشواری اصلاح اثر یا مقابله با آن را نشان می دهد.

همچنین با توجه به این که اثرات سازمان، می توانند به صورت بالقوه اتفاق بیفتند، احتمال وقوع رویدادهای مرتبط با هر یک از اثرات نیز مورد توجه قرار گرفت و اعضای هر کارگروه با اختصاص عددی از ۱ تا ۱۰، این احتمال را ارزیابی کردند.

موضوعات با اهمیت پایداری و تعیین آن

پس از ارزیابی موضوعات بالقوه، امتیازات داده شده توسط اعضای کارگروه ها، جمع بندی شد و ماتریس اهمیت دوگانه شرکت، به صورت زیر، استخراج گردید:

ماتریس اهمیت دوگانه



۱ توسعه و نگهداشت سرمایه های انسانی

۲ توسعه پایداری در روابط مشتریان

۳ توسعه پایداری در مدیریت پروژه

۴ ارزش آفرینی و عملکرد اقتصادی

۵ سلامت و ایمنی

۶ تاب آوری و مدیریت ریسک

۷ امنیت سایبری و حفظ حریم شخصی

۸ ارتباطات و شفافیت سازمانی

۹ مدیریت جنبه های زیست محیطی

۱۰ مدیریت اثرات بر جامعه محلی

۱۱ قانون مداری و مشارکت در سیاست گذاری عمومی

۱۲ مدیریت منابع آب

۱۳ فرهنگ پایداری و اخلاق کسب و کار

۱۴ بهسازی منابع و اقتصاد چرخشی

۱۵ گذار به کسب و کار پایدار

۱۶ انتشار آلاینده ها و گازهای گلخانه ای

۱۷ توسعه پایداری در زنجیره تامین و مشارکت ها



بر این اساس ۷ موضوعی که هم از منظر ذینفعان، اثر بالایی داشتند (امتیاز بالاتر از ۵) و هم اثر آن‌ها بر کسب‌وکار بالا بود (امتیاز بالاتر از ۵) به عنوان موضوعات با اهمیت شرکت نیروپارس، شناسایی شدند. این موضوعات به شرح زیر هستند:





نقشه راه توسعه پایدار نیروپارس

شرکت الهام‌بخش در زمینه پایداری و ارزش آفرین از طریق خلق و مدیریت پروژه‌های پایدار					چشم‌انداز ۱۴۰۸
توانمندی و پایداری سرمایه انسانی		تاب‌آوری سازمانی		سودآوری و ارزش آفرینی	آرمان‌های آینده مطلوب نیروپارس ۲۰۳۰
 		 		 	
نقش آفرین در توسعه جامعه		رضایت ذینفعان		حداقل مصرف منابع و تاثیرات زیست‌محیطی	
 		 		  	
تدوین استراتژی‌ها و اقدامات پایداری		تدوین مستندات پایداری		آگاهی‌سازی و توسعه فرهنگ پایدار	پایداری در عملیات
تحلیل موضوعات کلیدی و اثرات پایداری					
سلامت، ایمنی و امنیت ذینفعان		پایداری در زنجیره ارزش	پایداری اقتصادی دو سو توان	مدیریت پروژه‌های پایدار	میثاق‌نامه پایداری
حفاظت از محیط زیست	توسعه ارتباطات و شفافیت با ذینفعان	بهینه‌سازی مصرف انرژی و منابع	مسئولیت‌های اجتماعی	توسعه سرمایه‌های انسانی	
اهداف توسعه پایدار / استاندارد P5 / استاندارد GRI • نیاز و انتظارات ذینفعان • ریسک‌های محیطی • الگوبرداری • مدل تعالی سازمانی					محورهای پایداری

The background is a solid orange color. In the center, there is a circular graphic where eight hands of different skin tones are reaching in from the edges to hold a glowing orange ring. Inside this ring, the title text is written. To the left of the central circle, there is a faint, stylized illustration of a globe with a face, resembling an eye. In the bottom left corner, there are faint, stylized icons of various buildings and structures, including a house and several skyscrapers.

مدیریت پروژه‌های پایدار

میثاق دوم



شرکت نیرپارس مهنا متعهد به پیاده‌سازی رویکردهای پایدار در تمامی پروژه‌های خود از طریق کاهش اثرات منفی زیست‌محیطی، ارتقاء بهره‌وری و کارایی و بهبود اثرگذاری بر جامعه محلی در تمامی مراحل پروژه‌ها است.

در این راستا، موارد زیر مد نظر شرکت است:

استفاده از شیوه‌ها و فناوری‌های نوین در پروژه‌ها

پیاده‌سازی رویکردهای پایدار در تمامی مراحل مدیریت پروژه

مدیریت تأثیرات اجرای پروژه بر جامعه محلی و زیست بوم منطقه

ارتقاء بهره‌وری و کارایی در فرآیندهای پروژه با بهره‌گیری از روش‌های سبز و بهینه‌سازی منابع



طرح فشارافزایی
میدان گازی
پارس جنوبی

پروژه‌های شرکت نیرپارس

پروژه توسعه
مخزن ذخیره‌سازی
گاز شور یچه D



پروژه توسعه فاز ۱۴
میدان گازی
پارس جنوبی





پروژه‌های شرکت نیرپارس



تاسیسات بازیافت
بخارات بنزین (VRU)
تبریز، اراک، مشهد، اهواز



پکیج آب
ایران الان جی



پروژه توسعه
پالایشگاه اصفهان -
پکیج C



پروژه توسعه فاز ۱۳
میدان گازی
پارس جنوبی



نیروگاه
ایران الان جی



ساخت و نصب
۱۰۰ دستگاه
توربور کمپرسور

شرکت نیرپارس یکی از شرکت‌های معتبر و پیشرو در حوزه مدیریت پروژه‌های صنعتی، انرژی و زیرساختی در ایران است که از سال ۱۳۳۷ فعالیت خود را آغاز کرده است. با بیش از ۸۰ سال سابقه، نیرپارس به عنوان یکی از نخستین شرکت‌های پیمانکاری در کشور تاکنون پروژه‌های متعددی را در حوزه‌های مختلف مانند نفت و گاز، سدها، نیروگاه‌های برق‌آبی، پالایشگاه‌ها و سایر پروژه‌های زیرساختی اجرایی شده است. اجرای پروژه‌ها در طول سال‌ها باعث شده تا نیرپارس بتواند با اتکا به تجربه و دانش فنی خود، علاوه بر ارتقاء کیفیت پروژه‌ها، اثرات مناسبی بر رشد جوامع محلی داشته باشد. پایداری پروژه‌ها مفهومی بوده است که از طریق کاهش اثرات منفی زیست‌محیطی، بهره‌وری بهینه منابع و ارتقاء کارایی در پروژه‌ها و تاثیرگذاری مناسب در ابعاد مختلف برای ذینفعان پروژه همواره مد نظر این شرکت بوده است. با تأکید بر استفاده از روش‌های سبز و بهینه‌سازی فرایندها، نیرپارس در تلاش است تا نقش خود را در توسعه پایدار کشور و بهبود کیفیت زندگی جوامع محلی ایفا کند. این رویکرد پایدار نه تنها موجب افزایش ارزش افزوده در پروژه‌ها شده، بلکه منجر به تقویت تصویر نیرپارس به عنوان یک شرکت توسعه‌آفرین همسو با سیاست‌های گروه مپنا شده است.



آمار کلی پروژه‌ها در سه دهه اخیر

تعداد کل پروژه‌ها : ۹۸ پروژه

۷ پروژه

پروژه‌های تعلیق شده
یا غیرفعال

۴۹ پروژه

پروژه‌های خاتمه یافته

۲۲ پروژه

پروژه‌های در حال اختتام

۲۰ پروژه

پروژه‌های فعال

توزیع پروژه‌ها بر اساس حوزه فعالیت

سایر پروژه‌ها
(راه‌سازی، صنعتی و ...)

۱۸ پروژه

مهم‌ترین پروژه‌ها:
آزادراه مشهد باغچه،
پروژه‌های شرکت ملی
پخش فرآورده‌های نفتی

پروژه‌های نفت،
گاز و پتروشیمی

۱۹ پروژه

مهم‌ترین پروژه‌ها:
پروژه ایران LNG،
پروژه شوربجه،
پروژه فشار افزایی پارس
جنوبی

پروژه‌های
پالایشگاهی

۱۸ پروژه

مهم‌ترین پروژه‌ها:
پالایشگاه فازهای ۱۳، ۱۴،
۱۷-۱۸، پالایشگاه اصفهان

پروژه‌های سد و
نیروگاه برق آبی

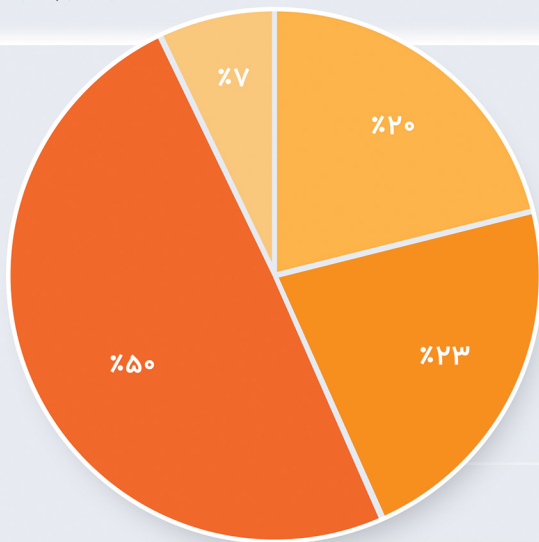
۱۵ پروژه

مهم‌ترین پروژه‌ها:
سد مارون، سد ۱۵ خرداد،
سد شهید رجایی،
نیروگاه برق آبی مارون

پروژه‌های
توربوکمپرسور

۲۸ پروژه

مهم‌ترین پروژه‌ها:
توربوکمپرسورهای
فاز ۱۳، ۱۹، ۲۲-۲۴،
پالایشگاه‌های یازدهم
و دوازدهم



وضعیت پروژهها براساس وضعیت قرارداد

- خاتمه یافته ۵۰ درصد
- در حال اتمام ۲۳ درصد
- فعال ۲۰ درصد
- تعطیل یا غیرفعال ۷ درصد





اثرات پایداری پروژه‌ها

پروژه‌های شرکت نیرپارس از لحاظ اقتصادی، اجتماعی و زیست‌محیطی تأثیرات مهمی در توسعه کشور دارند. در اینجا، برخی از آثار مثبت این پروژه‌ها بررسی شده است:

۱. آثار اقتصادی:

ایجاد اشتغال: بسیاری از پروژه‌ها مانند پالایشگاه‌های احداث شده به طور مستقیم و غیرمستقیم موجب ایجاد هزاران شغل برای افراد محلی و در سطح ملی می‌شود. این اشتغال‌زایی به کاهش بیکاری کمک کرده و بهبود سطح درآمد و معیشت خانواده‌ها را به دنبال دارد.

افزایش تولید انرژی: پروژه‌هایی مانند نیروگاه‌ها و فازهای مختلف پارس جنوبی باعث افزایش تولید انرژی برق و گاز می‌شوند که بهبود تأمین انرژی برای صنایع و منازل را فراهم می‌آورد. این امر می‌تواند رشد اقتصادی و توسعه صنایع را تسریع کند.

افزایش صادرات: بسیاری از پروژه‌های مرتبط با صنعت نفت و گاز مانند پالایشگاه‌ها و پروژه‌های LNG می‌توانند زمینه صادرات انرژی و محصولات پتروشیمی را فراهم کنند که به تقویت اقتصاد ملی و بهبود تراز تجاری کشور کمک می‌کند.

توسعه زیرساخت‌ها: شرکت در دهه‌های قبل و پیش از پیوستن به گروه مپنا در پروژه‌های زیرساختی مانند توسعه آذارها و سدها، بهبود حمل و نقل و تأمین آب برای کشاورزی پروژه‌های متعددی را اجرایی نموده است و در سال‌های اخیر و پس از پیوستن به گروه مپنا با تمرکز بیشتر بر صنعت نفت و گاز و پتروشیمی موجب توسعه این صنعت و در نهایت موجب رشد اقتصادی منطقه‌ای و ملی شده است.

۲. آثار اجتماعی:

بهبود شرایط زندگی: بسیاری از پروژه‌ها با تأمین انرژی مرتبط با حوزه نفت و گاز برای مناطق مختلف کشور، شرایط زندگی را برای ساکنان این مناطق بهبود می‌بخشد.

کاهش فقر: با توجه به اشتغال‌زایی و رونق اقتصادی که از پروژه‌های نیرپارس حاصل می‌شود، فقر در مناطق مختلف کاهش یافته و مردم به فرصت‌های اقتصادی جدید دست پیدا می‌کنند.

ارتقای سطح آموزش و مهارت‌ها: پروژه‌های نیرپارس به آموزش و ارتقای مهارت‌های فنی و مهندسی نیروی کار در ایران کمک کرده و این امر موجب افزایش کیفیت کار و توانمندی‌های شغلی در کشور می‌شود.

۳. آثار زیست‌محیطی:

کاهش آلودگی: پروژه‌هایی مانند بازیافت بخار بنزین و توسعه LNG می‌توانند به تولید انرژی پاک‌تر کمک کرده و اثرات منفی زیست‌محیطی حاصل از سوخت‌های فسیلی را کاهش دهند.

شرحی از پایداری یک پروژه: راه‌اندازی پالایشگاه فاز ۱۳ پارس جنوبی

پروژه راه‌اندازی پالایشگاه فاز ۱۳ پارس جنوبی، به‌عنوان یکی از پروژه‌های شاخص در صنعت نفت و گاز کشور محسوب می‌گردد. نیرپارس در این پروژه تلاش نموده بر ابعاد متعدد پایداری در پروژه متمرکز باشد و در این راستا دستاوردهای متعددی کسب نموده است.





توسعه پایدار

راه اندازی پالایشگاه فاز ۱۳



عامل فرآیندی

فرایندهای فنی و مدیریتی:

فرایندهای راهاندازی و مدیریت نواقص مبتنی بر متدولوژی‌های روز
همسو کردن مدیریت، کارکنان و تجهیزات
بازبینی و بازنگری دستورالعمل‌های سازمانی

عامل ساختاری

ساختاری:

استقرار سیستم مناسب پالایش و کنترل، استقرار سیستم‌های مجازی
استفاده از نیروهای بومی محلی
راهاندازی واحدهای زیست‌محیطی تصفیه فاضلاب و بازیافت گوگرد

عامل دانشی

ارتقای پایداری از راه مدیریت دانش:

انتقال تجربه‌ها به تازه واردان
الزام مهندسی به رعایت ملاحظات محیط زیستی در طراحی‌ها
توجه به تحقیق و توسعه
تشویق کارکنان به ارائه ایده و پیشنهادات

عامل انسانی / ذینفعان

رابطه پایداری با ذینفعان:

آموزش‌های کوتاه مدت و بلند مدت
طراحی مراکز ورزشی و تفریحی
درخت کاری و ایجاد فضای سبز
ارتباط موثر با کارفرمایان پروژه

عامل فناوریانه / نوآوری

فناوری سنجش آلودگی‌ها:

نصب سیستم‌های FGMS در دودکش‌ها و تجهیزات گازسوز
کنترل عوامل فیزیکی
نصب ابزارآلات اندازه‌گیری آلاینده‌ها
فناوری اطلاعات:
استقرار سیستم ICAPS . PTW . PSSER

عامل فرهنگی

تعمق پایداری از طریق فرهنگ:

انتقال تجربیات به تازه واردان
درج نقش و وظایف فردی و سازمانی در ارتباط با محیط زیست در
شرح مشاغل

عامل سیاسی

پایداری سازمان در تحریم‌ها:

بومی‌سازی فرایندها
تعمیرات و راهاندازی تجهیزات بدون حضور لایسنس‌ور

عامل مالی

پایداری مالی در سازمان:

طراحی سیستم پاداش در مدیریت عملکرد
صرفه‌جویی هزینه‌ای در اثر بکارگیری متدولوژی‌های روز راهاندازی



عامل فرآیندی



پروژه فاز ۱۳ با استفاده از متدهای نوین مدیریت پروژه مانند Agile (Scrum, Kanban) در تمامی مراحل از طراحی تا بهره‌برداری به بهبود فرایندها و افزایش کارایی کمک کرده است. همچنین، مدیریت بهینه تجهیزات و استفاده از تکنولوژی‌های پیشرفته برای بهبود فرایندها موجب افزایش بهره‌وری و کاهش زمان‌های اضافی در مراحل مختلف پروژه گردید. اجرای Performance Test به صورت فازی و تحویل موقت به صورت Train Wise، نیز از نخستین تجربه‌ها در پروژه‌های پارس جنوبی در جهت بهبود فرایندها به این سبک بود.

عامل ساختاری



پایداری ساختاری در پروژه فاز ۱۳ با تأکید بر ایمنی و سلامت و محیط زیست در تمامی مراحل پروژه، باعث بهبود شرایط کار و کاهش خطرات شد. به‌طور مثال، تبدیل مطالعات ایمنی پیش از استارت‌آپ واحد (PSSR) به مطالعات ایمنی و زیست محیطی پیش از استارت‌آپ (PSSER) و بارگذاری آن در سیستم جامع ICAPS برای اولین بار در پروژه‌های پارس جنوبی، از دستاوردهای قابل توجه در این زمینه بود. همچنین، حفظ استانداردهای زیست محیطی با تولید گوگرد جامد با کیفیت استاندارد SUDIC از آلودگی‌های محیط زیستی جلوگیری کرد.

عامل دانشی



پایداری ساختاری در پروژه فاز ۱۳ با تأکید بر ایمنی و سلامت و محیط زیست در تمامی مراحل پروژه، باعث بهبود شرایط کار و کاهش خطرات شد. به‌طور مثال، تبدیل مطالعات ایمنی پیش از استارت‌آپ واحد (PSSR) به مطالعات ایمنی و زیست محیطی پیش از استارت‌آپ (PSSER) و بارگذاری آن در سیستم جامع ICAPS برای اولین بار در پروژه‌های پارس جنوبی، از دستاوردهای قابل توجه در این زمینه بود. همچنین، حفظ استانداردهای زیست محیطی با تولید گوگرد جامد با کیفیت استاندارد SUDIC از آلودگی‌های محیط زیستی جلوگیری کرد.

عامل انسانی / ذینفعان



در پروژه فاز ۱۳، توجه ویژه‌ای به آموزش و توانمندسازی کارکنان شد. آموزش کارشناسان بومی و حمایت مالی از پیمانکاران برای آموزش این افراد از دیگر اقدامات مهم در این پروژه بود. علاوه بر این، سرویس‌دهی به کمپ‌های پروژه‌های فاز ۱۹ و ۲۲-۲۴ و ایجاد شرایط بهتر برای اسکان کارکنان، به بهبود شرایط زندگی آن‌ها کمک کرد.



عامل فناوریانه/نوآوری



در پروژه فاز ۱۳، فناوری‌های نوین در مراحل مختلف به کار گرفته شد که از جمله آن‌ها می‌توان به راه‌اندازی واحد بازیافت گوگرد اشاره کرد که برای نخستین بار در کمتر از یک ماه پس از دریافت گاز اسیدی به بهره‌برداری رسید. همچنین استفاده از سیستم کنترل تمام ایرانی برای واحد صادرات گاز پالایشگاه، به همراه راه‌اندازی سیستم کنترل داخلی توسط تیم نیرپارس در شرایطی که حضور برخی وندورها مشکل‌ساز شده بود، از نوآوری‌های مهم در این پروژه به شمار می‌رود. همچنین، بهبود عملکرد واحد بازیافت گوگرد بدون حضور لایسنسور خارجی و بهره‌گیری از توانمندی‌های داخلی، به‌طور خاص در زمینه بهینه‌سازی فرایندها و کاهش آلودگی‌ها نقش برجسته‌ای ایفا کرده است.

عامل فرهنگی



انتقال تجربیات و دانش به‌ویژه در زمینه ایمنی و بهره‌برداری، نقش بسیار مهمی در پایداری این پروژه داشت. از جمله اقداماتی که در این راستا انجام شد، می‌توان به انتقال تجربیات و دانش فنی به سازندگان ایرانی اشاره کرد، که علاوه بر کاهش هزینه‌های بهره‌برداری و افزایش بهره‌وری در طول پروژه منجر به بهبود فرهنگی گردید. همچنین، ساخت و راه‌اندازی شبکه TV CAMP برای کارکنان کمپ‌های نیرپارس به‌منظور انتقال محتواهای آموزشی و خبری از پروژه، گامی نوآورانه در جهت ارتقای فرهنگ سازمانی و افزایش مشارکت کارکنان بود.

عامل سیاسی



در شرایط بحرانی حاصل از تحریم و مشکلات تأمین خوراک از سکوها OFF-SHORE، اقدامات ویژه‌ای مانند اجرای خط اتصال IGAT-۵ و IGAT-۶ برای تأمین خوراک جایگزین و تزریق گاز به شبکه سراسری انجام شد. این اقدامات علاوه بر نجات پروژه، منجر به حفظ ثبات در شبکه گاز کشور و پایداری شبکه تزریق گاز گردید. همچنین، در شرایط محدودیت‌های تحریمی، ایجاد سازگاری‌های ویژه در خریدها و پرداخت‌ها به سازندگان خارجی با استفاده از ظرفیت‌های داخلی و روش‌های جدید، از دیگر دستاوردهای سیاسی این پروژه به حساب می‌آید.

عامل مالی



پایداری مالی پروژه فاز ۱۳ با بهره‌برداری از توانمندی‌های داخلی و توانمندسازی سازندگان ایرانی پیگیری گردیده است. اقداماتی چون بومی‌سازی ساخت UPS و جایگزینی روان‌سازهای داخلی به‌جای نمونه‌های خارجی و همچنین جایگزینی فیلترهای ایرانی با نمونه‌های خارجی در راستای کاهش هزینه‌های بهره‌برداری (Cost of Operation) و بهینه‌سازی هزینه‌های پروژه انجام شد.



تدوین و بهبود مستمر فرآیندهای پروژه

مدیریت پروژه‌ها خدمت اصلی شرکت نیرپارس محسوب می‌شود که مدیریت آن در ساختار سازمانی بر عهده معاونت پروژه‌ها و معاونت راه‌اندازی و بهره‌برداری است. در نیرپارس، هدف اصلی از انجام پروژه‌ها، تحویل موفق و به‌موقع پروژه‌ها در حوزه‌های نفت، گاز و پتروشیمی است. برای دستیابی به این هدف، استراتژی‌ها و فرآیندهای مدیریت پروژه با استراتژی کلی سازمان همسو می‌گردد. این هم راستایی در تمامی بخش‌های فرآیند از ابتدا تا پایان پروژه، از طراحی تا راه‌اندازی، انجام می‌شود.

در سال ۱۴۰۲، نیرپارس استراتژی‌های خود را در حوزه‌های مدیریت پروژه، اجرا و راه‌اندازی به‌روزرسانی نمود. این به‌روزرسانی‌ها بر مبنای متدولوژی‌های جدید و تکنولوژی‌های دیجیتال انجام شده است. تا ضمن ارتقای سطح کارایی، بلوغ مدیریت پروژه نیز افزایش یابد. در این راستا، به توسعه فرآیندهای داخلی، از جمله برنامه‌ریزی، کنترل کیفیت و ارزیابی ریسک پرداخته شد. این فرآیندها به‌گونه‌ای طراحی شده‌اند که تمامی ذینفعان پروژه، از جمله مدیران، پیمانکاران و کارفرمایان، در جریان تحولات و تصمیم‌گیری‌های مهم قرار گیرند.

