MIDROC Newsletter

Special Issue # 54

A BI-MONTHLY PUBLICATION OF THE OFFICE OF THE CHIEF EXECUTIVE OFFICER

This Newsletter provides customers, employees, suppliers, shareholders and the community at large with current information on major performance and other activities of the companies under the leadership of the CEO

Special Issue # 54 January 2018

የ2009 ዓ.ም የኩባንያዎች የአፈጻጸም ዓመታዊ ስብሰባ ተካሄደ የሥራ መመሪያም ተሰጠ

ዶ/ር አረጋ ይርዳው የሚድሮክ ቴክኖሎጂ ግሩፕ ቺፍ ኤግዚኪዩቲቭ ኦፊሰርና ፕሬዚዳንት የሥራ መመሪያ ሲሰጡ

የ2010 ዓ.ም የሥራ ዘመን በማስመልከት ዶ/ር አረጋ ይርዳው የሚድሮክ ቴክኖሎጂ ግሩፕ ቺፍ ኤግዚኪዩቲቭ ኦፊሰር እና ፕሬዚዳንት መስከረም 5 እና 9 ቀን 2010 ዓ.ም በመቻሬ ኮርፖሬት ሴንተር የመሰብሰቢያ አዳራሽ በተከታታይ ከቴክኖሎጂ ግሩፑ የማኔጅመንት አባላት እና ከሠራተኞች ጋር ባደረጉት ስብሰባ የሥራ መመሪያዎችን ሰጥተዋል፡፡

መስከረም 5 ቀን 2010 ዓ.ም በነበረው የማኔጅመንት ስብሰባ ላይ የተገኙት የቴክኖሎጂ ግሩፑ ፕሪንሲፓል ኦፕሬሽን ኦፊሰሮች፣ የሃያ አምሥት ኩባንያዎች ዋና ሥራ አስኪያጆች፣ እስከታችኛው የሱፐርቫይዘር የሥራ ደረጃ ያሉ የአመራር አባላት እና የሠራተኛ ማህበር መሪዎች ሲሆኑ፣ በስብሰባውም ወቅት ዶ/ር አረጋ ይርዳው ለንግግራቸው መነሻ ያደረጉት ርዕስ፣ "Starting year 2010 (Eth.cal.) with measured optimism-Challenge/opportunities" የሚል ሆኖ በቅድሚያ "An army of sheep led by a lion will always defeat an army of lions led by a sheep" የሚለው የDr. Myles Munroe ጥቅስ፣ የበግ ሠራዊት፣ የአንበሳን ሠራዊት እንዲያሸንፍ መልካም አመራር የመቀየር ኃይል እንዳለው የሚያስገነዝብ አባባል መሆኑን በማውሳት የመሪነትን ታላቅነትና ጠቃሚነት አስረድተዋል፡፡ ይህም አባባል በቢዝነስ ላይም ሊሠራ እንደሚችል በመግለጽ፣ እያንዳንዱ የቴክኖሎጂ ግሩፑ አመራር ሠራተኛውን ወደ ሥራ አንበሳነት መቀየር የመቻል ኃላፊነት አለበት ሲሉ ዶ/ር አረጋ አሳስበዋል፡፡

ዶ/ር አረጋ ለአመራሩ ያነሱት ሌላው ጉዳይ በቴክኖሎጂ ግሩፑ ዘንድ ሲሠራበት በነበረው የሥራ ቁጥጥር ስልት ላይ ለውጥ የተደረገበት መሆኑን የሚገልጽ ሲሆን፣ በዚሁ መሠረት እያንዳንዱ ኩባንያ የራሱን ዓመታዊ ዕቅድ ከነደፈና ግብ ካስቀመጠ በኂላ አመራሩ በቁጥጥር ረገድ ውጤት (outcome) ላይ ብቻ ያተኩር እንደነበር፣ በአዲሱ አሠራር ግን ይህ አካሄድ የቀረ መሆኑና ኩባንያዎች ካስቀመጡት ግብ ላይ ለመድረስ መቆጣጠር የሚገባቸው የሥራውን ሂደት (Process) ስለመሆኑ ገልጸዋል፡፡ ‹‹የትም ፍጪው ዱቄቱን አምጪው›› የሚለው የማኔጅመንት ስትራቴጂ በቴክኖሎጂ ግሩፑ ዘንድ ተቀባይነት የሌለው መሆኑንም አስታውቀዋል፡፡ ውጤት ላይ ብቻ የማትኮር አካሄድ የግብ ስኬት ላይ እንዳይደርስ የሚያደናቅፉ ከሥራ ጋር የተያያዙ ችግሮችን ተከታትሎ የአመራር እርምጃ

ለመውሰድ የማያበቃ መሆኑን፣ በአንጻሩ ግን የሥራ ሂደትን መቆጣጠር የሥራ ጉድለት መከሰቱን በመረዳት ወዲያው ጉድለቱን ለማስወገድና እንከን የሌለበትን ሥራ ለመሥራት አጋዥ መሆኑን፣ ይህም ስልት ከተፈለገው የሥራ ውጤት ላይ ለመድረስ ስኬታማ እንደሚያደርግ ዶ/ር አረጋ ለአመራር አባላቱ አብራርተዋል፡፡

ዶ/ር አረጋ በገለጻቸው በ2009 ዓ.ም የኩባንያዎቻችን የሥራ አፈጻጸም ምን ይመስላል? ምንስ አሳክተናል? የሚሉ ነጥቦችንም አንስተው፣

