

قصة نجاح

الميكانيكيون العرب AME

التواصل الجيد داخل المؤسسة و تأثيره على بيئة العمل

خلفية عن الشركة:

شركة الميكانيكيون العرب هي واحدة من أكبر الشركات الرائدة في الهندسة الصناعية في مصر، تأسست في عام ١٩٧٧ ومقرها الإداري بالقاهرة والمصنع بمدينة بدر الصناعية.

الشركة متخصصة في الصناعات الهندسية في مجالين: السقالات والشدات المعدنية ومجال نظم التخزين.

سياسات وقنوات التواصل الجيد داخل الشركة:

تتبع شركة ثري برذرز مبدأ الشفافية والمشاركة مع المديرين بدأت الشركة منذ حوالي سنتين في اتخاذ إجراءات من شأنها تطوير الشركة بشكل عام وتطوير وسائل التواصل بشكل خاص.

أول وسيلة تواصل هي لوحة للإعلانات في المقر الإداري والمصنع، حيث تضع الإدارة بها كل ما هو جديد من سياسات وأجراءات أو اعلانات تخص المصنع أو الإدارة. فالمعلومات أصبحت تصل بشكل دقيق عن طريق هذه اللوحة. قبل ذلك كانت المعلومات لا تصل لجميع العاملين بدقة ووضع.

ثاني وسيلة تواصل هي المجلس التنفيذي. فكل إدارات الشركة ممثلة في المجلس التنفيذي، وبالتالي كل ما يتم نقاشه داخل الإدارة يصل إلى معرفة كل موظف داخل الشركة.

ولأن الشركة حريصة على التواصل الجيد مع العمال والموظفين وسماع آرائهم وشكاوهم، فإن ثالث وسيلة تواصل هي صندوق الشكاوى. قامت الشركة بوضع صندوق شكاوى متاحين لجميع فئات العاملين، واحد في الإدارة والآخر في المصنع. نتيجة لذلك أصبحت الشركة تستقبل الكثير من الشكاوى التي يتم مناقشتها والتفاعل معها إيجابياً.

فعلى سبيل المثال كانت إحدى الشكاوى أن عدد دورات المياه غير كافية، وبالفعل تم الاستجابة لهذه الشكاوى وتمت زيادة عدد دورات المياه بالمصنع لتناسب مع عدد العمال.

شكوى أخرى كانت تتمثل في الرغبة في زيادة قيمة الوجبة الغذائية للعمال في حالة السهر والوقت الإضافي وقد استجابت الشركة لهذه الشكاوى. كما قامت الشركة بتوفير ٤ مشروبات من الشاي لكل عامل يوميا وهو أمر من شأنه التأثير على أداء العمال إيجابياً وبالتالي الإنتاجية.

قصة نجاح الميكانيكيون العرب



وكان لمركز التنمية المستدامة والالتزام البيئي دور هام في مساعدة الشركة لتطوير وسائل التواصل الجيد وأيضا في إجراءات السلامة والصحة المهنية. أكد أ/ هاني النبراوي أن إدارة الشركة حصلت على تدريبات كثيرة مع مكتب الالتزام البيئي منها تنمية الموارد البشرية والتنمية المستدامة وإجراءات السلامة والصحة المهنية وتحسين التواصل الجيد مع الموظفين. من بين المقترحات التي طرحها مكتب الالتزام البيئي لتحسين التواصل مع العمال، ضرورة الاحتفاء بالعمال في عيدهم. ولهذا قررت الشركة أن توزع على العمال في عيد العمال منتجات الشركة الخاصة بالمنازل، وهي منتجات لتنظيم الأوراق والأغراض. وبالفعل زاد هذا الأمر - رغم بساطته - من درجة انتماء العمال للشركة.

الأثر والنتائج:

كل هذه السياسات كان لها أثر كبير على العمال والإنتاجية. فلقد لمس العمال التغيير الكبير الذي حدث في الشركة وأصبحوا ممتنين جداً لكل هذه التغييرات وللمزايا الجديدة التي حصلوا عليها، وبالتالي زاد انتماءهم وولاءهم للشركة وأصبحوا يعملون بكل جدية ونشاط وحماس لتسليم الطلبات في الوقت المحدد لها.

فبسبب كل هذه التدخلات والتغييرات في سياسات التواصل ظهر التأثير على أداء الموظفين والعمال وبالتالي زادت الإنتاجية.

**"أنا بدعو الشركات الصغيرة والمتوسطة متفكرش
بمنطق إن السياسات دي هتكلفها فلوس لأن
التكلفة صغيرة والمردود أعلى بكثير من التكاليف"**
- أ/ هاني النبراوي
المدير التنفيذي لشركة الميكانيكيون العرب



يؤكد أ/ هاني النبراوي - المدير التنفيذي للشركة، أن العمال كانوا يتناولون وجباتهم في أي مكان بالمصنع. وبعد مراجعة الإدارة لهذا الأمر ومناقشته مع العمال، تم تخصيص مكان ثابت داخل المصنع لتناول الطعام، وأصبح الجميع ملتزمين بتناول الطعام في هذا المكان المخصص لذلك. كما أصبح الجميع ملتزمين بالامتناع عن التدخين في المصنع نتيجة أخرى للتواصل الجيد مع العمال.

وسيلة أخرى هامة من وسائل التواصل الجيد التي اتخذتها الشركة هي بدؤها في عمل صندوق لتلقي المقترحات التي تطور الإنتاج. فبدأ يصل للشركة مقترحات لزيادة الإنتاج منها اقتراح بزيادة ساعات العمل ليوم العمل الواحد وأخذ يوم السبت أجازة و بالتالي توفير تكاليف الانتقال والمواصلات والطاقة على الشركة. وبالفعل بدأت الإدارة بمناقشة الاقتراح الذي وافقت عليه بشكل مبدئي.

قدم العمال أيضا اقتراحات فنية من شأنها زيادة الإنتاج وتقوم لجنة تقييم المقترحات بدراسة هذه المقترحات الفنية ويتم تنفيذ بعضها. وتضم لجنة المقترحات ممثلين عن العمال وهو الأمر الذي أدى إلى زيادة درجة الانتماء والولاء للعمال نحو الشركة.