مهم‌ترین بخش این رویکرد، تدوین استراتژی‌های واضح و مشخص برای مدیریت پروژه‌ها است که به‌طور مداوم و بر اساس بازخوردهای دریافتی، اصلاح و بهینه‌سازی می‌شوند. همچنین، در جهت بهبود مستمر، از ابزارهایی مانند کارت امتیازی متوازن (BSC) و استانداردهایی مانند ایزو ۲۱۵۰۲ استفاده می‌شود تا کیفیت و کارایی فرآیندهای اجرایی افزایش یابد. نیرپارس علاوه بر تحویل موفق پروژه‌ها در زمان و هزینه مقرر، سعی دارد تا از طریق مدیریت بهینه منابع، از جمله نیروی انسانی و مواد، بالاترین سطح رضایت مشتری را نیز فراهم آورد. اجرای پروژه‌ها در نیرپارس به‌طور مستمر تحت ارزیابی و بازنگری قرار می‌گیرد تا تضمین شود که تمامی اهداف استراتژیک و پروژه‌ای به‌خوبی تحقق یابند. از این رو، فرآیندهای مدیریت پروژه در نیرپارس به‌طور مستمر به‌روزرسانی شده و با توجه به تجربیات و نتایج حاصل از پروژه‌های قبلی، همواره در حال ارتقاء هستند تا علاوه بر افزایش کارایی، رضایت مشتریان و ذینفعان نیز به حداکثر برسد.

پایداری مالی پروژه

شرکت نیرپارس با هدف دستیابی به سودآوری پایدار و مدیریت بهینه هزینه‌های پروژه‌ها، استراتژی‌های مالی خود را هم‌سو با استراتژی‌های کسب و کار و همچنین بخش نفت و گاز و گروه مینا تدوین و اجرا کرده است. این استراتژی‌ها شامل مواردی همچون کاهش انحراف بودجه از عملکرد، مدیریت مؤثر جریان نقدی و تدقیق هزینه‌های سرمایه‌ای در پروژه‌ها را دنبال می‌کنند.

برای تحقق این اهداف، برنامه‌های اقدام و شاخص‌های عملکردی متناظر با هر هدف، بر اساس متدولوژی کارت امتیازی متوازن تعریف شده‌اند. نیرپارس با به‌کارگیری این روش‌ها، توانسته است منابع مالی مورد نیاز پروژه‌ها را از طریق سرمایه‌گذاری در برخی از طرح‌ها و استفاده از فرصت‌های سودآور، تأمین کند و در زمان مناسب، بخشی از نیازهای مالی پروژه‌ها و هزینه‌های جاری شرکت را پوشش دهد. نیرپارس با هدف تأمین پایدار منابع مالی برای پروژه‌ها و مدیریت بهینه جریان نقدی، اقداماتی همچون پیگیری مطالبات از کارفرمایان و مذاکره با بانک‌ها و مؤسسات مالی را در دستور کار خود قرار داده است. این شرکت با استفاده از ابزارهای مالی مانند استفاده از سرمایه‌گذاری‌ها و استفاده از تسهیلات بانکی و ارزی توانسته است منابع مالی مورد نیاز پروژه‌های خود را در شرایط اقتصادی چالش‌برانگیز تأمین کند. همچنین، نیرپارس با تدوین دستورالعمل‌های مدیریت نقدینگی و تأمین منابع مالی، فرآیندهای بودجه‌ریزی و کنترل هزینه‌های پروژه‌ها را به‌صورت سیستماتیک و بر اساس جریان نقدی (Cash Flow) مدیریت می‌کند. این رویکرد باعث شده است تا شرکت بتواند در موعد مقرر، پرداخت‌های خود را انجام دهد و از انحراف بودجه جلوگیری کند.

نیرپارس در راستای توسعه پایدار و با توجه به اصول مسئولیت‌پذیری اجتماعی، اقدام به سرمایه‌گذاری در پروژه‌هایی کرده است که علاوه بر سودآوری، به حفظ محیط زیست و تأمین انرژی پایدار کمک می‌کنند. این شرکت با استفاده از منابع مالی داخلی و همکاری با گروه مینا، پروژه‌هایی را در دست اجرا دارد که از نظر اقتصادی مقرون‌به‌صرفه بوده و به افزایش تاب‌آوری مالی شرکت نیز کمک می‌کنند. نیرپارس به‌صورت مستمر اقدام به ارزیابی و اصلاح اهداف استراتژیک مالی خود می‌کند. این شرکت با استفاده از شاخص‌های عملکردی و گزارش‌های تحلیلی، پیشرفت برنامه‌های اقدام خود را پیش کرده و در صورت نیاز، اصلاحات لازم را اعمال می‌کند. همچنین، با بازنگری ساختار سازمانی و تفکیک وظایف معاونت‌های مالی و اقتصادی، توانسته است همسویی بیشتری با اصول پایداری ایجاد کند.



مدیریت پایدار منابع پروژه

نیرپارس در راستای تأمین منافع بلندمدت و حفظ مزیت رقابتی، به مدیریت مؤثر و پایدار منابع پروژه‌ها توجه ویژه‌ای دارد. این رویکرد، با استفاده از سازوکارهای مختلف مدیریتی و مبتنی بر مدل مدیریت منابع مبتنی بر شایستگی در تلاش است تا منابع مورد نیاز پروژه‌ها را به‌صورت کارآمد و بهینه تخصیص دهد. یکی از مهم‌ترین عوامل در این رویکرد، بهره‌برداری از دانش مدیریت پروژه و توانمندی‌های انسانی است. نیرپارس در فرآیند برنامه‌ریزی و تأمین نیروی انسانی، همواره سعی دارد تا از نیروی انسانی با صلاحیت و کارآمد بهره‌برداری کند. این امر، به‌ویژه در چارچوب برنامه‌های استراتژیک و طرح‌های توسعه‌ای نیرپارس، در جهت رسیدن به اهداف بلندمدت شرکت قرار دارد.

برای مدیریت مؤثر منابع پروژه‌ها، نیرپارس با تحلیل نیازهای هر پروژه و اولویت‌بندی آن‌ها، منابع را به‌طور بهینه تخصیص می‌دهد. این فرآیند با استفاده از مفاهیم مدیریت پورتفولیو، تخصیص منابع را با توجه به اهداف استراتژیک و نیازهای پروژه‌ها به‌صورت هوشمندانه و هدفمند انجام می‌دهد. در سال ۱۴۰۲، نیرپارس به‌منظور بهبود فرآیندهای مدیریت منابع، ساختار معاونت پروژه‌ها را بازنگری کرد و تمامی پروژه‌ها را تحت پوشش این معاونت سازمان‌دهی نمود. این بازنگری موجب بهبود تخصیص منابع و افزایش کارایی در پیشبرد پروژه‌ها شده است.

به‌علاوه، نیرپارس با پیاده‌سازی رویکردهای نوین در مدیریت دانش، سعی دارد تا از دانش و تجربیات موجود در سازمان به بهترین نحو بهره‌برداری کند. این رویکرد، در کنار مدیریت مؤثر منابع انسانی و بهینه‌سازی فرآیندها، موجب پایداری و موفقیت پروژه‌ها می‌شود.

تعاملات پایدار پروژه

نیرپارس با توجه به اهمیت تعاملات پایدار با ذینفعان داخلی و خارجی، رویکردهایی را در جهت مشارکت فعال در پروژه‌ها و همکاری با شرکای مختلف به‌کار گرفته است. این رویکردها به گونه‌ای طراحی شده‌اند تا علاوه بر تحقق اهداف پروژه‌ها، به توسعه پایدار و نفع جامعه نیز کمک کنند.

۱. مشارکت با ذینفعان بیرونی در پروژه‌ها: نیرپارس در راستای تعامل پایدار با ذینفعان، اقدام به تشکیل مشارکت‌های مؤثر در پروژه‌های مختلف کرده است. این مشارکت‌ها شامل همکاری با شرکت‌های فعال در زمینه بهینه‌سازی مصرف گاز یا همکاری با شرکت‌های تولیدکننده فولاد و نیروگاه‌ها در پروژه‌های ذخیره‌سازی گاز طبیعی، از دیگر نمونه‌های مشارکت‌های استراتژیک نیرپارس است. مدیران نیرپارس در جلسات مختلف با ذی‌بدهای میدانی از پروژه‌ها، نظرات و پیشنهادات خود را به‌منظور بهبود فرآیندها و حفظ پیشرفت پروژه‌ها ارائه می‌دهند. این تعاملات به‌ویژه در پروژه‌هایی مانند فشارافزایی و ذخیره‌سازی گاز در کشور، تأثیرگذار بوده است.

۲. توجه به توسعه پایدار و نفع جامعه: نیرپارس در تدوین استراتژی‌های خود، همواره به توسعه پایدار و منافع اجتماعی توجه داشته است. این رویکرد در پروژه‌هایی که در راستای بهینه‌سازی مصرف انرژی و حفظ منابع طبیعی قرار دارند، مشهود است. برای مثال، پروژه‌های ذخیره‌سازی گاز طبیعی و مشارکت در ساخت توربوشارژرها، همگی در راستای بهبود زیرساخت‌های انرژی کشور و حمایت از بخش‌های مختلف صنعتی طراحی شده‌اند. نیرپارس همواره به‌دنبال توسعه پایدار و پاسخگویی به نیازهای جامعه و محیط‌زیست بوده است. ارزیابی‌های مداوم و اصلاح رویکردها بر اساس گزارش‌ها و بررسی‌های مدیران، به‌منظور بهبود تعاملات و افزایش تأثیرگذاری مثبت پروژه‌ها انجام می‌شود.

۳. ایجاد و به‌کارگیری کانال‌های ارتباطی با ذینفعان: نیرپارس در راستای بهبود تعاملات با ذینفعان، کانال‌های ارتباطی متعددی را برای دریافت نظرات و بازخوردها ایجاد کرده است. این کانال‌ها شامل جلسات و بازدیدهای پروژه، سامانه‌های آنلاین، ایمیل و شبکه‌های اجتماعی هستند که امکان ارتباط مستقیم و سریع با ذینفعان و مشتریان را فراهم می‌آورد. گزارش‌های مداوم و نظرسنجی‌ها از مشتریان و ذینفعان، ابزارهای مؤثری برای ارزیابی و بهبود روابط با ذینفعان بوده و به نیرپارس کمک کرده‌اند تا درک بهتری از نیازهای آن‌ها داشته باشد و بر اساس آن‌ها تصمیم‌گیری‌های بهتری انجام دهد. همچنین، شرکت با اخذ گواهینامه‌های استاندارد مانند ایزو ۱۰۰۰۴، تعهد خود را به بهبود فرآیندها و ارتقاء رضایت مشتریان نشان داده است.



۴. **همکاری و تعریف پروژههای مشترک با شرکا و همکاران تجاری:** نیرپارس در راستای استراتژیهای خود، همکاریهای مشترک با شرکای تجاری و رقبا را در نظر گرفته است. این همکاریها بهویژه در پروژههای نفت و گاز و پالایشگاهها موجب ایجاد ارزش افزوده برای طرفین شده است. نیرپارس با بهره‌گیری از ظرفیتهای داخلی گروه مپنا و سایر شرکای تجاری، توانسته است سهم بیشتری از بازار را کسب کرده و پروژههای خود را با کیفیت بالا و در زمان مناسب اجرا کند.

۵. **جلب مشارکت ذینفعان در طراحی و بهبود محصولات و خدمات مهندسی:** نیرپارس در جهت بهبود مستمر خدمات و محصولات خود، بهویژه در زمینه طراحی مهندسی پروژهها، از مشارکت ذینفعان بهره می‌برد. از طریق سیستمهای یکپارچه برای دریافت نظرات و بازخوردهای تمامی بخش‌ها، نیرپارس فرآیندهای طراحی و مستندسازی پروژهها را بهبود می‌بخشد. این مشارکتهای علاوه بر بهبود کیفیت خدمات، به نیرپارس این امکان را می‌دهد که نیازهای ذینفعان را به‌طور دقیق‌تر شناسایی کرده و پروژهها را مطابق با خواسته‌های آن‌ها انجام رساند.

مدیریت ریسک پروژه

مدیریت ریسک نقش حیاتی در پایداری پروژهها دارد، زیرا با شناسایی، ارزیابی و درمان ریسکها، احتمال وقوع مشکلات و خسارات احتمالی را کاهش می‌دهد و از دستیابی به اهداف پروژه در زمینه‌های زمان، هزینه، کیفیت و محدوده اطمینان حاصل می‌کند. این فرآیند بهویژه در پروژههای پیچیده و بزرگ، موجب افزایش پایداری و موفقیت پروژهها در بلندمدت می‌شود. مدیریت ریسک پروژه در شرکت نیرپارس به‌منظور شناسایی، ارزیابی، اولویت‌بندی و درمان ریسکها در دو مرحله مناقصه و پس از انعقاد قرارداد انجام می‌شود. هدف اصلی این فرآیند کاهش احتمال و تأثیرات منفی ریسکها و افزایش تأثیرات مثبت آنها بر اهداف پروژه است. در این راستا، پروژهها در تمامی فازهای مهندسی، تأمین، اجرا، راه‌اندازی و تحویل تحت نظارت و مدیریت ریسک قرار می‌گیرند.

در مرحله مناقصه، ریسکها توسط مدیر پیشنهاد و اعضای تیم برنامه‌ریزی و مهندسی شناسایی شده و در قالب فرمهای مربوطه ثبت می‌شوند. سپس، این ریسکها به‌وسیله روش‌هایی همچون تحلیل ارزش مالی مورد ارزیابی قرار گرفته و ذخیره احتیاطی برای پوشش ریسکهای احتمالی محاسبه می‌شود. پس از انعقاد قرارداد، کمیته مدیریت ریسک تشکیل می‌شود و ریسکهای جدید پروژه شناسایی و تحلیل می‌شوند.

ریسک‌هایی که بر اهداف پروژه (محدوده، زمان، هزینه و کیفیت) تأثیرگذار هستند توسط مدیریت برنامه‌ریزی و کنترل پروژه شناسایی شده و پس از تحلیل و ارزشیابی، سطوح ریسک تعیین می‌گردد. برنامه‌های پیشنهادی درمان ریسکهای کلان در کارگروه مدیریت ریسک پروژه تعیین و جهت تصمیم‌گیری به کمیته مدیریت ریسک ارجاع داده می‌شود. برنامه‌های درمان مرتبط با ریسکهای سطح متوسط پس از تصویب توسط مدیر پروژه، پیگیری و اجرا می‌گردند.

استراتژی‌های پایداری مدیریت پروژه‌های پایدار

در راستای مدیریت پروژههای پایدار، شرکت نیرپارس همواره تلاش کرده است تا اصول پایداری را در تمامی مراحل پروژهها از طراحی تا اجرا و بهره‌برداری به‌طور مؤثر و کارآمد پیاده‌سازی کند. استراتژی‌های پایداری در مدیریت پروژهها با هدف کاهش اثرات منفی زیست‌محیطی و اجتماعی و بهبود ارتباطات با جوامع محلی در نظر گرفته شده‌اند. همچنین، بازطراحی فرآیندهای مدیریت پروژه و نظامهای ارزیابی عملکرد پروژهها بر اساس اصول پایداری از اولویتهای کلیدی این استراتژیها به‌شمار می‌آید. آموزش و توانمندسازی کارکنان در زمینه پایداری نیز به‌عنوان یک اقدام اساسی در این راستا مطرح است تا تمامی افراد درگیر در پروژهها از آگاهی و مهارتهای لازم برای مدیریت پروژههای پایدار برخوردار شوند.

موضوع پایداری	استراتژی پیشنهادی	اقدامات و برنامه‌ریزی‌های پیشنهادی	شاخص‌ها
توسعه پایداری در پروژه	توسعه پایداری پروژهها	- طراحی برنامه کنترل تأثیرات زیست محیطی - اجتماعی و مشارکت در توسعه جوامع محلی پروژهها - بازطراحی فرآیندهای مدیریت پروژه با لحاظ اصول پایداری پروژه - بازطراحی نظام ارزیابی عملکرد پروژهها بر اساس شاخصهای پایداری - آموزش و توانمندسازی کارکنان دیگر در پروژه در حوزه پایداری	- میزان رضایت جامعه محلی از پروژهها - درصد فرآیندهای مدیریت پروژه بازطراحی شده با اصول پایداری - درصد احرازات عملکردی از اهداف پایداری - تعریف شده پروژه - تفرساعت آموزش برگزار شده در مورد پایداری پروژهها

The background is a solid dark red. In the center, a circle is formed by eight hands of varying skin tones reaching in from the edges. To the left, a white line graph with an upward-pointing arrow is visible. Below the graph, a large white infinity symbol is partially shown.

پایداری اقتصادی دوستان

میثاق سوم



شرکت نیرپارس به ایجاد ارزش اقتصادی پایدار از طریق بهبود بهره‌وری، نوآوری مستمر و توسعه کسب‌وکار خود متعهد است. این تعهد در راستای حفظ عملکرد فعلی و آماده‌سازی برای فرصت‌های جدید اقتصادی به‌طور هم‌زمان است.

در این راستا، موارد زیر مد نظر شرکت است:



شرکت نیرپارس به عنوان یک سازمان استراتژی‌محور، هدف اصلی خود را بر کسب درآمد و ارزش‌آفرینی اقتصادی پایدار متمرکز کرده است. اقتصاد پایدار سازمانی به معنای خلق و حفظ ارزش بلندمدت برای ذینفعان است. این مفهوم بر این پیش‌فرض استوار است که توسعه استراتژی‌ها با توجه به این اصل می‌تواند به تداوم و تاب‌آوری سازمان در بلندمدت کمک کند. توجه به منافع ذینفعان در شبکه‌ای از سازمان‌ها، علاوه بر ایجاد رضایت، می‌تواند با تضمین رفتار مسئولانه در یک شبکه، به پایداری اکوسیستم موجود کمک کند. شرکت نیرپارس با پیروی از سیاست‌های پایداری خود و بر اساس اصول راهبری، تلاش کرده است تا با توجه به منافع کلیه ذینفعان، ارزش‌های پایدار در سازمان ایجاد کند. شرکت نیرپارس فعالیت‌های اقتصادی خود را از طریق نقشه استراتژی کلان خود برنامه‌ریزی و اجرا می‌کند. شرکت برای ایجاد مزیت اقتصادی، بر اساس تحلیل‌های استراتژیک محیطی و نیاز و انتظارات ذینفعان، اقدام به شناسایی و پیشنهاد ارزش می‌کند. ارزش‌هایی که مبتنی بر توانمندی‌های درونی شرکت باشند و برای ذینفعان در مقایسه با رقبا با ارزش و متمایز باشند. پس از تعریف ارزش‌ها، به‌منظور نهادینه نمودن آنها برای ذینفعان، بر اساس نظام راهبری سازمان، اقدام به هدف‌گذاری، تعریف اقدامات و پیگیری و ارزیابی آنها جهت ارزش‌آفرینی می‌شود.





نتایج سودآوری نیرپارس

شرکت نیرپارس، به‌عنوان یکی از شرکت‌های زیرمجموعه گروه مپنا، همواره به شفافیت مالی و ارائه گزارش‌های دقیق و جامع پایبند بوده است. گروه مپنا که در بورس اوراق بهادار تهران نیز حضور دارد، تمامی گزارش‌های مالی خود را به‌صورت شفاف و حسابرسی‌شده در اختیار عموم قرار می‌دهد. این گزارش‌ها شامل گزارش‌های مجمع عمومی و گزارش‌های مالی حسابرسی‌شده است که همگی در سایت کدال قابل دسترسی هستند. این شفافیت مالی نه تنها اعتماد سهامداران و ذینفعان را جلب می‌کند، بلکه نشان‌دهنده تعهد شرکت به اصول حاکمیت شرکتی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی است. در ادامه خلاصه‌ای از گزارش وضعیت مالی شرکت ارائه می‌شود این صورت مالی به وسیله موسسه حسابرسی هوشار ممیز بررسی و تایید شده است:



شاخص	میزان (میلیون ریال) - ۱۴۰۱
درآمدهای عملیاتی	۳۶۵۲۲۸۳۴
سود ناخالص	۴۷۵۳۲۷
سود خالص	۳۶۰۹۷۹
جمع دارایی‌ها	۳۹۳۷۴۷۳۵
جمع بدهی‌ها	۳۶۹۶۲۰۰۱

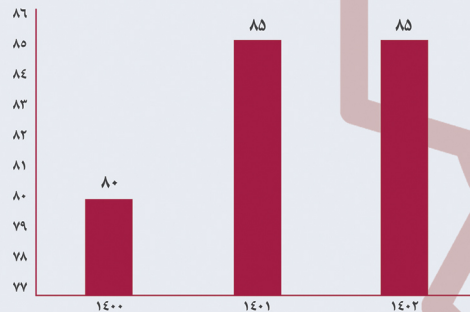
نمودار پالان، حاشیه سود خالص (درصد)

نمودار پالان، حاشیه سود خالص (درصد)

مدیریت ریسک

مدیریت ریسک فرایندی است که به شناسایی، ارزیابی و کنترل تهدیدات و عدم قطعیت‌هایی که می‌توانند بر عملکرد و پایداری اقتصادی یک سازمان تأثیر بگذارند، می‌پردازد. این فرآیند به سازمان‌ها کمک می‌کند تا با شناسایی و کنترل ریسک‌ها، از وقوع مشکلات جدی جلوگیری کنند و از فرصت‌های جدید بهره‌برداری کنند. در نیرپارس، مدیریت ریسک از سال ۱۳۹۰ با تمرکز بر ریسک‌های پروژه و HSE (بهداشت، ایمنی و محیط زیست) آغاز شد. در سال ۱۳۹۵، نظام مدیریت ریسک با تجمع ریسک‌ها در حوزه‌های مختلف مورد بازنگری قرار گرفت. در سال ۱۴۰۲، با تدوین سند استراتژی و تعیین هدف مدیریت ریسک‌های سازمان، این نظام بر اساس استانداردهای جدید بازنگری شد. ساختار حاکمیتی مدیریت ریسک در نیرپارس به گونه‌ای طراحی شده است که تمامی واحدهای صف و ستاد را دربرمی‌گیرد. در بالاترین لایه، مدیرعامل شرکت قرار دارد که سطوح قابل‌قبول و قابل‌تحمل ریسک‌های سازمانی را تعیین می‌کند. گزارش نهایی ریسک‌های کلان که شامل ریسک‌های پروژه‌ها، HSE، امنیت اطلاعات و سایر ریسک‌های کلان سازمان است، برای مدیرعامل ارسال می‌شود تا در جریان وضعیت ریسک‌های سازمان و تهدیدها و فرصت‌های قابل‌توجه قرار گیرد و تصمیم‌گیری نماید. در ساختار اجرایی مدیریت ریسک، تمامی واحدهای صف و ستاد شامل معاونت‌ها، مدیریت‌های بالافصل و پروژه‌ها، با تسهیل‌گری متولی مدیریت ریسک مربوطه، ریسک‌های خود را شناسایی نموده و طی جلسات مدیریت ریسک، نتایج به دست آمده را مورد بررسی قرار می‌دهند. در این جلسات، مدیران و کارشناسان مرتبط هر واحد برحسب ضرورت حضور داشته و پس از تحلیل ریسک‌های شناسایی شده، برای ریسک‌های بااهمیت بسیار زیاد (High) و زیاد (Major) رویکردهای پیشنهادی پاسخ به ریسک‌ها را تعیین و جهت بررسی و تصویب به کمیته مدیریت ریسک ارسال می‌نمایند. سپس واحدهای متولی مبادرت به اجرای برنامه‌ها نموده و گزارش‌های عملکردی نتایج و میزان پیشرفت را به کمیته مدیریت ریسک ارائه می‌نمایند. در خصوص ریسک‌های بااهمیت متوسط (Medium)، رویکردهای پاسخ به ریسک توسط هر واحد سازمانی تعیین، پیگیری و اجرا می‌گردد. مدل مدیریت ریسک شرکت نیرپارس مبتنی بر نظام‌نامه مدیریت ریسک گروه مینا و استاندارد ایزو ۳۱۰۰۰ طراحی شده است. دامنه شمول این مدل کلیه ریسک‌های سازمانی، پروژه‌ها، HSE، امنیت اطلاعات و مالی می‌باشد. فضای مدیریت ریسک در شرکت نیرپارس شامل ستاد و سایت پروژه‌ها است. معیارهای ارزیابی ریسک‌ها شامل احتمال وقوع و اثر آن‌ها می‌باشد. مدیریت ریسک در نیرپارس شامل شناسایی، تحلیل و ارزیابی ریسک است. این فرآیند به صورت منظم، تکرار شونده و مشارکتی، با در نظر گرفتن دانش و دیدگاه‌های ذینفعان انجام می‌شود. شناسایی ریسک به صورت مستمر و در دوره‌های زمانی شش‌ماهه انجام می‌شود. ریسک‌های سازمانی حداکثر شش ماه یکبار و ریسک‌های پروژه ماهیانه بر روزرسانی می‌شوند.

