

SCORE مصر

دراسة حالة
شركة ادم
للصناعات الكيماوية
(شبانة جروب)



تدريب "سكور SCORE" يؤدي إلى بيئة عمل ممتعة ويزيد من كفاءة العمل

نبذة عن الشركة

وحدات
"سكور SCORE"
التي تم تطبيقها:

الوحدة ١:
التعاون في مكان العمل –
أساس نجاح العمل

الوحدة ٢:
الجودة –
إدارة التحسين المستمر

اسم: شركة ادم للصناعات الكيماوية (شبانة جروب)

الموقع: العبور – القليوبية - مصر

عدد العاملين: ١٣٢ عامل

تاريخ الإنشاء: ٢٠٠٨

المنتجات: أدوات الدهان والديكور والصلق والقياس

يقول كريم جلال مدير الجودة بشركة آدم ان المصنع، الذي ينتج أدوات للدهان والديكور، كان به فجوة تواصل ضخمة بين العمال من ناحية، والإدارة من ناحية أخرى، وهو ما كان ينعكس بشكل واضح على العمل، حيث كانت عملية قياس الجودة تختلف من عامل لعامل، مع صعوبة الإدارة في إقناع العمال بالالتزام بشكل موحد للعملية.



بعد



قبل

بعد أن خاضت الشركة تدريب برنامج منظمة العمل الدولية "سكور SCORE" وتم تطبيق الوحدة الأولى "التعاون في مكان العمل"، والثانية وهي "الجودة - إدارة التحسين المستمر" يقول جلال: "انتهت هذه الفجوة بعد التدريب، حيث نجح في نشر الوعي بين العمال وتحسين التواصل للمديرين، والوصول إلى أرض مشتركة تضع جودة العمل في المقام الأول".



"أنا فعلا أثر فيا التدريب بدليل
إني اتغيرت وبان شغلي أكثر،
وأنا دلوقتي على وشك الترقية
من فني إلى مشرف."

السيد / بلال السعيد
عامل فني

أحد الأسباب الرئيسية لذلك، هو سعي الإدارة إلى تحسين بيئة العمل، بعضها لم يتطلب سوى إضافات بسيطة مثل توفير كولديرات (مبردات المياه) والاهتمام بنظافة الحمامات وإضافة مراوح في الكافتيريا، وإضافة كشافات طوارئ ليلا، وبعضها تطلب خطوات جذرية مثل تشكيل لجنة لاستقبال الشكاوى والمقترحات، وتخصيص وقت أسبوعي للمقابلة بين ممثلي العمال والإدارة لدعم التواصل.

ساهم في ذلك أيضا أن منظمة العمل الدولية قد طبقت أيضا برنامج "التدريب من أجل التشغيل" في ذات المصنع حيث قامت بتوفير العمالة التي يطلبها المصنع من الشباب الباحث عن العمل وتدريبهم على مهارات التواصل والسلامة والصحة المهنية وحقوقهم وواجباتهم، وهو الذي حفز العمال على التواصل الإيجابي، ودربهم على حل المشكلات وروح الفريق، وأيضا التخطيط للترقي الوظيفي.

يضيف جلال أن التدريبات انعكست بشكل إيجابي كبير على استراتيجية الشركة ككل، فقد بدأت الشركة في اتباع أساليب علمية في اتخاذ قراراتها الحيوية، فبادرت في تصميم استثمار استبيان للعملاء لمعرفة المواصفات المختلفة المفضلة لهم، مثل "هل سكين المعجون سميكة أم عريضة أم دائرية؟" ومن خلال دراسة السوق واستطلاع رأي التجار والفنيين معا، بدأت الشركة تتخذ قرارات مختلفة تتعلق بنوع وشكل ومواصفات منتجاتها، مما ساهم في توفير جهد ومال كانت تبذله في إنتاج أدوات لا يحتاجها السوق.

