

# قصة نجاح



## إيجي ترافو Egytrafo Group

### سياسات التواصل الجيد والشراكة مع القطاع العام في تنمية المجتمع المحلي

شركة الماكو، ورغم ذلك اتحدنا وتعاوننا لتنفيذ هذا المشروع على أمثل وجه.

الهدف الأساسي لشركة إيجي ترافو من هذا المشروع هو خدمة المجتمع المحلي حيث أن الطلبة الذين سيلتحقون بالمدرسة موجودون في الإطار الجغرافي للمصنع الخاص بالشركة في مدينة بدر.

ثاني هدف هو الحصول على عمالة ماهرة ومتدربة، وذلك لوعي القائمين على الشركة بمشاكل الصناعة في مصر ومن بينها الافتقار للعمالة المؤهلة والمدربة. لذلك إرتأت الشركة أن تكون هذه المدرسة هدفها هو تدريب هؤلاء الطلبة تدريباً مميزاً وعلى أعلى مستوى وبالتالي بعد تخرجهم يصبحون عمالة متدربة ماهرة وواعية.

"العمال يمثلون في أي منشأة صناعية تقريبا 90% من العمالة، فهم عنصر أساسي في أي صناعة وأي شركة وبالتالي الهدف هو أنهم يلتحقوا بالمصنع الخاص بإيجي ترافو بعد تخرجهم من مدرسة بدر، ولهم الفرصة أيضا في الالتحاق بمصانع أخرى". هكذا أشار أ/ أحمد حسني المستشار المالي والتسويقي للشركة.

#### خلفية عن الشركة:

شركة إيجي ترافو متخصصة في الصناعات الكهربائية الثقيلة. تقوم الشركة بتصنيع محولات كهربائية وبطاريات نيكل كاديوم ومحولات زيتية جافة. العميل الرئيسي للشركة هي شركات توزيع الكهرباء الحكومية وتصدر الشركة منتجاتها للدول العربية وأفريقيا وآسيا. الشركة لها مقر إداري بمصر الجديدة والمصنع بمدينة بدر الصناعية.

#### الشراكة مع القطاع العام في تطوير مدرسة بدر للتعليم الفني:

وقعت شركة إيجي ترافو بروتوكول تعاون مع وزارة التربية والتعليم ومع شركة الماكو حيث اتفق الأطراف الثلاثة على التعاون في مشروع تطوير وإدارة مدرسة بدر للتكنولوجيا التطبيقية للميكاترونيات في مدينة بدر.

ويؤكد أ/ أحمد حسني المستشار المالي والتسويقي لشركة إيجي ترافو بأن هذه التجربة مميزة وفريدة من نوعها لأن الشركة قد دخلت في شراكة مع شركة قطاع عام ومنافسة في نفس الوقت وهي

# قصة نجاح إيجي ترافو



ومن أحدث أفكار إدارة الموارد البشرية والتي تم تطبيقها في أواخر عام ٢٠١٨ من أجل زيادة تحفيز العمال، هي تكريم أبناء العمال المتفوقين دراسياً وتقديم مكافأة معنوية ومقادية لهم. وقد أعطى هذا الأمر حافزاً كبيراً للعمال وزاد من شعورهم بالانتماء للشركة ورسخ الشعور لديهم بأن الشركة تهتم بالجوانب الإنسانية وتشاركهم فرحتهم بأولادهم بل وتكافئهم على حسن تربيتهم لهم ودفعهم للتفوق.

وبدأت الشركة منذ حوالي ٥ سنوات فتح الباب لتلقي أي مقترحات أو أفكار من أي عامل أو موظف من شأنها تحسين العمل والإنتاج، بحيث يقدم العامل أو الموظف فكرته أو تصوره للإدارة العليا ويتم دراسة وتقييم الاقتراح من قبل لجنة مخصصة لذلك. على سبيل المثال، قام أحد مهندسي الإنتاج بطرح فكرة على مدير قسم الإنتاج تساعد في تقليل وقت إنتاج وتركيب المحول، ثم تم عرض المقترح على اللجنة المتخصصة للنظر في هذا الموضوع وبالفعل تم تنفيذ هذا المقترح وتطبيقه.

فالأمر مفتوح للجميع للإبداع والمشاركة في تحسين الإنتاج، ويتم إثابة العاملين على أفكارهم وإبداعهم بتقديم مكافآت مالية تكون محفزة لهم وللآخرين لكي يجتهدوا في عملهم مثل زملائهم. ونتيجة لذلك ازداد ولاء وانتماء العاملين للشركة.

