

اهم اقدامات معاونت منابع انسانی آب و فاضلاب هرمزگان





مقام معظم رهبری:

اگر نیروی انسانی ماهر در یک جامعه ای گرامی داشته شود ، آن جامعه پیشرفت خواهد کرد

رئیس جمهور:

یکی از مهمترین اقدامات دولت تهیه برنامه ها و نقشه راه حرکت دستگاههای اجرایی در امور مهمی است چون استخدامی و سامان دهی نیروی انسانی بوده است

معاون اول رئیس جمهور:

توان مدیریتی و نیروی انسانی سرمایه اصلی وزارت نیرو است



اهمیت و جایگاه منابع انسانی

از دیدگاه مهندس جانباز – رئیس هیئت مدیره و مدیرعامل شرکت مهندسی آبفای کشور

باید به توسعه سرمایه انسانی در بخش آب و فاضلاب توجه بیشتری داشت. همچنین برای ساماندهی وضعیت نیروی انسانی و ارتقاء سطح خدمات ارائه شده به مردم سند منابع انسانی برای هر یک از شرکتها و امور تهیه شود.

آموزش نیروی انسانی اهمیت بسیاری دارد و در حوزه منابع انسانی باید به سراغ آموزش هایی برویم که مورد نیاز ما و برگرفته از نیازهای شماست. ما باید یک سیستم شناسایی نیروی انسانی به صورت علمی داشته باشیم و به این موضوع توجه کنیم که تک تک ما باید آینده صنعت آب و فاضلاب را رقم بزنیم و آن را مدیریت کنیم. لذا ضروریست از هم اکنون به استعدادیابی بپردازیم.

هریک از همکاران می دانند که اگر مسیر شغلی شان را درست طی کنند، ارتقاء می یابند و حتی در آینده می توانند به مدیرعاملی شرکت مهندسی آبفای کشور هم دست یابند. این موضوع باید به صورت سیستماتیک تحت عنوان استعدادیابی و با هدف بسط فضا برای فعالیت همکاران شرکت های آب و فاضلاب شهرها و روستاها شکل گیرد که ما نیز قطعاً در این خصوص و در ادامه راهی که بر ارتقاء نیروی انسانی تمرکز دارد، شرکت ها را یاری خواهیم کرد.

حمیدرضا جانباز

مدیرعامل شرکت مهندسی آب و فاضلاب کشور



ضرورت زمینه سازی برای توسعه منابع انسانی

توسعه مدیریت منابع انسانی یکی از دغدغه های اصلی همه مدیران ارشد سازمان هاست و برای مدیریت موثر منابع انسانی انواع روش ها به کار گرفته می شود تا بهره وری منابع انسانی ارتقاء یابد. کوچک سازی، بازآرایی و مهندسی ساختار سازمانی، مهندسی مجدد فرآیندها، مدیریت دانش، برنامه مشارکت کارکنان، طراحی سیستم های انگیزشی، طراحی شغل و گردش شغلی از جمله تکنیک ها و روش هایی هستند که برای اثربخشی مدیریت منابع انسانی به کار می روند.

در واقع منابع انسانی یک سرمایه تجدید پذیر است و سازمان مسئول زمینه سازی برای توسعه منابع انسانی و بهره گیری از فرصت ها برای توسعه سازمان است.

از طرفی با توجه به ضرورت توسعه و توانمندسازی این سرمایه های ارزشمند، می طلبد جایگاهی مستقل و منسجم برای منابع انسانی با مدیریتی توانمند قائل شد؛ چرا که یکی از عوامل کارایی و اثربخشی هر شرکت توسعه و ارتقای جایگاه منابع انسانی آن است که مدیریت و دقت در روند انتخاب و گزینش و استخدام می تواند به داشتن بهترین کارکنان و نیروی انسانی برای پیشبرد اهداف شرکت اطمینان بخشد و مهمتر اینکه؛ رشد دانش و مهارت کارکنان و در نتیجه ایجاد تغییر و تحول در انجام وظایف، کمک موثرتری به بهبود بهره وری در شرکت خواهد کرد.

به تعبیر بهتر؛ لزوم تغییراتی در جهت بکارگیری بهینه از توانمندی های افراد، افزایش انگیزه و ارتقاء بهره وری نیروی انسانی، ضرورت مهندسی مجدد مدیریت منابع انسانی را بعنوان یک راهکار اجرایی در سازمان ها را بدیهی می سازد. در این رابطه، با تمرکز به روی برخی از دفاتر منابع انسانی همانند تجزیه و تحلیل شغل، ایجاد انگیزه و مزایا و ارزیابی عملکرد که در افزایش راندمان و بهره وری نیروی انسانی موثر میباشند، می توان اهداف مورد نظر را تنظیم و برنامه اجرایی جهت نیل به اهداف را نیز تبیین نمود. لذا با توجه به نقش موثر منابع انسانی در توسعه شرکت آب و فاضلاب استان هرمزگان تلاش داریم تا با ایجاد جایگاه سازمانی مستقل و منسجم برای مدیریت منابع انسانی، گامی موثر در جهت مهندسی مجدد منابع انسانی و توانمند سازی نیروی انسانی و یکپارچه سازی اطلاعات جامع منابع انسانی به صورت تخصصی برداریم.