كان تأثير تدريب سكور SCORE كبيرا للغاية، حيث يشعر العمال الآن بالحافز والاستعداد للعمل، الامر الذي يضمن استدامة التدريب وتأثيره المستمر على بيئة العمل حتى بعد الانتهاء من فترة التدريب



SCORE مصر

دراسة حالة

شركة
سهم للتصنيع



طور العمال طرقًا جديدة لسلامة العمل على المرتفعات

تقليل المخاطر تؤدي إلى إنتاجية أفضل بشركة سهم للتصنيع

نبذة عن الشركة

وحدات
"سكور SCORE"
التي تم تطبيقها:

الوحدة ١:

التعاون في مكان العمل -
أساس نجاح العمل

الوحدة ٥:

السلامة والصحة في العمل:
برنامج للإنتاجية

شركة سهم للتصنيع

العبور - القليوبية - مصر

١٨٤ عامل

١٩٩٧

تصنيع خزانات الوقود

الاسم:

الموقع:

عدد العاملين:

تاريخ الإنشاء:

المنتجات:

يقول خالد يوسف مدير إدارة السلامة والصحة المهنية والبيئة، إن عمال مصنع سهم، الذي يصنع خزانات وقود، عانوا من تكرار الإصابات التي تتراوح بين إصابات بسيطة إلى جسيمة خلال عملهم. حاول يوسف تحسين الوضع بعد أن تولى منصبه، لكن نسبة التحسن وعدد الإصابات قل بشكل كبير جدا بعد أن خضع المصنع للتدريب على برنامج منظمة العمل الدولية استدامة تنافسية ومسؤولية الشركات "سكور SCORE"، حيث تم تطبيق الوحدة

الأولى من التدريب (التعاون في مكان العمل)، والوحدة الخامسة وهى "السلامة والصحة في العمل"

يقول يوسف ان تدريب سكور SCORE زاد من فاعلية استراتيجيات السلامة بالمصنع وقدم حافز اقوى للعمال فبعد التدريب تم تنظيم مساحات

العمل وتوفير مساحة آمنة لكل عامل، كما وضع المصنع حواجز حول بعض المعدات الخطرة، وركز المصنع على تنظيم بيئة العمل وترتيب المعدات مما ساهم بشدة في تحسين بيئة العمل وتقليل احتمالات الخطأ. كما نشرت الإدارة أيضا العديد من اللوحات الإرشادية والتحذيرية حول التعرف على مخاطر المواد الكيميائية المختلفة، وكيفية التعامل مع الحرائق، الحفاظ على السلامة الشخصية.

"تدريب "سكور SCORE " ساعدنا

في تطوير الشغل على مستويات كثير،
لكن كان أهمها هو تطوير بيئة العمل
والسلامة المهنية اللي ساعد على الحفاظ
على عمالنا وحمايتهم من الخطر، وبالتالي
تقليل مشاكل وشكاوى العملاء.
بعد التدريب، الإصابات قلت كثير جدا،
وبالتالي بقينا أكثر قدرة على تسليم الشغل
المطلوب في مواعيد مذبوطة، وكمان
العمال بقوا حاسين بأنهم أكثر أمنا."

السيد / خالد يوسف،

مدير إدارة السلامة والصحة المهنية والبيئة

يضيف يوسف أن أحد الأسباب الرئيسية التي زادت من فاعلية التدريب، هو أن المصنع شارك أيضا في برنامج "التدريب من أجل التشغيل"، الذي تقدمه أيضا منظمة العمل الدولية لتوفير العمالة المطلوبة للمصنع وتدريبهم على بعض مهارات التواصل والسلامة والصحة المهنية وحقوقهم وواجباتهم في العمل، حيث أن التدريب ساهم في رفع الروح المعنوية للعمال، ومعرفة حقوقهم وكيفية تعاملهم مع المشكلات والتحديات المختلفة، وزاد وعيهم بأهمية الامتثال للقواعد والأساليب العلمية والحديثة في العمل وعلى مستقبلهم الوظيفي وسلامتهم.



SCORE مصر

دراسة حالة
مصانع نصار
للمواسير
والبلاستيك



توفير الطاقة في وردية العمل الصباحية عن طريق عمل ثقوب دائمة بالسقف مغطاة بطبقة أكريليك شفافة

نظام 5S (5S) ومشاركة العمال وفاعلية فرق العمل من اسباب النجاح

نبذة عن الشركة

وحدات
"سكور SCORE"
التي تم تطبيقها:

الوحدة ١:
التعاون في مكان العمل -
أساس نجاح العمل

الوحدة ٣:
الإنتاجية عبر إنتاج أنظف

مصانع نصار للمواسير والبلاستيك

العبور - القليوبية - مصر

٨٦ عامل

١٩٨٢

مواسير وقطع بي في سي و بي بي أر

الاسم:

الموقع:

عدد العاملين:

تاريخ الإنشاء:

المنتجات:

يقول سامح يوسف مدير مصنع نصار أن العاملين بالمصنع كان ينقصهم الحماس للعمل والرغبة في التحسن، وذلك رغم سيادة أجواء التعاون وروح الفريق بين العاملين، لكن الأمور تحسنت للأفضل بعد تدريب العاملين من خلال برنامج منظمة العمل الدولية استدامة تنافسية ومسؤولية الشركات "سكور SCORE"، حيث تم

تطبيق الوحدة الأولى من التدريب (التعاون في مكان العمل)، والوحدة الثالثة (الإنتاجية عبر إنتاج أنظف).

