

گزارش منابع انسانی شرکت مکو سال ۱۴۰۲

به مناسبت بیستمین سالروز تاسیس



یا حمز



سرمایه انسانی متخصص و دانش مدار، دارایی راهبردی سازمان است و به عنوان مهمترین مزیت رقابتی و کمیاب ترین منبع در اقتصاد دانش محور امروز مطرح می گردد. ارائه محصولات و خدمات متفاوت و با کیفیت، کاهش هزینه ها، خلاقیت و نوآوری و افزایش رقابت پذیری از مزایای وجود سرمایه انسانی دانش مدار است. استفاده بهینه از نیروی فکری، اندیشه، شایستگی، درایت و مهارت های فردی این سرمایه های انسانی، سازمان را در رسیدن به اهداف موفق می گرداند. مگو نیز در همین راستا یکی از استراتژی اصلی خود را تمرکز بر منابع انسانی و مدیریت بهینه این سرمایه قرار داده است.

با آرزوی موفقیت
محمد حسین رفان
مدیر عامل و نایب رئیس هیات مدیره

پیام معاون سیستم‌ها و منابع انسانی «حال خوب سازمانی»



مفتخریم که گزارش سالانه منابع انسانی شرکت مکو در سال 1402 را به مناسبت یازدهم مرداد ماه، روز منابع انسانی گروه مپنا، به اطلاع شما عزیزان برسانیم. این گزارش، گویای دستاوردها و برنامه های حوزه منابع انسانی در راستای تحقق اهداف سازمانی و ارتقای سطح رضایت ذینفعان به ویژه کارکنان است.

در سالی که گذشت، با اتکا به ارزش های محوری شرکت مکو، شامل مشتری مداری، نوآوری، تعالی جویی، ایمنی، مسئولیت پذیری و اخلاق، گام های بلندی در مسیر تعالی سازمانی برداشتیم.

ما در مکو بر این باوریم حال خوب کارکنان، قلب تپنده سازمان و کلید موفقیت آن در بلند مدت است. با این دیدگاه، ایجاد محیط کاری سالم، صمیمی و انگیزه بخش را در اولویت برنامه های خود قرار داده ایم. در تلاشیم تا بستری فراهم نماییم که در آن همکاران مان احساس ارزشمندی، رضایت و تعهد به سازمان داشته باشند. اعتقاد داریم کارکنانی که **حال خوب** دارند، خلاق تر، اثربخش تر و مشتاق تر برای ارائه بهترین عملکرد خود هستند.

شرکت مکو به عنوان یک شرکت نوآور، فناور و دانش بنیان در حوزه برق و کنترل، اتوماسیون، الکترونیک قدرت، پست و دیسپاچینگ، دیجیتال سازی، برقی سازی، تجهیزات پزشکی و... همواره در تلاش بوده تا با جذب و پرورش نخبگان و استعدادهای این حوزه، نقشی فعال در پیشرفت صنعت ایفا کند. **ما ایمان داریم سرمایه انسانی، مهم ترین دارایی هر سازمان است و ارتقای سطح دانش، مهارت و انگیزه کارکنان، کلید موفقیت در دنیای رقابتی امروز می باشد.**

مایه مباهات ماست که در سایه تعهد و تلاش بی وقفه همکاران مان، به موفقیت های متعددی دست یافته ایم. با این وجود، همواره به دنبال یادگیری و ارتقای سطح عملکرد خود و ارائه خدمات بهتر به ذینفعان مان هستیم.

با سپاس
بهنام دهبان
معاون سیستم ها و منابع انسانی



جذب	استخدام	جامعه پذیری	نگهداشت	توسعه	خروج
صفحه: 11	صفحه: 15	صفحه: 19	صفحه: 24	صفحه: 58	صفحه: 84

شرکت مهندسی و ساخت برق و کنترل مپنا (مکو)، به عنوان یکی از شرکت‌های تابعه و بنگاه اقتصادی دانش‌بنیان گروه مپنا در سال 1383 تاسیس شد و بر اساس سه محور برقی سازی، دیجیتال سازی و اتوماسیون با تمرکز بر تحقیق و توسعه و ساخت داخل به همراه شرکت‌های زیرمجموعه خود، سعی در رفع نیازهای فنی و اجرایی گروه مپنا در حوزه توسعه، طراحی و ساخت انواع سیستم‌های اتوماسیون و کنترل فرآیندهای صنعتی، سیستم‌های حفاظت، تحریک و درایو، تحت عنوان تجهیزات برق و کنترل نیروگاهی، سایت‌های نفت و گاز، زیرساخت‌های حمل‌ونقل ریلی، صنایع فولاد و سیمان، توسعه و ساخت زیرساخت‌های شارژ و پایش‌رانه الکتریکی انواع خودروهای برقی سواری، کار و تجاری، توسعه سیستم‌های پایش وضعیت آنالین موتورهای دوار، سیستم شبیه‌ساز آموزشی فرآیندهای صنعتی به ویژه نیروگاهی و سیستم‌ها و تجهیزات اصلی در صنایع مختلف، توسعه پلتفرم داده‌کاوی مپنا مایند و ... به صورت طراح و سازنده در زمینه‌های مختلف اعم از الکترونیک قدرت، تجهیزات تصویربرداری پزشکی و سیستم‌های هوشمند دیسپاچینگ برق داشته است.

این شرکت بنا دارد به عنوان مجموعه‌ای متوازن و یکپارچه، رهبر بازار سیستم‌های برق و کنترل در حوزه انرژی و پیشرو در ارایه راهکارهای مبتنی بر فناوری‌های نوین در حوزه‌های برقی‌سازی، دیجیتال‌سازی و اتوماسیون در کشور و منطقه با تمرکز بر توسعه پایدار نقش آفرینی نماید.

از این رو، اجزاء شرکت مکو در قالب 6 مرکز کسب و کار راهبردی مجزا و مختلف (SBU-Strategic Business Unit) ساختاربندی شده‌اند تا توسعه‌ی کسب و کار در حوزه‌ی انرژی، کسب و بومی‌سازی دانش فنی طراحی و تجاری‌سازی محصولات طراحی شده، تنوع محصول از طریق پژوهش و فناوری، تمرکز بر برقی‌سازی، دیجیتال‌سازی، اتوماسیون، کنترل فرآیند و هوشمندسازی و ورود به حوزه اینترنت اشیا که از سرفصل‌های انقلاب صنعتی چهارم می‌باشند را محقق سازند.



همکاران ما: 875 نفر 740 مرد 135 زن



B 2

X 158

Y 665

Z 50

جوانترین همکار	24 ساله
جوانترین معاون	38 ساله
جوانترین مدیر	32 ساله
مسن‌ترین همکار	61 ساله
میانگین سنی	38 سال



لیسانس 50%

فوق لیسانس 42%

دکترا 5%

فوق دیپلم 3%



ارتقای عمودی

60 نفر

100% ارتقاء از داخل سازمان



میانگین سابقه کاری همکاران ارتقا یافته

8 سال

نرخ تبدیل از لایه‌های کارشناسی و
تکنسینی به پست‌های مدیریتی

93%

نقشه سفر کارکنان مکو

جذب
Attraction



استخدام
Recruitment



جامعه پذیری
Onboarding



نگهداشت
Retention



توسعه
Development



خروج
Offboarding



APNA GROUP
MECO

ATTRACTION

جذب

ارزش پیشنهادی کارکنان در مکو (EVP)

ارزش پیشنهادی کارکنان مکو به صورت کاملاً شفاف و با تقسیم بندی دقیق و ارائه شواهد در هر قسمت، برای شناخت مزایا و محیط کار مکو توسط کارجویان منتشر شده است:

(در اینجا شما به صورت مستمر شاهد هر آنچه در مکو می‌گذرد خواهید بود) <https://www.mapnaec.com/recruitment>

مکو پیام آور ارزش انسانی، همدلی، خانواده، رشد و تعالی برای خلق آینده پایدار



کار به شرط زندگی



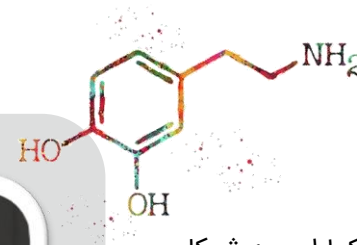
نبوغ و خلاقیت در کنار نوآوران متفکر



توانمندسازی با حرفه‌ای‌های جوان

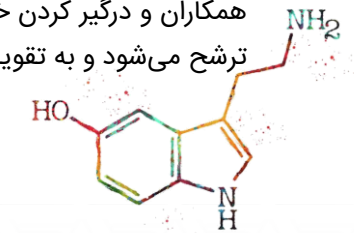


هم قدم با خانواده



ارزیابی سطح رضایت همکاران از محیط کار با زبان هورمون ها:
DOSE culture در سازمان بیانگر ۴ هورمون اصلی شادی شامل Dopamine, Oxytocin, Serotonin, Endorphin است که هرکدام در شرایط مختلف و در نتیجه تجربیات مختلف در سازمان در بدن ما ترشح می شود. در این نظرسنجی پس از توضیح عملکرد هورمون ها برای همکاران و تاثیر هر یک از اقدامات منابع انسانی بر ترشح آنها، هورمون اندورفین از نگاه همکاران در سطح بالاتری نسبت به سایر هورمون ها قرار گرفت.

این هورمون شادی آور، در نتیجه داشتن فعالیت های شاد و مفرح مثل ورزش کردن و هیجان ناشی از مسابقات ورزشی و سایر مسابقات و جشن ها، اوقات شاد و لذت بخش با همکاران و درگیر کردن خانواده ها و فرزندان آنان در مراسم و... ترشح می شود و به تقویت احساسات مثبت کمک می کند.



گھمیا
شرکت مهندسی و ساخت
بنیاد و کفایت، مینا (پک)

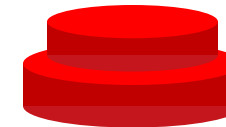


سفر کارکنان مکہ

حضور در نمایشگاه کار

مکو با حضور در نمایشگاه کار، بستری برای ارتباط مستقیم با کارجویان بازار کار جهت معرفی مشاغل و محیط کار آرمانی خود فراهم می‌آورد.

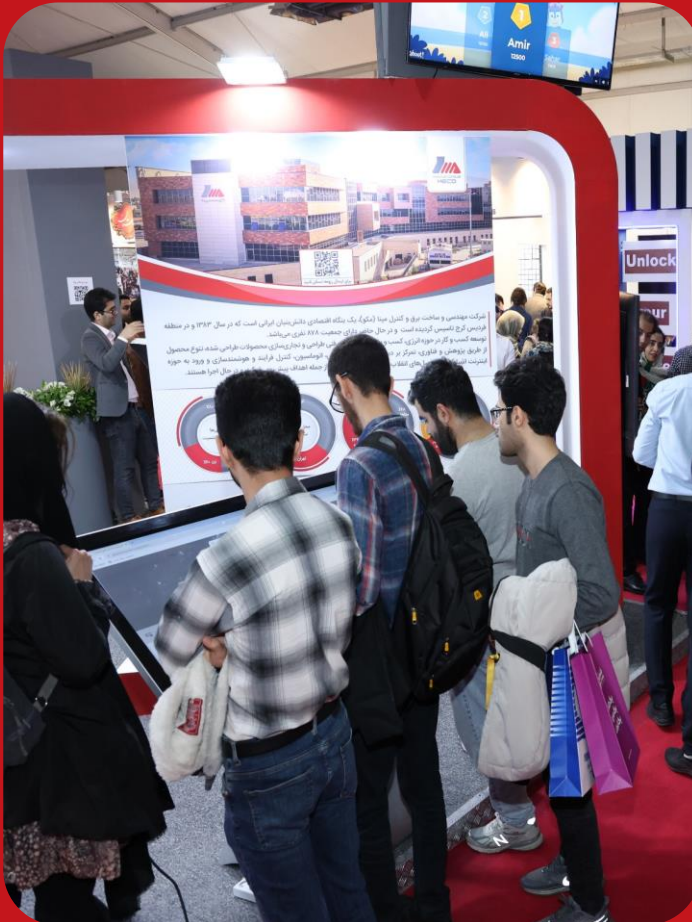
رتبه 5



نظرسنجی از نگاه کارجویان

بین 70 سازمان برتر شرکت کننده

1402



جذب

سفر کارکنان مکو

گزارش سالانه منابع انسانی 14





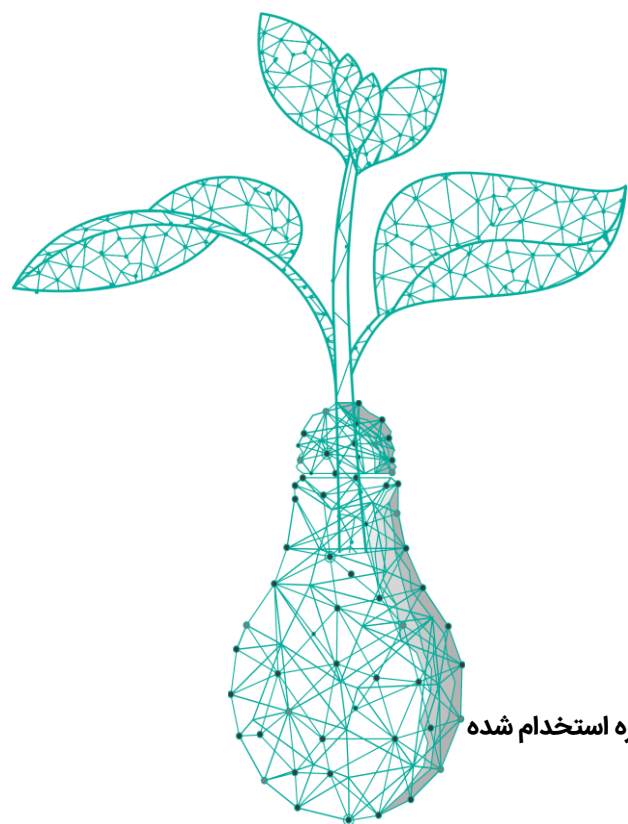
RECRUITMENT

استخدام

فرایند استخدام



فرایند استخدام از بررسی رزومه و مصاحبه‌های تخصصی شروع می‌شود و در ادامه مصاحبه روان‌شناسی انجام می‌شود. پس از طی این مسیر، سه نفر برای هر شغل وارد آخرین مرحله یعنی کمیته استخدام می‌شوند و از بین آنها یک نفر برای استخدام انتخاب می‌شود.



103 نفر

همکار جذب شده

24 سال

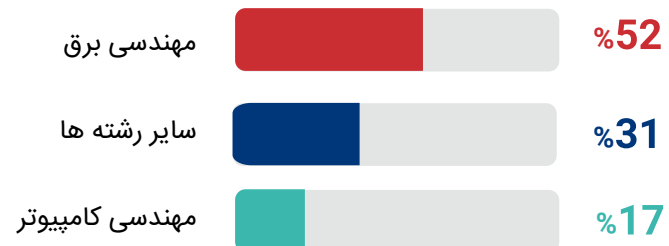
جوان‌ترین کارشناس تازه استخدام شده

نرخ پذیرش offer letter



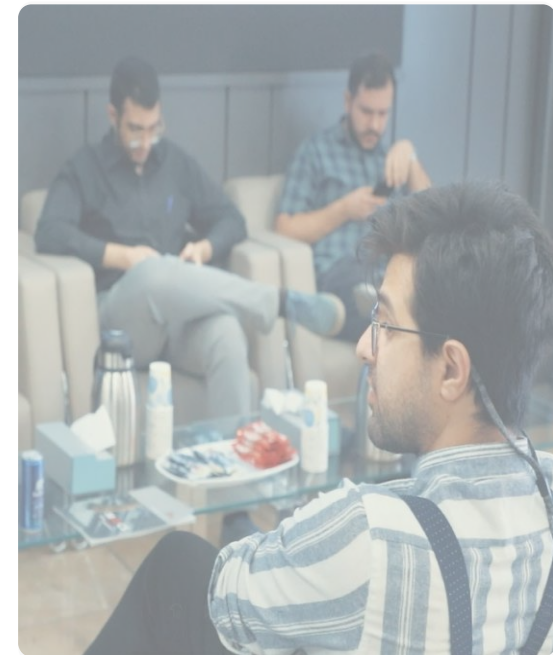
نرخ پذیرش Offer Letter، نشان دهنده بهبود برند کارفرمایی مکو در سال گذشته است.