همچنین ضرورت افزایش حضور نیروهای متخصص و توانمند در صنعت آب و فاضلاب بویژه در استان هرمزگان با توجه به شرایط اقلیمی و استقرار استان در منطقه فوق حاره ای، کمبود بارندگی، افزایش دوره های خشکسالی و در نتیجه بحران کم آبی و ضرورت استفاده از فن آوری های جدید و ایجاد منابع جایگزین تامین آب با تکیه بر دانش و بهره گیری از استعداد و تخصص کارکنان خلاق و دست اندرکاران مستعد، بیش از پیش اهمیت توجه ویژه به این جایگاه را بیان می کند. گرچه آیفای هرمزگان طی سال های اخیر تجربه موفقی در پرورش استعداد های توانمند مدیریتی داشته به طوری که این مدیران کارآمد و شایسته هم اکنون در کرسی های مدیریتی دیگر شرکتها ظهور یافتند. با امید به اینکه در سایه حمایت و مساعدت دولت تدبیر و امید و به مدد متخصصان و مدیران توانمند و شایسته مان کماکان شاهد توسعه شتابان اجرای طرح های آب و فاضلاب استان بوده و خدمتگزاران شایسته ای برای مردم نجیب خطه نیلگون خلیج همیشه فارس باشیم.

امین قصمی

رئیس هیئت مدیره و مدیرعامل



لزوم رویکرد توانمند سازی منابع انسانی

سرمایه های انسانی کلیدی ترین منابع سازمان محسوب می شوند و مسلماً با انجام اقدامات مختلف در راستای توانمندسازی این سرمایه های ارزشمند، کارایی و اثربخشی سازمانی آنها افزایش یافته و در نتیجه سازمان می تواند مطمئن تر راه موفقیت و پیشرفت خود را بییماید و دستیابی به توسعه همه جانبه خود را تضمین کند. بنابراین در دنیای امروزی که توانمند سازی منابع انسانی بر اساس استراتژی های خاص، از موفقیت های یک سازمان و رویکردی نوین در جهت پیشبرد اهداف سازمانی به شمار می آید، با توجه به فضای رقابتی سازمانها مدیران مربوطه نیاز مبرم به نیروهای انسانی خلاق، کارآمد، نوآور و متفکر دارند تا در راه رسیدن به اهداف، کم و کاستیهای موجود را جبران کنند. با توجه به اهمیت منابع انسانی به عنوان مهمترین دارایی یک سازمان و لزوم توسعه رویکرد موثر آن به منظور تحقق اهداف عالی سازمان، مدیریت امور کارکنان بایستی دستخوش تغییر و تکامل قرار می گرفت که نقطه عطف این تکامل ایجاد و توسعه مدیریت منابع انسانی بود؛ مدیریتی که علاوه بر دارا بودن مبانی و مفاهیم مدیریت کارکنان، شامل رویکرد های کلی تر و جدید تر و می باشد. در حقیقت مدیریت منابع انسانی، مدیریت کارکنان سازمان است که مقصود از آن؛ سیاست ها و اقدامات مورد نیاز برای اجرای بخشی از وظیفه مدیریت است که به جنبه هایی از فعالیت کارکنان بستگی دارد. و این سیاست ها شامل؛ تجزیه و تحلیل شغل، برنامه ریزی منابع انسانی و کارمند یابی، گزینش داوطلبان واجد شرایط، توجیه و آموزش کارکنان تازه استخدام، مدیریت حقوق و دستمزد، ایجاد انگیزه و مزایا، ارزیابی عملکرد، برقراری ارتباط با کارکنان (مصاحبه، مشاوره و اجرای مقررات انضباطی)، توسعه نیروی انسانی و آموزش و متعهد نمودن کارکنان به سازمان است.

از طرفی دستیابی به موفقیت سازمانی زمانی محتمل تر است که سیاست ها و رویه های مربوط به کارکنان سازمان با یکدیگر تطابق و سهم قابل ملاحظه ای در دستیابی به اهداف سازمان و برنامه های استراتژیک داشته باشند، لذا اجرا و تحقق این سیاست ها و اقدامات از مهمترین اولویت های معاونت منابع انسانی این شرکت است که تا اندازه ای نیز در تحقق برخی سیاست های گام های موثری برداشته شده است.

در همین رابطه فرهنگ و ارزش های کلی، شرایط سازمانی و رفتار مدیریتی که از آن فرهنگ نشات می گیرد تاثیر زیادی بر دستیابی به این سیاست ها می گذارد که چنین فرهنگی نیازمند مدیریت شدن است. بدین معنی که باید تلاشی مستمر برای ایجاد پذیرش و انجام آن سیاست ها صرف شود و این تلاش مستمر نیازمند یکپارچگی است که منظور از یکپارچگی این است که تمام اعضای سازمان با داشتن هدفی مشترک (تحقق اهداف عالی سازمان) با یکدیگر کار کنند و آنچه مبرهن است اینکه؛ تحقق این تعامل و یکپارچگی هنر مدیریت منابع انسانی را می طلبد.

مدیریت منابع انسانی شرکت آب و فاضلاب هرمزگان برای کسب تجربه بیشتر موفقیت سازمانی؛ به بهبود و توسعه منابع انسانی می اندیشد و تلاش دارد تا چالش های فراروی توسعه منابع انسانی را شناسایی و راهکارهای رفع آن ها را در راستای حفظ و نگهداری دقیق سرمایه های فکری و حمایت از آنان را مدیریت نماید تا در نتیجه آن تحقق هر چه بهتر و بیشتر اهداف عالی سازمان را میسر سازد.

امید که بتوانیم با مساعدت و همکاری مجموعه مدیریت، کارشناسان و کارکنان شرکت و اجرای برنامه ریزی موثر در توسعه مدیریت منابع انسانی که با هدف بهبود و ارتقاء وضعیت نیروی انسانی تدوین شده، در اجرای مطلوب سیاست ها و رویکرد های کلی این معاونت عملکرد موفقی را ارائه نماییم.