بعض الخطوات البسيطة مثل تنظيف مدخل المصنع، وصيانة دواليب العمال ساهمت في رفع معنويات العمال بشكل كبير. إضافة لذلك، خصصت الإدارة صندوقا للمقترحات، استقبل ٥ مقترحات من

العمال خلال أول شهرين، ووضعت الإدارة جدولا واضحا لزيادة التواصل مع العمال، يشمل اجتماعا كل أسبوعين لحل المشكلات ومراجعة المقترحات. سرعان ما تحسنت نسبة رضا العاملين ٩٠٪ نتيجة للتدريب.

أما تطبيق وحدة "الإنتاج الأنظف"، فيقول سامح أنه تضمن التركيز على ركنين أساسيين، الأول تعلق بدراسة بيئة المصنع ومحاولة الاستفادة منها، ونظرا لأن المصنع يقع في منطقة صحراوية، فقد تولى العمال تنظيف سقف المصنع، وتحديد أماكن فتحات للإضاءة مغطاة بالإكليريك الشفاف، وهو ما أدى لتقليل اعتماد المصنع على الكهرباء في الإنارة نهارا. استطاع المصنع توفير ما يقرب من ١٥٠٠ جنيه شهريا في تكلفة الإضاءة نتيجة لذلك، وهو ما يصفه سامح أنه قد يبدو رقما صغيرا، لكنه يصل سنويا إلى ٢٠ ألف جنيه تقريبا، يوفرهم المصنع، ويستطيع أن يخصصهم لأنشطة أفضل تدر بالنفع على العمال.

الركن الثاني كان استخدام نظام ٥ ت من أجل تحسين أداء العمل في المخزن ومساحات التصنيع، وهو ما نتج عنه زيادة الإنتاج بنسبة ١٨٪ نتيجة لتوفير الوقت المهدر في البحث عن الأدوات

والخامات. إضافة لذلك، يقول سامح أن زيادة معدلات الإنتاج إضافة لتقليل الهدر في المواد بعد تطبيق تدريب "سكور SCORE"، وفر للمصنع ٨٠ ألف جنيه خلال شهرين فقط

تمكن المصنع من بيع النفايات والخردة واستخدام هذا العائد في شراء ماكينة جديدة بالمصنع توفر شهريا ٧٠٠٠ جنيه.



بعد

قبل

نظام ٥ ت (تنظيم - تثبيت - تصنيف - تلميع - تنميط) لتوفير الوقت والجهد

"أنا متفائل للغاية بخصوص مستقبل الشركة، حيث أننا نواصل التحسينات والتعديلات بالمصنع مرتكزين على المعرفة والخبرات المكتسبة بعد تدريب "سكور"."

السيد / سامح يوسف
مدير المصنع



SCORE مصر

دراسة حالة
شركة الصفا
للمشغولات السلكية



تدريب "سكور SCORE" يؤدي إلى بيئة عمل ناجحة وأكثر إنتاجية

نبذة عن الشركة

وحدات
"سكور SCORE"
التي تم تطبيقها:

الوحدة ١:

التعاون في مكان العمل -
أساس نجاح العمل

الوحدة ٤:

إدارة قوة العمل نحو التعاون
وإنجاح العمل

اسم: شركة الصفا للمشغولات السلكية

الموقع: العبور - القليوبية - مصر

عدد العاملين: ٣٠ عامل

تاريخ الإنشاء: ٢٠٠٧

المنتجات: رفوف الثلاجات وستاندات العرض

اسم:

الموقع:

عدد العاملين:

تاريخ الإنشاء:

المنتجات:

يشرف محمد السيد المدير التنفيذي لمصنع الصفا للمشغولات السلكية على كافة العمليات الإنتاجية بالمصنع، والتي تشمل إنتاج رفوف الثلاجات وستاندات العرض. ورغم تعدد مهامه وكثرة مسؤولياته، فإن أحد أكبر المشكلات التي يواجهها هي عدم القدرة على الاحتفاظ بالعمال لفترة طويلة.