شرکت نیرپارس به عنوان یک شرکت پروژه‌محور، توجه ویژه‌ای به مدیریت ریسک‌های پروژه دارد. این فرآیند در دو مرحله اصلی شامل مناقصات و پس از انعقاد قرارداد اجرا می‌شود. در مرحله مناقصات، قبل از انعقاد قرارداد با کارفرما، ریسک‌های پروژه توسط مدیر پیشنهاد و با همکاری نمایندگان برنامه‌ریزی، مهندسی، تأمین و سایر بخش‌ها شناسایی و ثبت می‌شوند. سپس این ریسک‌ها تحلیل و ارزشیابی می‌شوند و بودجه ذخیره احتیاطی محاسبه و در قیمت پیشنهادی لحاظ می‌گردد. این تحلیل بر اساس روش ارزش پولی مورد انتظار (EMV) انجام می‌شود که تأثیرات زمانی و کیفی هر ریسک را به شکل مالی در نظر می‌گیرد. پس از انعقاد قرارداد، مدیر برنامه‌ریزی پروژه کارگروه مدیریت ریسک را تشکیل داده و ریسک‌های مرتبط با پروژه را شناسایی و ثبت می‌کند. این ریسک‌ها شامل عوامل خارجی، خواسته‌ها و انتظارات ذینفعان، محدوده کاری، زمانبندی، ارکان پروژه، قرارداد، قوانین و مقررات، محدودیت منابع، شرایط جغرافیایی و مشخصات فنی می‌باشد.



نسبت اقدامات انجام شده
اثربخش کاهش ریسک (درصد)



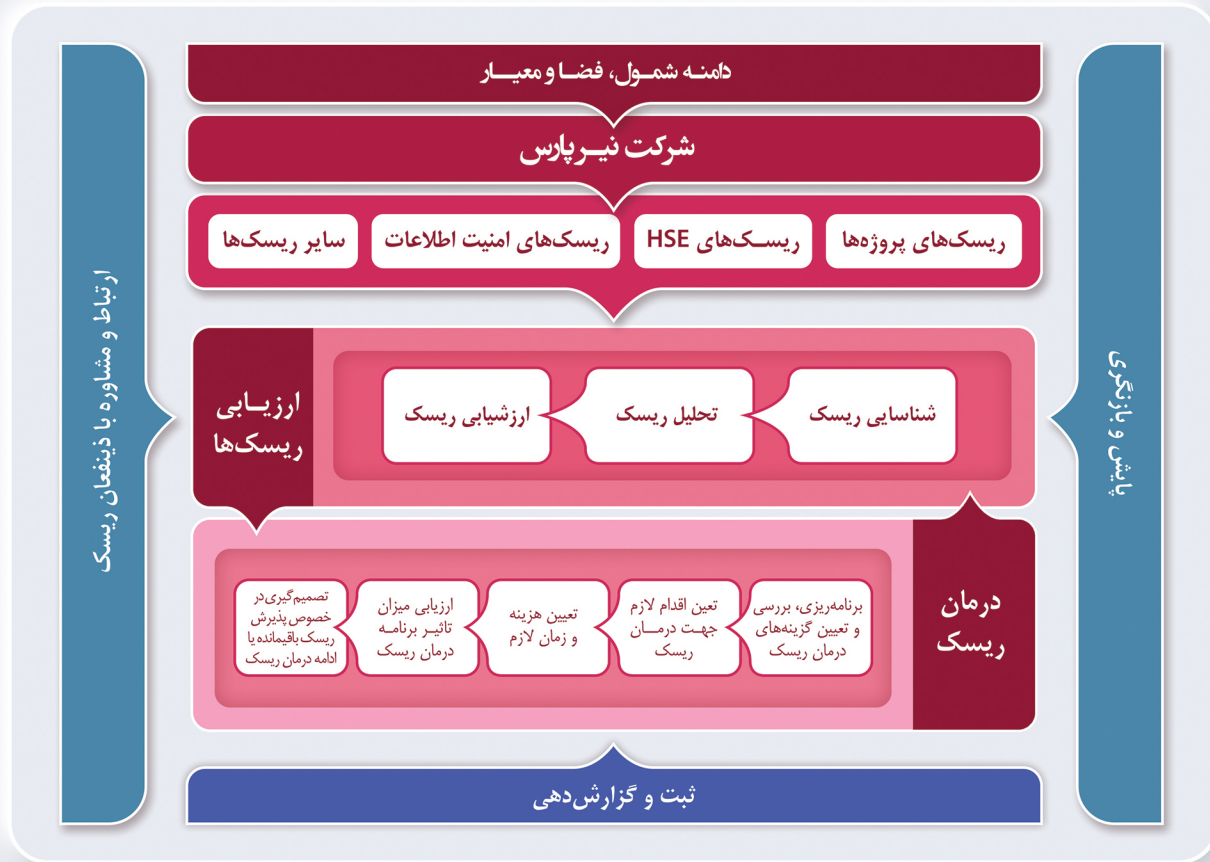
مشخصات، نقش‌ها و کارکردهای کمیته مدیریت ریسک

مشخصات کمیته

رئیس کمیته: مدیر عامل
دبیر کمیته: مدیر توسعه سازمانی
اعضای کمیته: معاونین طرح و برنامه، تامین، مهندسی، پروژه‌ها، مالی و اقتصادی، سرمایه انسانی، مدیران حقوقی و قراردادهای، توسعه بازار و ارتباطات و HSE
تناوب تشکیل جلسه: پرخسب مورد، فصلی

کارکردهای کمیته

تصویب سیاست‌ها، مدل/چارچوب و دستورالعمل مدیریت ریسک سازمانی
بررسی و تصویب میزان ریسک‌پذیری (اشتهای ریسک)
بررسی و تصویب آستانه تحمل ریسک
بررسی ریسک‌های اولویت‌دار در حوزه‌های مختلف
بررسی و تصویب برنامه‌های پاسخ برای ریسک‌های اولویت‌دار و بودجه آن‌ها
پایش پیشرفت برنامه‌های پاسخ به ریسک مصوب
بررسی اثربخشی سیستم مدیریت ریسک

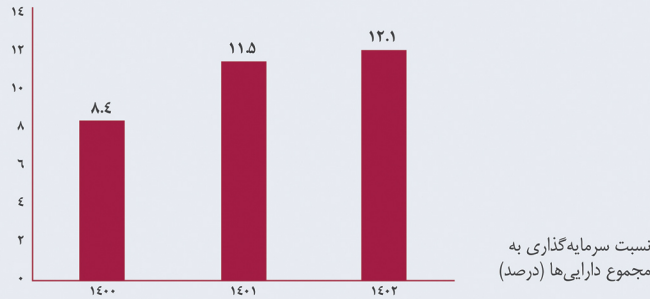




سرمایه‌گذاری

سرمایه‌گذاری در پایداری اقتصادی اهمیت زیادی دارد زیرا به ایجاد تعادل بین رشد اقتصادی و حفظ منابع طبیعی کمک می‌کند. این نوع سرمایه‌گذاری‌ها نه تنها به سودآوری بلندمدت منجر می‌شوند، بلکه تأثیرات مثبتی بر محیط زیست و جامعه دارند. نیرپارس با تدوین و پیاده‌سازی خط‌مشی‌ها، سیاست‌ها و استراتژی‌های مالی همسو با استراتژی‌های بخش نفت و گاز و گروه، به دنبال دستیابی به اهداف استراتژیک خود است. این اهداف شامل "سودآوری پایدار" و "مدیریت هزینه‌های پروژه‌ها" می‌باشند. برای تحقق این اهداف، برنامه‌های اقدام و شاخص‌های مرتبط با هر هدف بر اساس متدولوژی کارت امتیازی متوازن تعریف شده‌اند. نیرپارس از سال ۱۴۰۰ مجوز مدیرعامل، اقدام به سرمایه‌گذاری در اوراق مشارکت طرح‌های عمرانی دولت نموده است.

این سرمایه‌گذاری‌ها به تأمین نقدینگی مورد نیاز برای اجرای پروژه‌ها و هزینه‌های جاری شرکت کمک کرده‌اند. همچنین، با فروش اوراق مذکور در مقاطع زمانی مختلف، بخشی از کسری منابع مالی پروژه‌ها و هزینه‌های جاری جبران شده است. اهداف استراتژیک مالی از طریق پایش پیشرفت اقدامات تعریف‌شده و همچنین پایش شاخص‌های عملکردی مربوط به هر هدف به صورت ماهانه و سالانه ارزیابی می‌شوند. استراتژی‌های سازمان در سال ۱۴۰۲ بازنگری شده و بر اساس بازخوردهای دریافتی، استراتژی‌های وظیفه‌ای حوزه مالی تدوین گردیده‌اند. گزارش شاخص‌های استراتژیک مالی، گزارش پیشرفت برنامه‌های اقدام استراتژیک، مستندات سرمایه‌گذاری و تأمین مالی، گزارش تحلیل نسبت‌های مالی، ساختار مالی و ریسک‌های استراتژیک از جمله شواهد تکمیلی هستند که به تحقق اهداف استراتژیک کمک می‌کنند.



مهندسی ارزش

نیرپارس از سال ۱۳۹۳ با پروژه "بهینه‌سازی هوای ورودی توربوکمپرسورها سام - زوریا" فعالیت‌های مهندسی ارزش را آغاز کرد. در این پروژه، راهکارهایی برای جلوگیری از کاهش راندمان توربوکمپرسورها در فصول گرم سال ارائه شد. همچنین، در برخی از قراردادهای نیرپارس با کارفرمایان، مهندسی ارزش به عنوان یکی از الزامات قراردادی مطرح شده است. نیرپارس با توجه به مزایای مهندسی ارزش، این رویکرد را در تمامی پروژه‌های خود پیاده‌سازی کرده است. تا سال ۱۳۹۷، اجرای مهندسی ارزش با کمک مشاوران بیرونی انجام می‌شد. اما از آن زمان به بعد، با آموزش کارکنان و جذب نیروهای متخصص، این رویکرد به صورت داخلی اجرا می‌شود. در سال ۱۴۰۳، رویه مهندسی ارزش بازنگری شد و با ایجاد کمیته‌های تخصصی، مدیریت این فرآیند بهبود یافت. یکی از نمونه‌های موفق این رویکرد، پروژه عملیات خاک پتروئیم پارسین است که منجر به کاهش هزینه‌ها به میزان ۳۰۰ میلیارد تومان شد.

استراتژی‌های پایداری اقتصادی

در راستای استراتژی‌های پایداری اقتصادی، شرکت نیرپارس همواره سعی کرده است تا استراتژی‌های کسب و کار خود را در جهت تحقق پایداری اقتصادی و بهبود عملکرد مالی و اقتصادی طراحی و پیاده‌سازی کند. اگرچه استراتژی‌های کلی کسب و کار به‌طور مستقیم به پایداری اقتصادی مرتبط هستند، اما برخی از استراتژی‌های خاص نیز به‌طور ویژه برای تقویت تاب‌آوری سازمانی، مدیریت ریسک و نوآوری اقتصادی بررسی و تعریف شده‌اند. در ادامه، جدول زیر به تشریح این استراتژی‌ها و اقدامات پیشنهادی می‌پردازد.



استراتژی‌های پایداری اقتصادی شرکت نیرپارس

موضوع پایداری	استراتژی پیشنهادی	اقدامات و برنامه‌های پیشنهادی	شاخص‌ها
تاب‌آوری و مدیریت ریسک	توسعه اثربخشی نظام مدیریت ریسک	- آموزش و فرهنگ سازی در حوزه مدیریت ریسک - برقراری ارتباط میان نظام مدیریت ریسک و فرآیند بودجه‌ریزی	- درصد پاسخ‌های اجرا شده به ریسک‌های سازمانی - درصد پاسخ‌های اجرا شده به ریسک‌های زیست محیطی و اجتماعی - میزان اثربخشی پاسخ به ریسک
تاب‌آوری و مدیریت ریسک	توسعه تاب‌آوری سازمانی	- توسعه مدل تاب‌آوری سازمانی - شناسایی و توسعه منابع تامین در اقلام کلیدی - توسعه نظام همکاری استراتژیک در سرمایه‌گذاری - آموزش و فرهنگ‌سازی کارکنان در زمینه تاب‌آوری	- درصد تامین از داخل گروه مهنا - درصد تامین از داخل کشور - میزان سودآوری از سرمایه‌گذاری‌های شرکت - میزان سرمایه جذب شده در پروژه‌های شرکت - درصد پروژه انجام شده با سرمایه‌گذار (تعداد پروژه‌هایی که در آنها سرمایه جذب شده است به کل پروژه‌های شرکت)
نوآوری و ارزش‌آفرینی اقتصادی	بهبود پایداری مالی و سودآوری	توسعه نظام بودجه‌ریزی عملیاتی	نسبت بدهی به دارایی

پایداری در زنجیره ارزش

میثاق چهارم





شرکت نیرپارس به ایجاد راهکارهای مشارکتی و تقویت زنجیره ارزش پایدار متعهد است. این تعهد شامل تقویت تأمین کنندگان بومی، انتقال دانش و تجربه و سرمایه‌گذاری در آنها و اطمینان از تأمین اقلام کلیدی از منابع داخلی به‌طور پایدار و همچنین، توجه ویژه به نیازهای مشتریان و تأمین آنها از طریق یک زنجیره تأمین منسجم و پایدار است.

در این راستا، موارد زیر مد نظر شرکت است:

اطمینان از تأمین اقلام کلیدی با رعایت اصول پایداری و کیفیت

آموزش و توسعه توانمندی‌های تأمین کنندگان برای پاسخگویی به نیازهای موجود

شناسایی، تقویت و سرمایه‌گذاری بر تأمین کنندگان داخلی به منظور تقویت زنجیره تأمین پایدار

ترغیب و توسعه اصول پایداری در تعامل با مشتریان و تأمین کنندگان

همکاری نزدیک با تأمین کنندگان و سایر ذینفعان به منظور تأمین نیازهای مشتریان و بازار به‌طور مؤثر

رضایت‌سنجی مشتریان و تأمین کنندگان شرکت نیرپارس

ذینفع	متغیر	۱۴۰۰	۱۴۰۱	۱۴۰۲
مشتری	رضایت کل (درصد)	۷۹.۵۳	۸۲.۳۴	۸۲.۹۳
	رضایت از فاکتورهای عملکردی (درصد)	۸۵.۰۶	۸۲.۹۶	۸۰.۷۰
	رضایت از کیفیت (درصد)	۱۰۰	۷۵	۸۵
	رضایت از تکنولوژی (درصد)	۸۳	۸۶	۸۶
	رضایت از پاسخگویی (درصد)	۸۴.۶	۷۹.۵	۸۴
	رضایت از HSE (درصد)	۸۷.۵	۹۳.۳	۸۷.۵
	شکایت مشتریان (تعداد)		۲۴	۱۰
تأمین کنندگان	رضایت کل تأمین کنندگان (درصد)	۷۴	۷۴	۷۲
	تعداد کانال ارتباطی	۸	۹	۱۰



شرکای تجاری و تامین کنندگان کلیدی



تدوین و بازنگری استراتژی‌ها و فرایندهای تامین

شرکت نیرپارس در راستای ایجاد پایداری در تامین و روابط تجاری با تامین کنندگان در تامین به‌طور مستمر به بهبود فرایندهای تامین و تدوین و پیاده‌سازی برنامه‌ریزی استراتژیک تخصصی این حوزه اقدام نموده است. این استراتژی‌ها شامل خرید، عقد قرارداد با تامین کنندگان، مدیریت و پیگیری قراردادها، انبارداری، حمل و ترخیص کالا و تجهیزات، و ارزیابی تامین کنندگان می‌باشد.

در دوره گزارش استراتژی‌های حوزه تامین در قالب کارت امتیازی متوازن و با مشارکت کمیته تامین تنظیم و اجرایی گردید. فرایندهای تامین و ساختار آنها در این دوره مورد بازنگری و بهبود قرار گرفته است. این استراتژی‌ها و فرایندها به‌طور مستمر بازنگری و اصلاح می‌گردد. ارزیابی و اصلاح این فرایندها از طریق جمع‌آوری بازخوردهای مشتریان، نظرسنجی از تامین کنندگان و انجام ممیزی‌های داخلی صورت می‌گیرد. به عنوان مثال، فرایندهای حمل و ترخیص کالا، انبارداری، مدیریت قراردادها و خرید از تامین کنندگان در سال‌های اخیر مورد بازنگری قرار گرفته و بهبود یافته‌اند. همچنین، برای بهبود فرایند ارزیابی تامین کنندگان، تغییرات و اصلاحات متعددی در شیوه‌های ارزیابی و دستورالعمل‌های مربوطه انجام شده است.

توسعه همکاری با تامین کنندگان

شرکت نیرپارس در راستای توسعه همکاری‌های مؤثر با تامین کنندگان خود به شناسایی، انتخاب و پایش مستمر عملکرد آنها می‌پردازد. تامین کنندگان از میان گزینه‌های تأیید شده در لیست کارفرما و گروه مینا انتخاب می‌شوند و بر اساس نوع خدمات ارائه‌شده ارزیابی می‌شوند. نتایج ارزیابی‌ها در مراحل مختلف پروژه به‌طور دقیق پیگیری و با تامین کنندگان در میان گذاشته می‌شود تا اطمینان حاصل شود که همواره عملکردشان مطابق با استانداردها و نیازهای پروژه است. عملکرد تامین کنندگان به‌طور مستمر پایش می‌شود و در صورت لزوم، وضعیت آنها در لیست تامین کنندگان تأیید شده (AVL) بازبینی و اصلاح می‌گردد. این فرایند شامل ارزیابی‌های اولیه و دوره‌ای است که توسط تیم‌های داخلی و از طریق بررسی نتایج عملکرد در طول پروژه انجام می‌شود.



بهمنظور بهبود مستمر، دستورالعمل‌های مرتبط با ارزیابی تأمین‌کنندگان به‌طور دوره‌ای به‌روزرسانی شده و مطابق با بازخوردهای دریافتی از پروژه‌ها و تأمین‌کنندگان، بهبود می‌یابند. این فرآیند به نیرپارس کمک می‌کند تا فرصت‌های جدید همکاری با تأمین‌کنندگان و شرکای تجاری را شناسایی و به بهره‌برداری برساند. در این راستا، نیرپارس همچنین همکاری‌های مشترک با سایر شرکت‌های گروه مینا را برای تأمین تجهیزات و خدمات نوین به‌منظور ارتقاء کیفیت و پایداری پروژه‌ها در دستور کار خود قرار داده است. این اقدامات منجر به بهبود کیفیت تأمین کالا و خدمات و تقویت روابط تجاری و ایجاد فرصت‌های نوآورانه در پروژه‌ها می‌شود.

توسعه استراتژی‌های بازار و مشتریان

در راستای ایجاد پایداری در زنجیره ارزش در طرف مشتریان و پاسخگویی به نیازهای آنان، شرکت نیرپارس با جمع‌آوری و تحلیل مستمر اطلاعات بازار و نیازهای مشتریان، به شناسایی الگوهای رفتاری آنها پرداخته است. در این فرآیند مشتریان بالفعل و بالقوه نیرپارس از طریق ارزیابی‌های مداوم شناسایی می‌شوند و براساس ویژگی‌های جغرافیایی، نیازهای خاص و سطح خدمات موردنظر تقسیم‌بندی می‌شوند. این تحلیل‌ها به‌طور خاص در پروژه‌های کلیدی، نظیر پروژه‌های نفت و گاز، پالایشگاه‌ها و پروژه‌های مربوط به انرژی انجام می‌شود تا نیازهای خاص هر مشتری به‌طور دقیق شناسایی و رفع گردد.

شرکت نیرپارس با توجه به این اطلاعات، استراتژی‌های بازار خود را تنظیم کرده و در راستای افزایش رضایت مشتریان و تأمین نیازهای آنها، اقداماتی نظیر به‌روزرسانی مستمر داده‌ها و بهبود فرآیندهای مرتبط با مشتریان را انجام می‌دهد. این اقدامات، به‌ویژه در پروژه‌های بزرگ و استراتژیک، به‌طور پیوسته ارزیابی شده و با توجه به بازخوردهای دریافتی، بهبود می‌یابند. نیرپارس به‌طور مداوم با استفاده از ابزارهای نوین، اطلاعات جدید بازار را از طریق کانال‌های مختلف مانند رسانه‌های اجتماعی، نمایشگاه‌ها، رویدادهای تخصصی و جلسات نیمه‌ساختاریافته جمع‌آوری و به‌روزرسانی می‌کند. این رویکرد، شرکت را قادر می‌سازد تا نه تنها به نیازهای فعلی مشتریان پاسخ دهد بلکه به پیش‌بینی و برآورد انتظارات آینده آنها نیز بپردازد. در نهایت، بر اساس نتایج این تحلیل‌ها و به‌روزرسانی‌ها، نیرپارس استراتژی‌های مناسبی را برای حضور مؤثرتر در بازارهای هدف تدوین کرده و با اجرای آن، ارتباطات خود را با مشتریان بهبود بخشیده و منجر به بهبود پایداری خود در زنجیره ارزش می‌شود.

استراتژی‌های پایداری زنجیره ارزش

در راستای پایداری زنجیره ارزش، شرکت نیرپارس بر ایجاد روابط پایدار و مؤثر با مشتریان تأکید دارد. بهبود روابط با مشتریان به‌عنوان یکی از استراتژی‌های کلیدی این بخش، به تقویت اعتماد و وفاداری مشتریان و همچنین رشد پایدار کسب‌وکار کمک می‌کند. از این رو، شرکت برنامه‌هایی نظیر توسعه فروش متقابل، بسته‌های وفاداری، تقویم و رویدادهای تعاملاتی، و طراحی نظام تجربه مشتری را در دستور کار خود قرار داده است. این استراتژی‌ها با هدف افزایش رضایت مشتریان و ارتقای ارتباطات بلندمدت با آنها اجرا می‌شود. در ادامه، جدول زیر استراتژی‌ها، اقدامات و شاخص‌های مرتبط با این بخش را نشان می‌دهد.