- የቴክኖሎጂ ግሩፑ ኩባንያዎች እርስ በርስ በመረዳዳት ቢዝነስ የሚያካሄዱ መሆኑን በመጥቀስ የውጭ ምንዛሬ ገንዘብ በማግኘት ረገድ ጠንክረው መንቀሳቀስ እንደሚገባቸው፣
- እያንዳንዱ ኩባንያ ምርትና አገልገሎትን ለተገልጋይ በማቅረብ ረገድ ዕድገት እንዲያሳይ ሥራን የማስፋፋት (expansion) ጉዳይ እንደ ንግድ ስትራቴጂ መወሰድ እንደሚኖርበት፣
- በየኩባንያው አመራር ዘንድ መሠራት ያለበት ተግባር በጊዜው፣ ሳይውል ሳያድር እንዲጠናቀቅ የማድረግ አሠራር (sense of closure) መለመድ እንደሚገባው፣
- እንደ ፋይናንስና ኦዲት ያሉ የሥራ ክፍሎች ሥራዎቻቸውን ያለ እንከን፣ በሦስተኛ ወገን ስህተት ሊገኝበት በማይችል ሁኔታ ለማከናወን ጥረት ማድረግ እንደሚገባቸው፣
- ኩባንያዎች ለኩባንያው ወሳኝ በሆኑ እንደማርኬቲንግና ፕሮዳክሽን ያሉ ዋና (core) ሥራዎች ላይ ዕወቀት ያለው የሰው ኃይል ሊኖራቸው እንደሚገባ፣
- የኩባንያን ወጪ የሚቀንሱ ጉዳዮችን በመለየት ትርፍን ለማሳደግ የሚረዳ ወጪን የመቆጣጠርና የመቀነስ ጉዳይ ትኩረት ሊደረግበት እንደሚገባ፣
- ትርፋማነት ከሀብት (resource) አጠቃቀም ጋር በቀጥታ ግንኙነት ያለው መሆኑንና ኩባንያዎችም በሀብት አጠቃቀማቸው ልቅ መሆን እንደማይገባቸው፣
- በኩባንያው ሥራ ጥራት (Quality) እና ደህንነት (Safety) ላይ ማተኮር አስፈላጊ መሆኑን፣
- ምርታማነትን ሊያንድሉ የሚችሉ እንደ ያለበቂ ምክንያት ከሥራ መቅረት የመሳሰሉትን በመቆጣጠር አመራሩ የሀብት (resource) አጠቃቀም አሠራር ላይ መሻሻል እንደሚኖርበት፣
- በአመራር ላይ ያሉ ሁሉ በሲኢኦ (CEO) ቢሮ የወጡ ፖሊሲዎችን በተገቢው በመረዳት በፖሊሲው መሠረት የሠራተኞችን ጥያቄ መመለስና በፖሊሲ ያልተካተቱ ጉዳዮች ሲያጋጥሙም አስፈላጊው ማሻሻያ እንዲደረግ ሀሳብ ማቅረብ እንደሚጠበቅባቸው አስገንዝበዋል፡፡ በማያያዝም፣
- የወልድያ ስታዲየም ግንባታ ፍጻሜ አግኝቶ ለምረቃ መብቃቱ፣
- የመተከልን የወርቅ ፕሮጀክት ሥራ የማምረት ፈቃድ ማግኘቱ፣
- ኤምቢአይ ኩባንያ የእሳት ቃጠሎ አደጋ ቢያጋጥመውም ፋብሪካው በአጭር ጊዜ ውስጥ ወደ ሥራው እንዲመለስ ማድረግ መቻሉ፣
- የቴክኖሎጂ ግሩፑ አባል በሆኑ የተለያዩ ኩባንያዎች ማኔጅመንት እና የሠራተኛ ማህበራት ወገኖች መካከል 4 የህብረት ስምምነቶች ተፈርመው በሥራ ላይ የዋሉ መሆኑንና በአጠቃላይም በኩባንያዎቻችን ዘንድ እንደተለመደው የኢንዱስትሪ ሠላም መኖሩና ችግር ያለመፈጠሩ፣
- በለገደንቢ ወርቅ ማዕድን ለሚገኙ ሚድሮክ ወርቅ ኩባንያ ሠራተኞች የቪዲዮ ኮንፈረንስ (Vedio conferencing) ማካሄድ የሚያስችል ሲስተም መዘርጋቱ፣
- የትራንስ ኔሽን ኩባንያን ንብረት በሆነ ሄሊኮፕተር ላይ አደጋ በመድረሱ ኩባንያው ሌላ ሄሊኮፕተር እንዲገዛ መደረጉ፣
- በቴክኖሎጂ ግሩፑ ዘንድ የማስፋፊያ ሥራ (expansion) እየተለመደ መምጣቱ፣
- በቴክኖሎጂ ግሩፑ ዘንድ ኮርፖሬት ኢንጅነሪንግ አገልግሎት መቋቋም መጀመሩ፣
- በተጠቀሰው የሥራ ዘመን ሁለት ኩባንያዎች ማለትም አንሊሚትድ ፓኬጂንግ (Unlimited Packaging) ከግሩፑ ጋር እና ኢኖቫ (Enova) ፋብሪካ ወደ ብሉናይል (Blue Nile) እንዲቀላቀሉ መደረጋቸው፣
- የትምህርት እና የኢንዱስትሪ ትስስር እንዲኖር በዩኒቲ ዩኒቨርሲቲ እና በሚድሮክ ወርቅ ኩባንያ መካከል ያለው አሠራር አበረታችና ለሌሎችም በአርአያነት ተጠቃሽ መሆን መቻሉ፣