ابراهیم خادمی پور
معاون منابع انسانی

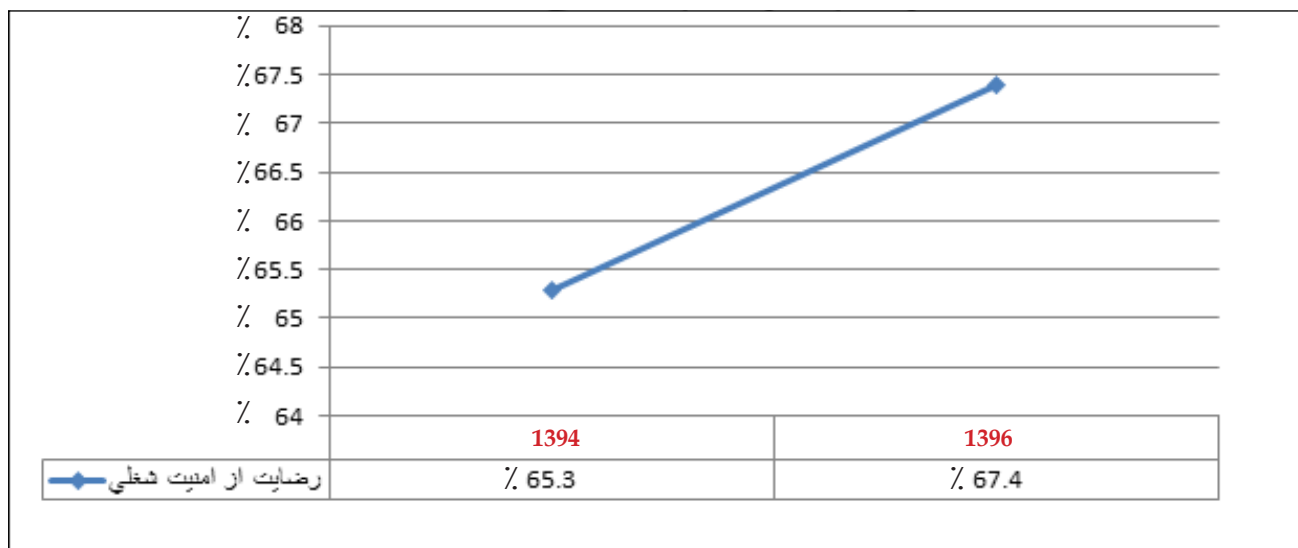
ضرورت ارتقاء توسعه ساختار مدیریت منابع انسانی:

- شناخت پیچیدگی چالش عصر حاضر در حوزه منابع انسانی
- برنامه ریزی نیروی انسانی در فرایند جذب و نگهداشت
- استقرار نظام شغلی □ سازمانی به تفکیک دانش و مهارت نیروی انسانی
- افزایش رضایتمندی کارکنان ، مشتریان و ارباب رجوع
- افزایش امنیت شغلی در بین کارکنان
- ایجاد نگرش های متفاوت نسبت به نیروی انسانی
- تغییر نظام ارزشی شرکت با هدف مشتری مداری ، تعهد به مشارکت داشتن تفکر علمی تنوع در وظایف و مهارت و نظارت درونی کارکنان
- افزایش تخصص گرایی و بهبود آموزش و مهارت های حرفه ای
- همساز شدن با علم و دانش روز
- خروج افراد غیرمتخصص از بدنه شرکت و بالا بردن درجه حرفه ای
- کوچک نمودن ساختار و ایجاد انگیزه نیروی کار جهت ارتقاء بهره وری
- آموزش و توسعه نیروی کار به منظور اثربخشی ، افزایش کارایی
- (برخورداری نیروی کار از خدمات بیمه (پزشکی ، درمانی ، حوادث و هزینه های بیمارستانی
- امنیت بازنشستگی زودتر از موعد شاغلین جهت گشودن مسیرهای مختلف شغلی
- خدمات مشاوره ای بازنشستگی و تشکیل کانون بازنشستگان ، حمایت از کارکنان برای بازنشستگی از نظر روحی و مالی
- ایجاد نوآوری در ضوابط منابع انسانی
- تدوین یک برنامه مدون توسعه راهبردی منابع انسانی
- ایجاد بستر مناسب برای پیاده سازی سریع و درست مدیریت دانش

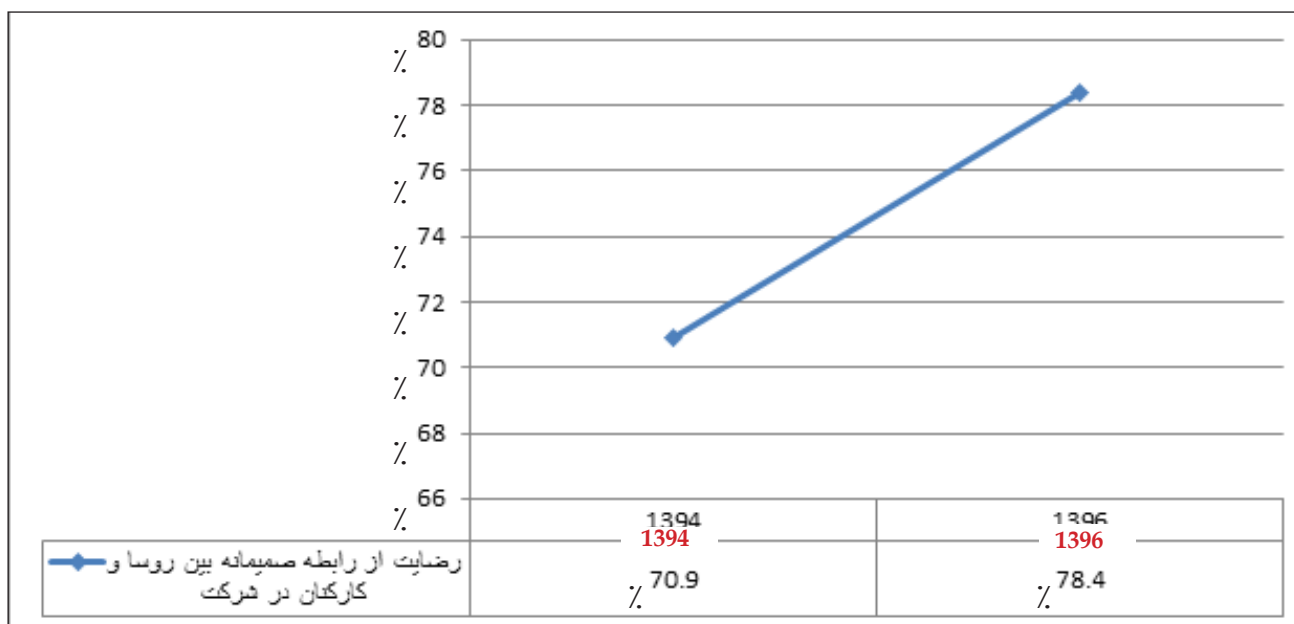
رشد چشمگیر رضایت مندی کارکنان آبنمای هرمزگان بعد از تشکیل معاونت منابع انسانی