استراتژی‌ها، اقدامات و شاخص‌های مرتبط با ایجاد روابط پایدار و مؤثر با مشتریان

موضوع پایداری	استراتژی پیشنهادی	اقدامات و برنامه‌های پیشنهادی	شاخص‌ها
توسعه پایداری در روابط مشتریان	بهبود روابط پایدار با مشتریان	- توسعه برنامه فروش متقابل (Cross-Selling) و بسته وفاداری مشتریان - توسعه تقویم و اجرای رویدادهای تعاملاتی مشتریان - طراحی نظام تجربه مشتری	- میزان رضایت مشتریان - وفاداری مشتریان - عقد قرارداد مجدد - تمدید قرارداد (مالی) - افزایش محدوده قرارداد - نمره ترویج مشتری NPS (Net Promoter Score)



توسعه ارتباطات و شفافیت با ذینفعان

میثاق پنجم



شرکت نیرپارس به توسعه ارتباطات مؤثر، شفاف و پاسخگو با تمامی ذینفعان خود متعهد است و همواره در تلاش است تا اطلاعات دقیق و به‌موقع را در اختیار ذینفعان قرار دهد. در این راستا، موارد زیر مد نظر شرکت است:

ارتقاء شفافیت در فرآیندهای سازمانی و اطلاع‌رسانی دقیق و به‌موقع

برقراری تعاملات اثربخش با مشتریان، سهامداران، کارکنان، تأمین‌کنندگان و جامعه

پاسخگویی به نیازها و درخواست‌های ذینفعان به‌صورت شفاف و در زمان مناسب

تقویت روابط عمومی و ایجاد کانال‌های ارتباطی فعال و مؤثر

رویکرد اخلاقی و کدهای رفتاری

شرکت نیرپارس خود را نسبت به ایجاد محیطی اخلاقی‌مدار همراه با حفظ کرامت انسانی متعهد می‌داند. حصول اطمینان از وجود عدالت، برقراری فرصت‌های برابر، رعایت گوناگونی (قومی، مذهبی، فرهنگی و...)، شایسته‌سالاری، حفظ کرامت انسانی و رعایت اصول اخلاقی در فعالیت‌های سازمان ذیل عنوان کدهای اخلاقی یا رفتاری به عنوان رفتارهای الگو در گروه مینا تعریف شده است. گروه مینا در سال ۱۳۹۲ اقدام به انتشار رسمی سند جامع اخلاقی خود نمود و بیش از ۱۲۰۰ کد رفتاری را به شرکت‌های زیرمجموعه خود ابلاغ نموده است. شرکت نیرپارس به عنوان یکی از شرکت‌های زیرمجموعه، کدهای رفتاری را به عنوان مصادیق عینی باورها و ارزش‌ها و به عنوان راهنمای تمام فعالیت‌ها و تصمیمات سازمان در سطوح مختلف ترویج می‌نماید. نیرپارس با اجرای برنامه‌های فرهنگی در داخل سازمان و تعامل مناسب و مبتنی بر اخلاق با ذینفعان و اجرای اقدامات مسئولیت اجتماعی و تعامل فعال با جامعه، ارزش‌های خود را به نمایش می‌گذارد. برنامه‌های مسئولیت اجتماعی شامل مشارکت در پروژه‌های اجتماعی، حمایت از محیط‌زیست و توسعه پایدار و همکاری با نهادهای محلی و ملی است. از طریق این فعالیت‌ها، نیرپارس تلاش می‌کند تا نقش خود را به عنوان یک سازمان متعهد و اخلاقی‌مدار تقویت و ارزش‌های خود را به جامعه منتقل نماید.

ارزش‌های گروه

اصول سند جامع اخلاقی گروه مینا

- حسن سلوک و مواجهه صادقانه، صمیمی، صریح و احترام اصیل و متقابل
- انصاف و پایبندی به عدالت در دو گونه توزیعی و رویه‌ای
- خیرخواهی و پرهیز از هرگونه داد و ستد ناروا و غیراخلاقی
- قانون‌پذیری و پایبندی به مقررات و آیین‌نامه‌ها
- رازداری، امانت‌داری و حفظ حریم خصوصی
- انتقادپذیری، پاسخگویی و مسئولیت‌پذیری
- نظم، آراستگی فردی و محیطی
- تعهد حرفه‌ای و وفاداری سازمانی
- صداقت و درستکاری در مقام ادیبانه و عمل
- پیش‌بینی‌پذیری نسبت به صاحبان حق و ذینفعان
- قدردانی و پرهیز از ناچیز انگاری خدمات و تلاش دیگران
- رعایت تقوا و پارسایی در جنبه‌های فردی و اجتماعی
- مشتری (تمرکز بر مشتری) نوآوری
- تعالی (تعالی سازمانی و نتیجه‌گرایی)
- ایمنی (ایمنی و دوستی با محیط زیست)
- مسئولیت‌پذیری (پاسخگویی، کار تیمی و روحیه اشتراک دانش)
- اخلاق (اخلاق کسب‌وکار)



من در گروه مینا در هر شرایطی به کدهای رفتاری پایبندم.



عمل بر اساس کدهای مینا

- ما حقایق و واقعیت‌ها را می‌گوییم. • ما کارهای درست را انجام می‌دهیم.



اگر موارد نقض کدها را دیدیم چه کنیم؟

- مراجعه به مدیر مستقیم • مراجعه به کارشناس فرهنگ سازمانی (EVC)

اصول سند جامع
اخلاقی گروه مینا

ارزش‌های
گروه

کدهای رفتاری گروه مینا

مخاطبان

- مدیران • کارکنان • مشاوران • پیمانکاران و تامین کنندگان گروه مینا

اصول

- اصل ایثار: ما همیشه وقتی متوجه شدیم که رفتاری در گروه بر خلاف کدهاست به کارشناسان EVC می‌کنیم.
- اصل عدم انتقام: هرگز از کسانی که تخلف‌ها را گزارش می‌کنند حتی اگر علیه ما بوده باشد، انتقام نمی‌گیریم.
- اصل سیستمی: مسئولیت این کدها به عهده همه کارکنان در همه سطوح است، و همه ما کل گروه مینا را به عنوان سیستمی فرض می‌کنیم که همگی در برابر آن مسئولیم.

فوائد

- بیان شفاف انتظارات و رفع ابهام • تعریف رفتار مطلوب و کمک به انطباق
- ارائه بایدها و نبایدها و ایجاد فرصت موفقیت در گروه مینا



کانال‌های ارتباطی کارکنان

نیرپارس با هدف مدیریت کانال‌های ارتباطی، ابتدا نیازها و انتظارات کارکنان را از روش‌های مختلف بررسی کرده و کانال‌های ارتباطی متنوعی همچون نرم‌افزار Outlook، سامانه‌های ارتباطی سیسکو، اینترنت، تابلوهای اطلاع‌رسانی، جلسات مدیرعامل با کارکنان، جلسات داخلی، گردهمایی‌های کارکنان، ویدئوکنفرانس‌ها و نظرسنجی‌ها را طراحی و اجرا کرده است. همچنین با بررسی‌های انجام‌شده، نواقص موجود در سیستم‌های ارتباطی فعلی شناسایی و به‌منظور یکپارچه‌سازی و ساماندهی بیشتر به نیازهای ارتباطی کارکنان، سامانه NTS و اینترنت توسعه یافته است. برای شفاف‌سازی و ایجاد تعامل سازنده‌تر با کارکنان، دوره‌های آموزشی نحوه استفاده از Outlook، ارسال محتوای آموزشی و اطلاع‌رسانی در خصوص چگونگی اجرای طرح تطبیق کارکنان، کدهای رفتاری گروه منیا و مجموعه مقررات اداری انجام شده است. از سال ۱۴۰۲، توسعه و بهبود اینترنت و NTS، برگزاری جلسات تعامل کارکنان با مدیرعامل، فراخوان‌های آموزشی و رفاه کارکنان، تور آشنایی همکاران جدیدالاستخدام با واحدها و کارکنان شرکت، رماندازی شبکه اجتماعی لینکدین شرکت و سایر اقدامات جهت مدیریت ارتباط کارکنان در دستور کار قرار گرفته است.

اشتراک دانش کارکنان

نیرپارس با هدف توانمندسازی کارکنان ارتباط مؤثر و به اشتراک‌گذاری تجربیات و یادگیری‌های خود، از شبکه‌های اجتماعی، داشبوردهای اطلاعاتی، ایمیل سازمانی، کتابخانه گروه منیا و سامانه‌های مدیریت دانش و پیشنهادات بهره می‌برد. این امکانات به کارکنان اجازه می‌دهد به راحتی با همکاران خود در نقاط مختلف سازمان ارتباط برقرار کرده و دانش خود را به اشتراک بگذارند. نیرپارس با تأکید بر بهره‌گیری از درس آموخته‌ها و تجربیات سایر همکاران و الگوبرداری از شرکت‌های دیگر، جلسات سازمانی، نشست‌های هم‌آموزی، انجمن‌های خبرگی، حمایت از مقالات همکاران، جلسات AFTER ACTION REVIEW، جلسات اختتام پروژه و مرور درس‌آموخته‌ها را برگزار می‌کند. همچنین، دوره‌های آموزشی برای توسعه مدرین داخلی و دسترسی به استانداردهای مهندسی در بانک استانداردهای موجود فراهم شده است. این رویکرد از طریق پایش نظام مدیریت دانش، ارزیابی دوره‌های آموزشی و بررسی معیارهای توسعه فردی و اشتراک دانش در فرم‌های ارزیابی عملکرد ارزیابی می‌شود. در سال ۱۴۰۱، سامانه مدیریت دانش دانا خریداری و رماندازی شد تا فرآیند مدیریت دانش بهبود یابد. مشارکت کارکنان در نظام پیشنهادات و سامانه مدیریت دانش نیز از موارد مورد توجه در این زمینه است. همچنین نیرپارس با استفاده از شبکه‌های داخلی سازمان و جلسات آموزشی تلاش می‌کند فرهنگ سازمانی را ارتقاء داده و درک مشترکی میان کارکنان ایجاد کند. این اقدامات به نیرپارس کمک کرده تا با ارتقاء مهارت‌ها و شایستگی‌های کارکنان، به اهداف بلندمدت خود دست یابد و محیط کاری بهتری برای کارکنان فراهم کند.

مشتریان ما

خط‌مشی اخلاقی گروه منیا در قبال مشتریان

۱. احترام اصیل و حفظ کرامت انسانی مشتری در هر شرایطی سرلوحه مرام اخلاقی ما است.
۲. اطلاع‌رسانی شفاف، به موقع، دقیق و کامل و ارائه مشاوره مؤثر و آموزش لازم، پاسخ ما به حق اطلاعاتی از مشتریان و مصرف‌کنندگان است.
۳. سرعت، دقت، سهولت و کیفیت در ارائه خدمات و تحویل کالا، وجه همت گروه منیا است.
۴. حفظ حریم شخصی و اسرار مشتری و رازداری، خط‌مشی حرفه‌ای ماست.
۵. انتقاد، حق مشتری و مصرف‌کننده است. پاسخگویی، نقدپذیری و جبران خسارت ناشی از عملکرد سازمان مرام ما است.
۶. رعایت انصاف در عقد قرارداد و دوری از هرگونه داد و ستد ناروا را شرط کسب و کار اخلاقی می‌دانیم.
۷. پایبندی به تعهدات، به ویژه در قیمت، تحویل به موقع و بی‌عیب و نقص کالا و خدمات، خصلت سازمانی ما است.
۸. دیدگاه مشتری و مصرف‌کننده را از می‌نهییم و با تنوع در کالا و ارائه خدمات با انعطاف‌پذیری و استقبال از نیاز و سلیقه آنان بر حق انتخاب مشتریان تأکید می‌کنیم.
۹. ارائه خدمات پیش از فروش تا پس از فروش، همراه با رعایت استانداردهای کیفیت را فراتر از وظیفه حرفه‌ای، تعهد اخلاقی نیز می‌دانیم.
۱۰. مواجهه صادقانه، عادلانه، صریح و اجتناب از هرگونه فریب، مرام گروه منیا است.





مدیریت تعامل با مشتریان در مراحل پیش از انعقاد قرارداد به مدیریت توسعه بازار و ارتباطات و پس از آن به معاونت پروژهها واکتار می‌گردد. این واحدهای وظیفه ای از کمیته‌ها به منظور راهبری فعالیت‌های مشتریان استفاده می‌کنند.

مشخصات، نقش‌ها و کارکردهای کمیته توسعه بازار

مشخصات کمیته

رئیس کمیته: مدیر عامل
 دبیر کمیته: مدیر توسعه بازار و ارتباطات
 اعضای کمیته: مدیر توسعه بازار و ارتباطات، معاونین تامین، مهندسی، راه‌اندازی و بهره‌برداری، طرح و برنامه، پروژه‌ها، مالی و اقتصادی و مدیر حقوقی و قراردادهای
 تناوب تشکیل جلسه: برحسب مورد، فصلی

کارکردهای کمیته

بررسی و تصویب استراتژی‌های بازاریابی، ارتباطات با مشتریان، مسئولیت‌های اجتماعی و برنامه‌های مرتبط
 تصویب بودجه برنامه‌های بازاریابی و نظارت بر اجرای آن‌ها
 بررسی و تصمیم‌گیری در ارتباط با بهره‌برداری از فرصت‌های اخذ پروژه
 تعیین مدیر پیشنهاد و ابلاغ به ذینفعان مرتبط به منظور همکاری و مشارکت در فرایند تدوین پیشنهاد فنی و مالی
 بررسی و تایید محتوای پیشنهاد فنی و مالی و اقتصادی تدوین شده
 بررسی نتایج برداشت‌های مشتریان و اتخاذ تصمیمات لازم
 بررسی نتایج برداشت‌های جامعه از فعالیت‌های حوزه مسئولیت‌های اجتماعی شرکت و اتخاذ تصمیمات لازم
 تصویب برنامه فرهنگ‌سازی و فعالیت‌های ترویجی در حوزه مسئولیت‌های اجتماعی
 تصویب بودجه برنامه‌های حوزه مسئولیت‌های اجتماعی
 تصویب گزارش سالانه مسئولیت‌های اجتماعی شرکتی (CSR Report)
 تصمیم‌گیری در خصوص حضور در نمایشگاه‌ها و امور اجرای آن
 بررسی گزارش شکایات و تصمیم‌گیری مرتبط با آن‌ها
 بررسی گزارش‌ها و نتایج حاصل از مدیریت ذینفعان
 بررسی و تعریف اقدامات به منظور حفظ و ارتقا برند نیرپارس

ارتباط با مشتریان و کانال‌های آن

شرکت نیرپارس با توجه به نیازهای ارتباطی و اطلاعاتی مشتریان، کانال‌های ارتباطی متنوعی را طراحی و نقاط تماس مختلفی را ایجاد کرده است. مشتریان می‌توانند نیازها و انتظارات خود را از طریق این کانال‌ها، مانند فرم‌های نظرسنجی، جلسات تعامل، شبکه‌های اجتماعی و از طریق info@nyp.mapnagroup.com مطرح کنند. همچنین، برخی پروژه‌ها مانند پروژه بالایشگاه اصفهان از سیستم NDMIS برای پاسخگویی به نیازهای مشتریان استفاده می‌کنند. این کانال‌ها به طور مداوم از طریق داشبوردهای مدیریت و گزارش‌ها رصد می‌شوند و در صورت نیاز، کانال‌های جدیدی بر اساس نیاز مشتری طراحی می‌گردد. تعاملات مشتریان در این کانال‌ها به طور مداوم ارزیابی و اصلاح می‌شود. به عنوان مثال، میزان مشارکت مشتریان در زمان مقرر برای ارائه نظرات یکی از موارد ارزیابی کارکرد موثر این کانال‌ها است. همچنین، با توجه به شرایط و نیازهای درک شده در مسیر ارتباط با مشتریان، کانال‌های جدیدی ایجاد می‌شود. به عنوان مثال، در زمان شیوع کرونا، جلسات به صورت آنلاین و تحت بستر Webex برگزار شد. فرآیندهای اجرایی نیز بر اساس الزامات و نیازهای کارفرما جاری‌سازی شده و پرسنل با مشتریان در این بسترها تعامل دارند.



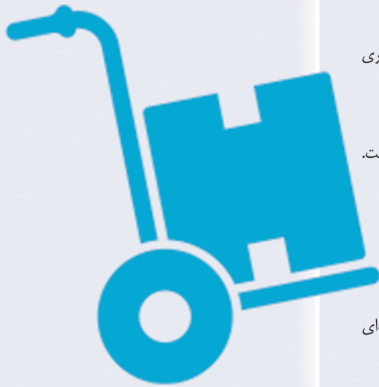
سفر تجربه مشتری

شرکت نیرپارس با هدف ایجاد تجربه‌ای خوشایند برای مشتریان، بر اساس ارکان جهت‌ساز و اهداف استراتژیک خود، دستورالعمل‌های مختلفی را برای سنجش رضایت مشتریان، شناسایی نیازها و انتظارات آنها و رسیدگی به شکایات تدوین کرده است. این شرکت با تحلیل موضوعات مشتریان و تعریف و پیاده‌سازی اقدامات اصلاحی، تلاش می‌کند تا تجربه‌ای مثبت و رضایت‌بخش برای مشتریان فراهم کند. استفاده از زنجیره خدمات وسیع گروه مینا و توانمندی در مدیریت پروژه‌ها، به نیرپارس این امکان را داده است تا با تعامل سازنده در تمامی بسترهای ارتباطی نظیر شبکه‌های اجتماعی، تجربه‌ای خوشایند برای برخی مشتریان فراهم کند که منجر به عقد الحاقیه‌های جدید و یا دعوت برای ارائه خدمات جدید شده است. به عنوان نمونه، دعوت از نیرپارس برای حضور در طرح فشارافزایی میدان پارس جنوبی توسط شرکت نفت و گاز پارس، به دلیل ارائه زنجیره خدمات کامل در حوزه‌های مختلف، از جمله ساخت تجهیزات توربین و ژنراتور و مدیریت موفق ابرپروژه‌ها، نشان‌دهنده تجربه مثبت مشتریان در تعاملات قبلی بوده است. همچنین، نیرپارس با معرفی دستورالعمل‌ها و رگوردهای حائز اهمیت در طرح‌ها، از طریق حضور در مسابقات مدیریت پروژه، ارائه گزارش‌ها، اخبار، کلیپ‌ها و تصاویر، فعالیت‌های مشتریان را نیز در قالب تعاملات با سازمان در کانال‌های مختلف نظیر سایت‌های خبری، شبکه‌های اجتماعی و نشریات معرفی کرده و با توجه به برند قابل اعتماد خود، احساس خوشایندی را در طول سفر مشترک مشتری و سازمان ایجاد می‌کند. بر اساس تحلیل گزارش‌های دریافت شده از سنجش رضایت مشتریان، شکایات و جلسات به صورت مشاوره‌ای و غیرمشاوره‌ای، نیرپارس اقدامات اصلاحی را برای بهبود اهداف، عملکرد و رویه‌های سازمان و امور مرتبط با مهندسی، تأمین و اجرای پروژه‌ها تعریف و اجرا می‌کند. این اقدامات به مشتریان به صورت کامل بازخورد داده می‌شود تا تأثیر نظرات ایشان در روندهای نیرپارس را لمس نمایند و همین موضوع بازخوردی در راستای افزایش رضایت مشتری و ارتقاء تجربه خوشایند همکاری برای ماندگاری وی خواهد بود.

تأمین کنندگان ما

خط‌مشی اخلاقی گروه مینا در قبال تأمین کنندگان ما

1. مواجهه صادقانه، صریح و همراه با احترام اصیل و متقابل با تأمین کنندگان سرلوحه مرام اخلاقی ما است.
2. انصاف در عقد قرارداد، پایبندی به مفاد قرارداد و پرداخت به موقع مطالبات، مشی ما با تأمین کنندگان است.
3. خیرخواهی، تأمین امنیت روانی، حمایت از جایگاه حرفه‌ای تأمین کنندگان، دوری از هرگونه ضرر رسانی، رعایت حریم خصوصی تأمین کنندگان، رازداری و توجه به محرمانگی اطلاعات آنان وظیفه اخلاقی ماست.
4. نسبت به آنچه از اموال، منابع انسانی و مالکیت معنوی تأمین کنندگان در اختیار ما است، امانت‌دار هستیم.
5. تأمین کنندگان، ما را همیشه نقدپذیر خواهند یافت. اطلاعاتی از دیدگاه‌ها و انتقادهای آنان و پاسخگویی به آن‌ها، تعهد اخلاقی ما است.
6. حمایت معنوی از تأمین کنندگان، مساعدت و حسن همکاری در شرایط بحرانی و استمرار همکاری بر اساس رضایت‌مندی، خصلت سازمانی گروه مینا است.
7. پیمانکاران و تأمین کنندگان را در رشد اخلاق حرفه‌ای یاری خواهیم کرد.
8. تعامل با تأمین کنندگان را بر بیان دقیق و شفاف انتظارات و تعهدات طرفین بنا می‌نهیم.
9. سرعت در انجام امور مربوط به حقوق تأمین کنندگان وظیفه اخلاقی ما است.
10. بر ایجاد فرصت‌های اطلاع‌رسانی و شرایط عادلانه رقابت تأکید می‌کنیم.
11. قدردانی از حسن همکاری تأمین کنندگان، یک ارزش اخلاقی و خدایندانه است.
12. حمایت از حقوق قانونی کارکنان پیمانکاران، وظیفه انسانی ما است.
13. برخورداری از ناظر کارداران و منصف را حق تأمین کنندگان می‌دانیم و در نظارت، ارزیابی و داوری در فعالیت پیمانکاران، انصاف و ضوابط علمی و حرفه‌ای را حاکم می‌دانیم.
14. پیش‌بینی‌پذیری سازمان برای تأمین کنندگان را ضامن حفظ حقوق آنان می‌دانیم.





ارتباط و تعامل پایدار با تأمین کنندگان و شرکا

شرکت نیرپارس با هدف ایجاد حس اعتماد و احترام متقابل و همچنین تقویت روابط و تعاملات پایدار مبتنی بر شفافیت و صداقت با تأمین کنندگان، اقدامات متعددی را تعریف و اجرا نموده است. این اقدامات شامل امکان ملاقات حضوری تأمین کنندگان و پیمانکاران با مدیرعامل و مدیران ارشد شرکت، بازدید از سازندگان و توانمندی‌های ایشان، نظرسنجی از تأمین کنندگان، ارائه گواهی حسن انجام کار به تأمین کنندگان و پیمانکاران، رفع ابهامات اسناد مناقصه از طریق برگزاری جلسات شفاف‌سازی، رسیدگی به شکایات و انتقادات پیمانکاران در مدیریت قراردادهای ساخت و نصب، برگزاری جلسات فنی با تأمین کنندگان، حمایت مالی از تأمین کنندگان و پیمانکاران، برگزاری دوره‌های آموزشی و HSE برای پیمانکاران می‌باشد. این رویکرد در حوزه مدیریت ارتباط با شرکای پروژه‌های فاز ۱۳، فاز ۲۲-۲۴ و فاز ۱۴ پارس جنوبی نیز به کار گرفته شده است. تأمین کالا و خدمات پروژه جهت تضمین و تسریع بخشیدن به اجرای پروژه‌ها بین اعضای کنسرسیوم تقسیم شده است. همچنین، بهبود تعاملات از طریق اخذ بازخوردها از تأمین کنندگان و شاخص‌های عملکردی مربوطه انجام می‌شود. دستورالعمل نظرسنجی از تأمین کنندگان و همکاران تجاری در این دوره گزارش‌دهی تدوین شده و به طور سالانه در صورت نیاز بازنگری می‌گردد. دستورالعمل بهبود تأمین کنندگان نیز در این دوره تدوین و پیاده‌سازی گردیده است. از دیگر اقدامات در خصوص بهبود تعاملات با تأمین کنندگان می‌توان به کمک‌ها و حمایت‌ها از تأمین کنندگان برای بهبود عملکرد آنها اشاره نمود که در قالب پروژه بهبود نظام عملکرد تأمین کنندگان تعریف شده است.