ከላይ የተጠቀሱት የ2009 ዓ.ም የሥራ ዘመን በቴክኖሎጂ ግሩፑ የተከናወኑ ዋና ዋና ሥራዎች መሆናቸውን ዶ/ር አረጋ አስረድተዋል፡፡ በሌላም በኩል፣

- ኩባንያዎች ንግድን ለመነገድ ገደብ የሌለባቸው መሆኑን በመጥቀስ የቴክኖሎጂ ግሩፑ ኩባንያዎች በተወሰነ ሥራ ሳይገደቡ የምርትም ሆነ የአገልግሎት አቀርቦቶቻቸው ዕድገት እንዲኖረው አማራጭ ሥራ እንዲኖራቸው የማስፋፊያ (expansion) ስትራቴጂ ሊኖራቸው የሚገባ መሆኑ፣
- ኩባንያዎች ወሳኝ የሆነ ሥራዎቻቸውን (Core function) ለይቶ በመረዳት ለኩባንያው ትርፍ መገኘት አስፈላጊውን ማስተካከያ ማድረግ መቻል እንደሚኖራቸው፣
- ተለዋዋጭ የሆነውን የገበያ ሁኔታ ለመቋቋም ኩባንያዎች አፈጻጸማቸውን በማሻሻል ለውድድር ብቃታቸውን ማረጋገጥ የሚኖርባቸው መሆኑን፣
- ሠራተኛውና አመራሩ የቢዝነስ ሂደቱን መቆጣጠርና ማሻሻል እንዲቻል በቴክኖሎጂ ግሩፑ ያለውን የማኔጅመንት መሣሪያ (ፖሊሲ፣ መመሪያ፣ ማንዋል ወዘተ) በሚገባ ተረድቶ በሥራ ላይ ማዋል ያለበት መሆኑን፣

የስብሰባው ተሳታፊዎች በከፊል

- ለማርኬቲንግ ሥራ መሻሻል የሚረዱ የተለያዩ እርምጃዎችን ለምሳሌ ሽያጭን የማስተዋወቅ ጉዳይ (Promotion) በሰፊው መሥራት እንዳለበት ቺፍ ኤግዚኪዩቲቭ ኦፊሰሩ የአመራር አባላቱን አሳስበዋል፡፡

የቴክኖሎጂ ግሩፑ ኩባንያዎች በመጪው የሥራ ዘመን ሊገጥሟቸው የሚችሉ ተግዳሮቶችንም በማስመልከት ዶ/ር አረጋ ለአመራሩ፣ የሚከተለውን አንስተዋል፡፡

- በየጊዜው የተሻለ ጥራት ያለውን ምርትና አገልግሎት ለማግኘት እየጨመረ የሚመጣው የደንበኞች ፍላጎት እና የሚኖረው ጠንካራ የገበያ ውድድር ለኩባንያዎቻችን እንደሥጋት ሊወሰድ የሚችል መሆኑን፣
- ጥራት ያለውን ምርት (Quality Product) አገልግሎትን ጨምሮ ለደንበኛ ማቅረብ መቻል ለኩባንያዎች ዋና የቢዝነስ ወድድር መሥፈርት መሆኑን በመጥቀስ በዚህ ጉዳይ ቴክኖሎጂ ግሩፑ ትኩረት ሊያደርግበት የሚገባ መሆኑን፣
- እያንዳንዱ አመራር በኩባንያው ሥራ ልዩነት ለማምጣት እንዲችል ከተለመደው አሠራር በመውጣት ቆርጦ የሚንቀሳቀስ ካልሆነ በስተቀር የኩባንያዎች ዕቅድ ስኬታማነት አሳሳቢ መሆኑን፣
- የቴክኖሎጂ ግሩፑ አንዳንድ ኩባንያዎች ከውጭ በሚገባ ምርት/ግብዓት ላይ የተወሰኑ መሆኑን በመጥቀስ ኩባንያዎቹ ግብዓት ከውጭ ለማምጣት የውጭ ምንዛሪ የማግኘታቸው ጉዳይ ሥጋት መሆኑን፣ የኤክስፖርት ማርኬቲንግ ጉዳይም እንዲሁ ለአንዳንድ ኩባንያዎች ሥጋት መሆኑንና ከዚህም አንጻር ሠራተኛውና አመራሩ የሥራ አቅማቸውን እስከ መጨረሻው ተጠቅመው በመተባበር ሥጋቱን ለማስወገድ ጥረት ማድረግ የሚገባቸው መሆኑን፣ አብራርተዋል፡፡
- በሥራ ቦታ የሠራተኞችን ጤንነትና ደህንነት ለመጠበቅ ቴክኖሎጂ ግሩፑ ያለው ፖሊሲና ፕሮሲጀር እንዲሁም መንግሥት ያወጣውን ሕግ መሠረት በማድረግ እያንዳንዱ ኩባንያ ደረጃውን የጠበቀ እንደ መጸዳጃ ቤት አገልግሎት የመሳሰሉትን የማሟላት ጉዳይ በጉልህ መታየት ያለበት መሆኑን፣
- የቴክኖሎጂ ግሩፑ ኮርፖሬት ገጽታ (image) ይበልጥ ከፍ እንዲል ሥነ-ሥርዓትን በመጠበቅና ምግባረ ብልሹ ከሆኑ ድርጊቶች በመቆጠብ አባል ኩባንያዎች መልካም ዝናና ስማቸውን መጠበቅ ያለባቸው መሆኑን፣
- የኩባንያን ትርፍን ማሳደግ እንዲቻል ከቢዝነስ ጋር የሚገናኙ ወጪዎችን እየለዩ የመቀነስ አሠራርን በመከተል ወጪን መቆጣጠር አስፈላጊ መሆኑን፣
- የኩባንያን ንብረትና ገንዘብ እንዲሁም የሰው ኃይል በተገቢው በማስተዳደርና በመምራት ይበልጥ ቀልጣፋና ውጤታማ በሆነ መንገድ መጠቀም እንደሚገባ፣
- ማኔጅመንት አባላት ማለትም ከሱፐርቫይዘር በላይ ያለ ሁሉ የቴክኖሎጂ ግሩፑን ፖሊሲዎች እንደገና በማንበብ በጥልቀት መረዳት የሚጠቅማቸው መሆኑንና ሊሻሻል የሚገባው ጉዳይ ካለም ሀሳብ ሊያቀርቡበት የሚችሉ መሆኑን፣
- የአመራር ኃላፊነትን በአግባቡ ሥራ ላይ ማዋል እንጂ ድክመትን በሌላ ለማመካኘት (excuses) መሞከር ተገቢ አለመሆኑን፣
- የሠራተኞችን ችግሮች ምንጊዜም ቅድሚያ ሠጥቶ ለማቃለል ጥረት ማድረግ የሚገባ መሆኑን፣
- የኩባንያን ንብረት ለምሳሌ መኪና በአግባቡ መያዙንና የኩባንያውንም ገጽታ በሚጠበቅ አኳኋን አገልግሎት እየሠጠ ስለመሆኑ ቁጥጥርና ክትትል ማድረግ ተገቢ መሆኑን፣
- ያልተጻፈን ወይም ግምትን መሠረት ያደረገ ሳይሆን የተጻፈን የቴክኖሎጂ ግሩፑን ፖሊሲዎች በተገቢው ተረድቶ በሥራ ላይ ማዋል መቻል የሚገባ መሆኑን፣
- ኩባንያዎች ነጋዴዎች እንደመሆናቸው በአፋጣኝ መወሰን ያለበት ጉዳይ ሲያጋጥማቸው ጊዜ ሳይጠፋ (ለምሳሌ