براساس نتایج نظرسنجی مرکز افکار سنجی جهاد دانشگاهی

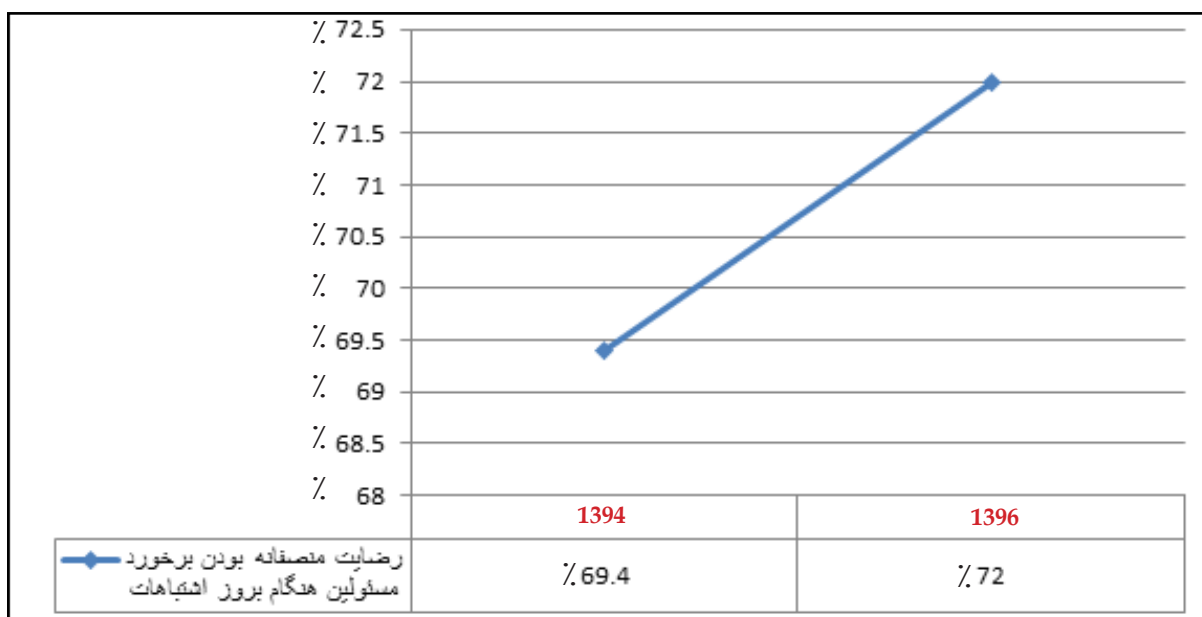
رضایت از امنیت شغلی



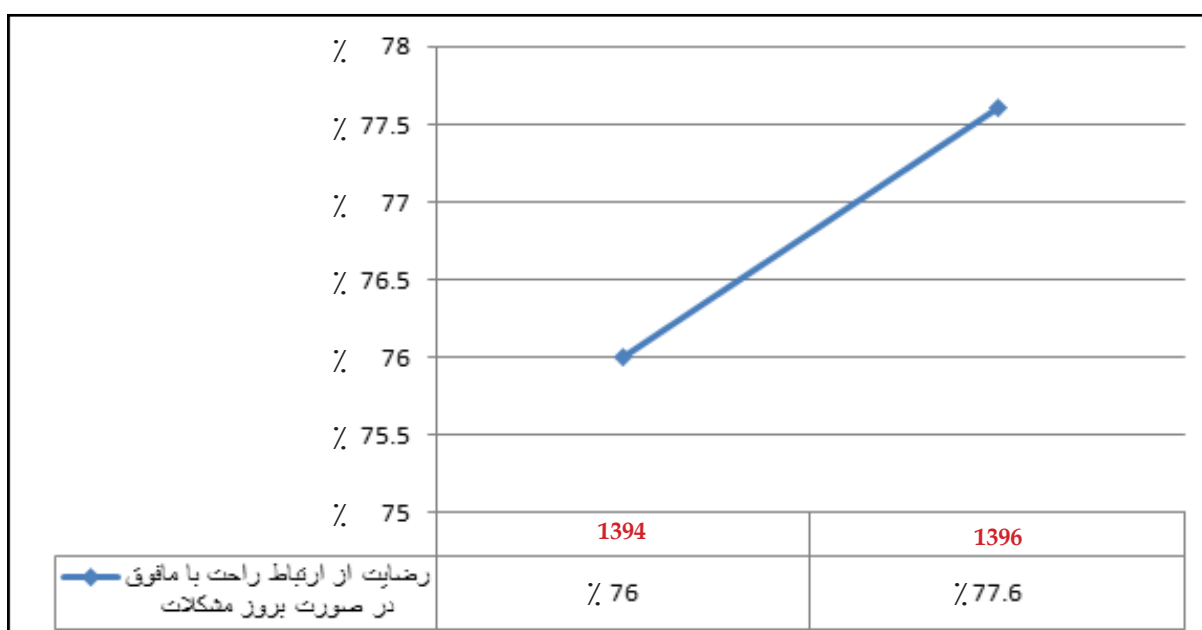
رضایت از رابطه صمیمانه بین روسا و کارکنان