همکاران جذب شده در سال 1402



بیشترین رشته های تحصیلی همکاران ما در مکو، مهندسی برق و مهندسی کامپیوتر می باشد.

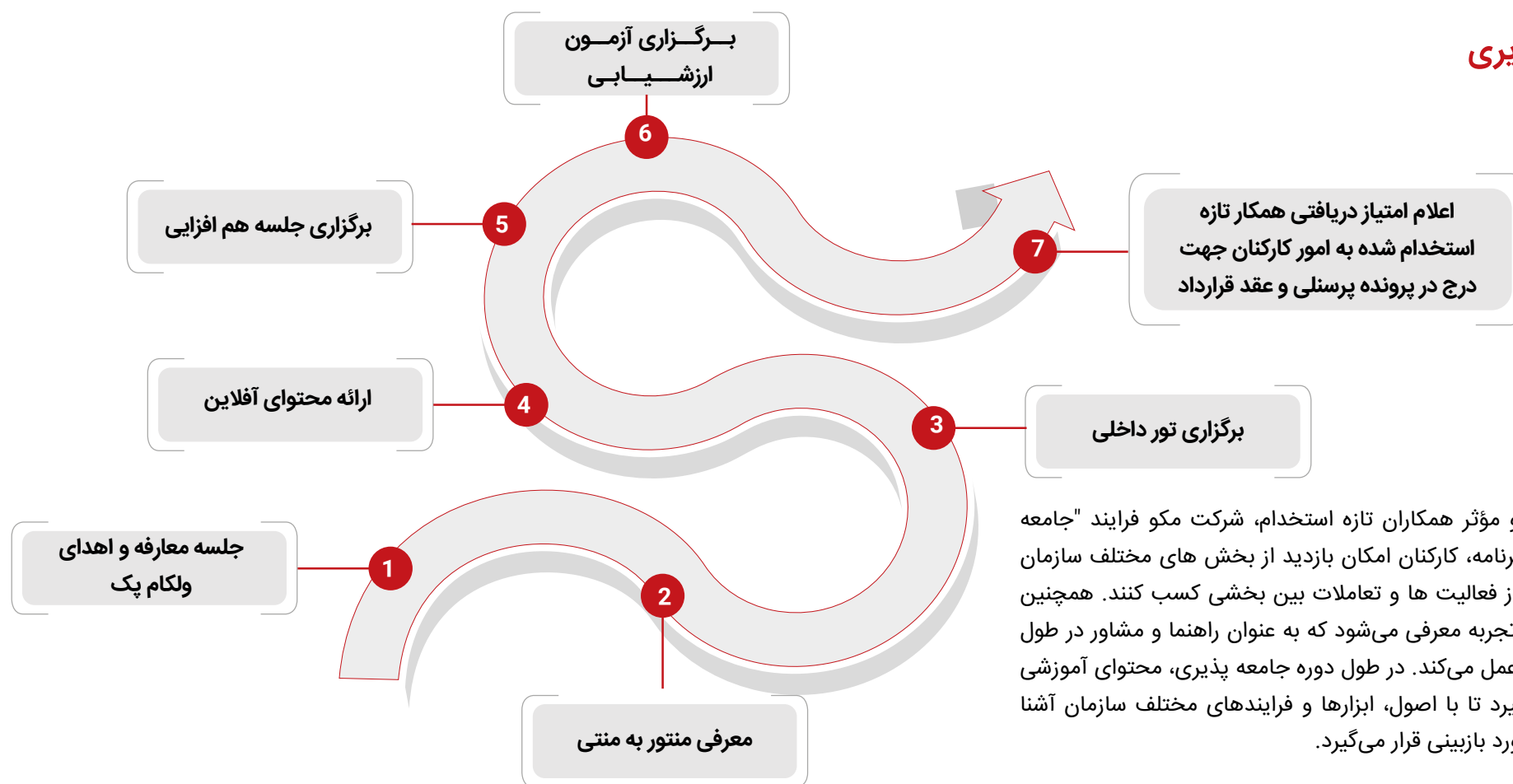
نظرسنجی فرآیند جذب و استخدام از کارجویان





ONBOARDING

جامعه پذیری



برای تضمین یکپارچگی سریع و مؤثر همکاران تازه استخدام، شرکت مکو فرایند "جامعه پذیری" را اجرا می‌کند. در این برنامه، کارکنان امکان بازدید از بخش های مختلف سازمان را پیدا می‌کنند تا درک جامعی از فعالیت ها و تعاملات بین بخشی کسب کنند. همچنین هر همکار جدید به یک منتور باتجربه معرفی می‌شود که به عنوان راهنما و مشاور در طول ماه های اول حضور در سازمان عمل می‌کند. در طول دوره جامعه پذیری، محتوای آموزشی آفلاین در اختیار آنان قرار می‌گیرد تا با اصول، ابزارها و فرایندهای مختلف سازمان آشنا شوند. این فرایند بطور مداوم مورد بازبینی قرار می‌گیرد.



گروه مپنا

شرکت مهندسی وساخت
برق و کنترل مپنا (مکو)

MECCO 20th ANNIVERSARY

20 سال حال خوب

تور بازدید از سازمان

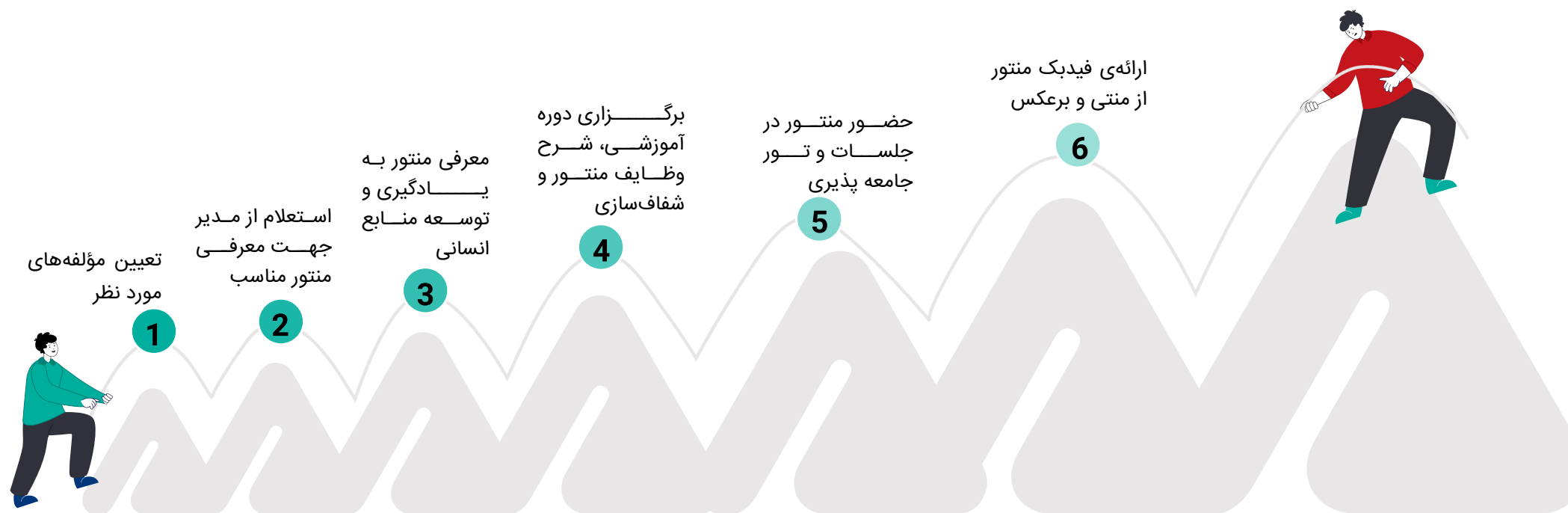


با هدف آشنایی همکاران تازه استخدام با بخش های مختلف مکو، تور بازدید از ایستگاه های کاری مانند خط تولید، خانه هوشمند، مرکز برقی سازی و ... برگزار می شود.

منتورینگ موقعیت محور: (Situational Mentoring)

حسب شرایط سازمانی و نیاز به تناسب مدل و سبک منتورینگ با موقعیت مد نظر، ما از منتورینگ موقعیت محور در فرایند جامعه پذیری بهره می‌بریم.

◀ مراحل شناسایی منتور موقعیت محور



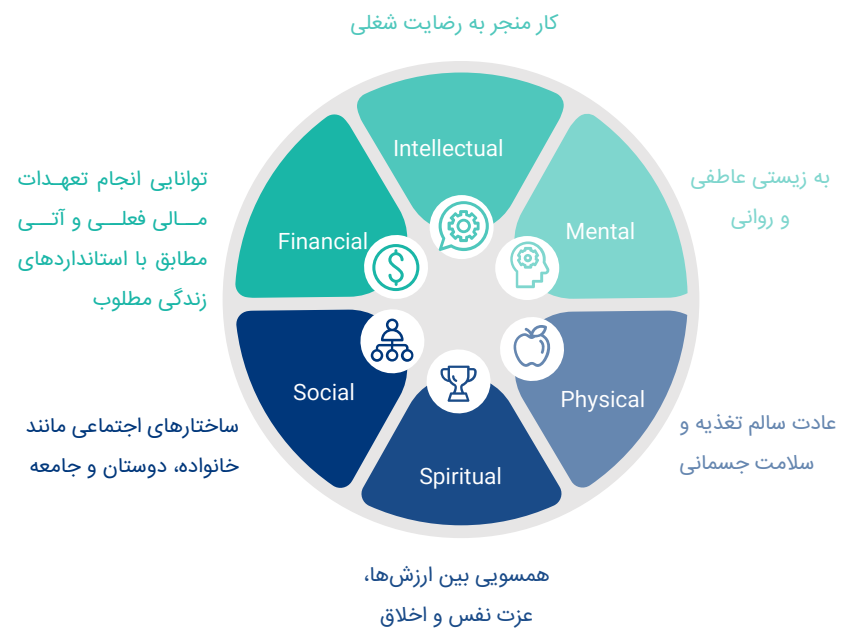
لحظه‌ای
مانگار
شما
در
مکو



RETENTION

نگهداشت

مکو برای ایجاد فضای کاری شاد و مفرح برای همکاران از مدل شادکامی سازمان بهداشت جهانی الگو برداری کرده و مدل شادکامی مکو را در ابعاد مختلف جسمی، ذهنی، اجتماعی، مالی و... طراحی کرده است.



Social

توجه به ارزش کارکنان در مکو
و برنامه های توجه به خانواده



Spiritual

احترام و قدردانی و ارائه
بازخوردهای مداوم



Mental

پشتیبانی از کارکنان در
رسیدن به سلامت روانی بهتر
توسعه رهبران در جهت بهبود سلامت
روانی خود و پرسنل زیر مجموعه



Physical

تغذیه و ورزش مناسب با هدف
بهبود وضعیت سلامتی
بهبود شاخص های سلامت
جسمی و پایش مداوم آن



Financial

توجه به افزایش قدرت خرید
و قدرت مالی پرسنل و
توسعه رفاهیات



Intellectual

توجه به توسعه فردی و
ارتقای کارکنان



مکو برای افزایش تعهد و تعلق سازمانی سرمایه های انسانی خود، برنامه های دقیق و متنوعی دارد که محوریت آن **تندرستی و روان درستی** همکاران و اعضای خانواده آنان است. ایجاد فضای نشاط و سرگرمی همیشه یک رکن اساسی مدیریت سرمایه های انسانی مکو می باشد.



نوروز

میز هفت سین و بسته هدیه نوروز بصورت اختصاصی برای مکو طراحی و اجرا می‌شود.

روز زن

هر سال به مناسبت گرامیداشت روز زن، صبحانه ویژه‌ای برای همکاران خانم سرو می‌شود و با حضور مدیر عامل محترم، با اهدای یک هدیه از زحمات ایشان قدردانی می‌گردد.



فراهم نمودن بستر خرید اعتباری از پلت فرم‌های فروش آنلاین برای افزایش توان خرید در شرایط تورمی، مکو امکان استفاده از قراردادهای اعتباری بین سازمانی برای همکاران را فراهم نموده است.

کارت خرید از فروشگاه‌های زنجیره‌ای کارت‌های خرید از بزرگترین و گسترده ترین فروشگاه‌های زنجیره ای ایران در مناسبت‌های خاصی به کارکنان اهدا می‌شود.



یلدا

چشن یلدا با برپایی سفره یلدا

بسته هدیه آجیل با فلسفه دور هم بودن شب یلدا شخصی سازی شده و با در نظر گرفتن 9 مکعب که در هر وجه آن بصورت پازل، بازی هایی قرار داده شد + پخش زنده ویژه برنامه یلدا از شبکه های اجتماعی مکو با اجرای گروه موسیقی سنتی مکو + قرعه کشی مسابقه یلدا

سرمایه‌های انسانی، برای برنامه ریزی یک سفر با کیفیت و
خاطره انگیز در مکو انتخاب‌های متنوعی دارند.



به سرزمین مکو خوش آمدید



تور من در سرزمین مکو

فرزندان همکاران ما در مکو، طی یک برنامه تفریحی-آموزشی همراه مادران و پدرانشان به شرکت دعوت شدند و در کنار بازی و سرگرمی های طراحی شده، از محیط کار والدین خود بازدید کردند. همچنین از ماهیت دانشی شرکت آگاه شدند و یک روز هیجان انگیز را در محل کار والدین شان رقم زدند.





هر ساله مسابقات ورزشی و سرگرمی بصورت گروهی و انفرادی برنامه ریزی و اجرا می‌گردد. چون باور داریم که بهره‌وری بیشتر و بهتر، گاهی باید از فضای کار فاصله گرفت. فوتبالیستی، پینگ پنگ و ابرهاکی و پای ثابت های هر سال هستند و گاهی اوقات ورزش های جدید و متفاوت مانند ساب ساکر (فوتبال نشسته) و فوتبالیستی انسانی نیز به برنامه ها اضافه می‌شود. همچنین مسابقه های سرگرم کننده مثل پیش بینی نتایج جام جهانی، جام ملت های آسیا و اروپا از دسته ورزشی و مسابقه های سالاد، جدول یلدا، آب معدنی سرعتی و... در مکو برگزار می‌شود.



رشته‌های ورزشی



با تشکیل 10 رشته ورزشی،
همکاران می‌توانند در هفته چند
ساعت در ساعات کاری به ورزش
مورد علاقه خود بپردازند و هم کمی
از پشت میز فاصله گرفته و شرایط
سلامتی بهتری را تجربه کنند.