መፈረም ያለበትን ቼክ) ተመካክሮ መፍትሔ የሚሰጥ እርምጃ መወሰድ መቻል የሚኖርባቸው መሆኑን፣

- አመራር በሥራው ተግባር ትክክል እስከሆነ ድረስ ማንንም ባለመፍራት ኃላፊነትን ለመወጣት ጥረት ማድረግ የሚኖርበት መሆኑንና በሥራ ሂደት የሚያጋጥሙ ተግዳሮቶችም ለመሻሻል ዕድል የሚሰጡ መሆኑንም ማመን ተገቢ መሆኑን፤

- ቴክኖሎጂ ግሩፑ ሰው ተኮር መርህን የሚከተል መሆኑን በመጥቀስ አመራሩ ለሠራተኛ ጉዳይ ቅድሚያ መሥጠት የሚገባው መሆን፣

- አመራሩ የጋራ ሥራ አለን በሚል አቋም ከሥራ ጋር በተያያዙ ጉዳዮች ሠራተኛውን በመጠየቅና በማማከር ጉዳዩን የጋራ አድርጎ መውሰድ እንዲቻል ሁኔታዎችን ማመቻቸት እንደሚጠበቅበት፣

- በፋይናንስና በጀት ጉዳዮች ላይ ዕውቀት አስፈላጊ መሆኑን በመጥቀስ ለዚሁ የወጡ የቴክኖሎጂ ግሩፑን ፖሊሲዎችና መመሪያዎች መሠረት መተግበር አስፈላጊ መሆኑን፣

- መተግበር ያለባቸውን ሥራዎች በዕቅድና በቅደም ተከተላቸው መሠረት በጊዜው እንዲጠናቀቁ ማድረግ ተገቢ መሆኑ፣

- የኩባንያውን የሰው ኃይል መቀነስ አስፈላጊ ሆኖ ሲገኝ አመራሩ እርምጃውን መወሰድ ያለበት መሆኑንና የሚቀነስ ሠራተኛም ካስፈለገ በሌላ አባል ኩባንያ ተቀጥሮ እንዲሠራ ጥረት ማድረግ እንደሚያስፈልግ፣

- እያንዳንዱ ኩባንያ መረጃ ለመለዋወጥና ያገጠሙ ችግሮችን ለማስወገድ እንዲሁም የኩባንያው ሥራ እንዲሻሻል በሚረዱ ጉዳዮች ላይ ለመነጋገር እንዲችል በሳምንት አንድ ቀን መደበኛ ስብሰባ ማድረግ እንደሚገባቸው፣ ስብሰባውም በኩባንያው ዋና ሥራ አስኪያጅ መጠራት እንደሚኖርበትና የየሳምንቱ ስብሰባ ቃለጉባዔም መያዝ የሚኖርበት መሆኑን፤

- እያንዳንዱ ኩባንያ በየወሩ አንድ ቀን አጠቃላይ ሠራተኞችን በመጥራት የአንድ ሰዓት ተኩል ጊዜ የሚወስድ መደበኛ ወርሃዊ ስብሰባ በማድረግ ከሠራተኛው ጋር መረጃ መለዋወጥ ወቅታዊ በሆኑና አግባብነት ባለው ኩባንያውን በሚመለከቱ ጉዳዮች ላይ ውይይት ማካሄድ ግዴታው መሆኑን፣

