



قصة نجاح



الأهرام لنظم الأمان Ahram Security Group

سياسات الإثابة والتحفيز والسلامة المهنية وأثرهم على ولاء العمال

سياسات وقنوات التواصل الجيد داخل الشركة:

اهتمت الإدارة الجديدة بموضوع سياسات التواصل الجيد، وبدأت مع إدارة تنمية الموارد البشرية في إنشاء صندوق للشكاوي بحيث يضع العامل الشكوى في سرية وخصوصية تامة ويتم لاحقاً من قبل إدارة الموارد البشرية مراجعة وبحث هذه الشكاوي، وإذا ثبت جدية الشكوى يتم عمل تحقيق بناءً على الشكوى التي قدمت. فعلى سبيل المثال، سرحت الشركة سابقاً بعد إجراء تحقيق مدقق لأنه تعدي على عامل وخصمت من مرتبه قبل تسريحه لثبوت واقعة التعدي بشكل مؤكد.

أصبحت هناك إدارة مسئولة عن مدى ارتباط العاملين بالشركة. تقوم هذه الإدارة بعمل استبيان بشكل دوري لقياس مدى رضا العاملين عن الشركة وسياساتها وكل عام تظهر بعض النقاط التي ينبغي على الشركة تحسينها وتعديلها لأن العملية ديناميكية والتغيير يجب أن يكون بشكل مستمر، هكذا أكد أ/ مصطفى فياض - مدير إدارة السلامة والصحة المهنية والبيئة.

خلفية عن الشركة:

الأهرام لنظم الأمان هي شركة رائدة في صناعة الكوالين ونظم الأمان، أسسها عام ١٩٤٥ المهندس عزت عارف. تم إنشاء أول مصنع في شارع بورسعيد بالقاهرة، وفي عام ١٩٩٠ أنشأ أول مصنع كبير في العاشر من رمضان. وفي عام ٢٠٠٠ حدثت توسعات بالشركة وتم تأسيس المصنع الثاني ليصل عدد العمالة بالمصنعين ١١٠٠٠ عامل.

في عام ٢٠١٥ تم تطبيق سياسة الحوكمة وفصل الملكية عن الإدارة من قبل المالك ورئيس مجلس الإدارة أ/ سمير عارف. فأصبحت هناك إدارة مسئولة عن وضع السياسات وتعيين الكفاءات بحيث يتم نقل الشركة من مجرد شركة عائلية إلى شركة من كبرى الشركات في طرق ونظم الإدارة.

قصة نجاح الأهرام لنظم الأمان



ولأن بعض المكينات كانت تشكل خطورة على العمال، فقد قللت الشركة معدلات الإنتاج الخاصة باستخدامها حفاظاً على سلامة العمال. فأصبح العامل متيقناً أن الشركة تطبق كل إجراءات السلامة والصحة المهنية، وأن العامل من حقه التوقف عن العمل فوراً إذا كانت هناك ثمة خطورة على سلامته. وبالتالي انخفض معدل الإصابات بشكل كبير منذ عام ٢٠١٥ بعد تطبيق أعلى درجات السلامة والصحة المهنية.

الأثر والنتائج:

كنتيجة لكل السياسات السابقة أصبح لدى العمال والموظفين انتماء وولاء كبير للشركة ولمصلحتها وزادت رغبتهم في العمل. وبالتالي انخفضت نسبة الإجازات العارضة والمرضي بشكل غير مسبوق وقلت نسبة العمال الذين يتركون العمل بالشركة منذ عام ٢٠١٥.

كان لسياسة حصول العامل على نسبة من تخفيض التكلفة أو تحسين الإنتاج بسبب ابتكاره الأثر الكبير في زيادة ولاء العمال للشركة ورغبتهم في تطوير العمل، وبالتالي أصبح العامل أكثر فاعلية ومشاركة في كل ما يتعلق بتطوير وتحسين العمل رغبة منه في الحصول على نسبة من تخفيض التكلفة أو تحسين الإنتاج. نتيجة لذلك تحسن الإنتاج وقلت نسبة المواد الخام المستخدمة.

لقد أظهرت نتائج السلامة لعام ٢٠١٨ أن هناك تحسن من عام إلى عام وذلك لكل من إجمالي معدل تكرار الحوادث لكل مليون ساعة عمل من ٦,٣ العام ٢٠١٧ إلى ٤,٥٤ لعام ٢٠١٨ (تحسين بنسبة ٧١,٨٥%) وإجمالي معدل شدة الحوادث التي أدت إلى فقد في أيام العمل لكل مليون ساعة عمل من ١٥٤,١ لعام ٢٠١٧ إلى ٨٤,٨٤ لعام ٢٠١٨ (تحسين بنسبة ٩١,٦٦%).