رسیدگی به شکایات ذینفعان

شرکت نیرپارس به‌منظور ارتقاء شفافیت و بهبود روابط با تمامی ذینفعان خود اقدام به پیاده‌سازی فرآیندهای جامع و منظم برای جمع‌آوری و رسیدگی به شکایات و بازخوردهای آنها نموده است. این اقدامات به‌منظور حفظ اعتماد و ارتقاء سطح همکاری‌ها، به‌طور مستمر در حال پیگیری و بهبود است.

۱. رسیدگی به شکایات کارکنان: نیرپارس با برگزاری دوره‌های آموزشی برای کارکنان و آگاه‌سازی آنها از قوانین و مقررات داخلی سازمان، به کاهش شکایات و نارضایتی‌ها می‌پردازد. علاوه بر این، کارکنان می‌توانند از طریق کانال‌های مختلف از جمله سامانه‌های آنلاین و جلسات نیمه‌ساختار یافته، نظرات و شکایات خود را مطرح کنند. تمامی شکایات در ابتدا توسط نماینده ارتباط با مشتریان و مدیران مربوطه بررسی شده و در صورت نیاز، اقدامات اصلاحی یا مشاوره‌ای صورت می‌گیرد. این فرآیند به ارتقاء رضایت شغلی کارکنان و حفظ محیط کاری سالم کمک می‌کند.

۲. رسیدگی به شکایات تأمین کنندگان: نیرپارس برای بهبود ارتباطات با تأمین کنندگان و همکاران تجاری، دستورالعمل‌هایی را برای دریافت و بررسی بازخوردهای آنها تدوین کرده است. این دستورالعمل‌ها به تأمین کنندگان این امکان را می‌دهد که شکایات و پیشنهادات خود را به‌صورت شفاف و مستند بیان کنند. فرآیند رسیدگی به شکایات تأمین کنندگان از طریق سیستم‌های آنلاین و با استفاده از نظرسنجی‌های دوره‌ای پیگیری می‌شود. این اقدام باعث ایجاد یک فضای همکاری مثبت و بهبود عملکرد کلی در فرآیندهای تأمین کالا و خدمات می‌شود.

۳. رسیدگی به شکایات مشتریان: در راستای ارتقاء تجربه مشتری، نیرپارس با طراحی و اجرای دستورالعمل‌های ویژه برای جمع‌آوری و رسیدگی به شکایات مشتریان، اقداماتی هدفمند در جهت بهبود کیفیت خدمات ارائه‌شده به مشتریان انجام داده است. این دستورالعمل‌ها شامل فرآیندهایی برای دریافت منظم بازخورد، ارزیابی و اصلاح مشکلات مطرح‌شده توسط مشتریان است. نظرات و شکایات مشتریان از طریق سامانه‌های پیشنهادی و مشاوره‌ای بررسی شده و در راستای بهبود محصولات و خدمات، اقدامات اصلاحی در نظر گرفته می‌شود.

تمامی شکایات و بازخوردهای دریافتی از کارکنان، تأمین کنندگان و مشتریان، به‌طور منظم و با استفاده از ابزارهای تحلیلی بررسی می‌شوند. این بازخوردها در جهت اصلاح مشکلات جاری و پیشگیری از بروز مشکلات مشابه در آینده استفاده می‌شوند. همچنین، نیرپارس بر اساس نتایج ارزیابی‌ها، فرآیندهای خود را به‌طور مستمر بهبود داده و مطابق با نیازهای ذینفعان، تغییرات لازم را اعمال می‌کند. تمامی دستورالعمل‌ها و فرآیندهای مربوط به رسیدگی به شکایات و بازخوردها در سیستم‌های سازمانی ثبت و مستند می‌شوند. در کنار این فرآیندها، نیرپارس به بررسی و مدیریت تضاد منافع ذینفعان نیز توجه دارد. تعارضات ناخواسته که در فعالیت‌های روزانه شرکت به‌وجود می‌آید، بر اساس گزارش‌های مختلف در کمیته‌های مرتبط بررسی و تصمیم‌گیری می‌شود. این کمیته‌ها با تحلیل دقیق موضوعات و در نظر گرفتن منافع مختلف ذینفعان، راه‌حل‌های مناسبی را برای حل تعارضات ارائه می‌دهند و اطمینان حاصل می‌کنند که تمامی تصمیمات، منطبق بر اصول شفافیت و انصاف است. نیرپارس به‌طور دوره‌ای گزارشی جامع از وضعیت رسیدگی به شکایات، نتایج اقدامات اصلاحی و بررسی تضاد منافع به مدیران و ذینفعان خود ارائه می‌دهد. این شفافیت در روند رسیدگی و اصلاحات، موجب ارتقاء سطح اعتماد و رضایت در میان ذینفعان می‌شود و به تقویت روابط مثبت و همکاری‌های بلندمدت کمک می‌کند.



توسعه و نگهداشت سرمایه‌های انسانی

میثاق ششم



شرکت نیروپارس به توسعه و نگهداری سرمایه‌های انسانی خود متعهد است و با ایجاد محیطی انگیزشی و حمایتی، از رشد و شکوفایی کارکنان حمایت می‌نماید.
در این راستا، موارد زیر مد نظر شرکت است:

فراهم آوردن محیط کاری حمایتی و انگیزشی
برای حفظ و نگهداری کارکنان

ایجاد فرصت‌های نوآوری و پیشرفت
برای کارکنان

سرمایه‌گذاری در اجرای آموزش‌های اثربخش
و توسعه و توانمندسازی کارکنان

شاخص‌های عملکردی کارکنان شرکت نیروپارس

دینفع	متغیر	۱۴۰۰	۱۴۰۱	۱۴۰۲
کارکنان	میانگین نرخ رشد سالانه حقوق و دستمزد (درصد)	۴۴	۲۴	۳۲
	سرانه هزینه رفاهی (میلیون ریال)	۲۱۳	۳۲۳	۴۴۵
	تعداد ارتقاء عمودی و افقی	۷۳	۳۸	۸۰
	نرخ خروج داوطلبانه کارکنان (درصد)	۶.۱	۵.۱	۸.۳
	سرانه وام پرداختی (میلیون ریال)	۱۱۶	۲۲۳	۳۰۲
	سرانه آموزش (ساعت)	۲۲۸	۳۱۸	۳۳
	میزان متوسط حقوق کارکنان (میلیون تومان)	۱۲	۱۸	۲۲
	میزان مرخصی زایمان	۲۰.۸	۳۴.۴	۱۵.۵
	مرخصی وفات	۳۰	۱۲	۴۷
	تعداد پیشنهادات ثبت شده کارکنان	۹۰	۱۷۱	۱۱۷



ادامه جدول، شاخص‌های عملکردی کارکنان شرکت نیرپارس

دینفع	متغیر	۱۳۹۷	۱۳۹۹	۱۴۰۱
کارکنان	رضایت کل (درصد مطلوب)	۵۰.۲	۶۳.۵	۶۰.۵
	تعهد و تعلق (درصد مطلوب)	۶۱.۶	۷۲.۵	۶۸
	مدیریت عملکرد (درصد مطلوب)	۵۸.۹	۶۷.۹	۶۴
	همکاری (درصد مطلوب)	۵۴	۶۸	۶۹
	دسترسی به اطلاعات و منابع (درصد مطلوب)	۵۷.۲	۶۸.۴	۶۷
	اعتماد به تیم رهبری (درصد مطلوب)	۴۴	۶۳.۱	۵۸
	رضایت از آموزش (درصد مطلوب)	۴۲	۴۸	۵۴
	حقوق و مزایا و پاداش (درصد مطلوب)	۳۷	۶۰	۴۵

در بخش توسعه و نگهداشت سرمایه انسانی، شرکت نیرپارس تلاش کرده است با اتکا بر اصول اخلاقی، شفافیت و احترام متقابل، شرایطی متوازن برای کارکنان خود فراهم آورد. این رویکرد علاوه بر جنبه‌های مادی و رفاهی مانند پرداخت حقوق، مزایا، وام و خدمات رفاهی به حوزه‌های آموزش، ارتقاء شغلی و بهبود عملکرد کارکنان نیز توجه نموده است. داده‌های سال‌های اخیر نشان می‌دهد که برخی شاخص‌ها از جمله هزینه‌های رفاهی، آموزش و میزان ارتقاء شغلی روندی رو به رشد داشته‌اند، هرچند در برخی موارد مانند رضایت از حقوق و مزایا یا اعتماد به تیم رهبری، نوساناتی مشاهده شده است که نیازمند توجه و بهبود بیشتر است. شرکت در کنار اجرای برنامه‌های آموزشی و ارتقای شایستگی‌ها، اقداماتی برای بهبود فضای همکاری، دسترسی به اطلاعات و ارتقای نظام ارزیابی عملکرد به اجرا گذاشته است که نتایج آن در برخی سال‌ها بهبود نسبی شاخص‌های رضایت و تعلق سازمانی را نشان می‌دهد. با این حال، پایداری این روند و ایجاد شرایط پایدارتر برای رضایت کارکنان همچنان از اولویت‌های آتی است. نیرپارس با پذیرش این واقعیت که پیشرفت در حوزه منابع انسانی همواره تدریجی و همراه با چالش است، خود را متعهد می‌داند ضمن حفظ دستاوردهای موجود، بهبود نواقص و ارتقای کیفیت زندگی کاری کارکنان را در دستور کار قرار دهد. این رویکرد متوازن می‌تواند زمینه‌ساز افزایش اعتماد و تعلق سازمانی و در نهایت ارتقای سرمایه انسانی شرکت باشد.

کارکنان ما

خط‌مشی اخلاقی گروه مینا در قبال منابع انسانی

۱. پایبندی به انصاف و عدالت توزیعی و رویه‌ای در همه شئون حرفه‌ای و پرهیز از هرگونه تبعیض در مواجهه با همه منابع انسانی را موجب خوشنودی پروردگار جهانیان می‌دانیم و به منزله وظیفه الهی در تصمیم‌گیری‌ها، مقررات، اعطای فرصت‌ها و نظام‌های حرفه‌ای بر رعایت عدالت تأکید می‌کنیم.



کارکنان ما

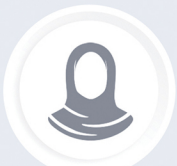
۲. حسن سلوک و حفظ احترام اصیل و کرامت انسانی همکاران، در هر شرایط کاری، اصل حاکم بر همه رفتارها و مقررات است. محیط کسب و کار را به گونه‌ای مدیریت می‌کنیم تا احساس ارزشمندی، هدیه همیشگی سازمان به همکاران است.
۳. اطلاع‌یابی نسبت به هر آنچه با حقوق مادی و معنوی همکاران در ارتباط است، حق منابع انسانی است و اطلاع‌رسانی شفاف، به‌موقع، دقیق و کامل، وظیفه اخلاقی سازمان است.
۴. منابع انسانی، منافع و اسرار آن‌ها، امانت الهی نزد سازمان هستند و امانت‌داری و رازداری، وظیفه اخلاقی ماست.
۵. پیشرفت علمی و ارتقای حرفه‌ای، حق منابع انسانی است با ایجاد فرصت‌های برابر آموزشی، راه را برای ارتقاء شغلی همه همکاران، فراهم می‌آوریم. در مهنا راه پیشرفت بر کسی بسته نیست.
۶. حمایت از امنیت شغلی، آسایش و شادابی روحی و تعالی معنوی همکاران، مرام اخلاقی ماست.
۷. رعایت حریم خصوصی همکاران و حمایت سیستمی از حریم خصوصی آنان خصلت سازمانی ما است.
۸. رعایت تناسب بین مسئولیت‌ها، اختیارات و امکانات از بارزترین مصادیق انصاف در حرفه است.
۹. مواجهه صادقانه و صریح با کارکنان و پاسخگویی به آنان، توجه و اهمیت دادن به دیدگاه کارکنان را لازمه ماندگاری و پایداری گروه بزرگ و صمیمی مهنا می‌دانیم.
۱۰. برخورداری از حقوق عادلانه و متناسب با بازار کار، حق کارکنان است و ما خود را متعهد به تأمین امنیت معیشتی کارکنان در جهت ارتقای آن در همه سطوح می‌دانیم.
۱۱. قدردانی از حسن همکاری کارکنان، آگاهی‌بخشی و دادن فرصت تغییر رفتار برای همکارانی که در فعالیت حرفه‌ای و رفتار خود کوتاهی دارند، دو مبنای اخلاقی نظام جامع پاداش و تنبیه است.
۱۲. توضیح و تسهیل ارتباط منابع انسانی با مدیران و ترویج الگوی رفتار ارتباطی مبتنی بر اقتدار و توأم با صمیمیت وظیفه ماست.



۴ پرسنل زن
(کارگاه)



۴۴۶ پرسنل مرد
(کارگاه)



۷۳ پرسنل زن
(دفتر تهران)



۲۳۹ پرسنل مرد
(دفتر تهران)

۶۸۵ پرسنل مرد
۷۳ پرسنل زن

مجموع پرسنل
۷۵۸

مدیریت تعامل با کارکنان در شرکت نیرپارس بر عهده معاونت سرمایه انسانی و کمیته‌های مرتبط است.



معاونت سرمایه انسانی از طریق کمیته‌های زیر جهت بهبود راهبری فعالیت‌های مرتبط با کارکنان تلاش می‌نماید:

مشخصات، نقش‌ها و کارکردهای کمیته سرمایه انسانی

مشخصات کمیته	رئیس کمیته: مدیر عامل دبیر کمیته: مدیر توسعه سرمایه انسانی اعضای کمیته: معاونین سرمایه انسانی، مالی، طرح و برنامه و پروژه‌ها تناوب تشکیل جلسه: ماهانه
کارکردهای کمیته	تعیین سیاست‌های جذب، آموزش و توسعه، نگهداشت، ارتقا و خروج سرمایه انسانی تعیین و تصویب برنامه سالانه سرمایه انسانی (مورد نیاز/مازاد) تعیین سیاست‌ها و برنامه‌های جبران خدمات همسو با سیاست‌ها و برنامه‌های گروه بررسی و تصویب بودجه آموزش، خدمات رفاهی و وام تعیین سیاست‌ها و ضوابط راهبری نظام پیشنهادها بررسی نتایج ارزیابی بلوغ فرآیندهای سرمایه انسانی و تصویب اقدامات بهبود مرتبط بررسی نتایج سنجش نگرش سرمایه انسانی و تصویب اقدامات بهبود مرتبط

مشخصات، نقش‌ها و کارکردهای کارگروه جذب

مشخصات کارگروه	رئیس کارگروه: معاون سرمایه انسانی دبیر کارگروه: مدیر امور کارکنان اعضای کارگروه: معاونین سرمایه انسانی، پروژه‌ها، نماینده مدیرعامل، مدیر ارشد متقاضی جذب، متخصص کانون ارزیابی (خارج از شرکت) تناوب تشکیل جلسه: برحسب مورد
کارکردهای کارگروه	ارزیابی و جذب نیروی انسانی مورد نیاز با توجه به چارت سازمانی مصوب و مطابق برنامه جذب و آیین‌نامه مربوطه بررسی نتایج عملکرد پرسنل پس از اتمام دوره آزمایشی تصمیم‌گیری درخصوص تغییر وضعیت استخدامی



مشخصات، نقش‌ها و کارکردهای کارگروه آموزش

مشخصات کارگروه

رئیس کارگروه: معاون سرمایه انسانی
دبیر کارگروه: مدیر توسعه سرمایه انسانی
اعضای کارگروه: معاونین سرمایه انسانی، طرح و برنامه، مهندسی، تامین و پروژه‌ها
تناوب تشکیل جلسه: ماهانه، برحسب مورد

کارکردهای کارگروه

بررسی تصویب تقویم آموزشی
پیشنهاد بودجه آموزش
بررسی و اتخاذ تصمیم در مورد پیشنهادات مربوط به دوره‌های آموزشی درخواستی واحدها و یا کارکنان
تصمیم‌گیری در مورد حضور کارکنان در دوره‌های آموزشی موردی درخواست شده
تصمیم‌گیری در مورد حضور کارکنان در سمینارها، کنفرانس‌ها و همایش‌های تخصصی

مشخصات، نقش‌ها و کارکردهای کارگروه رفاه و وام

مشخصات کارگروه

رئیس کارگروه: مدیرعامل
دبیر کارگروه: معاون سرمایه انسانی
اعضای کارگروه: معاونین مالی و اقتصادی، پروژه‌ها و نماینده کارکنان
تناوب تشکیل جلسه: برحسب مورد

کارکردهای کارگروه

بررسی و تایید آیین‌نامه‌های رفاهی و ضوابط اعطای وام
سیاست‌گذاری نحوه تخصیص بودجه رفاهی
بررسی درخواست‌های کارکنان و تعیین واجدین شرایط دریافت وام
اعلام واجدین شرایط بمنظور اعطای وام
بررسی موجودی و توانایی مالی صندوق در اعطای وام
بررسی برداشت کارکنان از خدمات رفاهی و وام و تصویب اقدامات بهبود
پیشنهاد بودجه سالانه رفاهی و وام



مشخصات، نقش ها و کارکردهای کارگروه نظام پیشنهادها

مشخصات کارگروه

رئیس کارگروه: معاون سرمایه انسانی
دبیر کارگروه: مدیر توسعه سرمایه انسانی
اعضای کارگروه: معاونین سرمایه انسانی، طرح و برنامه و ۳ نفر به تشخیص
مدیرعامل از معاونتهای مهندسی، تامین و پروژهها
تناوب تشکیل جلسه: مطابق برنامه، بر حسب مورد

کارکردهای کارگروه

بررسی و تصویب آیین نامه و دستورالعمل های نظام پیشنهادها
انتخاب ارزیاب پیشنهاد
بررسی ایده های ارائه شده توسط همکاران و تصمیم گیری درخصوص پذیرش یا رد آنها
بررسی و تصویب برنامه های ترویج خلاقیت و نوآوری و برنامه های انگیزشی
تعیین میزان پاداش پیشنهاد پذیرفته شده بر اساس دستورالعمل آیین نامه نظام پیشنهادها

مشخصات، نقش ها و کارکردهای کمیته انضباطی

مشخصات کمیته

رئیس کمیته: معاون سرمایه انسانی
دبیر کمیته: مدیر اداری و کارکنان
اعضای کمیته: معاونین سرمایه انسانی و پروژهها، مدیر پیگیری های ویژه و
نماینده کارکنان
تناوب تشکیل جلسه: بر حسب مورد

کارکردهای کمیته

تصویب سیاست ها و ضوابط انضباطی
رسیدگی و تصمیم گیری درخصوص مشکلات انضباطی کارکنان و تعارضات میان ایشان
تعریف و ابلاغ اقدامات بمنظور کاهش/پیشگیری از تعارضات سازمانی



آموزش و توسعه شایستگی محور

نیرپارس با هدف ارتقاء شایستگی‌ها و سطوح عملکردی مورد نیاز حال و آینده کسب‌وکار، فرآیند آموزش و توسعه منابع انسانی را طراحی و اجرا کرده است. در ابتدا، نیازسنجی آموزشی بر اساس ورودی‌هایی نظیر سیاست‌ها و اهداف استراتژیک سازمان، وظایف، مسئولیت‌ها، مهارت‌ها و شایستگی‌های کلیدی مشاغل، نتایج ارزیابی عملکرد کارکنان، الزامات استانداردها، نتایج ممیزی‌ها، فناوری‌های جدید و الزامات کارفرمایان انجام می‌گیرد. سپس جمع‌بندی نیازهای آموزشی و توسعه‌ای در کارگروه آموزش با حضور معاونین انجام می‌شود. برنامه‌های آموزشی و توسعه‌ای بر اساس ماهیت و اهداف نیاز آموزشی و سبک یادگیری فراگیران طراحی و از روش‌های مختلف آموزشی و توسعه‌ای نظیر کلاس‌های حضوری، آموزش‌های آنلاین، دسترسی به منابع آنلاین و کتابخانه، گروه‌های کوچک آموزشی حین انجام کار (OJT)، کنفرانس‌ها و سمینارها، کارگاه‌های عملی، اهدای کتاب و برگزاری کافه کتاب، بازی‌وارسازی (Gamification)، برنامه‌های کوچینگ و منتورینگ اجرا می‌شود. حساسیت در انتخاب و ارزیابی اساتید و تنظیم طرح و محتوای دوره‌ها با همکاری خبرگان به برگزاری با کیفیت‌تر برنامه‌های آموزشی در سالیان اخیر منجر شده است. استفاده از توانمندی مدرسین داخلی همواره مورد توجه تیم نیرپارس بوده است. از موارد موفق این موضوع می‌توان به تدریس گسترده استاندارد PMBOK اشاره نمود. مدیریت آموزش و توسعه منابع انسانی در معاونت سرمایه انسانی اقدام به مدیریت این رویکرد می‌نماید. در رویکرد جامع‌پذیری به عنوان یکی از موارد آموزشی نیرپارس، راهبران آموزشی بر اساس بسته‌های آموزشی مورد نیاز اقدام به آموزش افراد تازه ورود به شرکت می‌نمایند. همچنین، با هدف ارتقاء روحیه و کیفیت کاری کارکنان، تمرکز بیشتری بر تعادل کار و زندگی قرار گرفته و کارگاه‌های آموزشی با موضوعات روانشناسی خانواده، مانند تعادل زناشویی، تعامل با فرزندان، تحلیل رفتار متقابل، و آموزش‌های بهداشت فیزیکی و سلامت جسم برگزار می‌گردد.