بدنسازي

واليبال

رزمي

پيلاتس

تنيس

پينگ پنگ

شنا

فوتسال

بدميتون

کوهنوردی

خدمات غذایی و سرویس

صبحانه

صبحانه با تنوع مختلف در طول هفته، هر روز سرو می‌شود.

ناهار و شام

منوی غذایی نهار و شام سازمان شامل سه نوع غذا و سه نوع دسر یا پیش غذا می‌باشد که همه همکاران امکان انتخاب غذای روزانه در سامانه را دارند.

سرویس رفت و آمد

با هدف رفاه و ایمنی بیشتر همکاران و جلب رضایت ایشان، سرویس رفت و آمد همه همکاران از تهران، کرج و شهرهای اطراف به شرکت، خودروی سواری می‌باشد.



مدیریت تجربه کارکنان (قلقلک احساس)

طراحی اقدامات منابع انسانی در مکو با مطالعه تجارب کارکنان
با چرخه زیر بهبود و توسعه یافته است.



همه هدف «تجربه کارکنان» این است که
به پرسنل سازمان، "مانند یک سرمایه
انسانی نگاه شود نه یک قرارداد" و هرچه
به این رابطه انسانی نزدیکتر شویم،
شرایط بهتری را نیز تجربه خواهیم کرد.



چارچوب کلی تجربه کارکنان



سلامتی و رفاه

- ایمنی و امنیت در جنبه های کار
- حمایت از تناسب اندام و سلامت جسمی
- به زیستی و حمایت عاطفی و روانی
- حمایت خانوادگی و مالی

محل کار مثبت

- ابزارها و فرآیندهای مناسب
- قدردانی و پاداش
- ساعت و فضای کاری انعطاف پذیر
- حس تعلق به جامعه

مدیریت قوی

- اهداف واضح
- مربی گری منظم و بازخورد
- تمرکز بر توسعه مدیران
- مدیریت عملکرد شفاف و ساده

کار معنادار

- متناسب بودن شغل ها و ارزش ها
- اختیارات و آزادی عمل
- تیم های چابک
- نوآوری و بهبود

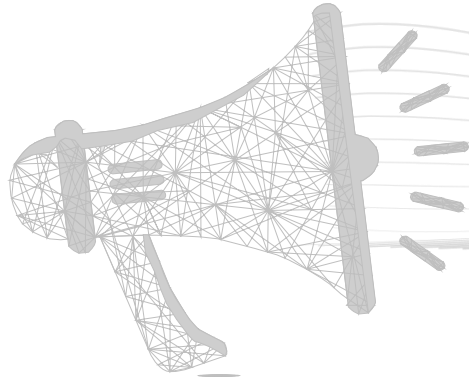
اعتماد به سازمان

- مأموریت و هدف فراتر از اهداف مالی
- شفافیت، همدلی و صداقت در رهبری
- سرمایه گذاری مداوم در افراد
- تمرکز بر جامعه، محیط زیست و کارکنان

فرصت های رشد

- رشد شغلی در مسیرهای متفاوت
- اشکال گوناگون یادگیری و آموزش
- فرهنگ حامی یادگیری

صدای کارکنان در مکو



با استفاده از کانال‌های ارتباطی مختلفی سعی می‌کنیم صدای کارکنان را بشنویم و متناسب با نیازها، انتظارات و نظرات کارکنان، برنامه‌های مرتبط با کارکنان را برنامه‌ریزی و اجرا نماییم.

صدای همکار
جلسات هم‌اندیشی با پرسنل
کلینیک منابع انسانی
ارتباطات موردی

سنجش نگرش کارکنان
سنجش فرهنگ سازمانی
سنجش ارزش‌های سازمانی
نظرسنجی‌های موردی

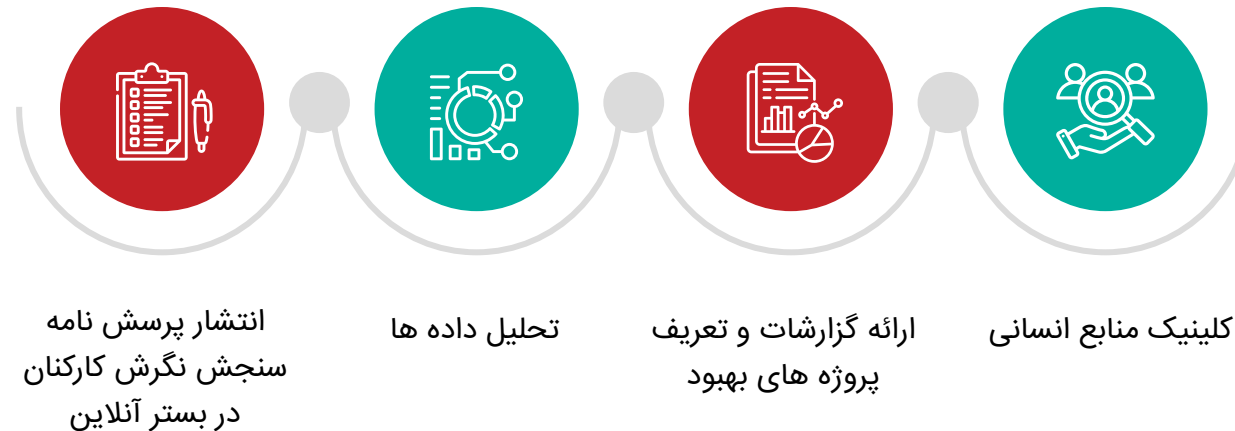
مصاحبه ماندن
مصاحبه خروج

سنجش نگرش کارکنان با روش هی گروپ

سنجش نگرش کارکنان به ما کمک می‌کند از تمرکز بر روی رضایت عبور کرده و آن را در کنار سایر عوامل مهم برای موفقیت ببینیم. بدین ترتیب که روند مثبت در رضایت کارکنان به تنهایی برای موفقیت کسب و کار و نیز موفقیت حرفه ای فرد کافی نیست و نیاز است عوامل مرتبط با بهره وری نیز در کنار آن دیده شود.

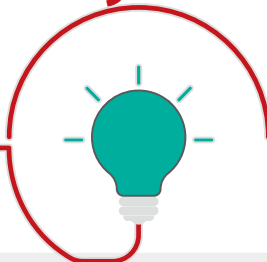
سنجش نگرش کارکنان در شرکت مکو به صورت سالیانه انجام و نتایج آن که به عنوان یکی از ورودی های مهم در برنامه ریزی فرایندهای مدیریت منابع انسانی می‌باشد، تحلیل می‌شود. بر اساس نتایج سنجش نگرش کارکنان، اقدامات بهبود، تدوین و اجرا می‌شود.

فرآیند سنجش نگرش کارکنان





نقاط قوت ما

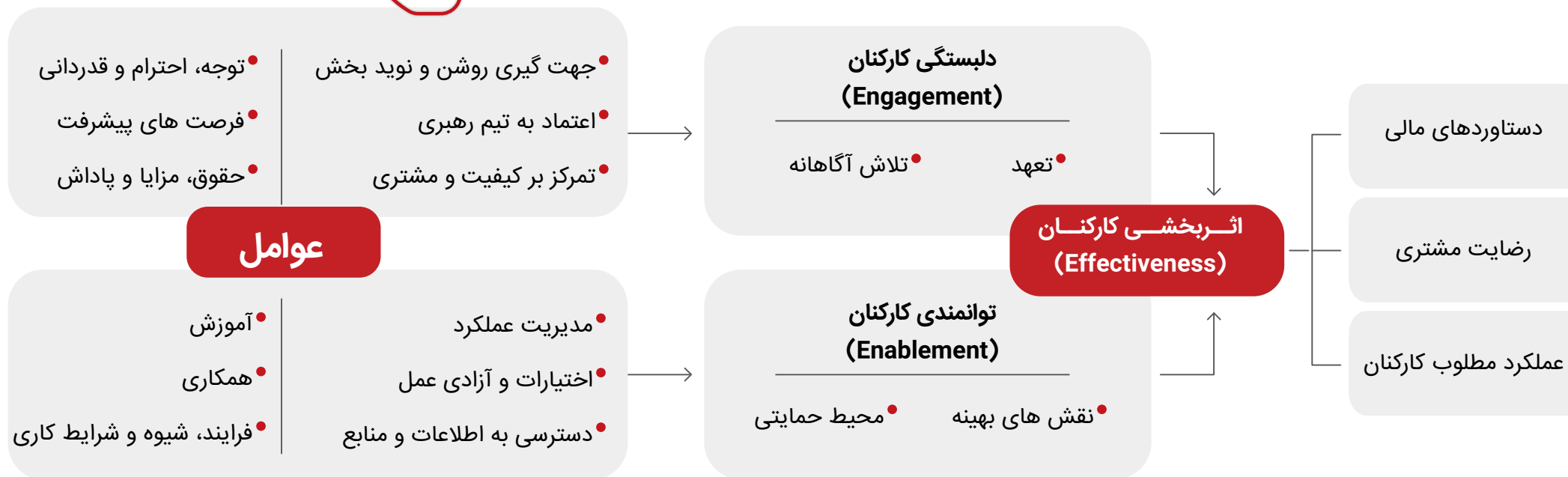


فرایند، شیوه و شرایط کاری

همکاری

تمرکز بر کیفیت و مشتری

توجه، احترام و قدردانی



در ادامه فرآیند سنجش نگرش کارکنان، کلینیک منابع انسانی با هدف هم اندیشی مدیریت منابع انسانی با مدیران سایر واحدها و رده کارشناسی سازمان برگزار می‌گردد.
در کلینیک منابع انسانی به تحلیل نتایج سنجش نگرش کارکنان به صورت بخش بندی و گزارش دهی از فرآیندهای مختلف منابع انسانی (مانند جذب و استخدام، کارکرد، یادگیری و توسعه، کانون ارزیابی، برنامه های توسعه فردی و...) می‌پردازیم.

کلینیک منابع انسانی

رده کارشناسی

رده مدیریتی

وضعیت جلسات در سال 1402



400

نفر



60

ساعت



21

جلسه

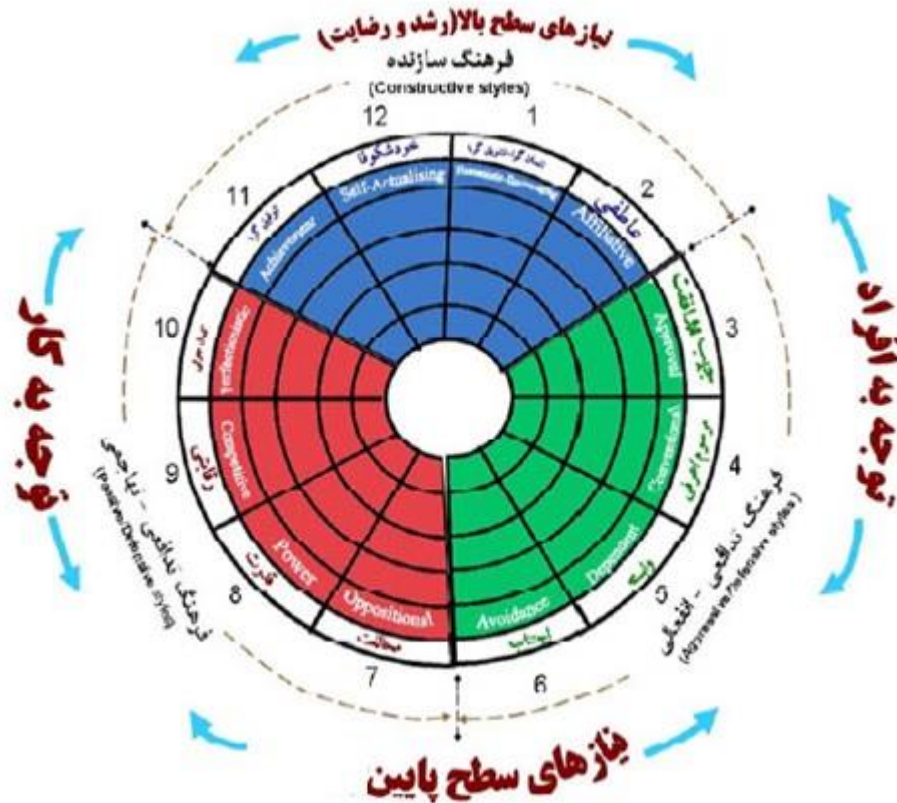
سنجش فرهنگ سازمانی



فرهنگ در اصل سبک زندگی ماست. سیستمی از معناها و مفاهیم مشترک بین همکاران ماست که ما را از سایر سازمان ها متمایز می‌کند.

همه کارهایی که انجام می‌دهیم و یا انجام نمی‌دهیم، تشکیل دهنده فرهنگ ما هستند که شامل چشم انداز، ارزش ها، هنجارها، سیستم ها، نمادها، زبان، مفروضات، باورها و عادات مگو است.

توجه به این موضوع و تغییرات آن برای ما دارای اهمیت زیادی است. با این دیدگاه، فرهنگ سازمانی ما به صورت منظم و ساختار یافته و با مشارکت تیم رهبران سازمانی سنجش و برنامه های بهبود مرتبط طراحی و اجرا می‌شود.



سنجش فرهنگ سازمانی با مدل OCI انجام می‌شود که وضعیت مطلوب و موجود این مؤلفه در سازمان را می‌سنجد.



ارزش‌های سازمانی در بازه‌های زمانی دو ساله سنجیده می‌شود و بر اساس نتایج آن، اقدامات بهبود طراحی و اجرا می‌گردد.

ارزش‌ها، جهت‌گیری‌ها و عقاید پایدار نسبت به وقایع و امور است که در مکو به صورت سرواژه «من تا ما» شناخته می‌شود. ارزش‌ها، چراغ راهنمای حرکت ما هستند.