- የኩባንያ ማኔጅመንት ከኩባንያው ሠራተኞች መሠረታዊ ማህበር አመራር አባላት ጋር በህብረት ስምምነት መሠረት መደበኛ ስብሰባ ማካሄድ የሚኖርበት መሆኑን፣

- አመራሩ ካለፈው አሠራር ልምድ በመማር የተሻለ አደርጋለሁ በሚል መንፈስ ሥራውን መምራት የሚገባው መሆኑን፣ ለምሳሌም በኩባንያው ያልተቀናጀ የትራንስፖርት ሥምሪት ችግር፣ ገበያን ማጣት፣ በገበያ ውድድርን አሸናፊ ሆኖ አለመገኘት፣ ምርት አምርቶ አስቀምጦ መገኘት የመሳሰሉት ጉድለቶች እንዳይደገሙ በዚህ ረገድ አፈጻጸም መሻሻል ያስፈልገዋል ብሎ መንቀሳቀስ የሚገባ መሆኑን፣

- ቅሬታ አያያዝን (grievance handling) በሚመለከት በሲኢኦ ቢሮ ያለው ዝግጅት ሲጠናቀቅ ይህንኑ አባል ኩባንያዎች በሥራ ላይ እንዲያውሉት የሚጠበቅ መሆኑን፤

- የቴክኖሎጂ ግሩፑን ኩባንያዎች የተመለከቱ የኦዲት ሥራ ጥርት ባለ አኳኋን ተሠርቶ መገኘት የሚኖርበት መሆኑን፣

- ለተረጋጋ የኢንዱስትሪ ሰላም መኖር አመራሩ በኩባንያው ካለ የሠራተኛ ማህበር መሪዎች ጋር በመከባበር አብሮ መሥራት አስፈላጊ መሆኑንና በዚህም ረገድ ማህበሩ ስለኩባንያው እንዲያውቅ ማድረግና ማስረዳት የአመራሩ ግዴታ መሆኑን፣

- የኩባንያ ንብረት የሆኑ ከሥራ ጋር የተያያዙ ቁሳቁስ መገልገያዎችን ከወጪ ቅነሳ አኳያ በአግባቡ መጠቀም አስፈላጊ መሆኑን፣

- በየኩባንያው በአገልግሎት ላይ ያሉ ተሽከርካሪዎች በንጽህና መያዝ ያለባቸው መሆኑንና የኩባንያው ሎጐ ሊኖራቸው የሚገባ መሆኑን ለግዥ የተመደቡ መኪናዎችም መርሀግብ ወጥቶላቸው አገልግሎት ላይ እንዲውሉ ማድረግ አስፈላጊ መሆኑን፣

- ኩባንያዎች ምርቶቻቸውንና አገልግሎቶቻቸውን ለመሸጥ እንዲችሉ ለነባሮቹም ሆነ ለአዲስ ደንበኞች ምርትና አገልግሎትን ለማስተዋወቅ ማህበራዊ ሚዲያን መጠቀም መቻል ያለባቸው መሆኑ፣

- ንጹህ የሆነ የሥራ አካባቢ ለአሠሪው፣ ለሠራተኛውም ሆነ ለደንበኛ ጤና መጠበቅና እንዲሁም እርካታን ለመፍጠር መሠረት በመሆኑ ኩባንያዎች ይህንኑ ለማሟላት ጥረት ማድረግ የሚገባቸው መሆኑን፣

- በአሁኑ ጊዜ ቴክኖሎጂ ግሩፕ ካለው ዋናው ክሊኒክ ሌላ ወደፊት ጉዳዩ እየታየ ተጨማሪ ክሊኒክ እንዲኖር መደረግ እንዳለበት፣

- የሠራተኞች የትራንስፖርት አገልግሎት ለሁሉም እንዲደርስ ለማድረግ ጉዳዩ ተጠንቶ ተጨማሪ አውቶቡስ እንዲቀርብ ይደረጋል፣

- ምርት የማምረት ሥራ ሠራተኞች ምን እንደሆነ እንዲገነዘቡና ዕውቀት እንዲኖራቸው በግብዓቱ፣ በሂደቱ እና ውጤቱ ተሳታፊ መሆን እንዲችሉ ዋና ሥራ አስኪያጆች ሁኔታዎችን ማመቻቸት የሚኖርባቸው መሆኑን፣

- ኩባንያዎች በአመራረት ሂደታቸው ያላቸውን ሀብት ውጤታማ በሆነ መንገድ በመጠቀምና የምርት ወጪን በመቀነስ መሥራታቸውን ማረጋገጥ እንዲቻል በሲኢኦ ቢሮ ሥር የጥራት ቁጥጥር የሥራ ክፍል (Quality Control Department) እንዲኖር መደረጉን፣

- በየካምፖኒው በምርት ላይ የተሠማሩ ሠራተኞች ስለገበያው ይዞታ፣ ሽያጭ፣ ዋጋና የመሳሰሉት ጉዳዮች ላይ የገበያ

ዕውቀት እንዲኖራቸው ማድረግ ተገቢ መሆኑን፣

- ከደንበኞች ጋር መልካም ግንኙነት እንዲኖር፣ የምርትና የአገልግሎት አቅርቦትንም የተመቻቸ ለማድረግ እንዲረዳ ተገቢውን ሶሻል ሚዲያ መጠቀም እንደሚያስፈልግ፣