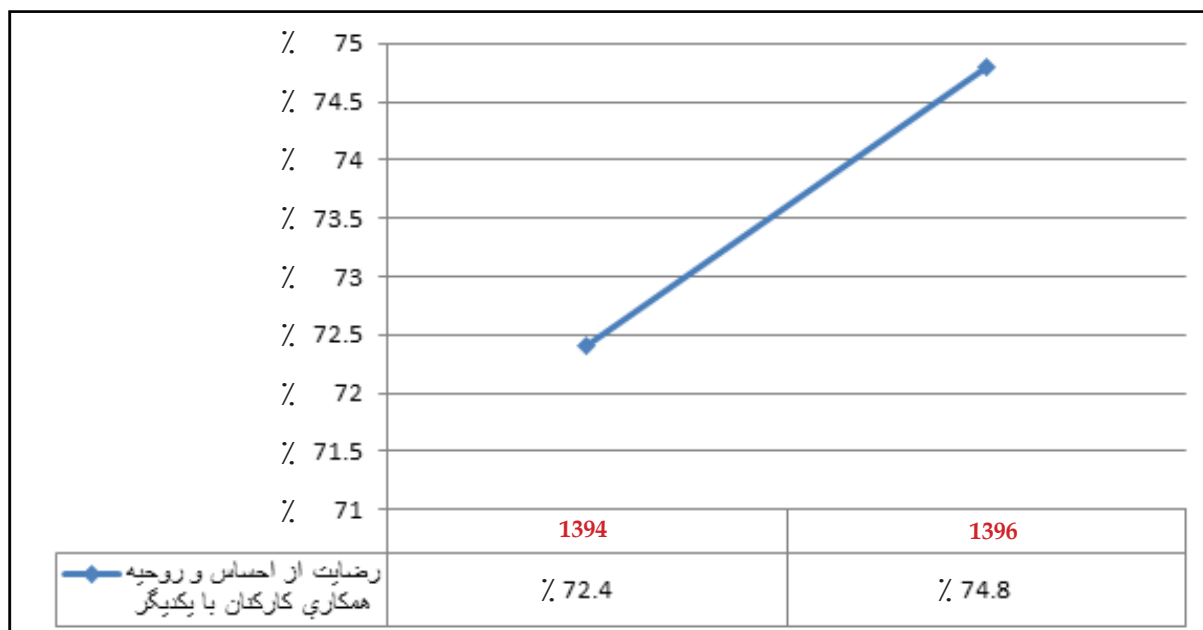
رضایت منصفانه بودن برخورد مسئولین هنگام بروز اشتباهات



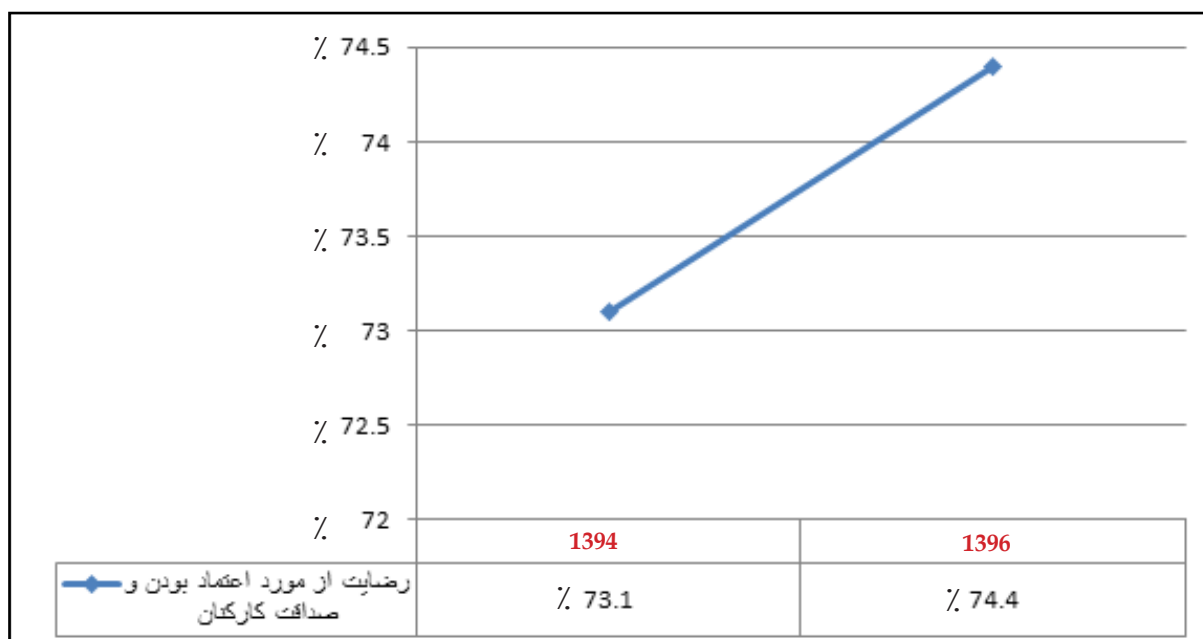
رضایت از ارتباط راحت با مافوق در صورت بروز مشکلات