مدیریت استعداد و جانشین‌پروری

نیرپارس با هدف نظام‌مند کردن فعالیت‌های جانشین‌پروری و توسعه قابلیت‌های مدیریت، اقدام به تدوین و جاری‌سازی دستورالعمل جانشین‌پروری با الگوبرداری از شرکت‌های پیشرو نموده است. در این راستا، در قالب فرآیند شناسایی پست‌ها و نقش‌های کلیدی و کاندیداهای جانشین برای مشاغل با اولویت، لیستی از کاندیداهای جانشین شناسایی شده است و حدود ۷۰ نفر از مدیران و رؤسای در کانون ارزیابی مورد ارزیابی قرار گرفته‌اند. همچنین با استفاده از خدمات مشاور توسعه، برای این افراد برنامه توسعه فردی و گروهی تهیه شده و ضمن اخذ تأیید مدیران ارشد و کارگروه آموزش، اجرای این برنامه‌ها در دستور کار قرار گرفته است. از موارد مرتبط با این رویکرد می‌توان به کارگاه‌ها و برنامه‌های متعدد توسعه مدیریت و موارد متعدد ارتقاء از میان کارکنان فعلی اشاره نمود. همچنین ارائه خدمات مربی‌گری به منتخب از مدیران و رؤسا در نیرپارس برقرار شده است و با گستردگی بیشتری در ستاد و سایت پروژه‌ها در دست ارائه می‌یابد. از سوی دیگر، در پاسخ به دغدغه کارکنان در خصوص توسعه و ارتقاء و با هدف ارتقاء حس تعلق سازمانی در کارکنان، ضمن الگوبرداری از بهترین‌ها، نسبت به بومی‌سازی و پیاده‌سازی دستورالعمل تطبیق و تعیین گروه شغلی و دستورالعمل ارتقاء گروه شغلی کارکنان اقدام گردید. به منظور اولویت‌بندی و هدفمند نمودن تخصیص منابع در خصوص فرآیند جانشین‌پروری، شناسایی مشاغل و نقش‌های کلیدی از طریق معیارهای بازنگری شده در دستور کار قرار دارد. همچنین ارزیابی سبک رهبری و توانمندی مدیران ارشد توسط مشاور انجام و برنامه‌های توسعه قابلیت مدیریت و رهبری ایشان در دستور کار قرار گرفته است. از سوی دیگر، در ادامه برنامه آموزشی "مدیر در نقش مربی" ویژه مدیران ارشد و میانی با هدف توسعه توانمندی مدیران در کشف و توسعه استعدادها و کاندیداهای جانشین اجرا می‌گردد.

مدیریت عملکرد مبتنی بر توسعه

در نیرپارس، مدیریت عملکرد کارکنان در دو سطح سازمانی و فردی با هدف تحقق اهداف و استراتژی‌ها اجرا می‌شود. در سطح فردی، این مدیریت شامل چهار مرحله برنامه‌ریزی عملکرد، مربی‌گری و هدایت عملکرد، ارزیابی عملکرد و بازبینی و ارائه بازخورد عملکرد و برنامه‌ریزی جهت توسعه عملکرد است. پس از ابلاغ اهداف استراتژیک سازمان به بخش‌های مختلف، اهداف عملکردی فردی کارکنان به صورت مشارکتی توسط مدیران و همکاران تعیین و توافق می‌شود. مدیران با برگزاری جلسات منظم، عملکرد کارکنان را ارزیابی کرده و ضمن بررسی موارد عملکردی و رفتاری در مقاطع مختلف، بازخوردهای سازنده‌ای جهت هدایت و توسعه عملکرد به همکاران ارائه می‌دهند. بر اساس مشاهدات و ارزیابی‌های صورت گرفته در دو دوره عملکردی شش‌ماهه، فرم‌های ارزیابی عملکرد برای هر یک از همکاران تکمیل می‌شود. در آخرین مرحله، مدیران و کارکنان در جلسه بازبینی عملکردی ضمن مرور ارزیابی‌های صورت گرفته و بیان موارد و نظرات خود، ارزیابی عملکرد را نهایی نموده و بر اساس توانمندی‌ها، نقاط نیازمند بهبود و برنامه‌های توسعه‌ای و آموزشی توافقی می‌نمایند.



نظام جبران خدمات و رفاه کارکنان

نیرپارس به عنوانی یکی از شرکت‌های زیرمجموعه گروه مینا، بر اساس سیاست‌های جبران خدمات کارکنان مینا، نسبت به جبران خدمات پرسنل خود عمل نموده است. در این راستا، حقوق و دستمزد کارکنان بر اساس عواملی مانند تحصیلات، تجربه، آموزش و تخصص و اعمال ضرایب مختلف تعیین می‌شود. این ضرایب شامل ضریب جذب (بر اساس عرضه و تقاضای مشاغل در بازار کار)، ضریب کارگاه و ضریب سرپرستی برای دسته‌های شغلی (بر اساس ماهیت مشاغل و ارتباط با فعالیت اصلی شرکت یا پشتیبانی فعالیت‌های شرکت) و نهایتاً برای گروه‌های شغلی (گرید مشاغل) تعیین می‌گردد. اجرای دقیق این دستورالعمل در راستای تضمین عدالت درون‌سازمانی همواره مورد توجه و ارزیابی رهبران نیرپارس بوده است. علاوه بر این، برای تقویت ارتباطات و افزایش اعتماد کارکنان به تیم رهبری، آیین‌نامه حقوق و دستمزد به‌طور شفاف در دسترس تمام کارکنان قرار گرفته است. این رویکرد نه تنها شفافیت را در جبران خدمات تقویت می‌کند، بلکه در دسترس بودن آن برای تمام کارکنان، احساس تعلق و اعتماد را در بین کارکنان افزایش می‌دهد. به این ترتیب، همه‌ی کارکنان از سیاست‌های جبران خدمات آگاه می‌شوند و می‌توانند بازخوردهای خود را به‌راحتی مطرح کنند. مقایسه سطح حقوق و دستمزد با متوسط صنعت از طریق سطح دستمزد درخواست‌ها و آخرین سطح حقوق داوطلبان استخدام تخمین زده می‌شود. قابل‌ذکر است شرکت، اقدام به همسان‌سازی ضریب ریسال نیرپارس با استاندارد مینا نموده است. همچنین در راستای افزایش رضایت کارکنان و بهبود مزیت رقابتی نظام جبران خدمات، نیرپارس بر اساس سیاست اعلام‌شده مینا و با اخذ موافقت هیئت‌مدیره، نسبت به افزایش بودجه کارانه به میزان پنجاه درصد در انتهای دوره گزارش اقدام نموده است.

استراتژی‌های توسعه و نگهداشت سرمایه انسانی

در راستای استراتژی‌های توسعه و نگهداشت سرمایه انسانی، شرکت نیرپارس همواره به‌دنبال تقویت و ارتقای منابع انسانی خود به‌عنوان یکی از ارکان اصلی موفقیت و پایداری سازمان است. برای دستیابی به این هدف، تقویت برند کارفرمایی به‌عنوان یکی از استراتژی‌های کلیدی مطرح است. این استراتژی شامل تدوین نظام برند کارفرمایی و ارتقاء جبران خدمات کارکنان کلیدی از طریق طراحی نظام جبران خدمات رقابتی می‌شود. در کنار آن، توسعه و نگهداشت سرمایه‌های انسانی در مسیر شغلی از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است، که با تدوین برنامه‌های توسعه فردی، طراحی نظام مدیریت استعداد و جانشین پروری، و ایجاد مسیرهای شغلی عمودی و افقی همواره است. همچنین، ایجاد آگاهی و توسعه فرهنگ پایداری در سازمان از طریق تدوین نظام فرهنگ‌سازی پایداری و اجرای اقدامات داوطلبانه از دیگر برنامه‌های این بخش به‌شمار می‌رود. در ادامه، جدول زیر به‌طور کامل استراتژی‌ها، اقدامات و شاخص‌های مرتبط با این بخش را تشریح می‌کند.

استراتژی‌ها، اقدامات و شاخص‌های مرتبط با توسعه و نگهداشت سرمایه انسانی

موضوع پایداری	استراتژی پیشنهادی	اقدامات و برنامه‌های پیشنهادی	شاخص‌ها
توسعه و نگهداشت سرمایه‌های انسانی	تقویت برند کارفرمایی نیرپارس مینا	- تدوین نظام برند کارفرمایی - ارتقاء جبران خدمت کارکنان کلیدی (شناسایی و طراحی نظام جبران خدمات رقابتی برای کارکنان کلیدی)	- شاخص تعهد و تعلق - رضایت پرسنل تازه‌وارد - جذب از شرکت‌های رقیب - نرخ پذیرش پیشنهاد شغلی (درصد افراد پذیرش شده در کمیته جذب که منجر به قرارداد شده است) - اختلاف متوسط میانگین حقوق کارکنان کلیدی با ۹۰ درصد میانگین حقوق صنعت



استراتژی‌ها، اقدامات و شاخص‌های مرتبط با توسعه و نگهداشت سرمایه انسانی

موضوع پایداری	استراتژی پیشنهادی	اقدامات و برنامه‌های پیشنهادی	شاخص‌ها
توسعه و نگهداشت سرمایه‌های انسانی	توسعه کارکنان در مسیر شغلی	• تدوین برنامه‌های توسعه فردی و پایش پیشرفت (لایه‌ی ریاستی و بالاتر) • طراحی نظام مدیریت استعداد و جانشین پروری • طراحی مسیر شغلی (عمودی و افقی)	• درصد برنامه‌های IDP تدوین شده در سازمان نسبت به کل رده‌های مدیریتی و رؤسا • تعداد افراد وارد شده در لیست استعداد شرکت • درصد ارتقا عمودی نسبت به فهرست جانشین‌های بالقوه شناسایی شده • رضایت از فرصت رشد و ارتقاء
توسعه و نگهداشت سرمایه‌های انسانی	ایجاد آگاهی و توسعه فرهنگ پایداری	• تدوین نظام فرهنگ‌سازی پایداری جهت توسعه آگاهی‌سازی و توسعه میثاق‌های پایداری (با تلفیق آن با مدل فرهنگ سازمانی) • تدوین تقویم اقدامات داوطلبانه سازمان و اجرای آن	• میزان رضایت کارکنان از اقدامات داوطلبانه اجرا شده • میزان آگاهی کارکنان در زمینه پایداری

سلامت، ایمنی وامنیت ذینفعان

میثاق هفتم





شرکت نیرپارس به سلامت، ایمنی و امنیت تمامی ذینفعان خود متعهد است و همواره در جهت ایجاد محیطی ایمن، سالم و امن برای تمامی افراد در سطوح مختلف سازمان تلاش می‌نماید. در این راستا، موارد زیر مد نظر شرکت است:

ارائه آموزش‌های مستمر و اشتراک دانش در زمینه ایمنی، سلامت حرفه‌ای و امنیت

ایجاد و حفظ محیط کاری ایمن، سالم و امن برای تمامی کارکنان و ذینفعان

ارتقاء فرهنگ سازمانی با توجه به اصول اخلاقی و حقوق بشر و حفاظت از اطلاعات و داده‌های شخصی ذینفعان

اجرای دقیق استانداردهای بین‌المللی ایمنی، سلامت شغلی و امنیت اطلاعات در تمامی سطوح سازمان

سلامت و ایمنی محیط کار

نیرپارس بر اساس نظام‌نامه HSE گروه مینا و همچنین نقشه استراتژیک خود، با الهام از ارزش‌های سازمانی گروه مینا، ارتقاء و بهبود وضعیت ایمنی و سلامت کارکنان و کلیه ذینفعان را به‌صورت پیشگیرانه و فعال در دستور کار دارد. این مهم از طریق تدوین و جاری‌سازی دستورالعمل‌های متعددی مانند دستورالعمل پایش عملکرد سیستم مدیریت HSE که شامل پایش شاخص‌های ایمنی و بهداشت، پایش‌های محیطی نظیر ارزیابی عوامل زیان‌آور محیط کار و پایش‌های بیولوژیک نظیر معاینات ادواری کارکنان و سنجش ارگونومی است، اجرا می‌گردد. پس از اجرای پایش‌های مذکور، نسبت به ثبت و تحلیل موارد مغایر استاندارد و عدم انطباق اقدام و مطابق رویه‌ها، اقدامات اصلاحی متناسب با اقدامات مدیریت و مهندسی تبیین و بر اساس منطق مدیریت ریسک، رتبه‌بندی و اولویت‌بندی شده و اجرا می‌گردد. لازم به ذکر است کلیه موارد با مشارکت کارکنان و ذینفعان تبیین و نهایی می‌گردد. جهت کسب مشارکت حداکثری کارکنان در فرایندهای HSE و ارتقاء سطح آگاهی کارکنان در خصوص لزوم اجرای الزامات ایمنی و سلامت، برگزاری منظم و مستمر دوره‌های آموزشی ایمنی عمومی برنامه‌ریزی و اجرا می‌گردد. حاصل اجرای این رویکرد، اخذ مجوزهای صحت ایمنی پیمانکاری از وزارت کار، تعاون و رفاه اجتماعی و سازمان منطقه ویژه پارس جنوبی بوده است. این رویکرد از طریق بررسی روند شاخص‌هایی همچون HSE CLIMATE، LWDR، LTCR و همچنین از طریق بازنگری مدیریت و ممیزی‌های داخلی و خارجی پایش می‌گردد. افزایش پوشش گیاهی، بازطراحی رستوران، تخصیص فضای رستوران جهت استفاده همکاران در طول روز برای استراحت و گپ و گفت، ایجاد اتاق سیگار در جهت بهبود فضای کار صورت گرفته است. نیرپارس علاوه بر اجرای دوره‌های آموزشی روتین حوزه HSE شرکت در همایش‌های ایمنی و بهداشت و محیط‌زیست، اقدام به برگزاری دوره‌های آموزشی CPR، ایمنی کار در ارتفاع، آشنایی با سیستم‌های فرایندی ایمنی و آتش‌نشانی پالایشگاه، ایمنی برق، رهبری در ایمنی برای مدیران، واکنش در شرایط اضطراری، آشنایی با قوانین HSE برای مدیران ارشد و ارزیابی ریسک را در دستور کار خود قرار داده است.

مدیریت ریسک HSE

ریسک‌های HSE به عنوان یکی از انواع ریسک سازمانی در قالب مدیریت ریسک در نیرپارس شناسایی و مدیریت می‌شود. در این راستا در نیرپارس، ارزیابی ریسک‌ها با مشارکت تمامی کارکنان انجام می‌شود و پیش از شروع پروژه‌ها، ریسک‌ها با استفاده از روش‌های تحلیلی مانند HCMS ارزیابی می‌شوند. در صورتی که ریسک‌ها با شدت بالا مواجه شوند و اقدامات کنترلی نتوانند آن‌ها را به سطح قابل پذیرش کاهش دهند، این ریسک‌ها به عنوان ریسک‌های کلان سازمانی شناسایی و پیگیری می‌شود که می‌توان جزئیات آن را در روش مدیریت ریسک سازمان مطالعه نمود.

نظام سلامت شرکت

شرکت نیرپارس به منظور حفظ و ارتقاء سلامت کارکنان خود، تمامی الزامات قانونی وزارت بهداشت و درمان را رعایت کرده و معاینات بدو استخدام و ادواری را انجام می‌دهد. این معاینات شامل آزمایش‌های تخصصی مانند تست ورزش، آزمایشات خون تکمیلی و سایر آیت‌های بهداشتی است که فراتر از الزامات قانونی می‌باشد. پس از انجام این معاینات، نتایج به‌طور دقیق تجزیه و تحلیل می‌شود و در راستای حفظ سلامت کارکنان، اقدامات اصلاحی و درمانی به‌طور فردی و گروهی شناسایی، اعلام و پیگیری می‌شود. بر اساس نتایج معاینات اخیر، ۴۷ درصد از کارکنان نیرپارس دارای اضافه وزن هستند، ۱۳ درصد از کارکنان با فشار خون غیرنرمال و ۲۳ درصد از آنها با سطح کلسترول بالا مواجه می‌باشند. به همین منظور، شرکت با بررسی این آمار، برنامه‌های پیشگیرانه و درمانی متناسب برای کارکنان را طراحی کرده و در پی رفع این مشکلات به‌طور فردی و جمعی است. علاوه بر این، نیرپارس به منظور تشویق کارکنان به انجام فعالیت‌های ورزشی و حفظ سلامت جسمی، خدماتی مانند کارت ورزش و قراردادهای همکاری با مجموعه‌های ورزشی معتبر را فراهم کرده است. این اقدامات در جهت ارتقای سبک زندگی سالم و افزایش انگیزه برای فعالیت‌های بدنی میان پرسنل صورت می‌گیرد.

امنیت اطلاعات

امنیت اطلاعات به عنوان یکی از موضوعات مورد نظر ذینفعان در شرکت نیرپارس و به عنوان یکی از ارکان کلیدی در حفظ پایداری سازمان، نقش بسیار مهمی ایفا می‌کند. امروزه تهدیدات امنیتی به طور مداوم در حال تغییر و تحول هستند و مدیریت صحیح ریسک‌های امنیتی برای اطمینان از سلامت و ثبات عملیات سازمان ضروری است. هدف از مدیریت امنیت اطلاعات در نیرپارس، شناسایی، تحلیل و ارزیابی ریسک‌های امنیتی است که می‌توانند بر روی دارایی‌های اطلاعاتی تأثیر بگذارند. این فرآیند شامل شناسایی تهدیدات، آسیب‌پذیری‌ها و فرصت‌ها به‌طور مستمر و انجام اقدامات لازم برای کاهش یا رفع پیامدهای آن‌ها می‌شود. به این ترتیب، امنیت اطلاعات باعث حفاظت از دارایی‌های کلیدی شرکت، از جمله داده‌ها، سیستم‌ها، کارکنان و زیرساخت‌های فنی می‌شود که برای حفظ بهره‌وری و پیشرفت سازمان ضروری هستند.

شرکت نیرپارس تلاش دارد از طریق مکانیزم‌های زیر در امنیت اطلاعات منجر به بهبود پایداری سازمان گردد:

حفاظت از دارایی‌های اطلاعاتی: با شناسایی و ارزیابی ریسک‌ها، شرکت می‌تواند اقداماتی را برای محافظت از اطلاعات حیاتی در برابر تهدیدات مختلف اتخاذ کند. این امر موجب جلوگیری از سرقت اطلاعات، اختلال در خدمات و کاهش آسیب به اعتبار شرکت می‌شود.

کاهش احتمال وقوع تهدیدات: با استفاده از کنترل‌های امنیتی مناسب و ارزیابی مستمر ریسک‌ها، شرکت قادر به کاهش احتمال وقوع تهدیدات و خطرات احتمالی خواهد بود که می‌تواند به تداوم عملیات و خدمات کمک کند.

پاسخ به فرصت‌ها و تهدیدات: بخش امنیت اطلاعات علاوه بر شناسایی تهدیدات فرصت‌های ناشی از ریسک‌های شناسایی‌شده را نیز به درستی ارزیابی کرده و در صورت نیاز، استراتژی‌های مناسب برای بهره‌برداری از آن‌ها طراحی می‌کند.

پایش و بازنگری مستمر: با نظارت مستمر بر ریسک‌های موجود و ارزیابی مجدد آن‌ها به‌طور دوره‌ای، شرکت می‌تواند به‌سرعت به تغییرات و تهدیدات جدید پاسخ دهد و از پایداری و امنیت بلندمدت خود اطمینان حاصل کند.

استراتژی‌های پایداری سلامت، ایمنی و امنیت ذینفعان

در راستای استراتژی‌های سلامت، ایمنی و امنیت ذینفعان، شرکت نیرپارس همواره در تلاش است تا محیط کار ایمن و سالمی را برای کارکنان و سایر ذینفعان خود فراهم کند. بهبود ارگونومی محیط کار از طریق انجام مطالعات ارگونومیک ساختمان و تجهیزات و اصلاح آن‌ها به‌منظور کاهش آسیب‌ها و افزایش راحتی کارکنان، یکی از اولویت‌های این استراتژی است. علاوه بر این، برنامه‌های آموزشی در زمینه ارگونومی برای آگاه‌سازی کارکنان و بهبود شرایط کاری طراحی و اجرا می‌شود. در بخش امنیت سایبری و حفظ حریم شخصی، تدوین دستورالعمل‌های مربوط به طبقه‌بندی مدارک و برنامه‌های کنترل ریسک به‌منظور مقابله با تهدیدات سایبری و حفظ امنیت اطلاعات از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است.

در ادامه، جدول زیر به تشریح استراتژی‌ها، اقدامات و شاخص‌های مرتبط با این حوزه می‌پردازد.



استراتژی‌ها، اقدامات و شاخص‌های مرتبط با سلامت، ایمنی و امنیت ذینفعان

موضوع پایداری	استراتژی پیشنهادی	اقدامات و برنامه‌های پیشنهادی	شاخص‌ها
سلامت و ایمنی	بهبود محیط کار و ارگونومی	• انجام مطالعات ارگونومیک ساختمان و تجهیزات و بهسازی • برنامه‌های آموزشی ارگونومی • اصلاح تجهیزات بر اساس مطالعات ارگونومی	• درصد مغایرت‌های رفع شده به شناسایی شده • انحراف از بودجه برنامه‌های ارگونومی
امنیت سایبری و حفظ حریم شخصی	تدوین پایداری حفظ حریم شخصی و امنیت سایبری	• تدوین دستورالعمل طبقه‌بندی مدارک • برنامه کنترل ریسک و بحران مقابله با تهدیدات سایبری	• میزان رضایت کارکنان از اقدامات داوطلبانه اجرا شده • میزان آگاهی کارکنان در زمینه پایداری

مسئولیت‌های اجتماعی

میثاق هشتم





شرکت نیرپارس به مسئولیت‌های اجتماعی خود پایبند است و با مشارکت در پروژه‌های اجتماعی و حمایت از جوامع محلی، تأثیرات مثبتی در جامعه ایجاد می‌نماید.

در این راستا، موارد زیر مد نظر شرکت است:

ترویج فرهنگ مسئولیت‌پذیری در میان کارکنان و ذینفعان

ایجاد تأثیرات مثبت در جامعه از طریق فعالیت‌های مسئولانه

مشارکت فعال در پروژه‌های اجتماعی و حمایت از جوامع محلی

رضایت‌سنجی در حوزه مسئولیت‌های اجتماعی شرکت نیرپارس

ذینفع	متغیر	۱۴۰۰	۱۴۰۱	۱۴۰۲
جامعه	رضایت کل (درصد) - همسایگان ستاد	۷۰	۷۰	۷۳
	رضایت کل (درصد) - همسایگان پروژه	۷۵	۷۲	۸۰
	رضایت کل (درصد) - خیریه‌ها	۷۵	۷۰	۸۵
	مبالغ تخصیص یافته به خیریه (میلیون ریال)	۱۵۰۰	۱۶۰۰	۱۸۰۰

فعالیت‌های داوطلبانه مسئولیت اجتماعی

نیرپارس به‌منظور ایفای مسئولیت‌های اجتماعی و ترویج فرهنگ مشارکت کارکنان در انجام کارهای داوطلبانه، اقداماتی را به اجرا گذاشته است و سعی بر آن داشته تا این رویکرد را در مأموریت اصلی سازمان در نظر بگیرد. یکی از اصلی‌ترین اقدامات، برگزاری دوره‌های آموزشی و کارگاه‌های تعامل است که به کارکنان اهمیت مسئولیت اجتماعی و تأثیر مثبت آن بر جامعه را آموزش می‌دهد. علاوه بر برگزاری دوره‌های آموزشی، با کمک نمایندگان کارکنان، برنامه‌های داوطلبانه متعدد و منظمی در حوزه‌های مختلف چون محیط‌زیست، بهداشت، کمک به ایتم، کمک به سیل و زلزله‌زدگان، بیماران خاص، اهدای خون و غیره سازماندهی می‌شود. در این برنامه‌ها، کارکنان تشویق می‌شوند تا مشارکت فعال داشته و به‌عنوان نمایندگان شرکت در جامعه حضور پیدا کنند. در این راستا، نیرپارس اقدام به برنامه‌ریزی و برگزاری دوره‌های آموزشی در راستای افزایش آگاهی پرسنل نسبت به مسئولیت‌های اجتماعی نموده است. ازجمله این آموزش‌ها می‌توان به دوره آموزش مسئولیت اجتماعی (CSR) و توسعه پایدار اشاره نمود. همچنین از اقدامات انجام‌شده در دو سال اخیر در زمینه مسئولیت‌های اجتماعی می‌توان به راهاندازی واحد بازیافت گوگرد در فاز ۱۴، مشارکت در تهیه و توزیع غذای گرم در میان هموطنان مناطق محروم، شرکت در بازارچه‌های خیریه گروه مینا، تهیه دو دستگاه چرخ خیاطی برای دو نفر از زنان محترم سرپرست خانوار، اهدای خون و غیره اشاره نمود.