- ኩባንያዎች የምርት አመራረታቸውን (ለምሳሌ ቀለም እንዴት እንደሚመረት) የሚያስረዳ መመሪያ (manual) ሊኖራቸው እንደሚገባና መመሪያውም የአመራረት ሥራውን ለመከታተል እንዲሁም በሥራው ላይ የሚመደቡ አዳዲስ ሠራተኞችን የሚጠቅም መሆን እንዳለበት፣

- የማቴሪያልስ ማኔጅመንት ሥራ የሚመለከታቸው ሠራተኞች ኩባንያው የሚያመርተውን ምርት እና ለምርቱ በግብዓትነት የሚያስፈልጉ ነገሮች ምን እንደሆነ እንዲያውቁት ማድረግ አስፈላጊ መሆኑንና ሠራተኞቹም በቂ ምክንያት ካላቸው በግብዓትነት ይገዙ የሚባሉ ነገሮችን ዓይነት፣ መጠን፣ ግዥውም ከየት መፈጸም እንዳለበትና በመሳሰሉት ነገሮች ላይ አቋማቸውን ማንጸባረቅ (መከራከር) የሚችሉ መሆኑን፣

- በኩባንያዎች መካከል ያለ ዕዳ በጊዜው መከፈል እንደሚገባውና ለዚህም አፈጻጸም የየኩባንያዎች የማቴሪያል ማኔጅመንት እና የፋይናንስ የሥራ ክፍሎች በብርቱ መሥራት የሚጠበቅባቸው መሆኑን፣

- ያልተሸጡ የኩባንያ ሸቀጣ ሸቀጦች እንዲሸጡ ጥረት ማድረግ አስፈላጊ መሆኑንና ጊዜ ያለፈባቸውን ሸቀጦችም መያዝ ተገቢ አለመሆኑን፣

- ኩባንያው በፖሊሲና ደንብ መሠረት ተግባሩን የሚያካሄድ መሆኑን ለማረጋገጥ ማኔጅመንቱ ኩባንያውን ኦዲት ማድረግ የሚኖርበት መሆኑን፣

- ኩባንያን የሚመለከት የሕግ ጉዳይ ሲኖር ጉዳዩን በቅድሚያ ሊይዘው የሚገባው የኩባንያው የሰው ኃይል አስተዳዳር (HR Manager) መሆኑንና አስፈላጊም ሲሆን የሲኢኦ ሕግ አገልግሎት ድጋፍ ማድረግ እንደሚችል፣ በተረፈ የጉዳዩ አያያዝ ከተበላሸ በኋላ የሕግ ጉዳዩን የሕግ አገልግሎት የኦዲት ጉዳዩንም ኦዲት ይያዘው ብሎ መጠየቅ አግባብ አለመሆኑን፣

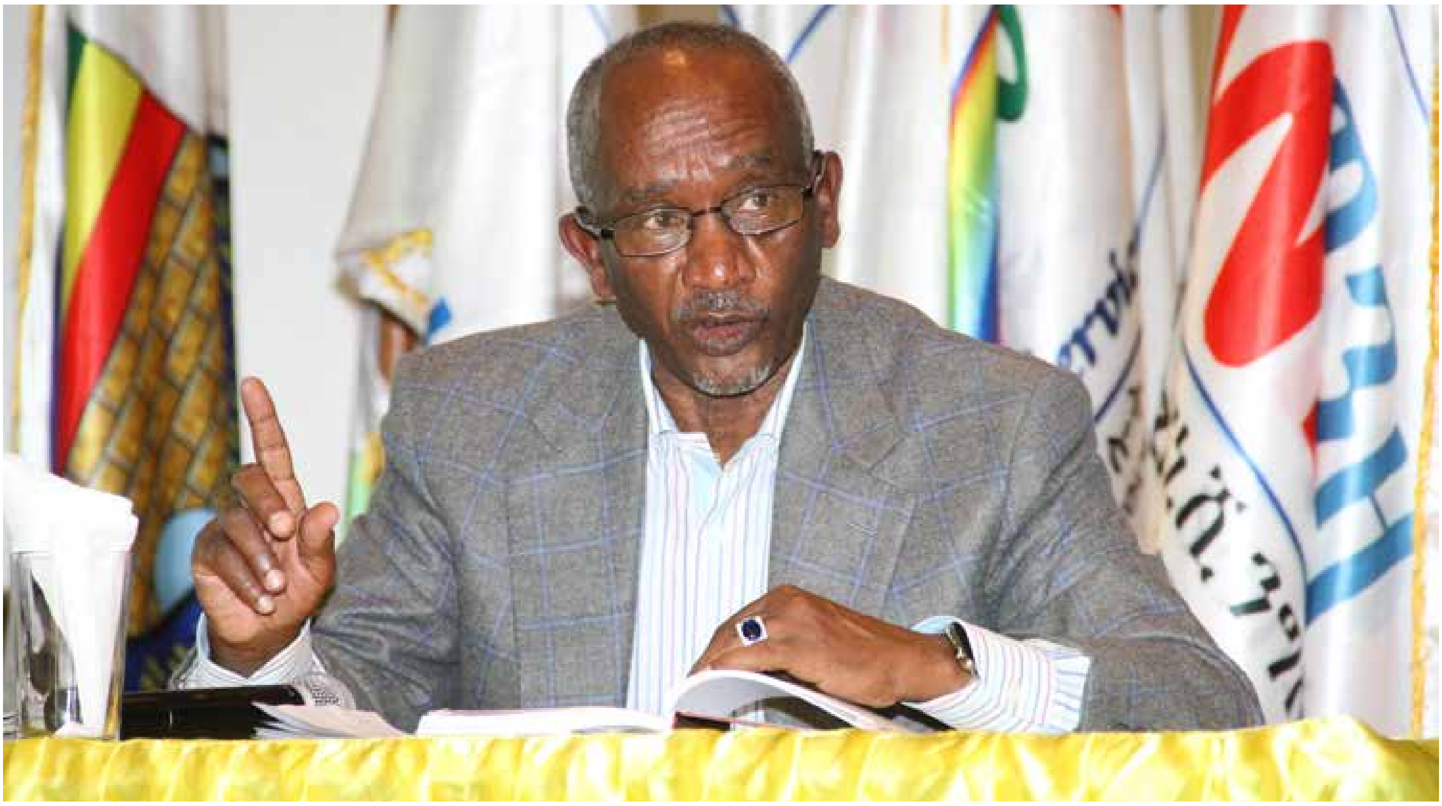
- በግሩፑ ኩባንያዎች መካከል የሠራተኛ ዝውውር ማድረግ ሲያስፈልግ የአንድ ኩባንያ ሠራተኛ የነበረ ሰው የሌላ ኩባንያ ሠራተኛ መሆን የሚችለው በአዲስ መልክ ሊቀጠር የሚችል ከሆነ ብቻ መሆኑን መገንዘብ አስፈላጊና ህጋዊ መሆኑን መረዳት፣