ويذكر لنا أ/ مصطفى فياض - مدير إدارة السلامة والصحة المهنية قصة نجاح تتعلق بالتواصل الجيد خاصة بأحد المهندسين بالشركة الذي كان يعمل بإدارة الإنتاج وكان تقييم أدائه ضعيفاً. فلمدة سنتين متتاليتين كان يأخذ تقدير ٤ وهما أقل تقدير وكان هناك قرار بتسريحه. ولكن الإدارة أعطته فرصة أخيرة وتم نقله لإدارة السلامة والصحة المهنية. يذكر أ/ مصطفى أنه قد تحدث معه وقيم أداءه وأدرك أنه يمتلك مهارات جيدة ولكنه كان في وظيفة غير ملائمة لقدراته، فهو جيد جداً على المستوى التقني الفني وضعيف في المهارات الإدارية.

بدأ أ/ مصطفى في توجيه هذا المهندس ومتابعته في العمل وأصبح يضعه في مواقف تنمي مهارات الإدارة لديه مثل تكليفه بالقيام واجتماعات بالنيابة عنه. وبدأ المهندس يأخذ الثقة في نفسه بالتدريج وأصبح مسؤولاً عن نظام السلوك الخاص بالعمال فيما يتعلق بالسلامة والصحة المهنية. وبعد عام ونصف من انضمامه إلى إدارة السلامة والصحة المهنية أصبح تقييم أدائه تقدير ٢ وهو يعد تقدماً كبيراً جداً.



من السياسات التنظيمية الرائعة التي قامت بها الشركة هي تقسيم المصنع لشركات صغيرة بحيث يصبح لكل شركة صغيرة قائد فريق معه كل الصلاحيات وكأنه مدير مصنع صغير، وبالتالي يضطلع قائد الفريق هذا بمهام ومسؤوليات محددة وعليه أن يجتمع مع فريقه يومياً لمتابعة تطور العمل. هذا الاجتماع اليومي سمي بصباح الخير يا أهرام بحيث يجمع قائد الفريق فريقه ويناقشون الأهداف وخطة الإنتاج المراد تحقيقها خلال اليوم وكيفية تنفيذ هذه الخطة.

بدأت الشركة في عمل مسابقة عبارة عن دوري شهري بين الإدارات المختلفة، بحيث يتم تكريم أفضل إدارة أو شركة صغيرة تحقق أهداف الجودة الإنتاجية والسلامة والصحة المهنية بناءً على المخرجات المحددة التي يتم قياسها شهرياً. ونتيجة لهذه السياسة الرائدة، رصدت الشركة التحسن المستمر في أداء كل الإدارات والشركات الصغيرة بالمصنع.

أسست الشركة أيضاً بنكاً للأفكار بحيث يتمكن كل موظف وعمال من طرح أية فكرة من شأنها تطوير الأداء بالشركة أو تطوير المنتج أو منظومة السلامة والصحة المهنية أو تقليل التكلفة، ولا يتم تنفيذ أية فكرة جديدة إلا بعد دراسة قابليتها للتنفيذ. تقوم الشركة بتكريم العاملين المتميزين بشكل ربع سنوي، وفي نهاية العام تكرم الشركة العمال الذين طرحوا أفضل الأفكار والمقترحات. فعلى سبيل المثال، اقترح العمال العديد من الاقتراحات الفنية الخاصة بتطوير الكوالين وتم الأخذ بالكثير من هذه الأفكار. كما قام بعض العمال أيضاً بتطوير إحدى المكينات التي كان سيتم إهلاكها، ولكنهم طوروها وبدأت في الإنتاج أفضل من السابق وتم مكافأتهم بأخذ ١٠% من قيمة تخفيض التكلفة بسبب هذا التطوير.

**"دعمته واديتله ثقة إن مفيش مشكلة إنه يغلط بس بييجي يقولي
ويحاول دايمًا يصلح الغلط.. التقييم الأخير بدرجة ٢ هو يستحقه لأن
أدائه أصبح جيد جداً.. مهم جداً اننا نستثمر في الناس.. مهما عملنا
استثمار في المعدات والمكينات لكن البشر أهم حاجة"**

- مصطفى فياض

مدير إدارة السلامة والصحة المهنية والبيئة

- مجموعة الأهرام لنظم الأمان