رویداد کاشت درخت

شرکت نیرپارس همواره به عنوان بخشی از مسئولیت اجتماعی خود، در راستای حفاظت از محیط زیست و ارتقاء کیفیت زندگی جامعه، اقداماتی را در جهت توسعه فضای سبز و آگاهی بخشی به انجام می‌رساند. یکی از این اقدامات، مشارکت در برگزاری مراسم روز درختکاری به مناسبت ۱۵ اسفند ماه بود که با همکاری شهرداری شهرستان کنگان در پارک خلیج فارس این شهرستان برگزار شد. این رویداد با حضور جمعی از مقامات محلی، مسئولین محیط زیست و منابع طبیعی، همکاران نیرپارس و همچنین دانش‌آموزان و شهروندان شهرستان کنگان برگزار شد. در این مراسم، اهمیت درختکاری به عنوان یک اقدام اثرگذار در حفظ منابع طبیعی و مقابله با تغییرات اقلیمی مورد تأکید قرار گرفت. شرکت نیرپارس در راستای حمایت از گسترش فضای سبز شهری، ۳۰۰ اصله نهال را به شهرداری کنگان اهدا کرد. این نهال‌ها به همراه مشارکت فعال شرکت‌کنندگان در مراسم، در پارک خلیج فارس کاشته شد. مشارکت در این رویداد، نمایانگر تعهد شرکت نیرپارس به حفاظت از محیط زیست و ایجاد ارتباط مثبت با جامعه است. شرکت نیرپارس همچنان متعهد است که در آینده نیز با اقدامات مشابه، سهم خود را در بهبود شرایط زیست محیطی و ارتقاء کیفیت زندگی شهروندان ایفا نماید.

همایش هوای پاک

از دیگر اقدامات داوطلبانه در راستای بهبود آگاهی، برگزاری همایش «هوای پاک» در سال ۱۴۰۱ بود که به همت شرکت نیرپارس، گروه مینا، اداره حفاظت محیط زیست شهرستان کنگان، موسسه محیط زیست، منابع طبیعی و سازندگی رویش و اداره آموزش و پرورش شهرستان کنگان برگزار شد. این همایش به‌عنوان فرصتی برای یادآوری اهمیت هوای پاک و لزوم توجه جدی به چالش‌های زیست محیطی برگزار گردید. سخنرانان مختلف در این همایش بر لزوم همکاری همه‌جانبه و اقدامات مستمر برای بهبود کیفیت هوا تأکید کردند و اهمیت آموزش‌های زیست محیطی به نسل‌های آینده را یادآور شدند. این همایش فرصت مناسبی بود تا فعالیت‌های شرکت نیرپارس در زمینه حفظ محیط زیست در منطقه به تشریح گردد و تأثیر این اقدامات در ارتقاء کیفیت زندگی محلی تشریح گردد. با توجه به اهمیت مشارکت فعال جامعه در این عرصه، در پایان همایش از دانش‌آموزان و مربیان برتر در زمینه طرح‌های زیست محیطی تقدیر به عمل آمد. این تقدیرها به‌منزله تشویق برای ادامه فعالیت‌های محیط زیستی و الگوسازی برای دیگران بود. همایش «هوای پاک» یک گردهمایی نمادین و گامی عملی برای ایجاد تغییرات مثبت در جامعه و محیط زیست بود.



جامعه ما

خط‌مشی اخلاقی گروه مینا در قبال منافع ملی و شهروندان

۱. رعایت حسن هم‌جواری و احترام به حقوق همسایه‌ها، مانند حق حفظ حریم خصوصی، حفظ آسایش و آرامش روانی، حساسیت نسبت به منافع مالی و معنوی همسایه‌ها و امانت‌داری نسبت به اموال آنان، رازداری و پاسخگویی در قبال آنان اساس تعامل ما با همسایه‌ها است.
۲. منافع ملی و آسایش شهروندان، محور اصلی فعالیت‌های حرفه‌ای ما به هنگام مشارکت در اشتغال آفرینی بارور، تولید کالا و خدمات است. رعایت عدالت اجتماعی در ارائه فرصت‌های اشتغال و ایجاد فرصت بهره‌مندی شهروندان از کالا و خدمات، از مهم‌ترین ارزش‌های اخلاقی مینا است.
۳. پیشگامی در امور خیریه و یاری‌رساندن به نیازمندان، به ویژه در شرایط بحرانی و مشارکت در ارتقاء سطح رفاه عمومی جامعه، وظیفه اخلاقی ما است.
۴. اعتماد به مردم، پاسخگویی در برابر انتقادات و چالش‌های شهروندان، توجه به دیدگاه‌های عمومی و مواجهه صادقانه و صریح با رسانه‌های جمعی مرام ما است.
۵. مشارکت در ترویج فرهنگ نشاط، شادی، امیدواری و اخلاق شهروندی، از اصول مسئولیت‌های اجتماعی ما است.
۶. مشارکت در ارتقاء استانداردهای مرتبط با صنعت و ارتقاء کیفیت محصول با هدف افزایش دوام محصولات، صرفه‌جویی در استفاده از منابع و پرهیز از اسراف منابع موجود را وظیفه خود در حفظ منافع ملی می‌دانیم.
۷. تلاش در توسعه دانش و ارتقاء صنعت برای رهایی از هرگونه وابستگی و دستیابی به خودکفایی را ضامن عزت ملی می‌دانیم.
۸. قانون‌پذیری را احترام به حقوق شهروندان می‌دانیم و بر حاکمیت قانون و مقررات بر همه شئون حرفه‌ای به ویژه در ایفای حقوق و مطالبات ملی، تأکید می‌کنیم. همکاری صادقانه و اثربخش با سازمان‌های نظارتی را مشارکت در حفظ منافع ملی می‌دانیم.
۹. احترام به هنجارهای اجتماعی، ارزش‌ها و شعائر الهی مرام اخلاقی ما است.
۱۰. برخورداری از محیط آراسته و زیبا را به عنوان حق همسایه‌ها و شهروندان پاس می‌داریم.
۱۱. بر حمایت از مراکز دانشگاهی و نهادهای فرهنگی و مشارکت در توسعه فرهنگی کشور تأکید می‌کنیم.
۱۲. بر اساس شعار کسب و کار حلال، هرگز با افراد یا سازمان‌هایی که علیه منافع بشریت فعالیت می‌کنند، داد و ستد نخواهیم کرد.



ارتباط با انجمن‌ها و نهادهای اجتماعی

نیرپارس با تعهد به توسعه همکاری‌های پایدار با انجمن‌ها و سازمان‌های مردم‌نهاد، به طور مستمر در فعالیت‌های این نهادها شرکت می‌کند و عضویت خود را در انجمن‌های مختلف علمی و صنعتی تمدید می‌نماید. از جمله این انجمن‌ها می‌توان به انجمن سازندگان تجهیزات صنعت نفت ایران، انجمن شرکت‌های ساختمانی و انجمن‌های علمی مهندسی مکانیک و مدیریت پروژه اشاره کرد. همچنین، نیرپارس در اتاق‌های مشترک بازرگانی یا کنسوریهایی مانند آلمان، روسیه، ارمنستان و چین نیز عضویت دارد و بر اساس نیاز سالانه، این عضویت‌ها را تمدید می‌کند. نیرپارس با توجه به بازخوردهای مشتریان و نیازهای بازار، به بررسی و ارزیابی عضویت در انجمن‌ها و تشکلهای جدید می‌پردازد. این شرکت با اخذ بازخورد از ذینفعان، تصمیم به تمدید یا عدم تمدید عضویت‌ها می‌گیرد.



شرکت نیروپارس به مسئولیت‌های اجتماعی خود پایبند است و با مشارکت در پروژه‌های اجتماعی و حمایت از جوامع محلی، تأثیرات مثبتی در جامعه ایجاد می‌نماید. در این راستا، موارد زیر مد نظر شرکت است:

ارزیابی مستمر و بهبود مصرف منابع و انرژی در سازمان

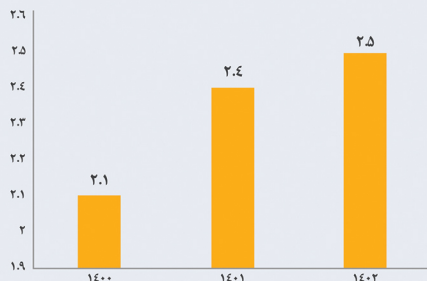
استفاده از منابع تجدیدپذیر و فناوری‌های نوین بهره‌ور

اجرای برنامه‌های بهینه‌سازی مصرف انرژی در تمامی بخش‌ها

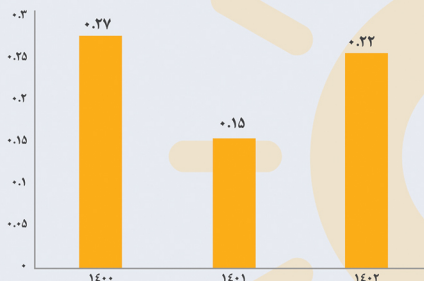
منظر انرژی و منابع طبیعی

شرکت نیروپارس، به عنوان یکی از شرکت‌های تابعه گروه مینا، مدیریت مواد، انرژی و منابع طبیعی را به طور بهینه و مسئولانه بر اساس الزامات استاندارد ISO14001 انجام می‌دهد. این شرکت در راستای اهداف راهبردی خود، به کاهش هزینه‌ها، افزایش ارزش افزوده و حفظ سرمایه و کاهش مصرف انرژی متعهد است. نیروپارس با هدف‌گذاری شاخص‌های مرتبط، متعهد به کاهش مصرف انرژی به میزان ۴۰ درصد تا پایان سال ۱۴۰۵ شده است. این کاهش به صورت سالانه به ترتیب ۲۰ درصد، ۱۲ درصد و ۸ درصد خواهد بود. در این راستا، از مشاوران شرکت مونکو نیز استفاده شده و اقدامات متعددی انجام گرفته است. به عنوان مثال، نصب سلول‌های خورشیدی در فاز ۱۴، استفاده از پساب خروجی تصفیه‌خانه در آبیاری فضای سبز فازهای ۱۳ و ۱۴ و LNG در کنگان و ارائه و اجرای پیشنهاد به کارفرمای پروژه اصفهان برای استفاده از بخار خروجی در تأمین برق.

مدیریت مصرف کاغذ با مکانیزه کردن فرآیندها، تفکیک پسماند و تحویل به شهرداری منطقه، و خرید کالا از تأمین‌کنندگان دارای گواهینامه زیست‌محیطی ISO14001 از دیگر اقدامات نیروپارس در این زمینه است. انرژی‌های مصرفی در نیروپارس شامل برق، آب، گاز و گازوئیل (جهت سوخت دیزل ژنراتورها) است که با تجهیز UPSها، توانسته است مصرف گازوئیل را به حداقل برساند. با توجه به استقرار استاندارد ISO14001، الزامات این استاندارد سالانه در ممیزی‌های داخلی و خارجی پایش می‌گردد. بر اساس بررسی و ارزیابی‌های انجام شده توسط واحد مهندسی در پروژه پالایشگاه اصفهان، میزان مصرف آب و بخار پس از نصب سیستم بازچرخش بخار کاهش یافته و برق تولید خواهد شد. همچنین، با بررسی نمودار مصرف برق، آب و گاز مشخص شد که قیوض ارائه‌شده تجمیعی بوده و امکان تفکیک و تحلیل آن وجود ندارد که برای رفع این مشکل، اقدام به تعریف و جاری‌سازی اصلاحات لازم شده است. شایان ذکر است علت نوسانات این شاخص بیماری کرونا و کاهش مصارف برق بر اساس دور کاری و افزایش مصرف گاز به علت روشن نمودن زود هنگام سیستم‌های گرمایشی برای مقابله با بیماری بوده است. این اقدامات نشان‌دهنده تعهد نیروپارس به مدیریت بهینه انرژی و منابع طبیعی و کاهش اثرات زیست‌محیطی فعالیت‌های خود است.



سرانه مصرف سالانه برق (کیلووات)



سرانه مصرف سالانه گاز (مترمکعب)

حفاظت از محیط زیست

میتاق دهم





شرکت نیرپارس به حفاظت از محیط زیست متعهد است و با اجرای برنامه‌های کاهش آلودگی، به حفظ زیست‌بوم کمک می‌نماید و به حفاظت از اکوسیستم‌های طبیعی و منابع زیستی در سطح گسترده‌تر می‌پردازد.

در این راستا، موارد زیر مد نظر شرکت است:

همکاری با نهادها و سازمان‌های محیط‌زیستی برای حفظ اکوسیستم زیستی

ترویج فرهنگ حفاظت از محیط زیست در سازمان

اجرای برنامه‌های کاهش انتشار گازهای گلخانه‌ای

شرکت نیرپارس با تعهد به حفظ محیط زیست و پایداری در فعالیت‌های خود، رویکردهای متعددی را برای مدیریت زیست‌محیطی به کار گرفته است. این رویکردها با هدف کاهش اثرات منفی زیست‌محیطی و بهبود کیفیت زندگی در جوامع محلی تدوین و اجرا می‌شوند. در راستای هدف استراتژیک نیرپارس برای توسعه پایدار، الزامات زیست‌محیطی مطابق دستورالعمل‌های طراحی مهندسی در تمامی طرح‌ها بر اساس مفاهیم اقتصاد چرخشی مدنظر قرار می‌گیرند، که این شامل مواردی مانند سطوح آلودگی مجاز، سطوح مجاز سروصدا و الزامات قانونی و مقرراتی است و به عنوان بخشی از ورودی‌های طراحی در نظر گرفته می‌شوند. به عنوان مثال، با مشاهده مشکلات در عملکرد واحدهای بازیافت گوگرد در فازهای پارس جنوبی، نیرپارس در راستای مسئولیت اجتماعی و توسعه پایدار، اقدام به مطالعه و بهبود این واحدها کرده است. در ادامه، طراحی واحدهای ۱۰۸ و ۱۴۴ پروژه فاز ۱۳ پارس جنوبی بازنگری و تغییرات مورد نیاز در طراحی اعمال گردید. اجرای این تغییرات منجر به کاهش میزان گاز فلهر اسیدی در زمان راه‌اندازی و بهره‌برداری شد. با بهره‌برداری موفق در فاز ۱۳، تغییرات مذکور در فاز ۱۴ نیز اعمال شد. برای اطمینان از تطابق مدارک مهندسی تولید شده توسط مشاورین مهندسی یا سازندگان با الزامات ایمنی و زیست‌محیطی در پروژه‌ها، جلسات HAZOP Study و SIL Study با حضور ذینفعان مرتبط برگزار و نتایج آن در مدارک اعمال می‌شود. همچنین، در صورت ارائه ویرایش بالاتر الزامات و دستورالعمل‌ها توسط سازمان‌های بالادست، این موارد در طراحی اعمال می‌شوند. به عنوان مثال، الزامات سیستم‌های پایش آلاینده‌ها که در شیوه‌نامه سازمان محیط زیست سال ۱۳۹۵ اصلاح گردید، علیرغم الزامات قراردادی در طراحی سیستم مرتبط در فاز ۱۴ پارس جنوبی مدنظر قرار گرفت. مدیریت امور مرتبط با محیط زیست بر عهده مدیریت HSE است و این مدیریت از کمیته HSE به منظور راهبری استفاده می‌کند.

مشخصات، نقش‌ها و کارکردهای کمیته HSE

رئیس کمیته: مدیر عامل
دبیر کمیته: مدیر HSE
اعضای کمیته: مدیر HSE، معاونین طرح و برنامه، پروژه‌ها، مهندسی، سرمایه انسانی، راه‌اندازی و بهره‌برداری
تناوب تشکیل جلسه: ماهانه، برحسب نیاز

مشخصات کمیته

تعیین جهت‌گیری‌ها و سیاست‌گذاری‌های حوزه HSE همسو با سیاست‌های گروه
 تصویب و نظارت کلان بر اجرای آیین‌نامه و دستورالعمل‌های مرتبط و طرح‌های آمادگی در شرایط اضطراری
 نظارت عالیه بر عملکرد HSE ستاد و پروژه‌ها و اجرای برنامه‌ها
 بررسی اثربخشی سیستم مدیریت HSE
 حصول اطمینان از رعایت الزامات HSE
 دریافت و بررسی گزارش حوادث و تحلیل علل ریشه‌ای (موردی)
 بررسی و تحلیل مشکلات و موانع HSE در ستاد و پروژه‌ها و ارائه راهکار به منظور رفع آن
 نظارت بر اجرای نظام‌نامه و مقررات HSE مینا در شرکت

کارکردهای کمیته



محیط زیست ما

ختمشی اخلاقی گروه مپنا در قبال محیط زیست

۱. قانون پذیری و پایبندی به استانداردهای زیست محیطی، استفاده از سیستمهای دوستدار محیط زیست و همکاری فعالانه با سازمان های مرتبط با محیط زیست و تلاش برای ارتقاء استانداردها، مسئولیت حرفه ای و اخلاقی ما است.
۲. آموزش و ترویج فرهنگ حفاظت از محیط زیست در منابع انسانی گروه مپنا به ویژه کارکنان و پیمانکاران، تشویق عمومی نسبت به فعالیتهای زیست محیطی و ترویج فرهنگ عدم استفاده از جریانهای برق فشارقوی در محیط زیست انسانی، وجه اهتمام ما است.
۳. ایجاد فضای سبز در محیط پروژهها و مشارکت در توسعه فضای ملی سبز را گامی در جهت حفظ محیط زیست می دانیم.
۴. حمایت معنوی، مالی و علمی دستانداران طبیعت و طرفداران حفظ محیط زیست، وظیفه اخلاقی ما است.
۵. نهادینه کردن دغدغههای زیست محیطی در مدیریت پروژه، توجه به اولویت پیشگیری بر درمان در معضلات مربوط به تخریب محیط زیست و تلاش مستمر برای کاهش آلایندهای محیط زیست و سرمایه گذاری برای مدیریت بهینه پسماندهای روغنی، نفتی، شیمیایی و انسانی، ختمشی اخلاقی ما است.
۶. صرفه جویی در استفاده از منابع و توسعه برنامههای بازیافت را گامی مهم در حفظ محیط زیست می دانیم.

اقدامات کنترلی و فرهنگ زیست محیطی شرکت

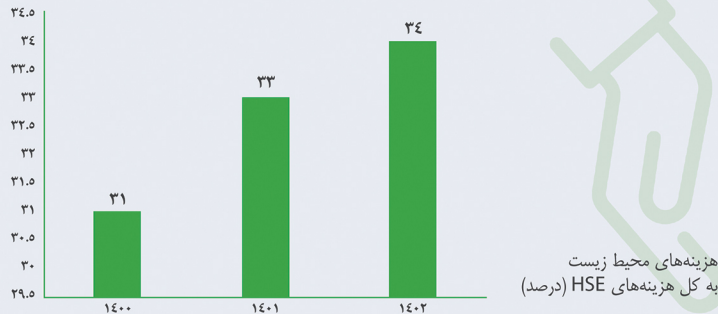
شرکت نیرپارس، به عنوان یکی از شرکتهای تابعه گروه مپنا، تعهد ویژه ای به حفظ محیط زیست و پایداری در فعالیتهای خود دارد. این تعهد در کدهای اخلاقی مپنا به وضوح مشخص شده است و شامل خط مشیهای محیط زیستی و کدهای رفتاری مرتبط می باشد. نیرپارس توانسته است رضایت ۷۰ درصدی سازمان محیط زیست را جلب کند و گواهینامهها و استانداردهای مرتبط با محیط زیست را دریافت نماید. این شرکت با توجه به محیط اطراف سایتها و رعایت الزامات زیست محیطی در اجرای پروژهها، همکاری و حمایت از مراسم سازمان محیط زیست در منطقه و برگزاری پوششهای مختلف پاکسازی ساحل و اطراف پروژهها، تعهد خود به محیط زیست را نشان می دهد. با توجه به سیاستهای شرکت در حوزه محیط زیست و تدوین و اجرای برنامههای زیست محیطی، روند بودجه تخصیص داده شده به محیط زیست افزایش یافته و پیش بینی می شود این روند در سالهای آتی نیز ادامه یابد. همین موارد باعث شده است که میزان جریمه های زیست محیطی شرکت برای سالیان متعدد صفر باشد. این اقدامات و تعهدات نشان دهنده فرهنگ زیست محیطی قوی و پایدار در شرکت نیرپارس است که به حفظ و بهبود محیط زیست کمک می کند.



کدهای رفتاری مرتبط با محیط زیست

گروه مینا متعهد است که محیط‌های کاری ایمن، سالم و دوست‌دار محیط زیست ایجاد کند و یک شهروند حقوقی مسئولیت‌پذیر در قبال محیط اطرافش باشد. گروه مینا فراتر از تعهدات اقتصادی و قانونی، مسئولیت‌های مشخص‌نسبت به جامعه دارد و به آن‌ها پایبند است.

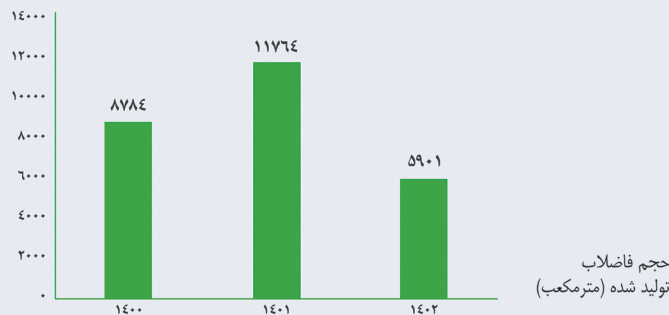
- ما می‌دانیم تنها مجاز به ورود به آن دسته از کسب‌وکارهای جدید هستیم که مخاطراتی فراتر از معیارهای ما برای حفظ محیط زیست و افراد جامعه نداشته باشد.
- از آنجا که کلیه پیمانکاران، تامین‌کنندگان و افراد مرتبط با ما موظف به پیروی از نظام‌نامه گروه مینا درخصوص ایمنی، سلامت و محیط زیست در محل‌های کاری گروه هستند؛ ما وظیفه داریم آنان را از مفاد مقررات و دستورالعمل‌های مرتبط در اینخصوص مطلع کنیم.
- ما پیش از خروج از محل کار از خاموش بودن وسایلی که مصرف انرژی دارند (مانند رایانه، چراغ‌ها و ...) اطمینان حاصل می‌کنیم.
- در راستای انجام مسئولیت‌های اجتماعی خود و برای جبران خساراتی که به علت فعالیت و عملیات ما به محیط زیست وارد شده است، فعالیت‌ای اجتماعی و زیست محیطی مناسبی را برنامه‌ریزی و اجرا می‌کنیم.
- ما از انرژی، آب، مواد خام و سایر منابع طبیعی حفاظت و نگهداری می‌کنیم و به گونه‌ای عمل می‌کنیم که موجب صرفه‌جویی در مصرف انرژی و استفاده از منابع شود.
- در شرایطی که امکان استفاده از اتوماسیون اداری، اینترنت و فایل‌های رایانه‌ای وجود دارد، از کاغذ استفاده نمی‌کنیم.