- የእያንዳንዱ ኩባንያ የሰው ኃይል አስተዳዳር (HR) የሠራተኞችን የሥራ አፈጻጸም (Performance appraisal)፣ ሥልጠና፣ ህብረት ስምምነት ድርድር እና የመሳሰሉትን ተግባራት በመርሃግብር በወቅቱ በፖሊሲዎች መሠረት መፈጸም እንዲችሉ ማድረግ የሚገባው መሆኑን፣

- የቴክኖሎጂ ግሩፑ ሠራተኞች በተቋቋመው የክሬዲት አሶሼዬሽን አባል በመሆን ተጠቃሚ መሆን እንዲችሉ፣ በስፖርትም እንዲሳተፉ የየኩባንያው የሰው ኃይል አስተዳዳር ማበረታታት የሚጠበቅበት መሆኑን፣

- የሠራተኞች የሀገርህን ዕወቅ የጉብኝት ፕሮግራም ተግባራዊነት መቀጠል ያለበት መሆኑ፣

- ግብይት እና ሽያጭ (Marketing and Sales) የተለያዩ ጉዳዮች መሆናቸውን ተገንዝቦ በእያንዳንዱ ኩባንያ ግብይት እንዲያስፋፉ ማኔጅመንቱና ሠራተኛው ተባብሮ መሥራት ተገቢ መሆኑ፣



- በዋጋ ትመና አሠራር ላይ መሠረታዊ ለውጥ መደረጉን በመጥቀስ፣ በሲኢኦ ደረጃ ዋጋ መወሰኑ ቀርቶ (በማጽደቅ ደረጃ ተሳትፎ ከማድረግ በቀር) በእያንዳንዱ ኩባንያ እና በፕሪንሲፓል ኦፕሬሽን ኦፊሰሮች ደረጃ ዋጋ መወሰን መለመድ እንዳለበት፣
- ኩባንያዎች ለማርኬቲንግ ሥራቸው የሚያስፈልጋቸውን ያህል ሠራተኛ መቅጠር የሚችሉ መሆኑን፣
- ፕሮሞሽን የኩባንያን ምርትና አገልግሎታቸውን ደንበኛ እንዲያውቅ ለማድረግ ዋና ቁልፍ ጉዳይ መሆኑንና በዚህም ረገድ የተለያዩ ዘዴዎችን መጠቀም እንደሚያስፈልግ ለምሳሌም፣ ደንበኛው ሲመጣ፣ በዓመት በዓል ጊዜ ከሚመረተው ለደንበኛ ስጦታ መሥጠት የሚቻል መሆኑን ሌሎች አሠራሮችንም በማሰብ ኩባንያዎች በዚህ ረገድ የየራሳቸውን ፖሊሲ መፍጠር የሚገባቸው መሆኑን፣
- የሽያጭ ሥራን ለማጐልበት ሥልጠና ጠቃሚ መሆኑንና ከዚህም አንጻር የሽያጭ ሠራተኞች ለሥራቸው አጋዥ የሆኑ ሥልጠናዎችን እንዲያገኙ ማድረግም ተገቢ መሆኑን፣
- ከማምረት አኳያ ኩባንያዎች ማምረት የሚገባቸው ሊሸጥ የሚችለውን ምርት መሆን እንዳለበትና በዚህም ረገድ የገበያውን ሁኔታ ተገንዝቦ የሚፈለገው የምርት ዓይነት እንዲኖር ማድረግ እንደሚያስፈልግ፣
- እያንዳንዱ ኩባንያ ከማህበራዊ፣ ባህላዊ እና ኮርፖሬት ሲቲዝንሺፕ አኳያ ኃላፊነት ያለበት መሆኑን በማመን እንደ ሁኔታው ይህንኑ ኃላፊነቱን መወጣት የሚገባው መሆኑን፣
- ኩባንያዎች ማምረት ብቻ ሳይሆን ደንበኛን ለማርካትና የገበያ ግንኙነቱም እንዲቀጥል ለማስቻል የምርት ጥራት ወሳኝ ጉዳይ መሆኑንና ከዚህም አኳያ የምርት ናሙናን (Sample) ለደንበኛ በማቅረብ ሁኔታውን መዝኖ ወደ ምርት ሥራ መግባት ተገቢ መሆኑን፣
- ኩባንያዎች የፀዱ ቢሮዎች፣ ካፌቴሪያና የመጸዳጃ አገልግሎት እንዲኖራቸው ማድረግ አስፈላጊ መሆኑን፣
- በምርት አመራረት ረገድ ሠራተኞች ግብዓቱ ምን እንደሆነ፣ ሂደቱ ምን እንደሚመስልና ውጤቱም ምን እንደሆነ ማየትና ማወቅ እንዲችሉ አመራሩ ዕድል ሊሠጣቸው እንደሚገባ በዝርዝር የማኔጅመንት አባላት ሊገነዘቡ እንደሚገባ ገልጸዋል፡፡