وبالنسبة للشكاوى، تهتم الشركة جداً بشكاوى الموظفين والعمال. تقدم الشكاوى لمدير الشخص المباشر ويتم دراستها وحلها ومتابعة ما تم بخصوصها بشفافية وبمؤشرات قياس واضحة.

ويؤكد أ/ أحمد حسني - المستشار المالي والتسويقي لشركة إيجي ترافو أن العنصر البشري مهم جداً في الحفاظ على نمو أي شركة بشكل عام وأن إدارة شركة إيجي ترافو وعلى رأسها المهندس عاطف عبد المنعم رئيس مجلس الإدارة، تؤمن بأن العنصر البشري هو أهم عنصر في أي عمل وبالتالي ينبغي تطويره وتشجيعه وتحفيزه دائماً على العمل والإبداع والانتماء للشركة.

المهندس عاطف عبد المنعم رئيس مجلس إدارة الشركة هو رئيس شعبة الميكانيكا والكهرباء والآلات في اتحاد الصناعات المصرية. ولذلك ترتبط الشركة باتحاد الصناعات ووزارة الصناعة ومن خلالهما تم التعاون مع مكتب الالتزام البيئي منذ ثلاث سنوات وحصول الشركة على قرض تمويلي لتحسين ظروف العمل حفاظاً على البيئة. وبالفعل تم تطوير الآلات وتحسين المواد الإنتاجية بالشركة، فبدلاً من استخدام مواد كيميائية مضرّة للبيئة تم شراء ماكينات بتقنية حديثة وأصبحت المراحل الإنتاجية صديقة للبيئة. وأكد أ/ أحمد حسني أن التواصل مع مكتب الالتزام البيئي مستمر دائماً سواء في مناسبات بعينها أو من خلال تبادل الأفكار لتحسين ظروف العمل وما شابه ذلك، وأن فريق مكتب الالتزام البيئي دائماً ما يقدمون الدعم الفني والإداري للشركة.

## الأثر والنتائج:

أثر سياسات التواصل الجيد التي تطبقها شركة إيجي ترافو، كان كبيراً على العمال والموظفين. فلقد زادت سياسات الحوافز الجديدة ومكافآت الابتكار ونظام الرعاية الصحية المتميز وتكريم أبناء العمال المتفوقين من درجة الولاء والانتماء للشركة.

"مرود كل السياسات دي كان واضح بشكل كبير على زيادة انتماء العاملين للشركة"  
- أحمد حسني  
المستشار المالي والتسويقي - شركة إيجي ترافو.



## سياسات وقنوات التواصل الجيد داخل الشركة:

تهتم الشركة بالتواصل الجيد مع العمال وتحسين ظروف بيئة العمل حتى يستمروا في عملهم وحتى يزيد لديهم الانتماء للشركة. فتتسم علاقة الإدارة مع العمال بالشفافية في التعامل وإشراكهم في أهداف ومشاكل الشركة. كما أن إدارة الموارد البشرية تتواصل دائماً مع العمال لمعرفة مشاكلهم وطرح حلول لحلها.

وفي إطار تحسين أوضاع العاملين، قامت الشركة بعمل نظام للرعاية الصحية. ولأن الشركة تقوم بتقييم سياساتها كل عام، فلقد قامت بتحسين الخدمات والرعاية الصحية وعمل نظام رعاية صحية متميز وعلى أعلى مستوى في عام ٢٠١٨. وتهدف الشركة في الأعوام القادمة إلى ضم أبناء العاملين أو أقارب الدرجة الأولى للعمال في هذه الرعاية الصحية.

ولأن الشركة تعي بأن مشكلة العمالة الرئيسية في مصر هي سرعة الدوران أي عدم استقرار العمالة في الوظائف لمدة طويلة، فإنها تقوم بقياس وتحليل معدل الدوران لكل قسم وكل إدارة وتقييم كل حالة لمعرفة الأسباب وعمل خطوات لعلاجها وعدم تكرارها في المستقبل.

فبسبب مشكلة زيادة معدل الدوران، قامت الشركة بتعديل سياسة الحوافز وزيادتها بنسبة ٢٥%. فالشركة بها نظام حوافز متميز وتحسنه دائماً وذلك تشجيعاً وتقديراً للعمال المتميزين. وفي هذا السياق أيضاً، تقدم الشركة جوائز للعاملين الذين مر عليهم في الشركة فترة طويلة مثل ١٠ أعوام أو أكثر. فيتم عمل حفل تكريم ويتم تقديم شهادات تقدير لهم وذلك لتشجيع العاملين الآخرين على الانتماء للمكان.