مشتری

تمرکز بر مشتری



نوآوری



تعالی

تعالی سازمانی و نتیجه‌گرایی



ایمنی

ایمنی و دوستی با محیط زیست



مسئولیت‌پذیری

پاسخگویی، کار تیمی و روحیه اشتراک



اخلاق

اخلاق کسب و کار



من تا ما

خط مشی اخلاقی ما در قبال مشتری

- احترام و حفظ کرامت انسانی مشتریان
- پاسخگویی به حق آگاهی مشتریان و مصرف‌کنندگان
- سرعت، دقت، سهولت و کیفیت در ارائه خدمات و تحویل کالا
- حفظ حریم شخصی و اسرار مشتریان
- انصاف در عقد قرارداد، پایبندی به تعهدات و ارائه خدمات پیش و پس از فروش



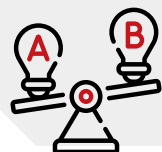
خط مشی اخلاقی ما در قبال کارکنان

- انصاف و عدالت توزیعی و رویه‌ای در همه شئون حرفه‌ای و پرهیز از تبعیض
- حفظ احترام اصیل و کرامت انسانی همکاران و ایجاد محیط کاری ارزشمند
- اطلاع‌رسانی شفاف و به‌موقع در مورد حقوق و مزایای همکاران
- امانتداری و رعایت حریم خصوصی همکاران
- پیشرفت علمی و ارتقای حرفه‌ای با ایجاد فرصت‌های برابر آموزشی



خط مشی اخلاقی ما در قبال رقبا

- احترام به حقوق مصرف‌کنندگان و تعامل برد-برد با رقبا بر اساس اصول اخلاقی
- احترام به کرامت منابع انسانی رقبا
- توسعه فرهنگ رقابت سالم و ارتقای محیط کسب‌وکار بر پایه اخلاق حرفه‌ای
- اهمیت شفافیت، قانون‌پذیری و ارتباط صادقانه با رقبا
- حفظ حریم شخصی رقبا، تشویق به ارتقای سلامت اخلاقی



خط مشی اخلاقی ما در قبال منافع ملی و شهروندان

- احترام به حقوق همسایه‌ها و حفظ حقوق شهروندان
- رعایت عدالت اجتماعی و ارائه فرصت‌های اشتغال و بهره‌مندی شهروندان
- مشارکت در امور خیریه و ارتقای سطح رفاه عمومی جامعه
- پاسخگویی به انتقادهای و توجه به دیدگاه‌های عمومی
- ترویج فرهنگ نشاط، شادی، امیدواری و اخلاق شهروندی



خط مشی اخلاقی ما در قبال تامین کنندگان و پیمانکاران

- احترام به تامین‌کنندگان و مواجهه صادقانه و احترام‌آمیز
- رعایت انصاف در قرارداد و پرداخت به‌موقع مطالبات
- حمایت از حقوق و حریم خصوصی تامین‌کنندگان و رعایت امانتداری
- پاسخگویی به انتقادات و اطلاع‌یابی از دیدگاه‌ها و انتقادات تامین‌کنندگان
- حمایت معنوی، مساعدت در شرایط بحرانی و حفظ رضایت تامین‌کنندگان



خط مشی اخلاقی ما در قبال محیط زیست

- قانون‌پذیری و پایبندی به استانداردهای زیست‌محیطی
- آموزش و ترویج فرهنگ حفاظت از محیط زیست
- ایجاد فضای سبز در محیط پروژه‌ها و توسعه فضای سبز ملی
- حمایت از دوستداران طبیعت و حفظ محیط زیست
- نهادینه کردن دغدغه‌های زیست‌محیطی در مدیریت پروژه و کاهش آلاینده‌های محیط زیست





کمیته مروجین اخلاق، ارزش و فرهنگ سازمانی (EVC)

ارزش‌های سازمانی و ترویج کدهای رفتاری

ارزش‌های سازمانی

در راستای توسعه و ترویج اخلاق (Ethic)، ارزش (Value) و فرهنگ (Culture)، مکو کمیته مروجین EVC را تشکیل داده که در این کمیته با حضور نمایندگان از همه بخش‌های سازمانی، تصمیمات مرتبط با رویکردهای ترویج و نهادینه سازی EVC در سازمان اتخاذ و اجرایی می‌گردد.

ترویج کدهای رفتاری

در مکو کدهای رفتاری با روش‌های مختلفی مانند توزیع کتابچه کدهای رفتاری، طراحی و انتشار پوستر در شبکه‌های اجتماعی، TV Wall و اینترانت داخلی سازمان، کشیدن کاریکاتور، برگزاری جلسات مرتبط با کدهای رفتاری، میکروفون EVC، داستان‌سرایی در مورد ارزش‌های سازمانی، درج کدهای رفتاری در امضای ایمیل سازمانی همکاران و رویکردهای نوین مانند پانتومیم ترویج می‌گردد.



درگاه صدای همکار به منظور دریافت نظرات و درخواست‌های همکاران در خصوص فرایندهای منابع انسانی، زیرساخت‌های فیزیکی شرکت، فناوری اطلاعات و... در سامانه اینترنت در طراحی و پیاده‌سازی شده است.

738 نظر و درخواست توسط همکاران مطرح شده است که بصورت مستقیم توسط معاون سیستم‌ها و منابع انسانی بررسی و پاسخ داده شده است.

تیم هم‌اندیشی سازمانی

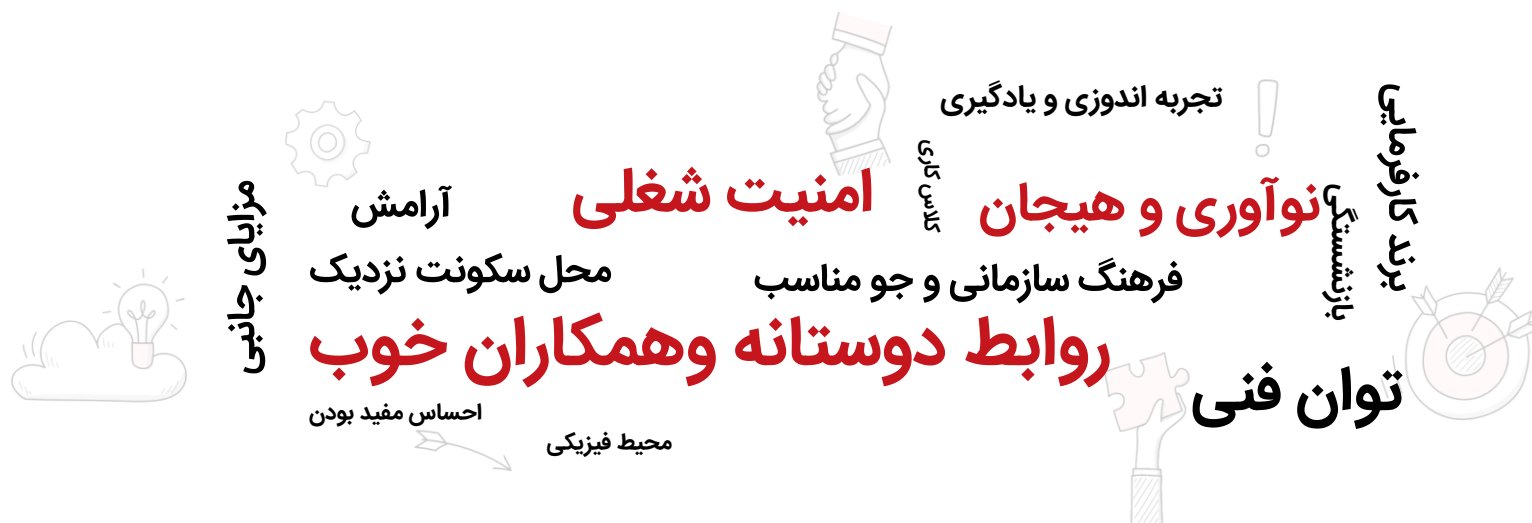
تعدادی از همکاران از رده‌ها و واحدهای مختلف سازمانی دور هم جمع می‌شوند تا مسائل سازمانی را به صورت ساختار یافته تری بررسی نمایند.

برای ارتقای برنامه‌ها در همه ابعاد و موضوعات سازمانی، تیم هم‌اندیشی سازمانی شکل گرفته تا اعضای این تیم به عنوان نماینده همکاران در واحدهای سازمانی برای ارائه درخواست‌ها و نظرات خود در مورد این موضوعات حضور داشته باشند.

برای درک درست نیازها و انتظارات کارکنان، جلسات مصاحبه ماندن با همکاران از نسل های مختلف کاری که ماندگاری زیادی در مکو دارند، برگزار می گردد و از نتایج آن برای بهبود فضای کاری و تجربه کارکنان استفاده می شود.



چه چیزی باعث شده است شما در مکو بمانید؟



در جلسات مصاحبه ماندن از همکاران
خواستیم که به ما بگویند چه چیزی باعث
شده است در مکو بمانند.
پاسخ ها بسیار جالب بود!

شاخص eNPS

این شاخص مخفف employee Net Promoter Score یا شاخص وفاداری کارکنان می باشد.

سال 1399

70

سال 1400

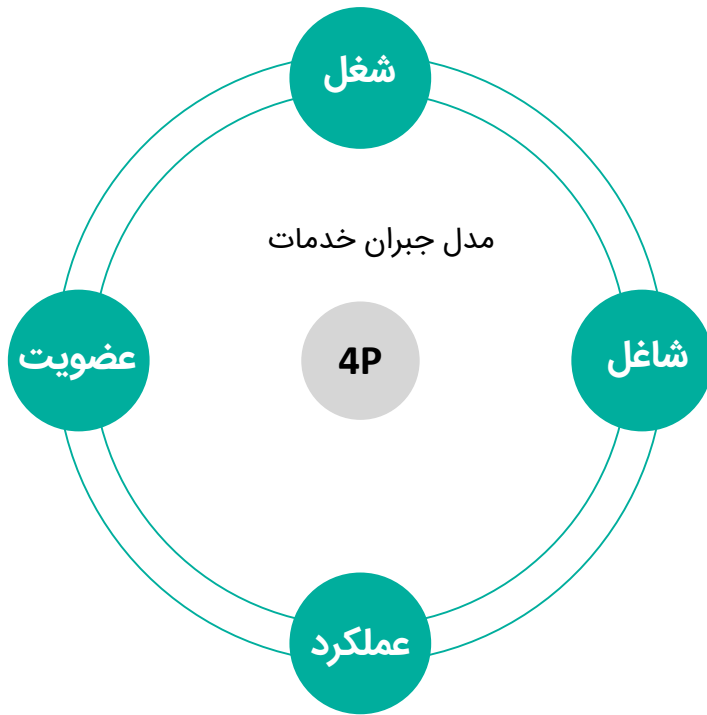
74

سال 1401

79

سال 1402

79



بر اساس مدل 4P پرداخت‌های نقدی و غیرنقدی بر اساس ۴ مؤلفه "Position (شغل)، Person (شاغل)، Performance (عملکرد) و Partnership (عضویت)" صورت می‌گیرد. طبق این مدل بخشی از پرداخت‌ها به‌طور یکسان بین همکاران توزیع می‌شود و به مشاغلی که نیاز به دانش، توان حل مسئله و پاسخگویی بیشتری دارند امتیاز بالاتری تعلق می‌گیرد و همچنین کارکنان متخصص و توانمندتر پرداختی بیشتری دارند.

هر آن چیزی که برای همکاران دارای ارزش است در جبران خدمات کل یا جامع (Total Reward) قرار می‌گیرد.

هدف کلی این سیستم، توزیع منصفانه و عادلانه جبران خدمات می‌باشد.

مدیریت جبران خدمت کارکنان فقط شامل پرداخت حقوق و مزایای شغلی نیست، بلکه پاداش‌های غیرمالی مانند قدردانی، یادگیری، فرصت‌های پیشرفت و غنای شغل و... را نیز شامل می‌شود.

سبد جامع پرداخت
(Total Reward)



غیر ملموس

ملموس

تمام سرمایه گذاری هایی را در بر می گیرد که یک سازمان بر روی نیروی کار خود انجام می دهد. سبد جامع پرداخت مکو طیفی از پرداخت های پولی و غیر پولی را ارائه می کند. پرداخت های ملموس مواردی همچون حقوق مبنا، انواع پاداش ها، مرخصی ها و مزایای رفاهی را شامل می شود. پرداخت های غیرملموس مزایایی مانند فرصت های رشد و پیشرفت، تعادل کار و زندگی و ... را برای کارکنان فراهم می آورد.

مدل ارزشیابی مشاغل



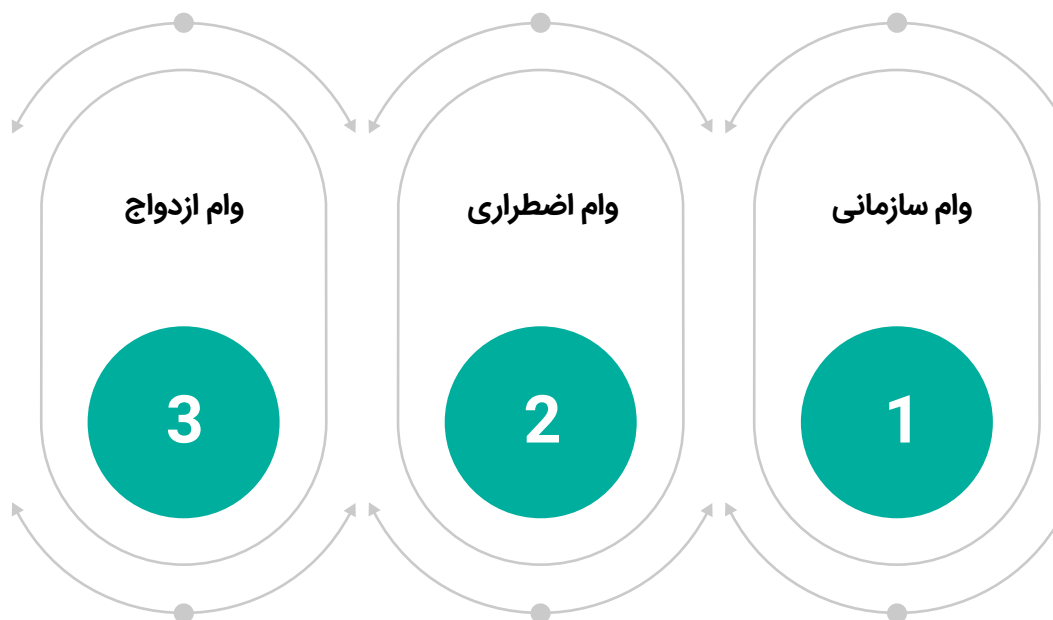
از سال 1393 تاکنون مدل ارزشیابی مشاغل که توسط کمیته ارزیابی مشاغل تأیید گردید، برای محاسبه امتیاز شغل در شرکت مکو مورد استفاده قرار گرفته است و در سال 1402 مورد بازنگری قرار گرفت. این مدل، شامل مؤلفه‌های تأثیرگذار بر رتبه بندی و ارزشیابی مشاغل در شرکت مکو به شرح روبرو می‌باشد.

پرداخت وام عامل مؤثری در سبد جبران خدمات است و شرکت مکو در راستای ایجاد انگیزش و نگهداشت کارکنان، وام های مختلفی را پرداخت می نماید.

دریافت وام خارج از سازمان

برای رفع نیازهای مالی ضروری کارکنان، شرکت مکو برای دریافت وام از بانک ها و موسسات مالی خارج از سازمان، نقش تسهیل گری برای کارکنان را ایفا می نماید.