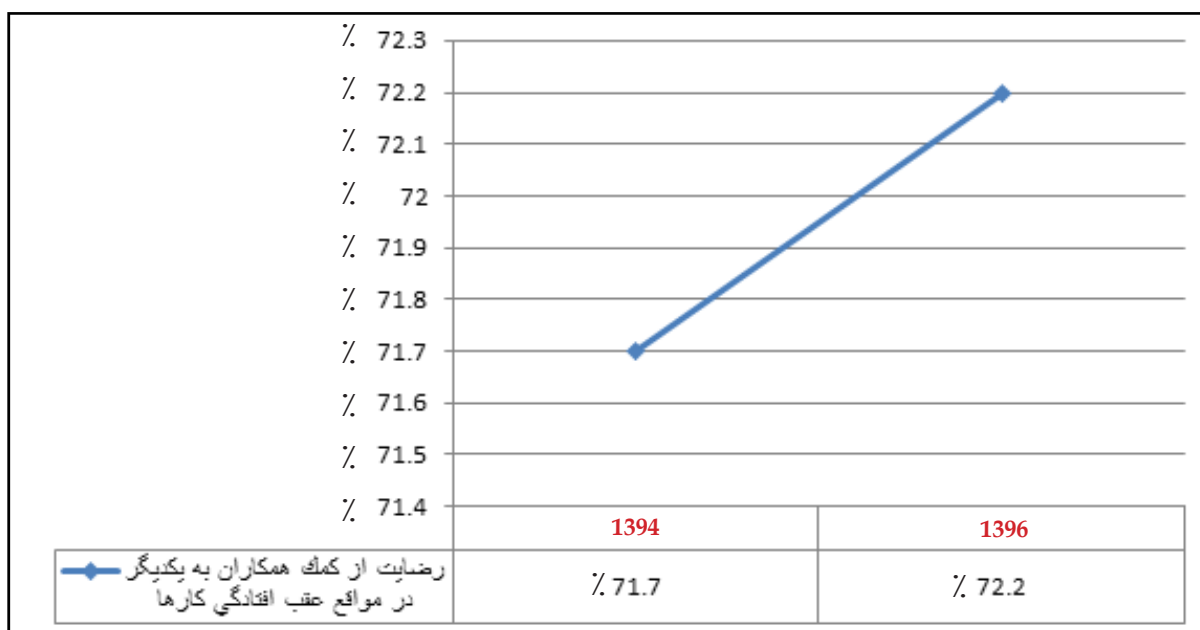
رضایت از احساس و روحیه همکاری کارکنان با یکدیگر



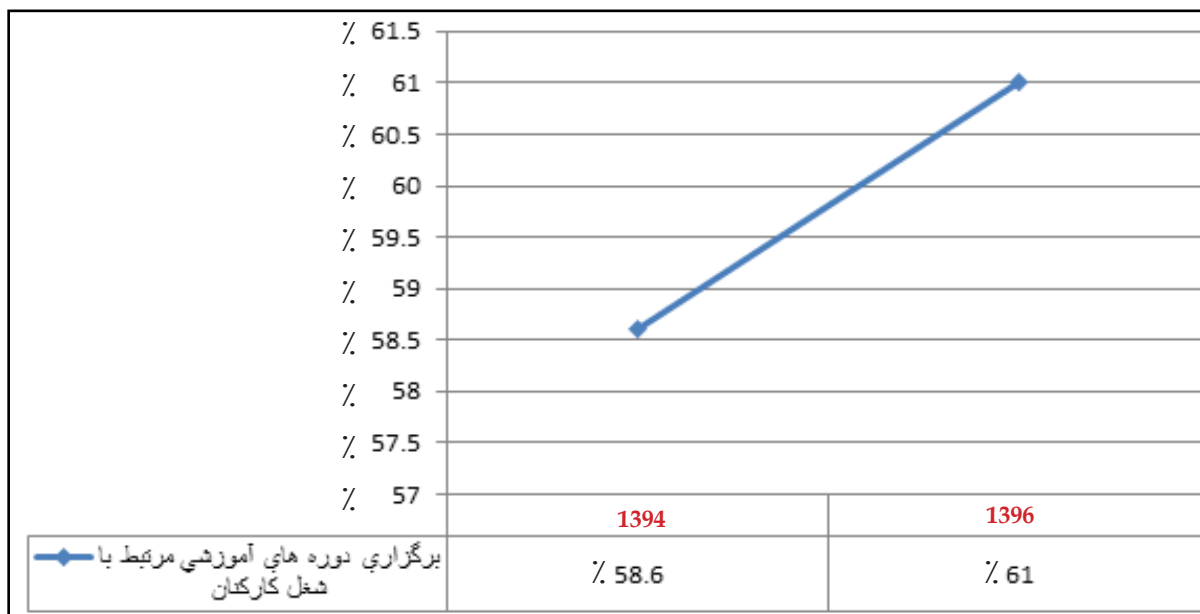
رضایت از مورد اعتماد بودن و صداقت کارکنان



رضایت از کمک همکاران به یکدیگر در مواقع عقب افتادگی کارها



برگزاری دوره های آموزشی مرتبط با شغل کارکنان





کارنامه موفق منابع انسانی

برای اولین بار، دریافت گواهی نامه استاندارد ISO 10015:1999
توسط واحد آموزش و تشکیلات در سال ۹۷