بعد



قبل

يقول السيد: "العمالة في المصنع لدينا كانت تتعرض للكثير من المشاكل كغالبية المصانع، تنتهي بالاستغناء عن العامل أو اعتذاره عن استكمال العمل، كنا نعرف بعض الحلول ولكن لم ندرك كيفية تطبيقها عمليا على أرض الواقع بشكل فعال".

تغير هذا كثيرا بعد أن خاض المصنع تدريب برنامج منظمة العمل الدولية "سكور SCORE" وطبق الوحدة الأولى "التعاون في مكان العمل"، والوحدة الرابعة "إدارة قوة العمل".

**"بعد تدريب سكور SCORE
أصبح لدينا أساليب علمية
واضحة للتعامل مع المشكلات
واحتوائها وحلها بأسلوب أكثر
فاعلية."**

محمد السيد
المدير التنفيذي

كان أول ما نفذته المصنع هو تطبيق نظاما واضحا وشفافا لتقييم أداء العمال، وربطه بنظام المكافآت والحوافز. يقول السيد: "لمسنا بنفسنا نتائج، حيث أشعل نظام التقييم الحماس في نفس العامل من ناحية ونشر منافسة محمودة بين العمال جميعا من ناحية أخرى، فاجتهد العامل في تحسين أدائه من خلال الإنتاج والالتزام بمواعيد الحضور وتقليل الغياب، وتسابق الجميع في الحصول على معدلات نسب عالية في التقييم سواء الشهري أو السنوي، للحصول على إشادة معنوية بالتزامه وتحسين أدائه ومكافأة مادية مجزية لعمله وجودة إنتاجه".

صممت الإدارة آلية لاستقبال مقترحات العمال، ثم قررت ترقية أحد العمال إلى مشرف مكافأة له على تقديمه عددا كبيرا من الاقتراحات المفيدة، كما اهتمت الإدارة بتحسين بيئة العمل من خلال زيادة عدد دورات المياه، وتخصيص مكان للصلاة، وتنظيف أماكن دخول وخروج العاملين.

نتيجة لكل هذه التحسينات، يقول السيد أن معدل الاحتفاظ بالعمالة زاد إلى ٨٥٪ بعد تطبيق الأساليب الإدارية الجديدة التي تعلمها خلال التدريب، إضافة لعودة بعض العمال الذين سبق أن تركوا الشركة من قبل، كما زادت معدلات الإنتاج نتيجة لرغبة العامل في الحصول على تقييم أفضل، ما جعله يسرع في أدائه فيزيد إنتاجه، وهو ما حقق زيادة في الإنتاج بنسبة ٧٠٪ عما قبل التدريب، وهو ما انعكس بدوره على المبيعات.



SCORE مصر

دراسة حالة

التعلب الذهبي



تدريب سكور SCORE يؤدي
إلى بيئة عمل أكثر إنتاجية ونجاح

نبذة عن الشركة

الاسم:	التعلب الذهبي
الموقع:	قويسنا - المنوفية - مصر
عدد العاملين:	٥٥ عامل
تاريخ الإنشاء:	٢٠١٥
المنتجات:	أدوات منزلية وأدوات تنظيف بلاستيك

وحدات
"سكور SCORE"
التي تم تطبيقها:

الوحدة ١:

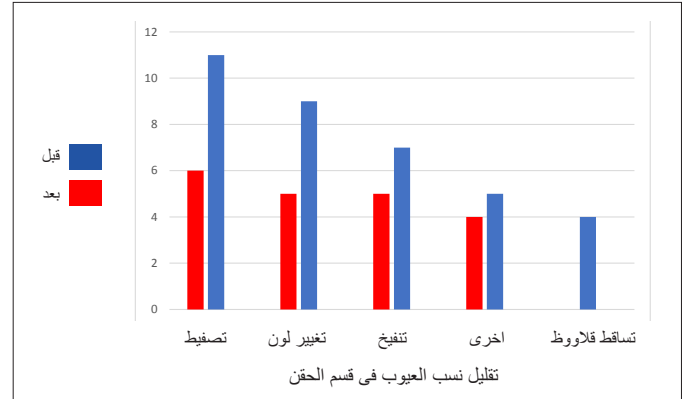
التعاون في مكان العمل -
أساس نجاح العمل

الوحدة ٢:

الجودة -
إدارة التحسين المستمر

يقول علي جودة مدير المصنع أن المصنع الذي يصنع منتجات بلاستيكية مثل الكراسي والأدوات المنزلية، كان يعتمد في عمله على قسمين فقط، وهما الإنتاج والبيع، موضحاً: "لم يكن لدينا في المصنع متخصص بالجودة، كان العامل يلقي نظرة سريعة على المنتج قبل تغليفه دون اهتمام كبير، ونتيجة لذلك كان لدينا الكثير من الشكاوى من جانب العملاء".