انواع وام های سازمانی



پزشک عمومی

پزشک متخصص

روان شناس

متخصص تغذیه

خدمات سلامت

پوشش 100% آزمایشات و معاینات ادواری

انجام پایش سلامت همکاران فراتر از الزامات قانونی در قالب طرح جامع سلامت بر اساس ماهیت شغلی، جنسیتی و سنی

ارائه خدمات سلامت روان

ارائه 234 جلسه مشاوره روانشناسی

ارائه خدمات سلامت جسمی و فیزیکی

1878 ویزیت بیماران
توسط پزشک متخصص
داخلی

2657 ویزیت بیماران
توسط پزشک متخصص
بالینی خانواده

ارائه خدمات تیم سلامت
به 4535 مراجعه همکاران

انجام غربالگری سرطان
دستگاه گوارش از طریق
توزیع کیت تشخیص خون
مخفی جهت گروه هدف

انجام واکسیناسیون 202
نفر از همکاران بر علیه
هپاتیت ب

آموزش ارگونومی به
همکاران

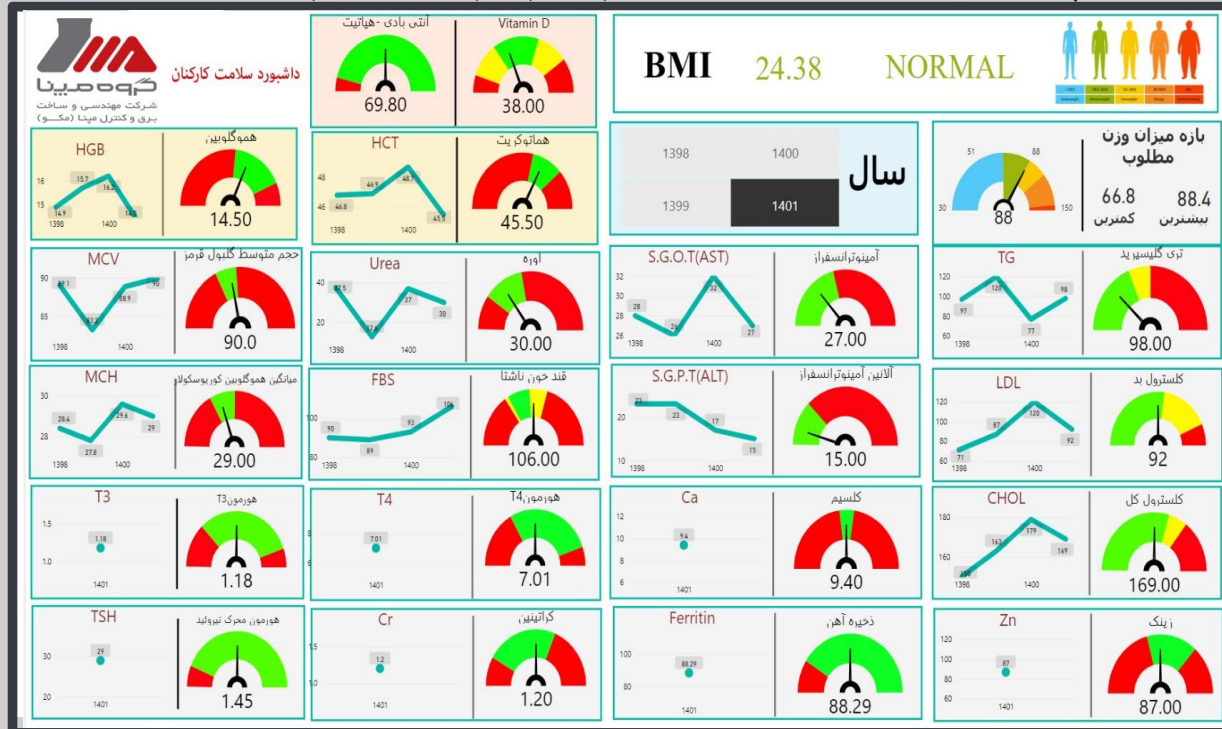
ارزیابی ارگونومیک 750
ایستگاه کاری مشاغل
نشسته در شرکت

پایش سطح قند خون برای
همکاران در مرحله پیش
دیابت و مبتلا به دیابت

غربالگری میزان فشار خون و
ارائه فایل های آموزشی به
افراد دارای فشار خون بالا

توزیع ماهانه قرص ویتامین
D3 بین کارکنان برای بهبود
سطح ایمنی و پیشگیری از
پوکی استخوان

پایش وضعیت سلامت همکاران از طریق داشبورد سلامت



پایش سلامت محیط

پایش سلامت مواد غذایی در کافه سبز

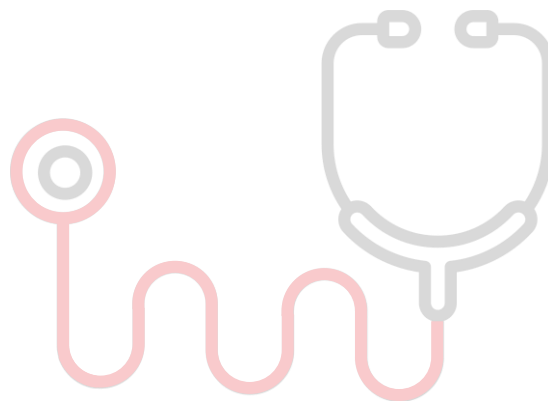


پایش سلامت محیط آرایشگاه

پایش سلامت تهیه و طبخ غذا



پایش سلامت مواد غذایی و شوینده های عمومی





DEVELOPMENT

توسعه

تغییر پارادایم آموزش به یادگیری

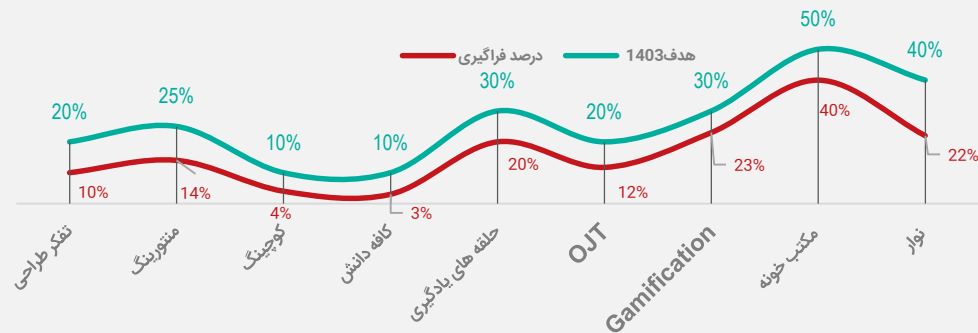


در دنیای پویا و پرشتاب امروز، سازمان ها برای حفظ رقابت پذیری خود نیازمند نیروی کار یادگیرنده و انعطاف پذیر هستند. تغییر پارادایم از آموزش به یادگیری و استفاده از روش های نوین یادگیری به جای کلاس های آموزشی سنتی به دلایلی مانند اهمیت خلاقیت و نوآوری، افزایش پیچیدگی کارها، تغییر نسل نیروی کار، ظهور تکنولوژی های آموزشی نوین و ... ضروری است.

بر همین اساس شرکت مکو علاوه بر روش های متداول آموزش، از روش های نوین یادگیری استفاده می نماید که بر اساس مدل 70.20.10 طرح ریزی و اجرا می گردد.

روش‌های نوین یادگیری

Design Thinking	Self Service Training	AR/VR	Gamification
تفکر تحلیلی و خلاق	MOOC	واقعیت مجازی	Board Game Scape Room بازی‌های رایانه‌ای
Coaching	حلقه‌های یادگیری MLL	کافه دانش	Mentoring
Manger as a coach	Basic Intermediate Advanced	طرح تجربه مبتنی بر روش داستان سرایی	Situational Organizational Supervisory Profession



یادگیری در نگاه آمار سال 1402

سرانه آموزش: 42

نفر ساعت: 40095*

اثر بخشی اعلام شده: 86%

مشارکت مدرسین داخلی در اجرای کلاس‌ها: 44%

* نفر ساعت آموزش شامل همکاران مکو و پیمانکاران است.

توسعه

سفر کارکنان مکو

گزارش سالانه منابع انسانی 60



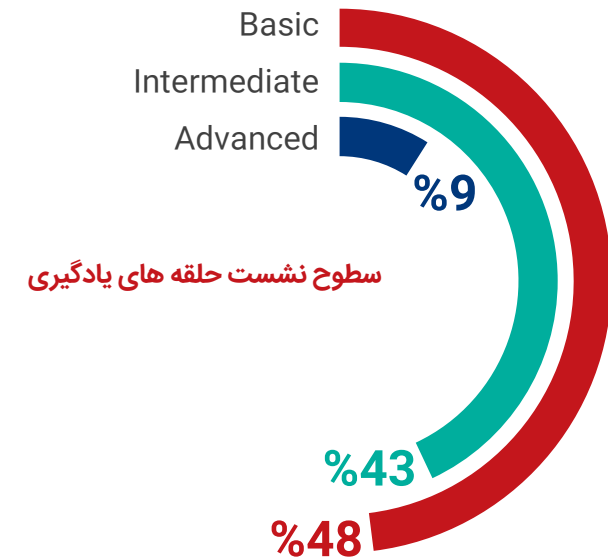


تصور کنید همکاران‌تان گنجینه‌ای از دانش و تجربه دارند که می‌تواند برای همه ارزشمند باشد. ما تصمیم گرفتیم این گنج را از صندوقچه‌ها بیرون بیاوریم!

با راه‌اندازی MLL یا همان "حلقه‌های یادگیری مکو"، فضایی منعطف را ایجاد کردیم تا همه بتوانند دانسته‌های خود را در مورد صنعت و کسب و کار به اشتراک بگذارند.

حالا هر کسی می‌تواند موضوع مورد علاقه‌اش را انتخاب و آن را با بقیه در میان بگذارد، اینگونه در مکو ما با هم رشد می‌کنیم.

درصد اجرا به تفکیک سطح



موضوعات حلقه های یادگیری برگزار شده در سال 1402

واحدی

عملی کردن دانسته ها
تحلیل فیلم up in the air
بلاک چین در منابع انسانی
جهان در پوست گردو
ثروتمندترین مرد بابل
رهبران آخر غذا میخورند
بازی سازمانی آوالون
دوباره فکر کن
قدرت کلمات
اقتصاد چرخشی
زنجیره تامین پایدار
الزامات ۵ اس
عصر چابکی و امنیت دیجیتال

سازمانی

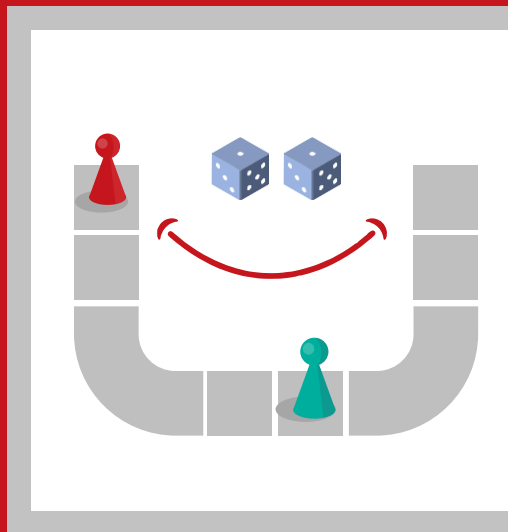
آشنایی با خودروهای متصل
ارائه تجربیات بهینه سازی در مهندسی
تجربه کارکنان
اعداد فرمانروایی می کنند
تاریخچه ی هوش مصنوعی
استراتژی بازاریابی
تجربه پیاده سازی اسکرام
Embedded Linux
SPPA-T3000
هوش مصنوعی
کافه دانش-مدیریت ریسک
کافه دانش-پروژه اجایل
کافه دانش-تجربه پیاده سازی اسکرام
کافه دانش-استراتژی بازاریابی



در راستای ارتقای مهارت‌های کارکنان، مکو رویکرد نوینی را در کنار روش‌های آموزشی موجود به کار گرفته است. این شیوه جدید که "بازی‌سازی" یا گیمیفیکیشن (Gamification) نام دارد، روشی به روز و موثر در عرصه یادگیری است. ابتدا بازی‌های تجاری را به عنوان پایلوت به کار گرفتیم و پس از تحلیل و بررسی نتایج، دریافت بازخوردها و شناسایی محدودیت‌ها و چالش‌ها، اکنون در حال اجرای بازی‌هایی هستیم که با فرهنگ مکو سازگار شده است. هدف ما ایجاد محیطی پویا برای یادگیری است که علاوه بر کارآمدی، برای کارکنان نیز جذاب باشد. با این رویکرد، امیدواریم فرایند توسعه مهارت‌ها در مکو را غنی‌تر و اثربخش‌تر کنیم. این نوآوری نشان‌دهنده تعهد مکو به پرورش مداوم استعدادها و ایجاد فرصت‌های رشد حرفه‌ای برای کارکنان است.



ما در مکو برای بهبود شایستگی های حل مسئله و کار تیمی از اتاق فرار استفاده می کنیم. ارتقاء امتیاز کسب شده فراگیران طی رویدادهای متوالی بررسی و برنامه ی توسعه و بهبود تهیه می گردد.

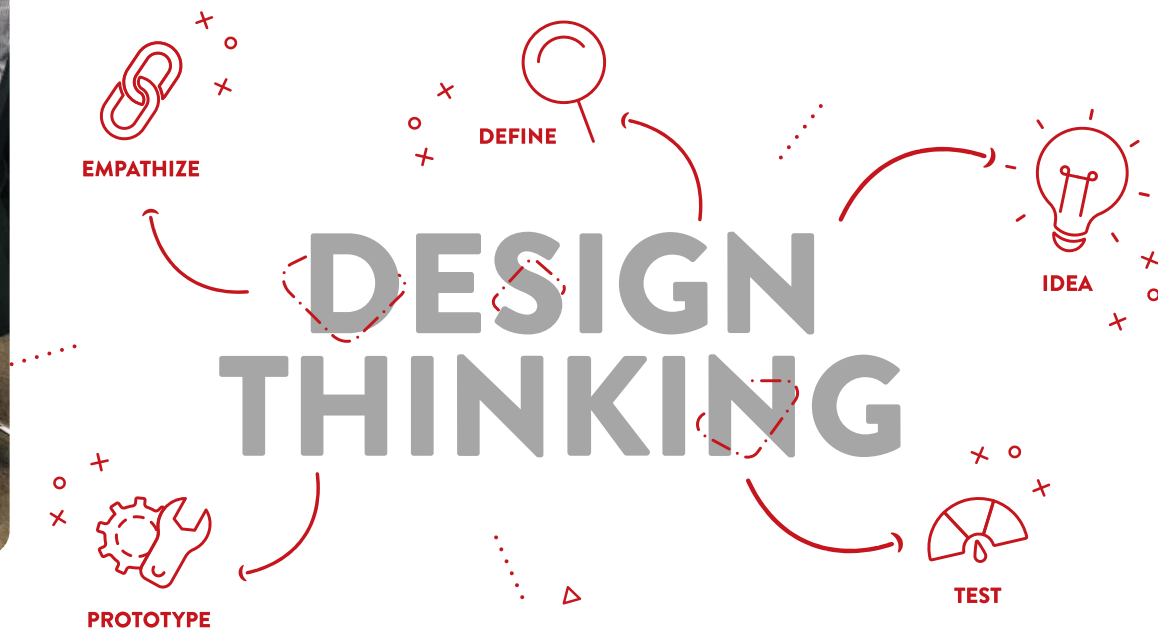


انجام بازی های فیزیکی و رومیزی به عنوان بخشی از آموزش های ترکیبی (Blended Learning) در کلاس های آموزشی به منظور توسعه شایستگی های مدنظر برنامه ریزی و اجرا گردیده است. ما به منظور توسعه مهارت کار تیمی، اخلاق حرفه ای، مهارت های ارتباطی، مهارت های رهبری و مهارت های مدیریت زمان، اقدام به طراحی و اجرای بازی های سازمانی کرده ایم. این برنامه برای همه ی رده های سازمانی در حال برنامه ریزی و اجرا می باشد.