اهم اقدامات واحد بازنشستگی

در راستای اهداف معاونت منابع انسانی و پاسداشت نیروی انسانی اهداف ذیل تحقق یافته است :
خروج حجم زیاد نیروهای بخش کارگری و زیر دیپلم و کم سواد به دلیل بالا بودن سن و عدم توانایی انجام کارهای سخت و زیان آور وهمچنین جایگزین کردن نیروهای متخصص و جوان به جای آن ها.
تشکیل کمیته ای در معاونت منابع انسانی جهت پیگیری مصوبات مشاغل سخت و زیان آور و تایید ۷۵ پست سازمانی مشاغل سخت توسط اداره کار.
در دستور کار قرار گرفتن بازنشستگی مشاغل سخت تعداد ۱۵۰ نفر در سراسر استان در بخش های شغلی ۷۰۰۰۰، ۸۰۰۰۰، ۱۰۰۰۰ در راستای تحقق جایگزینی نیروهای متخصص و جوان به بدنه شرکت.
بازنشسته شدن تعداد ۱۷۶ نفر در مشاغل سخت و زیان آور از سال ۹۰ تا سال ۹۶ .
خروج ۹۰ درصد نیروهای زیر دیپلم در بخش کارگری در قالب مشاغل سخت و زیان آور و بازنشستگی ۱۰ درصد باقیمانده تا ۲ سال آینده.
پرداخت ۴ درصد بیمه مشاغل سخت بازنشستگان مشمول این قانون به بیمه تامین اجتماعی.
پرداخت ۴ درصد بیمه مشاغل سخت کارکنان انتقال یافته به شرکتهای وابسته وزارت نیرو
پرداخت به موقع سنوات خدمت بازنشستگان پس از بازنشستگی.
آموزش نیروهای جوان و متخصص توسط نیروهای با تجربه ی در شرف بازنشستگی.
تشکیل کانون بازنشستگان و راه اندازی دفتر کانون در امور شرق بندرعباس و عضویت بازنشستگان در کانون به عنوان عضو کانون و سهامدار.
واگذاری بخشی از فعالیتهای خدماتی به شرکت تعاونی کانون بازنشستگان.
پوشش بیمه تکمیلی درمان بازنشستگان به تعداد ۱۲۵ نفر .
استقرار نظارت بر اجرای انتصابات و جانمایی نیروی انسانی براساس شرایط احراز

اهم اقدامات واحد رفاه و درمان :

انعقاد قرارداد بیمه درمان پرسنل و افراد تحت تکفل با بیمه دانا به تعداد ۳۳۳ نفر بیمه شده اصلی و ۷۳۳ نفر
تشکیل پرونده بیماران خاص و صعب العلاج و معلولین و مکاتبه با سازمان بهزیستی و انجمن های مربوطه جهت پرداخت مستمری از طریق شورای درمان، که ۲۰ نفر بیمار خاص و صعب العلاج و ۲۲ نفر معلولین ذهنی و جسمی تحت پوشش قرار گرفته اند .
پرداخت ۱۰۰ درصد حق بیمه و همچنین ۱۰۰ درصد هزینه درمان خانواده های ایثارگر مشمول دستورالعمل حمایت از ایثارگران با همکاری بیمه گر.
پوشش کلیه کارکنان اعم از رسمی قراردادی و جمعی و شرکتی و پیمانکار در بیمه نامه مسئولیت مدنی کارفرما در قبال کارکنان و اخذ کلوزها متناسب با فعالیت شرکت جهت پوشش انواع حوادث و کلیه کارکنان و اخذ بیمه نامه مسئولیت مدنی کارفرما در قبال ثالث جهت پوشش حوادث برای افراد ثالث (غیرهمکار) و اخذ ۱۰ درصد تخفیف در بیمه نامه ها نسبت به سال ۹۵
همکاری در برگزاری معاینات ادواری کارکنان و آنالیز نتایج و پیگیری افراد high risk و موارد غیرنرمال، همچنین معاینات اختصاصی بانوان
افزایش در سقف تعهدات بیمه گر در مواردی که قرارداد درمان دارای سقف بوده مانند نازائی ، اروتز و پروتز و
پرداخت ۱۱۴ مورد وام مسکن تا سقف ۱۵۰/۰۰۰/۰۰۰ ریال طبق دستورالعمل وزارت محترم نیرو (۲۴ درصد افزایش در پرداخت وام مسکن نسبت به سال ۹۵)
پرداخت ۱۵۳ مورد هزینه وام ضروری به کارکنان (۲۰ درصد افزایش در پرداخت وام ضروری)
دریافت کمک هزینه کفن و دفن از بیمه گر برای بیمه شدگان اصلی به مبلغ ۳۰,۰۰۰,۰۰۰ ریال
انجام اقساطی حق بیمه بازنشستگان با توافق بیمه گر (۴ قسط در سال)
افزایش در مراکز درمانی طرف قرارداد بیمه گر جهت رفاه حال بیمه شدگان در استان
اجرای بخشنامه پرداخت وام خودرو برای مدیران (۹ مورد پرداخت)
استقرار نظارت بر اجرای اتصابتات و جانمایی نیروی انسانی براساس شرایط احراز

کاهش ضریب خسارت بیمه درمان کارکنان از تعداد ۱۱۱ در سال ۹۴ به ۹۲ در سال جاری

(با برگزاری دوره های پیشگیری از بیماری ها و انجام معاینات ادواری و آگاه سازی از طریق اتوماسیون اداری)