المؤشر	قبل	بعد	النتيجة
تصفيط	١١	٦	%٤٥
تغيير لون	٩	٥	%٤٤
تنفيخ	٧	٥	%٢٨
اخرى	٥	٤	%٢٠
تساقط قلاووظ	٤	٠	%١٠٠



قسم المبيعات أيضاً كان يستقبل العديد من شكاوى العملاء، مما أثر على عمله سلباً. تغير حال المصنع بعد أن خاض المصنع برنامج منظمة العمل الدولية "سكور SCORE" وتم تطبيق الوحدة الأولى "التعاون في مكان العمل"، والثانية وهي "الجودة - إدارة التحسين المستمر".

يقول علي أن التدريب غير من الروح السائدة في المصنع، حيث تحسن رضاء العمال عن بيئة العمل بنسبة ٩٥٪، وذلك بعد تطبيق ماورد في التدريب من أفكار، مثل إنشاء لجنة لتلقي الاقتراحات والشكاوى، وسهولة التواصل بين المشرفين والعمال بعد الاهتمام بتوضيح مؤشرات الأداء ونشرها في لوحات واضحة، وتحديث لوحة الإعلانات بالإشعارات الهامة طوال الوقت.

**"بعد تدريب سكور SCORE
طبقتنا في المخازن نظام (٥)
التي اتعلمناه في التدريب من خلال
٥ أدوات هم التصنيف والتنظيم
والتنظيف والتنميط والتثبيت.
وطبقنا كمان نظام العامل المثالي
ومكافئته، وده خلق جو تنافسي
حفز العمال وحسن أدائهم."**

على جودة
مدير المصنع

ويضيف: "بعد التدريب غيرنا نظرتنا وأصبحنا نركز على جودة المنتج بشكل كبير، وبعد أن كانت مراحل العمل تقتصر على الإنتاج والتعبئة أصبحت الجودة من المراحل الأساسية بالمصنع، وبات لدينا مهندسة جودة تشرف على عمال الجودة في كل وردية، كما أصبح العامل أكثر قدرة على ملاحظة العيوب وتلافيها دون إشراف من مراقب أعلى، وتحولت مراقبة الجودة إلى فكرة عامة وجزء رئيسي من طريقة العمل بالمصنع".

يوضح علي أنه مازال هناك مساحة للتحسن، فبعد التدريب قلت نسبة أخطاء التصنيع لـ ٧٠٪، وانخفضت تكلفة الإنتاج ١٠٪، ولكن هناك إصرار داخل الشركة على تحسين هذه النتائج بقدر الإمكان، كما أن الشركة عينت متخصص جودة في كل وردية، وعممت استمارات لتسجيل العيوب في كل منتج لضمان متابعة مدى تحسنه بشكل دوري، "و بعد التدريب، استطعنا إقناع الإدارة، أنه بدون جودة، لن نحقق مبيعات".



SCORE مصر

دراسة حالة
الشركة الهندسية
للصناعة



تخطيط ارضيات المصنع لمزيد من الامان

مع نظام هـ ت ضمن تدريب سكور SCORE تم زيادة الاحساس بالمسؤولية
الجماعية بين الموظفين مما ادى إلى تغييرات ايجابية فى بيئة العمل

وحدات
"سكور SCORE"
التي تم تطبيقها:

الوحدة ١:
التعاون فى مكان العمل -
أساس نجاح العمل

الوحدة ٢:
الجودة -
إدارة التحسين المستمر

نبذة عن الشركة

الاسم:	الشركة الهندسية للصناعة
الموقع:	مدينة السادات - المنوفية - مصر
عدد العاملين:	٢٥٢ عامل
تاريخ الإنشاء:	١٩٨٦
المنتجات:	الصناعات المغذية للسيارات

درس محمد محمود مدير المصنع مجال الجودة، واحترف فيه، لكن رغم دراسته الأكاديمية وحبه الشديد لمجاله وتعلم كل جديد، واجه صعوبات بالغة في محاولة تطبيق ما درسه على أرض الواقع في المصنع، والذي يصنع قطع غيار السيارات، كالأبواب والاكصدامات، تدريب "سكور Score" كان ناجحا في سد هذه الفجوة بين الدراسة الأكاديمية وأرض الواقع.