مدیریت منابع آب

موضوع مدیریت منابع آب شرکت نیروپارس، به عنوان یک شرکت پروژه محور و بدون تولید، موضوع کلیدی در پایداری نیست. این شرکت برای دفتر مرکزی خود از آب شهری استفاده می کند و پساب خود را نیز از طریق فاضلاب شهری در تهران دفع می کند. در سایت های پروژه ها نیز حاکمیت آب بر عهده کارفرمای سایت است و نیروپارس نقش و مصرف عمده ای از آب ندارد. با این حال، نیروپارس در راستای مسئولیت های اجتماعی و زیست محیطی خود، اقداماتی را برای بهبود مدیریت منابع آب انجام داده است. از جمله این اقدامات می توان به آموزش باکیفیت و ایجاد روند اقتصادی در مناطق اجرای پروژه ها، نوآوری و بهینه سازی واحدهای فرایندی و جانی پروژه ها، و کاهش الاینده های زیست محیطی بعد از تحویل پروژه به کارفرما اشاره کرد. همچنین، نیروپارس از سیستم های تصفیه پساب در کمپ ها و دفاتر پروژه های خود استفاده می کند و فضای سبز را با استفاده از آب تصفیه شده آبیاری می کند. راه اندازی زود هنگام واحدهای تصفیه پساب پالایشگاه ها، پیشگیری از آلودگی منابع آب به روش های مختلف از جمله راه اندازی واحدهای تصفیه پساب، توسعه فضای سبز و بیابان زدایی و تغییر ساخت لوکیشن های حفاری از مدل ZERO-Discharge به مدل Mudpit در پروژه شوریجه جهت جلوگیری از گسترش آلودگی، از دیگر اقدامات این شرکت است. همچنین این شرکت تلاشی را جهت کاهش مصارف آب و فاضلاب خود انجام داده است. این رویکردها نشان دهنده تعهد نیروپارس به حفظ محیط زیست و کاهش اثرات منفی زیست محیطی در فعالیت های خود است.



منظر پسماند و بازیافت

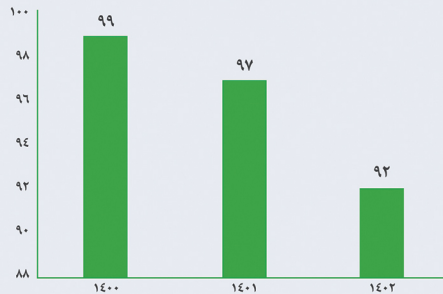
موضوع پسماند شرکت نیروپارس، به عنوان یک شرکت پروژه محور و بدون تولید، موضوع کلیدی در پایداری نیست. با این حال، این شرکت با ایجاد انبار متمرکز در پروژه های پارس جنوبی (انبار بوک)، اقدام به جمع آوری و نوسازی اموال و دارایی های مازاد کرده و یا با انجام برخی تعمیرات و اصلاحات، از آنها در سایر پروژه ها دوباره استفاده می کند. به عنوان نمونه، با راه اندازی ناوگان تعمیرات کولر و یخچال در انبار بوک، از اسقاط حدود ۷۰ درصد کولرهای ارسال شده از فازهای ۱۳ و ۱۴ و دفتر تهران جلوگیری شده است. با بازسازی و استفاده مجدد از قطعات کولرها و یخچال های اسقاطی، از خرید مجدد و ایجاد ضایعات جلوگیری به عمل آمده است. همچنین، مواد مازاد پروژه ها نیز به انبار متمرکز جمع آوری شده و با تفکیک آنها یا فروش از طریق مزایده، از این مواد دوباره استفاده می شود. مواد زائد قابل بازیافت در دفتر تهران نیز بر اساس تفاهیم نامه با پیمانکاری شهرداری تهران، بازیافت شده و در ازای آن مواد نو دریافت می شود. به علت آغاز اجرای مدیریت پسماند، تفکیک پسماندهای تولیدی در سال های اخیر، متناسب با روند پیشرفت پروژه و حجم زیاد انبار پسماندها و اقدامات تعریف شده در راستای اقتصاد چرخشی، حجم پسماندهای مدیریت شده همواره در حال افزایش بوده است.



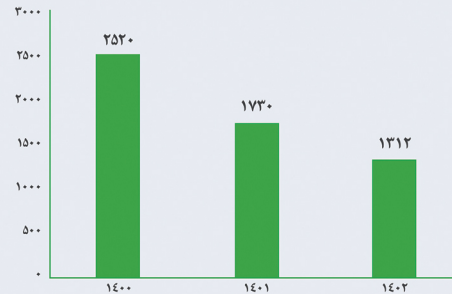
میزان پسماند
بازیافت شده (تن)

منظر کیفیت هوا و انتشار گازها

موضوع کیفیت هوا شرکت نیرپارس، به عنوان یک شرکت پروژه محور و بدون تولید، موضوع کلیدی در پایداری نیست. با این وجود شرکت به موضوع انتشار غیرمستقیم گاز در فرآیندهای خود اهمیت داده و در جهت کاهش این موارد تلاش می نماید. در این راستا با بررسی دلایل ریشه ای کاهش شاخص، تجهیزات دیزلی آلاینده از مدار خارج شده و در صدد جایگزینی تجهیزات به روز رسانی شده است که نتایج آن در گزارش بعدی ارائه خواهد شد.



انطباق آلاینده های منتشره در هوا توسط تجهیزات
دیزلی در سایت (درصد)



میزان تولید آلاینده CO2 به ازای برق مصرفی

The background of the slide features a light blue gradient. In the center, there is a circular graphic composed of several hands of different skin tones reaching inwards to hold a globe. The hands are arranged in a circular pattern, with some reaching from the top, some from the bottom, and some from the sides. The globe itself is a light blue circle with a subtle gradient.

لیست شاخص‌های استاندارد GRI



لیست شاخص‌های استاندارد GRI

شماره استاندارد	عنوان	مرجع دهی شاخص (شماره صفحه/وضعیت)
۱_۱	هدف و ساختار استانداردهای GRI	۲
۱_۲	استفاده از استانداردهای GRI برای گزارشگری پایداری	۲
۱_۳	اصول گزارشگری	۲
۱_۴	الزامات تهیه گزارش پایداری	۲
۱_۵	گزارشگری مطابق با استانداردهای GRI	۲
۱_۶	ادعاهای مربوط به استفاده از استانداردهای GRI	۲
۲_۱	جزئیات سازمانی	۸، ۱۲-۱۴
۲_۲	نهادهای درگیر در گزارشگری پایداری سازمان	کاربرد ندارد
۲_۳	دوره گزارشگری، فرکانس و نقطه تماس	۲
۲_۴	بازنگری اطلاعات	کاربرد ندارد
۲_۵	تضمین خارجی	عدم وجود رویکرد
۲_۶	فعالیت‌ها، زنجیره ارزش و سایر روابط تجاری	۱۳، ۶۴
۲_۷	کارکنان	۷۴
۲_۸	کارکنان تامین نیرو	۷۵
۲_۹	ساختار و ترکیب حاکمیت	۲۲-۴۰
۲_۱۰	نامزدی و انتخاب بالاترین نهاد حاکمیتی	۲۳-۲۶



لیست شاخص‌های استاندارد GRI

شماره استاندارد	عنوان	مرجع دهی شاخص (شماره صفحه/وضعیت)
۲_۱۱	رئیس بالاترین نهاد حاکمیتی	۲۳-۲۷
۲_۱۲	نقش بالاترین نهاد حاکمیتی در نظارت بر مدیریت تأثیرات	۳۴-۲۶، ۳۹، ۵۰، ۵۷، ۷۶-۷۸
۲_۱۳	واگذاری مسئولیت مدیریت تأثیرات	۳۸-۳۹، ۴۴-۴۶، ۶۹، ۷۴، ۷۸، ۱۲۴
۲_۱۴	نقش بالاترین نهاد حاکمیتی در گزارشگری پایداری	۳۷
۲_۱۵	تضاد منافع	۲۶، ۷۱
۲_۱۶	ارتباط نگرانی‌های بحران - رویارویی با مسائل بحرانی - مسائل بحرانی مد نظر بدنه حاکمیتی	۵۶، ۵۹-۶۰
۲_۱۷	دانش جمعی بالاترین نهاد حاکمیتی	۷۹
۲_۱۸	ارزیابی عملکرد بالاترین نهاد حاکمیتی	۲۶-۲۷
۲_۱۹	سیاست‌های جبران خدمت	۷۳-۷۹-۸۰
۲_۲۰	فرآیند تعیین جبران خدمت	۸۰
۲_۲۱	نسبت کل جبران خدمت سالانه	۷۳
۲_۲۲	بیانیه استراتژی توسعه پایدار	۳۰-۳۲-۴۰
۲_۲۳	تعهدات سیاستی	۲، ۲۰
۲_۲۴	کاربرد تعهدات سیاستی	۴۲، ۵۴، ۶۲، ۶۶، ۷۳، ۸۲، ۸۷، ۹۱، ۹۳
۲_۲۵	فرآیندهای جبران تأثیرات منفی	۵۲، ۶۰، ۶۴، ۸۱، ۸۵
۲_۲۶	مکانیزم‌های مشاوره و ابراز نگرانی	۶۶، ۶۸-۷۱



لیست شاخص‌های استاندارد GRI

شماره استاندارد	عنوان	مرجع دهی شاخص (شماره صفحه / وضعیت)
۲_۲۷	رعایت قوانین و مقررات	۸۹ ، ۹۴
۲_۲۸	انجمن‌های عضویت	۸۹
۲_۲۹	رویکرد به مشارکت ذینفعان	۳۳-۳۷ ، ۶۸-۷۱ ، ۷۶-۷۸
۲_۳۰	توافق‌نامه‌های چانه‌زنی جمعی	۳۳-۳۷ ، ۷۶-۷۸
۳_۱	فرآیند تعیین موضوعات مهم	۳۲-۳۹
۳_۲	لیست موضوعات مهم	۳۹
۳_۳	مدیریت موضوعات مهم	۵۴ ، ۶۲ ، ۶۶ ، ۷۳ ، ۸۳ ، ۸۷ ، ۹۱ ، ۹۳
۲۰۱-۱	ارزش اقتصادی مستقیم در تولید و توزیع	۵۵ ، ۷۳ ، ۸۷
۲۰۱-۲	پیامدهای مالی و سایر تهدیدها و فرصت‌های در شرایط تغییرات جوی	۵۶-۶۰
۲۰۱-۳	تعریف برنامه‌های تعهدی سود آور و دیگر طرح‌های کنار گذاشته شده (طرح‌های معلق)	۴۵
۲۰۱-۴	کمک‌های مالی دریافت شده از دولت	کاربرد ندارد
۲۰۲-۱	نرخ دستمزد نسبت به سطح استانداردهای محلی و حداقل دستمزد	۷۳-۷۴
۲۰۲-۲	نسبت استخدام مدیران ارشد از جوامع محلی	کلیه مدیران ارشد
۲۰۳-۱	سرمایه‌گذاری در زیر ساخت‌ها و خدمات پشتیبانی	۵۹
۲۰۳-۲	اثرات قابل توجه غیر مستقیم اقتصادی.	۸۸-۸۷ ، ۸۰ ، ۶۳ ، ۴۶
۲۰۴-۱	نسبت هزینه‌های پرداختی به تامین کنندگان محلی	۶۳

لیست شاخص‌های استاندارد GRI

شماره استاندارد	عنوان	مرجع دهی شاخص (شماره صفحه/وضعیت)
۲۰۵-۱	عملیات های ارزیابی ریسک های مرتبط با فساد	عدم وجود رویکرد
۲۰۵-۲	ارتباطات و آموزش های مرتبط با روش ها و سیاست های ضد فساد	عدم وجود رویکرد
۲۰۵-۳	رویدادهای تایید شده در زمینه فساد و اقدامات صورت گرفته در مورد آن	عدم وجود رویکرد
۲۰۶-۱	اقدامات قانونی درباره رفتارهای ضد رقابتی، ضد اعتماد و اعمال انحصارطلبانه	عدم وجود رویکرد
۲۰۷-۱	رویکرد مالیاتی سازمان	عدم وجود رویکرد
۲۰۷-۲	مدیریت ریسک، کنترل و نظارت مالیات	عدم وجود رویکرد
۲۰۷-۳	مشارکت ذی نفعان و مدیریت نگرانی های مرتبط با مالیات	عدم وجود رویکرد
۲۰۷-۴	گزارش کشور به کشور	کاربرد ندارد
۳۰۱-۱	حجم و وزن منابع مصرفی لیستی از منابع مصرفی قابل برگشت (تجدید پذیر) و غیرقابل برگشت (تجدید ناپذیر)	۹۶-۹۷
۳۰۱-۲	مواد اولیه قابل بازیافت	۹۶-۹۷
۳۰۱-۳	محصولات و بسته بندی های اصلاح شده (بازیافت)	کاربرد ندارد
۳۰۲-۱	مصرف انرژی داخلی سازمان	۹۱
۳۰۲-۲	مصرف انرژی خارجی سازمان	عدم وجود رویکرد
۳۰۲-۳	شدت انرژی شاخص بررسی کارایی مصرف	۹۱
۳۰۲-۴	کاهش مصرف انرژی	۹۱
۳۰۲-۵	کاهش نیاز کالاهای و خدمات به انرژی	۹۱



لیست شاخص‌های استاندارد GRI

شماره استاندارد	عنوان	مرجع دهی شاخص (شماره صفحه/وضعیت)
۳۰۳-۱	فرآیند مدیریت آب-منابع آب مورد استفاده و دفع و ...	۹۶
۳۰۳-۲	مدیریت تأثیرات تخلیه آب	۹۶
۳۰۳-۳	استفاده مجدد و بازچرخانی آب مصرفی	۹۶
۳۰۳-۴	تخلیه آب (حجم و ...)	۹۶
۳۰۳-۵	مصرف آب	۹۶
۳۰۴-۱	تنوع زیستی - استفاده یا مجاورت محل فعالیت در مناطق با ارزش تنوع زیستی بالا یا مناطق حفاظت شده	کاربرد ندارد
۳۰۴-۲	مناطق حفاظت شده- تأثیرات قابل توجهی که فعالیت، محصولات یا خدمات بنگاه بر تنوع زیستی می‌گذارد.	کاربرد ندارد
۳۰۴-۳	گونه‌های در معرض انقراض - محل فعالیت بنگاه، آیا جزو مناطق تحت مدیریت محیط زیست می‌باشد.	کاربرد ندارد
۳۰۴-۴	استراتژی حفاظت از گونه‌ها- تعریف فعالیت و عملیات بنگاه با توجه به در نظر گرفتن گونه‌های زیستی در معرض خطر انقراض	کاربرد ندارد
۳۰۵-۱	انتشار مستقیم گازهای گلخانه‌ای	۹۷
۳۰۵-۲	انتشار غیر مستقیم گازهای گلخانه‌ای حاصل از مصرف انرژی	۹۷
۳۰۵-۳	سایر موارد انتشار غیر مستقیم گازهای گلخانه‌ای	۹۷
۳۰۵-۴	شدت انتشار گازهای گلخانه‌ای	۹۷
۳۰۵-۵	کاهش انتشار گازهای گلخانه‌ای	۹۷
۳۰۵-۶	انتشار ترکیبات مخرب لایه اوزون	۹۷



لیست شاخص‌های استاندارد GRI

شماره استاندارد	عنوان	مرجع دهی شاخص (شماره صفحه/وضعیت)
۳۰۵-۷	انتشار اکسید نیتروژن، اکسید سولفور یا سایر ترکیبات	۹۷
۳۰۶-۱	تاثیرات پسماند	۹۶-۹۷
۳۰۶-۲	نحوه مدیریت پسماند و تاثیرات آن-پسماند تولید شده و روش های دفع آن	۹۶-۹۷
۳۰۶-۳	حجم پسماندهای ایجاد شده	۹۶-۹۷
۳۰۶-۴	پسماند بازیافت شده و روش آن	۹۶-۹۷
۳۰۶-۵	پسماند دفع شده و روش آن (سوزاندن و دفع و ...)	۹۶-۹۷
۳۰۷-۱	عدم رعایت قوانین و مقررات زیست محیطی	کاربرد ندارد
۳۰۸-۱	تامین کنندگان جدید که مورد ارزیابی معیارهای زیست محیطی قرار می گیرند.	۶۴-۶۳
۳۰۸-۲	اثرات منفی فعالیت های تامین کنندگان بر محیط زیست	عدم وجود رویکرد
۴۰۱-۱	اشتغال	۷۵
۴۰۱-۲	مزایا به کارکنان	۷۳، ۸۰
۴۰۱-۳	مرخصی والدین	۷۳
۴۰۳-۱	نماینده رسمی کارکنان عضو در کمیته امنیت و سلامت شغلی	۹۳
۴۰۳-۲	انواع آسیب ها و نرخ آسیب دیدگی، بیماری های شغلی، نرخ روزهای از دست رفته، غیبت از کار و مرگ و میر ناشی از کار (نرخ روزهای از دست رفته، منظور روزهای کاری می باشد و نقطه شروع آن مد نظر می باشد. به عنوان مثال روز بعد از حادثه یا سه روز بعد از آن)	۸۴-۸۳



لیست شاخص‌های استاندارد GRI

شماره استاندارد	عنوان	مرجع دهی شاخص (شماره صفحه وضعیت)
۴۰۳-۳	کارکنانی که در معرض خطرات و آسیب‌های بیشتری ناشی از کار هستند.	۸۳-۸۴
۴۰۳-۴	توافقنامه‌های رسمی با اتحادیه‌های کارگری در خصوص بهداشت و ایمنی کارکنان تحت پوشش	کاربرد ندارد
۴۰۳-۵	آموزش کارگران در زمینه بهداشت و ایمنی شغلی	۸۳
۴۰۳-۶	ارتقای سلامت کارگران	۸۴
۴۰۳-۷	موانع و موارد کاهش دهنده سلامتی و ایمنی حرفه‌ای که مستقیماً با مسائل کاری ارتباط دارد	۸۴
۴۰۳-۸	کارگران تحت پوشش سیستم مدیریت ایمنی و سلامت حرفه‌ای	کلیه کارکنان
۴۰۳-۹	آسیب‌های ناشی از کار	۸۴
۴۰۳-۱۰	بیماری‌های مرتبط با کار	۸۴
۴۰۴-۱	سرانه آموزش هر یک از کارکنان در یک سال	۷۳
۴۰۴-۲	برنامه‌های ارتقاء و انتقال مهارت‌های کارکنان	۷۹، ۷۳، ۶۸
۴۰۴-۳	درصدی از کارکنان که به طور منظم عملکردشان ارتقاء می‌یابد و ارزیابی آن	۷۳، ۷۹
۴۰۵-۱	تنوع (فرصت‌های برابر) با توجه به نظام راهبردی بنگاه	عدم وجود رویکرد
۴۰۵-۲	نرخ دستمزد پایه و پرداخت به زنان و مردان نرخ حقوق پایه و دستمزد به مردان و زنان با توجه به طبقه بندی مشاغل، نوع فعالیت و منطقه جغرافیایی محل فعالیت و در صورت وجود تعریف مکان‌های خاصی از فعالیت (که دارای شرایط متفاوتی می‌باشند)	عدم وجود رویکرد
۴۰۶-۱	اتفاقات ناشی از تبعیض و اقدامات اصلاحاتی در جهت آن	عدم وجود رویکرد

لیست شاخص‌های استاندارد GRI

شماره استاندارد	عنوان	مرجع دهی شاخص (شماره صفحه/وضعیت)
۴۰۷-۱	خطر و ریسک تشکل‌ها و توافقات دسته جمعی در مورد عملیات‌ها و تامین کنندگان	عدم وجود رویکرد
۴۰۸-۱	اقدامات و عملیات در جهت حوادث ناشی از کار کودکان	کاربرد ندارد
۴۰۹-۱	مبارزه با کار اجباری (شامل فعالیت‌های خود بنگاه و تامین کنندگان)	کاربرد ندارد
۴۱۰-۱	پرسنل نظارتی آموزش دیده در جهت حمایت از حقوق بشر	عدم وجود رویکرد
۴۱۱-۱	وقایع نقض حقوق مردمان بومی	کاربرد ندارد
۴۱۲-۱	اقداماتی که با موضوع رعایت حقوق انسانی و ارزیابی تأثیرات اقدامات حقوق بشری انجام شده است.	عدم وجود رویکرد
۴۱۲-۲	آموزش کارگران طبق سیاست‌ها و وروشهای حقوق بشر	عدم وجود رویکرد
۴۱۲-۳	توافقتنامه‌های سرمایه‌گذاری و قراردادهای حاوی افشاهای حقوق بشر و آت‌هایی که دستخوش نظارت قوانین حقوق بشر هستند	عدم وجود رویکرد
۴۱۳-۱	جوامع محلی (عملیات‌ها و جلب مشارکت جامعه محلی، ارزیابی تأثیرات و برنامه‌های توسعه)	۸۸-۸۷، ۵۱، ۴۶، ۴۴
۴۱۳-۲	تأثیرات عملیات بر روی جوامع محلی (عملیات‌هایی با تأثیر بالقوه منفی بر روی جوامع محلی)	۸۸-۸۷، ۵۱، ۴۶، ۴۴
۴۱۴-۱	ارزیابی اجتماعی تامین کنندگان	۶۴-۶۳
۴۱۴-۲	تأثیرات اجتماعی تامین کنندگان	عدم وجود رویکرد
۴۱۵-۱	همکاری‌های سیاستی تلاش‌های تأثیرگذار که از طریق مشارکت در سیاست‌گذاری عمومی و لابی‌گری مسئولانه متمرکز پیگیری می‌شود.	عدم وجود رویکرد
۴۱۶-۱	ارزیابی اثرات بهداشت و ایمنی محصولات و خدمات	۴۹-۴۶



لیست شاخص‌های استاندارد GRI

شماره استاندارد	عنوان	مرجع دهی شاخص (شماره صفحه/وضعیت)
۴۱۶-۲	حوادث مربوط و ناشی از بی توجهی به سلامتی و ایمنی مشتریان مصرف کنندگان	عدم وجود رویکرد
۴۱۷-۱	الزامات مرتبط با بازاریابی و برچسب گذاری درج اطلاعات لازم بر روی محصولات و خدمات بنگاه مانند: منابع مورد استفاده و یا ترکیبات محصول، اطلاعاتی در مورد اثرات زیست محیطی و اجتماعی محصولات یا خدمات، طرز استفاده ایمن از محصولات و خدمات و درصدی از محصولات و خدمات که تحت برنامه ارزیابی قرار می گیرند.	کاربرد ندارد
۴۱۷-۲	حوادث و مشکلات ناشی از عدم رعایت قوانین مربوط به برچسب گذاری محصولات و خدمات	کاربرد ندارد
۴۱۷-۳	حوادث یا مشکلات ناشی از عدم رعایت ارتباطات بازاریابی بر اساس کدهای اخلاقی و قوانین اتاق بازرگانی بین الملل	کاربرد ندارد
۴۱۸-۱	شکایات تأیید شده در زمینه نقض قوانین مربوط به حفظ حریم خصوصی مشتریان.	کاربرد ندارد
۴۱۹-۱	عدم رعایت قوانین اجتماعی و اقتصادی منطقه (شرح و ذکر ارزش پولی جریمه پرداختی و مکانیسم های حل این اختلافات)	کاربرد ندارد

گزارش پایداری، گامی مهم در جهت
شفافیت و مسئولیت‌پذیری شرکت نیرپارس است.
ما میثاق می‌بندیم تا در راستای تحقق
اهداف توسعه پایدار قدم برداریم.

شرکت نیرپاس
mapnany.com