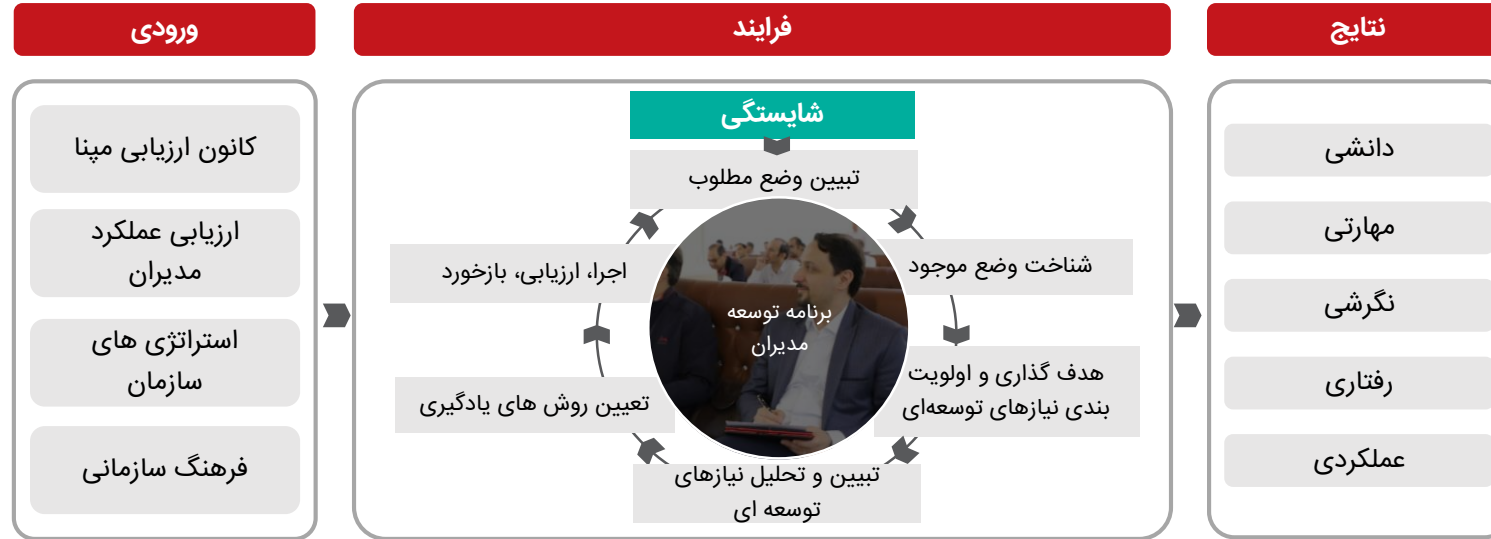


Meco Learning Game (MLG)

یکی از روش‌های نوین یادگیری که با هدف حل مسئله در حال اجرا می‌باشد Design Thinking است که در 5 مرحله انجام می‌گردد. این روش به عنوان یکی از روشهای نوین یادگیری اجتماعی شناخته شده است.



توسعه رهبران

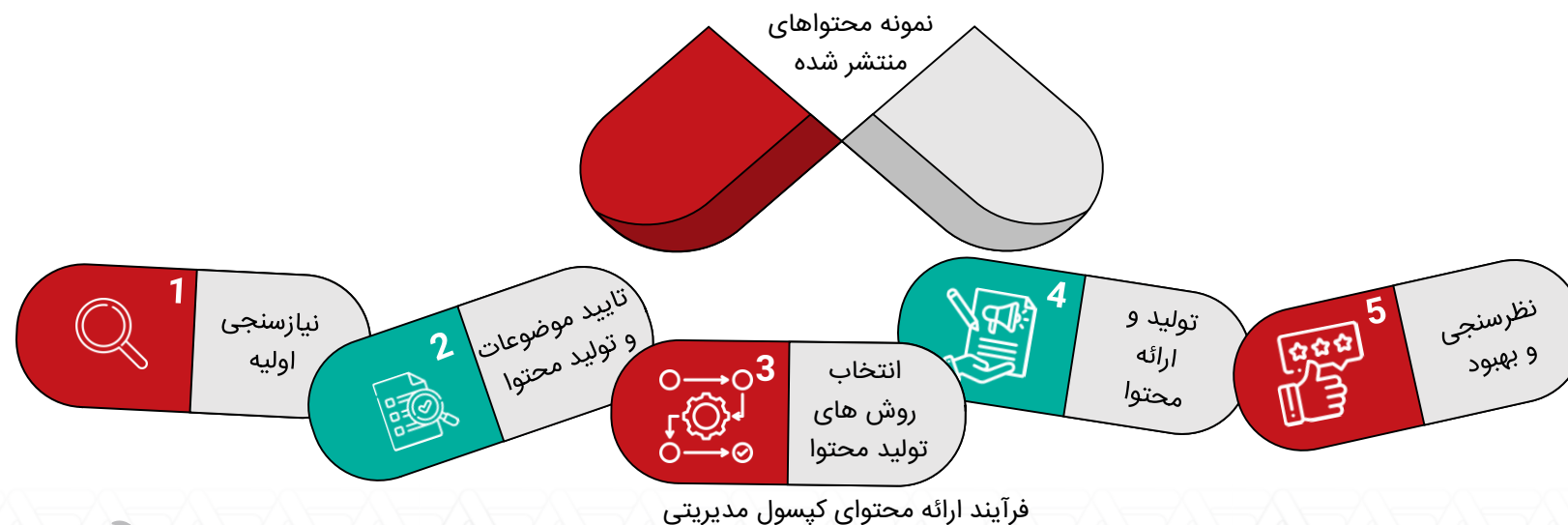


توسعه مدیران در سازمان های امروزی برای کسب شایستگی های مورد نیاز برای ایفای نقش های مدیریتی و تأثیرگذاری آنان در دستیابی به نتایج سازمانی، یک امر ضروری است. در راستای توسعه شایستگی رهبران و مدیران عملیاتی، مکو اقدام به طراحی مدل توسعه رهبران نموده است. در این مدل ورودی ها، فرایند و نتایج اجرای این طرح مشخص گردیده است.



با توجه به فرصت کم مدیران در حوزه توسعه، خلاصه برخی از نکات روز مدیریتی و نکات آموزشی در این خصوص را تهیه و با عنوان کیسول مدیریتی برای آنها ارسال می‌نماییم.

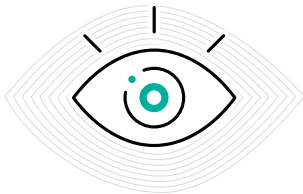
قدرت ضمیر ناخودآگاه	خلاصه کتاب دوباره فکر کن	نردبان استنتاج	تفویض اختیار	عادت مربی گری	پروژه اکسیژن گوگل
هوش شرافت (DQ)	غرقگی	مدیریت چند نسلی	Time Management	از مهمترین دارایی سازمان مراقبت کنیم	تحلیل سینمایی Coach Carter
برنامه ریزی	مدیریت تجربه کارکنان	مدیریت استرس	PERMA	راهنمای قدردانی	راهنمای مدیریت افراد بد خلق
دلبستگی کارکنان	طرحواره های زندگی	هوش مصنوعی و معرفی برخی ابزارهای آن	نقشه ذهنی (Mind Map)	برنامه پیشرفت شش ماهه	چگونه به توانمندی کارکنان کمک کنید



سنجش سبک یادگیری کارکنان

شناخت سبک یادگیری به ما کمک می‌کند، بهتر و سریعتر آن چه را که می‌خواهیم، بیاموزیم. با سنجش و شناخت بیشتر نسبت به سبک یادگیری کارکنان، می‌توانیم روش‌های آموزشی متناسب‌تری را برای هر فرد طراحی نماییم. با همین هدف، سبک یادگیری کارکنان مکو با استفاده از مدل VARK اندازه‌گیری شده است و بر اساس نتایج آن، محتوای آموزشی مختلف در اختیار ایشان قرار می‌گیرد.

Visual



دیداری/بصری

این گروه از همکاران با دیدن بهتر یاد می‌گیرند. بیشتر اهل دیدن فیلم‌های سینمایی، آموزشی و پژوهشی هستند.

Auditory



شنیداری

افرادی که سبک یادگیری آنان شنیداری است، می‌توانند از پادکست‌ها و محتوای صوتی برای یادگیری استفاده نمایند.

Reading/Writing



خواندن و نوشتن

این همکاران اهل مطالعه کتاب و مقالات بوده و معمولاً یادداشت برداری می‌کنند تا یاد بگیرند.

Kinesthetic

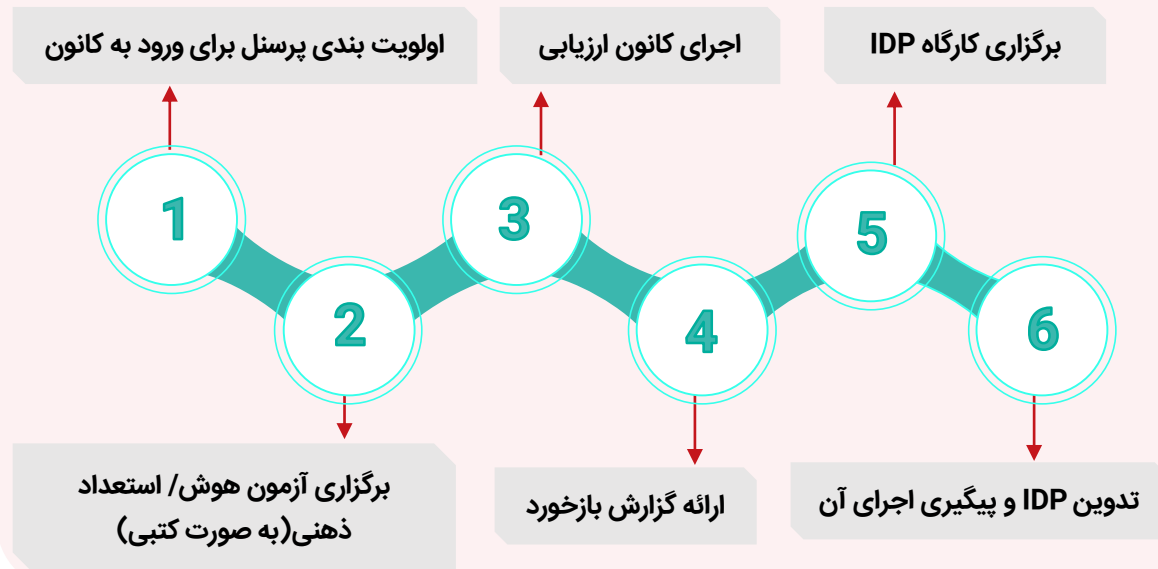


جنبشی حرکتی

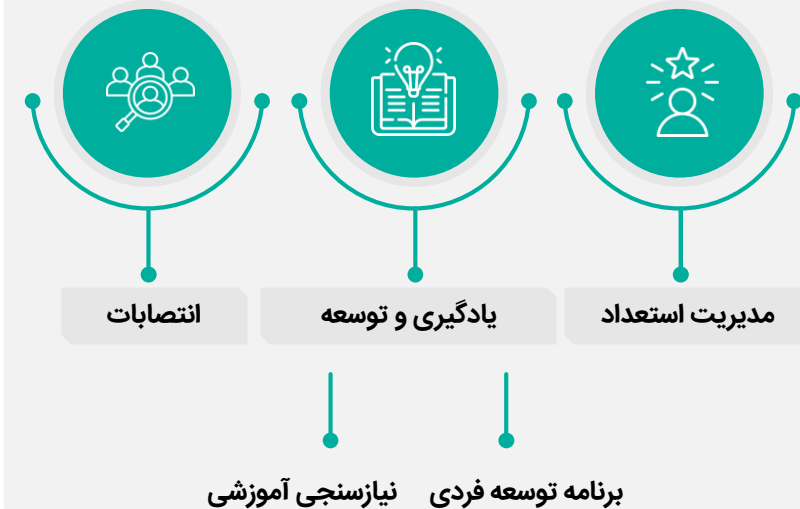
این گروه از افراد، کسانی هستند که برای یاد گرفتن یک موضوعی، خودشان باید بصورت عملی آن را انجام دهند.

برای ارزیابی و توسعه شایستگیهای مدیریتی و رهبری همکاران و تدوین برنامه توسعه فردی برای بهبود آن، تمامی رده های مدیریتی و همه کارشناسان با سابقه کار بیش از سه سال در فرآیند کانون ارزیابی وارد می شوند.

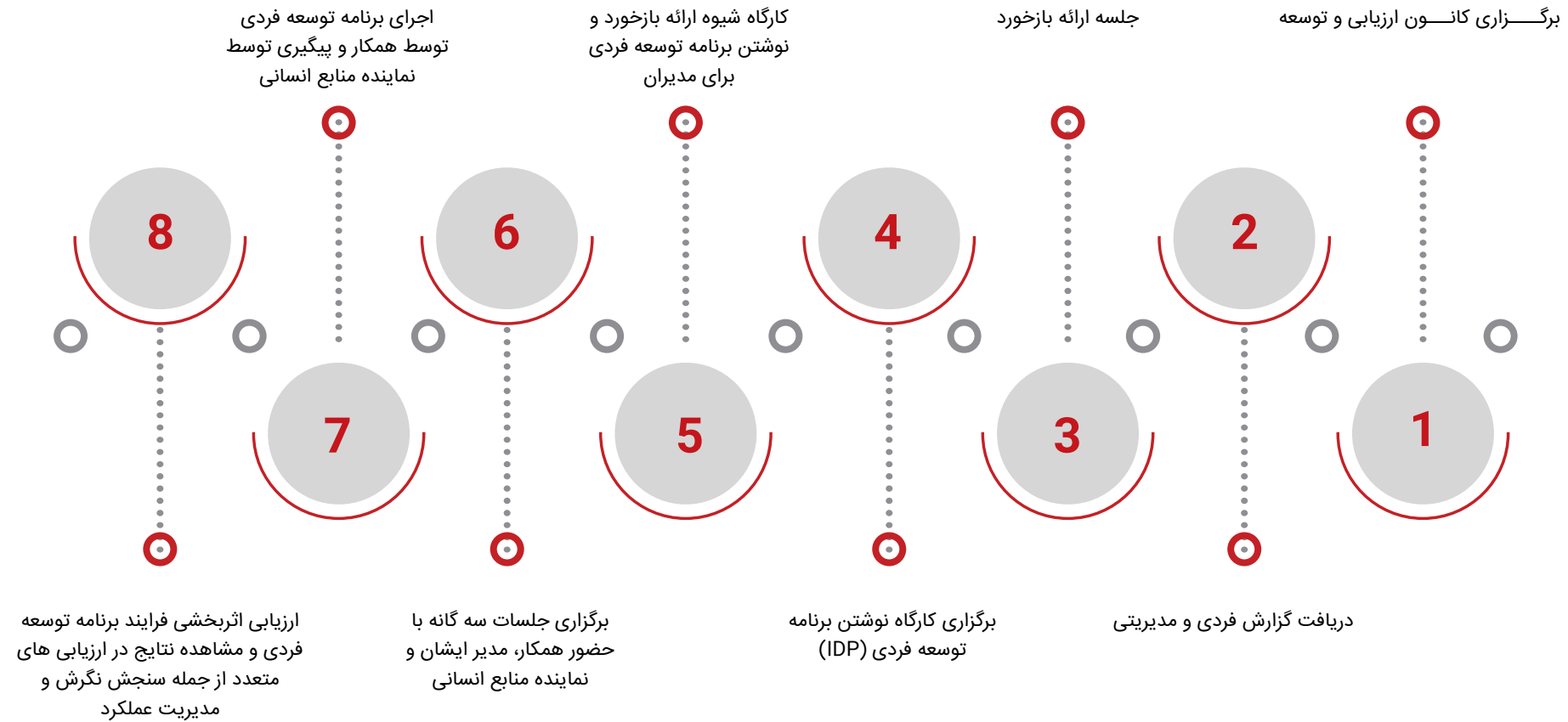
فرآیند اجرای کانون ارزیابی



نتایج کانون در چه مواردی استفاده می شود؟

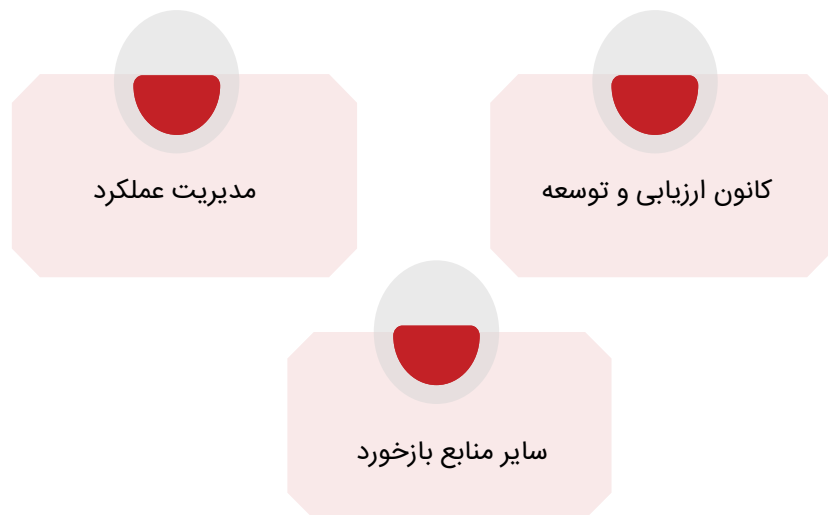


تدوین و اجرای برنامه توسعه فردی (IDP)



چرا برنامه توسعه فردی (IDP)?