بعد

قبل

نظام ٥ ت (تنظيم - تثبيت - تصنيف - تلميع - تنميط)

اشاد محمود ان التدريب تناول تفاصيل فنية دقيقة، والتدريب على تحسين أدائهم فيها، بالإضافة إلى متابعتهم بعد التدريب أيضا كما يشير محمود إلى أن الجمع بين المدراء والعمال والفنيين في تدريب واحد لإنشاء (فريق التحسين) هو ما حسن بشدة من التواصل داخل فريق العمل، وخلق تناعما، ورفع من أداء الشركة، فقد بدأ التحسن في التواصل والتعاون بين العاملين في الشركة سريعا، فبدأت الشركة تطبيق نظام الاجتماعات اليومية بين المدراء والعمال في ٤ أقسام إنتاج مختلفة، وهو مفهوم لم يكن معمول به قبل التدريب.

ويشرح محمود أثر التدريب على شركته، إذ كانت الشركة تعاني من مشكلات فنية متعددة في "اكصدام" سيارة تصنعها الشركة. "تمكنا من دراسة المشكلة ثم حددنا السبب واتضح لنا تقريبا ٧ عيوب فنية أثناء عملية التصنيع، ثم طبقنا الخطوات العملية التي تعلمناها في التدريب، وبدأنا في وضع حلول نظرية للمشكلة ثم تطبيقها عمليا ومراجعة النتائج مع مدرب سكور، وبالتالي قللنا نسبة المعيب بنسبة ٢٠٪، وباتت لدينا طريقة علمية في حل المشاكل بنفس الأسلوب".

**"قبل تدريب سكور SCORE
لم أكن أعرف كيف أنقل
أساليب الجودة الحديثة لفريق
العمل، لكن الآن الجميع
يعمل في تناعم بنفس الروح
والرؤية للتقدم."**

السيد / محمد محمود
مدير المصنع

يضيف محمود أيضا أن المصنع كان يتلقى شكاوى بخصوص جودة دهانات بعض القطع، وتطبيقا للتدريب، بدأ العمال في ملاحظة خطوات الإنتاج ومحاولة الخروج بسبب المشكلة، وكان من أهم أسبابها سوء ترتيب الأدوات المستخدمة في منطقة الرش والدهان مايزيد من احتمالات الخطأ. طبق العمال ما تعلموه في التدريب، فنظموا منطقة الدهان بترتيب الأدوات في أرفف واضحة، ووضع ملصقات توضيحية بأسماء كل أداة ودهان مستخدم. أدى هذا لتقليل عملية البحث عن الأدوات المطلوبة من ٥ دقائق إلى ٣٠ ثانية فقط، مما سهل وسرع العمل بشكل كبير. تمكن العمال أيضا من ملاحظة العيوب الفنية التي تؤدي لتقليل الشكوى، وصمموا حلالا لها، وحاولوا مرة أولى وثانية وثالثة، حتى وصلوا إلى عملية دهان سليمة خالية من الأخطاء.

شيئا فشيئا، ساهمت هذه التغييرات في توفير آلاف الجنيهات للشركة بكل جوانبها، فبيئة العمل المنظمة ساهمت في سرعة إيجاد المواد المطلوبة والحرص الدقيق لها في المخازن، وهو ماوفر للشركة مايقرب من ٥٢ ألف جنيه، كما أن المساحة المتاحة للعمل في المصنع زادت من ٤٥٠ مترا إلى ٥٣٧ مترا بعد التنظيم والترتيب وإعادة تدوير المخلفات، وهو ماكان له أثرا إيجابيا على جودة العمل، والروح المعنوية للعمال.

يقول محمود أن الفائدة الكبرى لتدريب سكور SCORE بالنسبة له، هي أنه زاد من ثقته بالعمال وتقديره لجهودهم، خاصة بعد أن أصبح العمال والفنيين لديهم القدرة على إيجاد المشكلة وحلها، كما أن العمال الذين خاضوا التدريب شرعوا في نقل خبراتهم لزملائهم الجدد مما ساهم في رفع مستوى كافة العاملين بالمصنع.