اهمیت اقدامات آموزشی و تشکیلات

عنوان فعالیت
بازنگری و تصویب ساختار سازمانی ستاد و واحد های تابعه مستقل در بازه ۲ ساله اخیر
کاهش ۱۰۰ درصدی نیروهای خدمات کارگری ، به جهت تخصصی کردن و بالا بردن درجه حرفه ای شرکت در ساختار سازمانی از ۱۰۸ پست به صفر رسید
دریافت گواهینامه ISO 10015 از شرکت TUV آلمان و اجرای فرآیند آموزشی براساس استاندارد ۱۰۰۱۵
جمع آوری و استقرار آماری و اطلاعات پست های نیروی انسانی دستگاه در قالب HRS
برگزاری دوره های آموزشی مدیران ، ۲۵۴۹۰ نفر ساعت که نسبت به سال قبل ۶۰ درصد افزایش داشته است
برگزاری دوره های تخصصی ، ۳۳۷۳۸ نفر ساعت که به نسبت سال قبل ۵۷ درصد افزایش داشته است
برگزاری دوره های E_Learning ، ۵۳۸۰ نفر ساعت که در سالهای گذشته به آن پرداخته نشده است
برگزاری دوره های پیمانکاری ۸۵۲۲ نفر ساعت که در سالهای گذشته به آن پرداخته نشده بود
برگزاری ۳ دوره آزمون استخدامی و جذب نیرو های متخصص و کارآمد و جلوگیری از جذب نیروی انسانی از محل پیمانکاری ، حجمی و
تشکیل کمیته سرمایه انسانی و داشتن دو کارگروه طبقه بندی مشاغل و کارگروه واحد آموزش
اجرای برنامه آموزش و تربیت مدیران آینده دستگاه با هدف جانشین پروری
تهیه شناسنامه شغلی به جهت شفاف سازی در مسیر ارتقای شغلی کارکنان دستگاه طبق مقررات مربوط
استقرار نظارت بر اجرای انتصابات و جانمایی نیروی انسانی براساس شرایط احراز

عملکرد واحد امور کارکنان

مقایسه نسبت به قبل	نوع فعالیت
۳۰ %	افزایش سرعت روند بررسی پرونده پرسنل و برگزاری جلسات طرح طبقه بندی مشاغل که منجر به افزایش رضایت مندی پرسنل گردیده است
-	پیاده سازی ساختار سازمانی شهرها در شرکت آبفا شهری هرمزگان از اوایل سال ۹۵ به بعد که منجر به حذف نیروهای غیرسازمانی و جانیایی صحیح نیروها بر اساس چارت سازمانی، حذف پست ها خارج از ضوابط و حذف نیروهای غیرمرتبط از سیستم
۲۰ %	ایجاد و به روز رسانی بانک اطلاعات نیروهای حجمی برای نخستین بار در سال ۹۵ و کاهش نیروهای حجمی
در دست اقدام	برنامه ریزی جهت پیاده سازی طرح طبقه بندی مشاغل با همکاری اداره کار و امور اجتماعی و شرکت های خدماتی طرف قرارداد در راستای تضييع حقوق ایشان و منجر شدن به شناسایی کدهای مشاغل سخت و زیان آور توسط اداره کار و امور اجتماعی برای پرسنل شرکت های خدماتی طرف قرارداد
اولین بار ۱۰۰%	پیاده سازی و به روز رسانی MIS و HRS برای سازماندهی و ثبت اطلاعات دقیق پرسنل (انتقال تحت نظارت آبفا کشور) برای اولین بار در سال ۹۵ MIS به سامانه HRS اطلاعات صحیح از سامانه دستی
اولین بار ۱۰۰%	مکانیزه کردن سیستم بایگانی پرسنلی و اسکن پرونده پرسنلی که منجر سرعت بخشیدن به فرایندهای کاری معاونت گردیده است
۲۰%	انجام تبدیل وضعیت پرسنل واجد شرایط از مدت معین بدون مجوز ، خدماتی تامین نیرو به قرارداد مدت معین با مجوز به تعداد ۱۶ نفر که سبب کاهش نیروهای حجمی و جذب نیروهای با سابقه ی متخصص از بین نیروهای حجمی گردیده است
۴۰%	بررسی و ارسال پرونده های پرسنلی به شرکت مهندسی جهت دریافت گروه ۱۸ به بالا
-	صدور به موقع احکام پرسنلی بر مبنای ارتقاء گروه، دوره آموزشی ، اضافه حقوق سالیانه که منجر به افزایش ۹۰ درصدی رضایت مندی پرسنل گردیده است



به روایت تصویر:



تجلیل از مدیرعامل آبفای هرمزگان در همایش خمس توسط آیت الله نعیم آبادی نماینده ولی فقیه در استان



تجلیل مدیرعامل آبفای هرمزگان از کارکنان نمونه



تقدیر مدیرعامل آبفای هرمزگان از نیروی های خدماتی



اختتامیه مسابقات ورزشی جام رمضان - تیرماه ۹۷



دیدار مدیر عامل و معاونین آبفای هرمزگان از خانواده‌ی شهدای همکار (شهید اتصالی)



برپایی جشنواره خیریه به نفع کودکان سرطانی توسط آبفای هرمزگان



دیدار مدیرعامل آبفای هرمزگان با خانواده ایتام و نیازمندان



اردوی کارکنان آبفای هرمزگان به جزیره قشم



همایش پیاده روی کارکنان آبفا به همراه خانواده



تقدیر مدیرعامل آبفا از قهرمانان مسابقات ورزشی وزارت نیرو



نشست ممیزی مدیرعامل آبفا با نیروهای خدماتی



تقدیر مدیرعامل آبفا از اساتید برجسته دوره های آموزشی



همایش پیاده روی کارکنان آبفا



اردوی کارکنان آبفا به جزیره هرمز و بازدید از بناهای باستانی



اهدای ویلچر به یک معلول از سوی آبفای هرمزگان به مناسبت گرامی داشت روز معلول



برگزاری سمینار آموزشی تغذیه ورزشی برای کارکنان آبفا



برگزاری مسابقات دارت برای کارکنان



نشست مدیرعامل آبفا با بانوان به مناسبت گرامی داشت روز زن



«زمانی می توانیم موفق شویم که قبل از هر نوآوری و پیش از هر اقدام دیگری به نوآوری اجتماعی
پیردازیم تا بتوانیم برای آینده بهتر کشورمان نیروهای متعهد و کارآمد تربیت کنیم.»



روابط عمومی و آموزش همگانی شرکت آب و فاضلاب استان هرمزگان