منابع تدوین برنامه توسعه فردی (IDP)



توانمندسازی کارکنان برای درک نیاز به تغییر و شناسایی فرصت های توسعه قابلیت های ایشان

لزوم توسعه همه جانبه کارکنان در شایستگی های تخصصی و شغلی

توسعه شایستگی های مدیریتی و رهبری

توسعه کارکنان در راستای قابلیت های مورد نیاز آینده سازمان

ترسیم چشم انداز برای زندگی شخصی و شغلی و تدوین برنامه توسعه فردی (IDP)



داستان گفتن و شنیدن (مدیریت عملکرد)

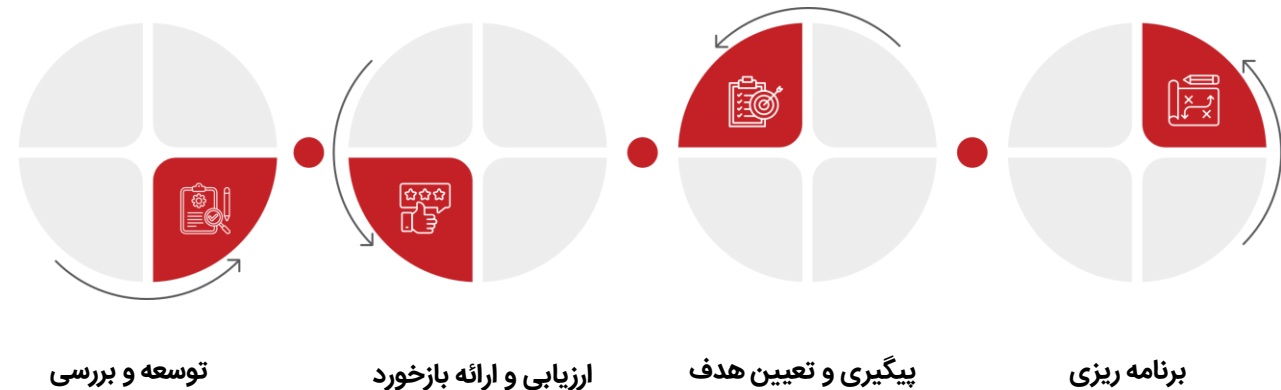
ابعاد اصلی ارزیابی عملکرد

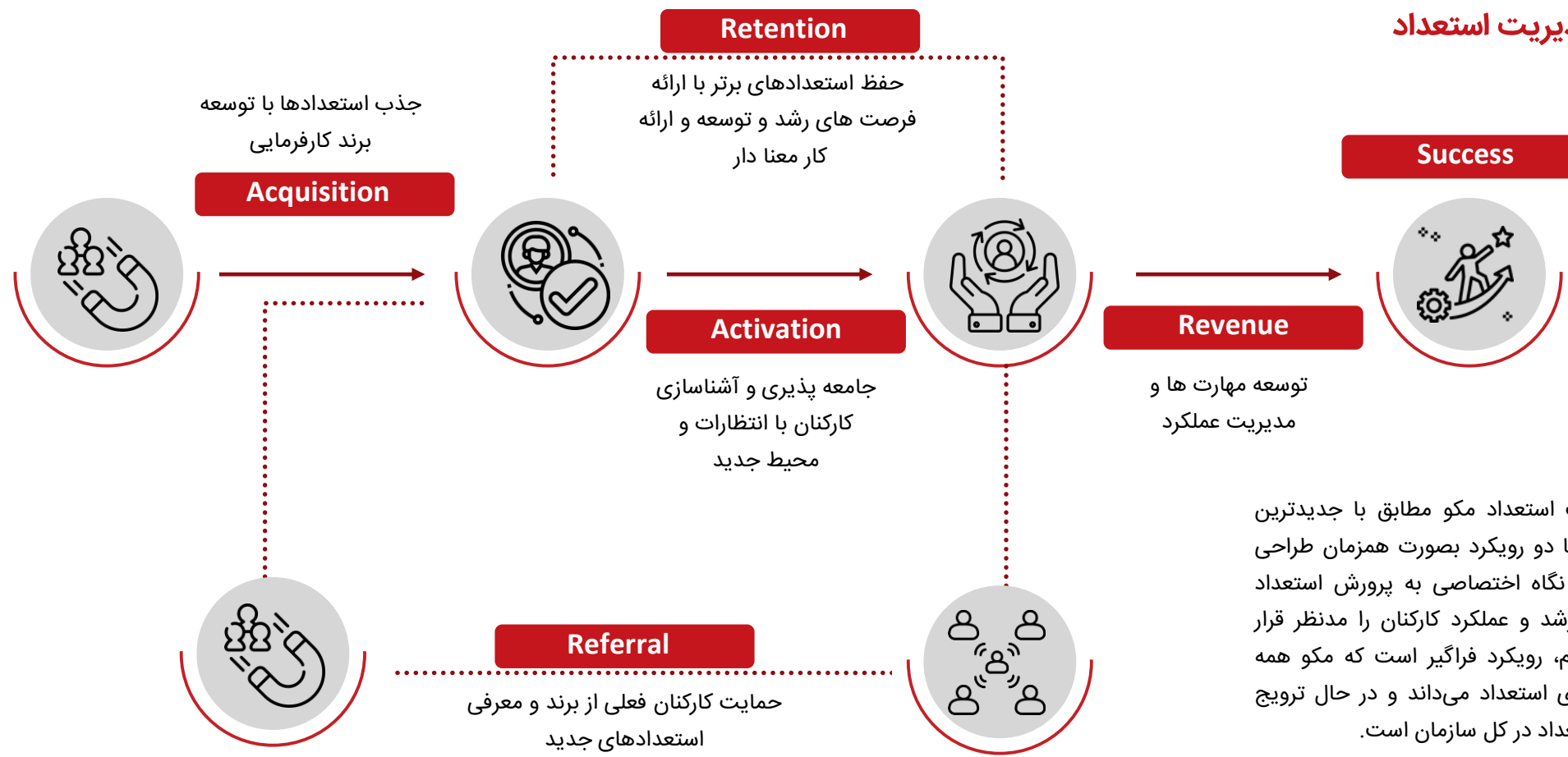
شاخص های رفتاری (بر اساس مدل شایستگی)	شاخص های عملکردی (بر اساس شناسنامه مشاغل)
--	--

با هدف ارزیابی و بهبود شایستگی های رفتاری و عملکردی همکاران، فرآیند مدیریت عملکرد در بازه های زمانی شش ماه اجرا می شود.

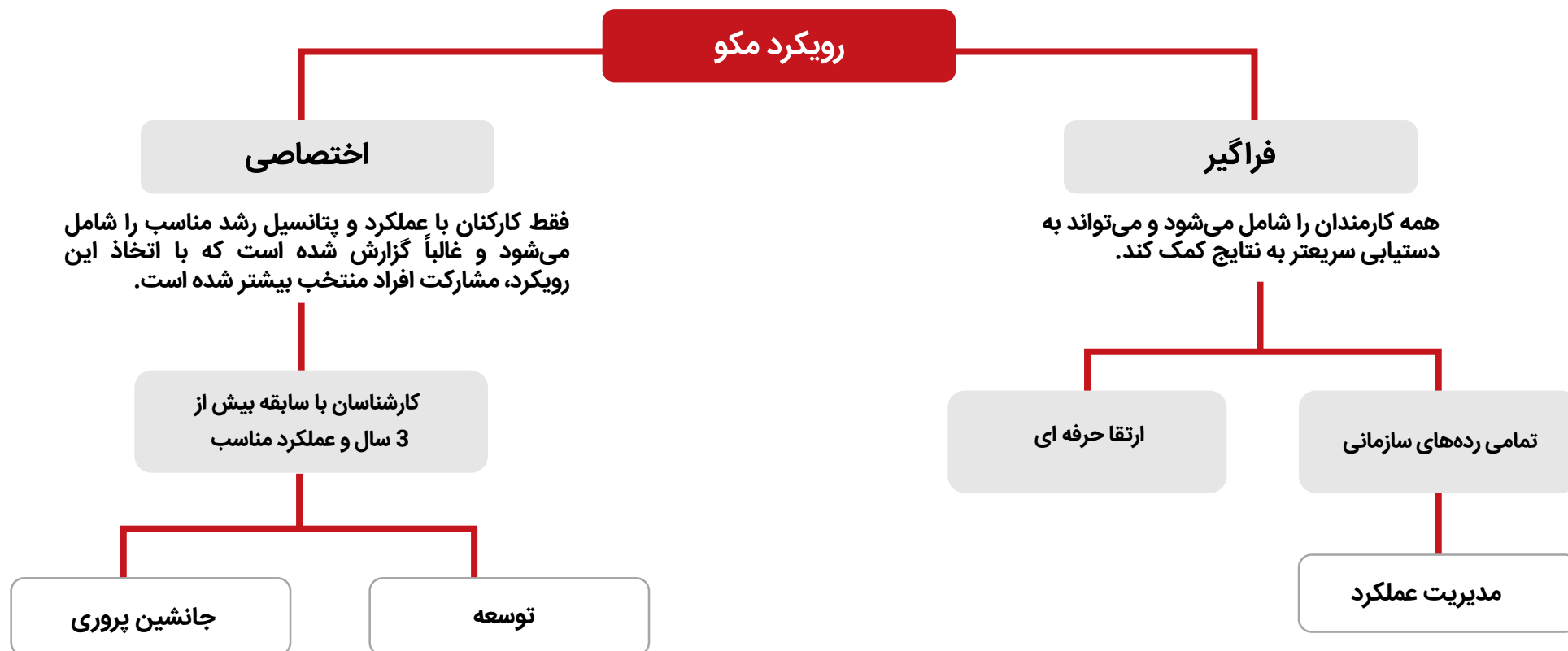
در این فرآیند فرد از نظر عملکرد در وظایف محوله و قبول مسئولیت ها و شاخص های رفتاری مورد بررسی قرار می گیرد. مدیران سازمان، رفتار و عملکرد کارکنان زیرمجموعه خود را بررسی می کنند تا بتوانند نقاط قوت و قابل بهبود آنان را شناسایی کنند و در جهت بهبود آن، بازخوردهای سازنده ارائه نمایند.

چرخه مدیریت عملکرد





مدل جامع مدیریت استعداد مگو مطابق با جدیدترین مقالات روز جهانی با دو رویکرد بصورت همزمان طراحی گردید. رویکرد اول نگاه اختصاصی به پرورش استعداد است که پتانسیل رشد و عملکرد کارکنان را مدنظر قرار می دهد. رویکرد دوم، رویکرد فراگیر است که مگو همه کارکنان خود را دارای استعداد می داند و در حال ترویج فرهنگ پرورش استعداد در کل سازمان است.



سابقه کار

به ازای هر سال سابقه

شایستگی

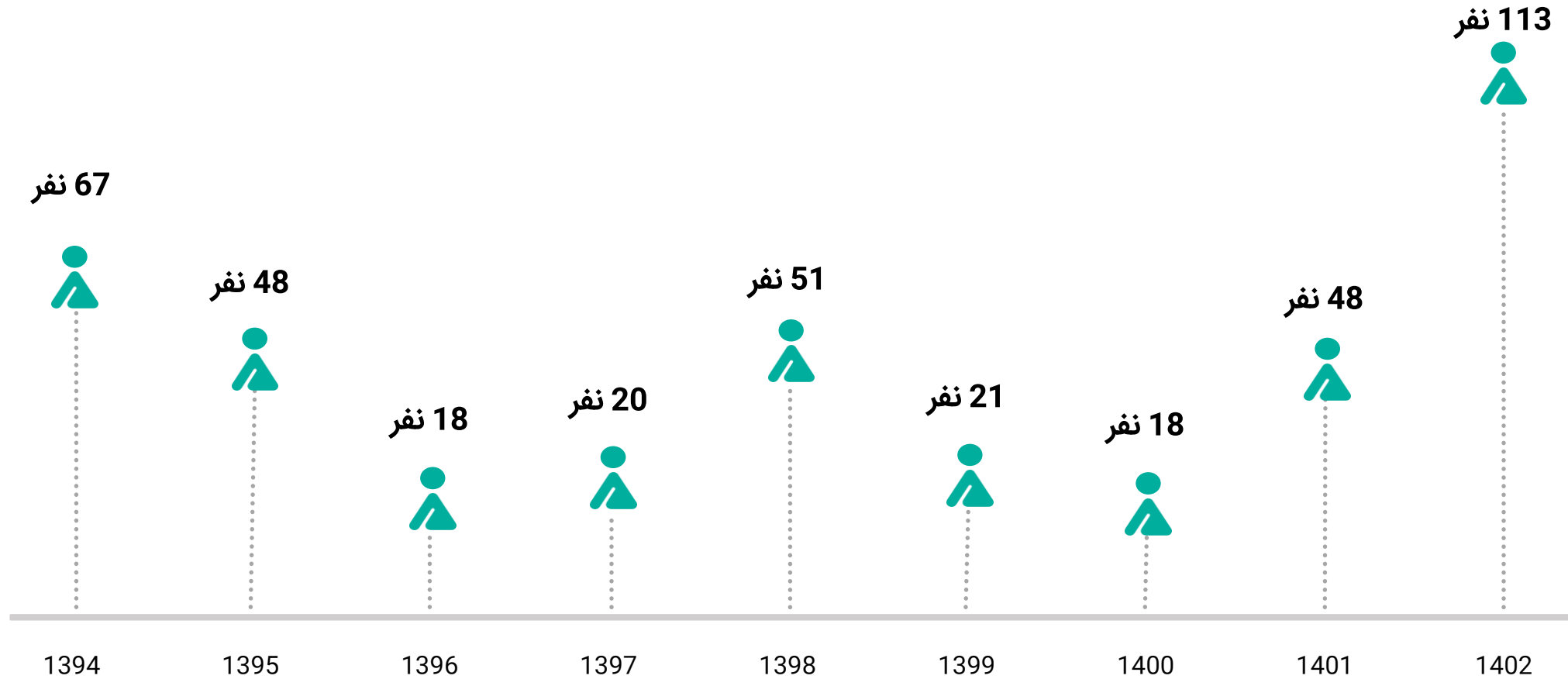
پرسشنامه 15 سوالی

فعالیت های ویژه

- دستاورد دانشی
- مقاله، کتاب، اختراع
- تدریس
- پروژه تحقیق و توسعه
- پروژه بهبود سیستم های مدیریتی
- نظام پیشنهادات
- تشویق

با توجه به میانگین ماندگاری کارکنان در مکو، نیاز به فرایندی جهت ایجاد فرصت های پیشرفت در راستای نگهداشت سطح کارشناسی احساس شد و بر اساس آن در سال 1393 پروژه ای تحت عنوان نظام ارتقای حرفه ای تعریف، طراحی و اجرا گردید. در این نظام که بر مبنای سه شاخص اصلی سابقه کار، فعالیت های ویژه و شایستگی طراحی گردید، کارشناسان امکان ارتقا در رتبه های افقی و هم تراز شدن با سطوح عمودی را پیدا نمودند. دو سال پس از آن و موفقیت این فرایند که از تغییرات مثبت در روند شاخص رضایت از فرصت های پیشرفت در سنجش نگرش های گروه برداشت شد، این نظام برای سطوح تکنسینی و کارمندی نیز طراحی و به اجرا در آمد. با مشاهده نتایج مثبت این فرایند، در سال 1402 این نظام برای سطوح مسئولین و روسا نیز طراحی شده است.

تعداد نفرات ارتقا یافته در ارتقای حرفه‌ای به تفکیک سال



توسعه

سفر کارکنان مکتو

گزارش سالانه منابع انسانی 78



انتخاب رهبران در مکو چگونه است؟

رهبران شاهرای برای هماهنگی بین تیم‌ها و سازمان‌ها هستند. اهمیت انتخاب درست رهبران با یک فرآیند ساختار یافته در مکو مورد توجه قرار می‌گیرد.

بررسی عملکرد افراد توسط مدیر
مستقیم (رویکردهای مدیریت
عملکرد/ تفویض اختیار)

1



بانک استعداد و بررسی
گزینه‌های موجود

2



معرفی کاندید به معاونت
سیستم‌ها و منابع انسانی

3



بررسی پروفایل ارتقای عمودی
توسط کمیته انتصاب

5



تهیه پروفایل ارتقای عمودی
(شامل اعلام نتایج کانون/ ارائه
فایل برنامه توسعه فردی/
بررسی نتایج مدیریت عملکرد/
بررسی سوابق کاری)

4



صدور حکم سرپرستی (مدیریت /
ریاست/ مسئول/ سرگروه) بر
اساس پروفایل ارتقای عمودی

6



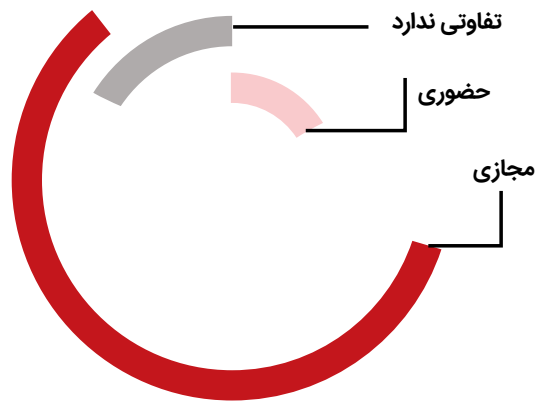
ارائه بسته‌های آموزشی مطابق با
مدل شایستگی

7



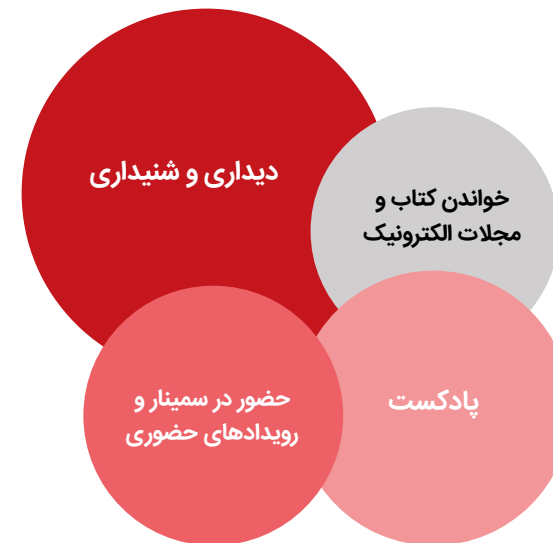
توسعه خانواده‌ها را هم فراموش نکردیم

یکی از مهمترین رسالت‌های ما، علاوه بر توسعه کارکنان، توسعه و ارتقای سطح آگاهی خانواده‌های ایشان می‌باشد. به همین منظور و در راستای بهره‌مندی خانواده‌ها از علوم مختلف در حوزه های روان‌شناسی، اجتماعی، مهارت های زندگی، تخصصی و فنی و حرفه ای و سایر آموزشها، نیازسنجی آموزشی خانواده ها و اجرای آموزش های مناسب برای ایشان در دستور کار قرار گرفت. نیازهای آموزشی خانواده ها در قالب پرسشنامه ای جامع در بستر آنلاین تدوین و انجام شد و اطلاعات دریافت شده بعنوان بانک جامع جهت برنامه ریزی اجرای دوره ها و همچنین نیازسنجی تخصصی تر در سال 1402 مورد استفاده قرار گرفته است. نتایج در قالب نمودارهای ذیل می‌باشد.

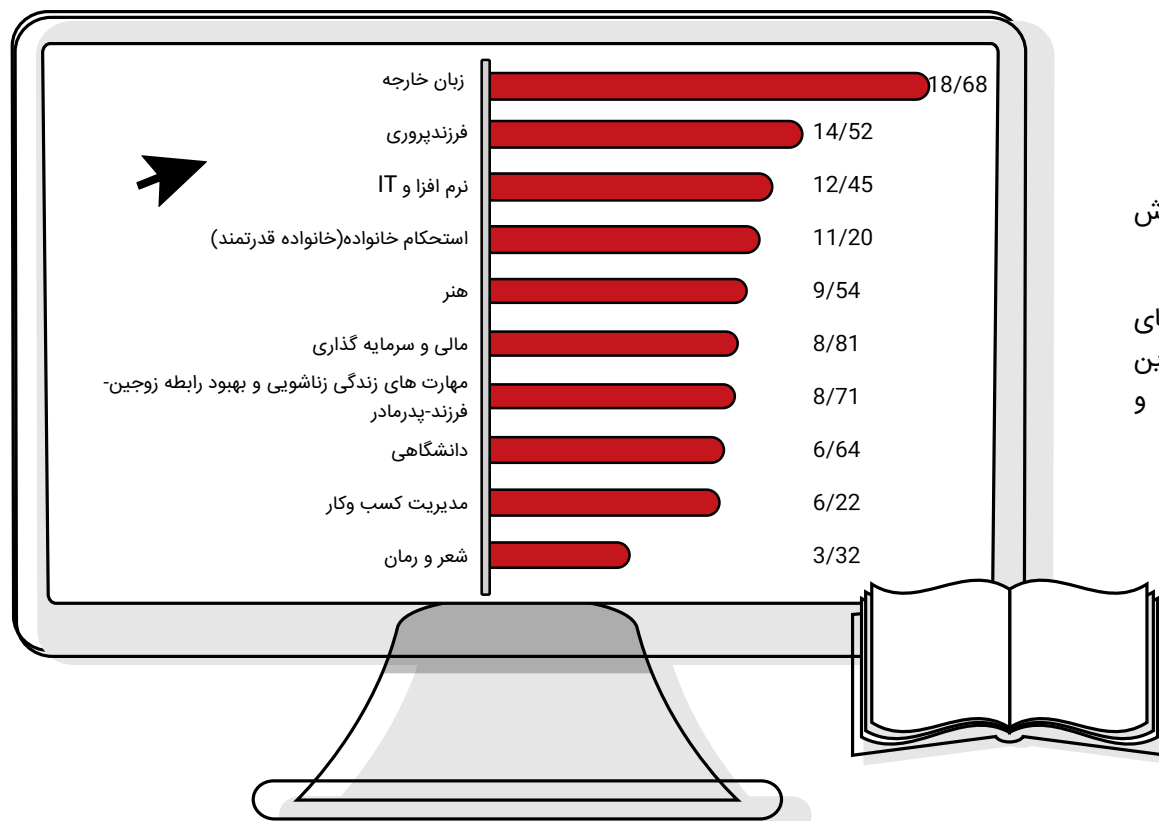


کدام روش آموزشی را ترجیح می‌دهید؟

نیازسنجی آموزشی خانواده‌ی کارکنان



نیازسنجی آموزش خانواده‌ها



بیشترین تعداد درخواست از طرف خانواده ها مربوط به آموزش زبان خارجه و آموزش فرزندپروری بوده است.

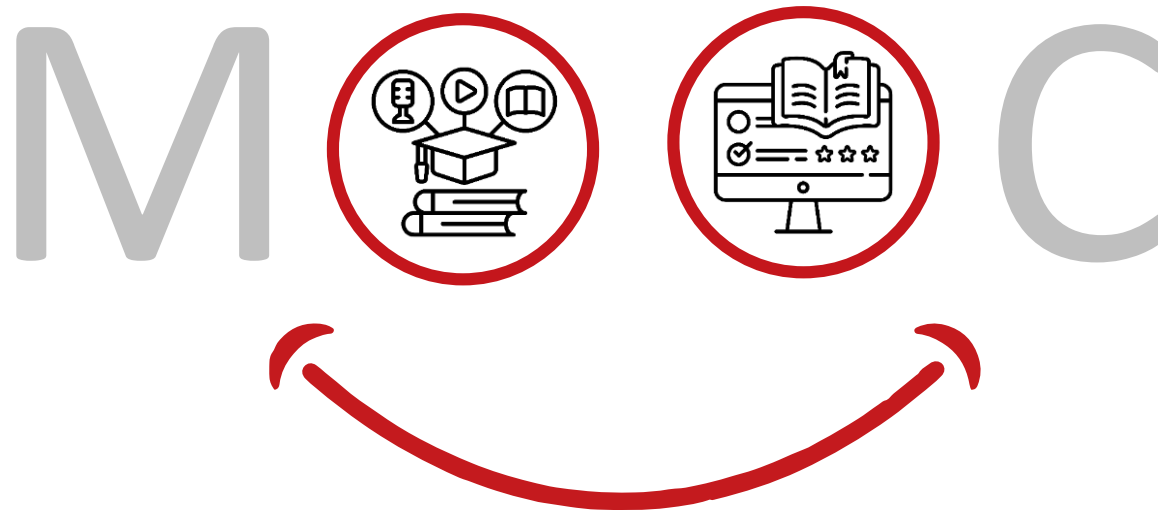
در همین راستا کارگاه‌هایی با حضور مشاور روانشناسی شرکت تحت عنوان مهارت‌های فرزندپروری برای خانواده همکار برگزار و با ایجاد اکانت در سامانه‌های آموزش آنلاین برای همکاران و اعضای خانواده ایشان، امکان استفاده آنان از محتوای آنلاین و آفلاین فراهم شده است.

تولید محتوای آموزشی داخل سازمان برای آموزش خانواده



در اختیار قرار دادن ابزارهای آموزشی برای خانواده

*MOOC یکی از روشهای نوین یادگیری و توسعه می‌باشد که در هر زمان و مکان، امکان استفاده از آن برای فراگیران فراهم است. به همین دلیل ما با چند شرکت و سامانه معتبر در این حوزه قرارداد منعقد کرده و امکان استفاده از محتوای آنلاین و آفلاین را برای کارکنان و خانواده‌های ایشان ایجاد نمودیم.

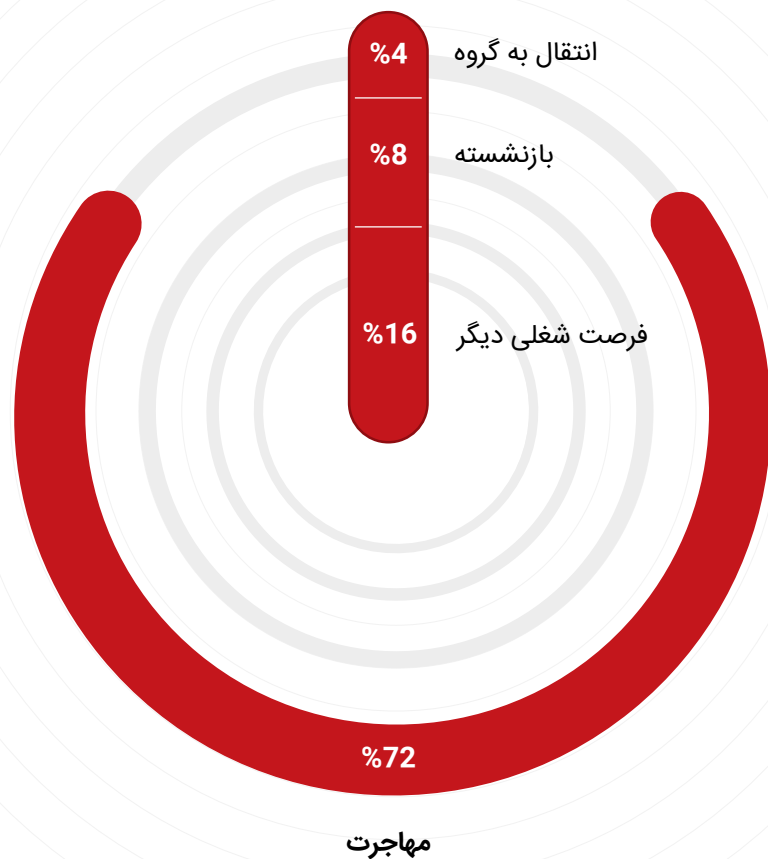


* Massive Open Online Courses



OFFBOARDING

خروج



دلایل خروج کارکنان در سال 1402

مطابق گزارش یکی از بزرگترین جاب بوردها در سطح کشور با بیش از 6 هزار شرکت کننده، بالاترین نرخ مهاجرت مربوط به سازمان ها با حوزه فعالیت "فناوری اطلاعات" و "خدمات مهندسی و تخصصی" می باشد.

دور از انتظار نیست بیشترین دلیل خروج همکاران در شرکت مکو با داشتن سرمایه های انسانی جوان و گرانبها در حوزه مهندسی و تخصصی و همچنین نرم افزار و برنامه نویسی، یافتن فرصت های شغلی خارج از کشور باشد.

با افزایش اثربخشی جذب و استخدام، همچنین رشد و توسعه همکاران در مسیر صعود به تعالی، نرخ خروج غیرداوطلبانه در سال 1402، صفر بوده است.

ثبت تجربیات ماندگار



"در این جلسات، همکاران بازنشسته، داستان‌هایی از راه‌های موفقیت، چالش‌ها و پیروزی‌هایشان را با ما به اشتراک می‌گذارند. این فرصتی منحصر به فرد برای ماست تا از تجربیات گرانبهای آنان بهره‌برداری کنیم، از آنها بیاموزیم و با همکاران جدید به اشتراک بگذاریم.

در این راستا، طی سالهای اخیر، چندین مصاحبه و جلسه ثبت تجربیات ماندگار با همکاری که در شرف بازنشستگی بودند، برگزار شده است.

به منظور پاسداشت و ارج نهادن به خدمات "بازنشستگان" دستورالعمل مزایای بازنشستگان و ازکارافتادگان تدوین و اجرا گردیده است تا مزایا و رفاهیات بازنشستگان مطابق با دستورالعمل مربوطه پرداخت گردد.



با هر نفس که می‌کشی، نغمه شادی سر برده



HR TEAM

تیم منابع انسانی مکو



تور 360 درجه مكو