በመጨረሻም የቴክኖሎጂ ግሩፑ የማኔጅመንት አባላት በ2010 የሥራ ዘመን ለየኩባንያዎቹ ከፍተኛ የሥራ ክንውንና ውጤታማነት የሠራተኞች የሥራ አስተዋጽኦ ከፍ እንዲል የአመራር ኃላፊነታቸውን ሊወጡ እንደሚገባ በማሳሰብ ስብሰባው እንዲጠናቀቅ ተደርጓል፡፡

የቴክኖሎጂ ግሩፑ ዋና መሪ ቺፍ ኤግዚኪዩቲቭ ኦፊሰራችን መስከረም 9 ቀን 2010 ዓ.ም ከቴክኖሎጂ ግሩፑ ኩባንያዎች ሠራተኞች ጋር በነበራቸው ስብሰባም በቅድሚያ ከሱፐርቫይዘር በላይ ካሉ ማኔጅመንት አባላት ጋር ቀደም ሲል ውይይት ማድረጋቸውን ለተሰብሳቢዎቹ ከገለጹ በኋላ ከእያንዳንዱ ኩባንያ ጋር በተያያዘ እንደ ንግድ ውድድር ያሉ አሳሳቢ ጉዳዮች መኖራቸውን፣ ከዚሁም አንጻር ሥራን ቀልጣፋ በሆነ መንገድና ወጪን መቆጣጠር በሚቻልበት ሁኔታ ሠራተኛው፣ የሠራተኛው ማህበርና የማኔጅመንቱ ወገኖች በመተባበር መሥራት የሚገባቸው መሆኑን፣ አለቅነትም ለኩባንያውና ለሠራተኛው

ጥቅም በሚሰጥ አኳኋን መመራት እንደሚገባው፣ ሂደት (Process) ተኮር በሆነው የቴክኖሎጂ ግሩፕ አዲስ አሠራር ውስጥም ሠራተኛው መሳተፍ እንደሚኖርበት፣ ያለ ኩባንያው ሕልውና ሠራተኛው ተጠቃሚ ሊሆን እንደማይችል መታወቅ እንዳለበት፣ ቴክኖሎጂ ግሩፑ የሚያወጣቸው ፖሊሲዎች በተገቢው ታውቆ ሠራተኛን ለእንግልት በማይዳረግ አኳኋን በሥራ ላይ እንዲውል መደረግ እንደሚገባው ለአመራሩ አባላት መገለጹንና ሠራተኛውም ይህንኑ እንዲያውቀው ብለዋል፡፡

ዶ/ር አረጋ ንግግራቸውን በመቀጠል የተለያዩ ጉዳዮችን አንስተዋል፡፡ በዚሁ መሠረት ቴክኖሎጂ ግሩፑ መልካም ስምና ዝና ያለው መሆኑንና ከዚህም አንጻር ሠራተኛው ሥነ ምግባሩን በመጠበቅ የቴክኖሎጂ ግሩፑን ተቋማዊ ዕሴት የሚጋጩ ድርጊቶች ሲኖሩ ማጋለጥ እንደሚገባው፣ ሁሉም ሠራተኛ ድርጅቱ የእኔነው ለድርጅቱ በአግባቡ ከሠራሁ እኔም ተጠቃሚ እሆናለሁ የሚል አስተሳሰብ ሊኖረው እንደሚገባ፣ ደንበኛ ላይ ዋጋ ከመጨመር ወጪን መቆጣጠር ለሠራተኛውም ጠቃሜታ እንዳለው መረዳት ተገቢ መሆኑን፣ ሠራተኛው የድርጅቱ ሀብት እንዲባክን የሚያደርጉ መንገዶችና አሠራሮችን በመቃወም ለድርጅቱ ሀብትና ንብረት የመቆርቆር ኃላፊነት ያለበት መሆኑን፣ ሠራተኛውና የማህበር መሪዎች የቴክኖሎጂ ግሩፑን ፖሊሲና ደንቦች ለምሳሌ የጤና ጉዳይ ፖሊሲ፣ የትምህርት ፖሊሲ ወዘተ በተገቢው መረዳት የሚኖርባቸው መሆኑን፣ ከሕግና ፖሊሲ ውጪም ተጠቃሚ ለመሆን መሞከር ተገቢ አለመሆኑን አስረድተዋል፡፡

የኩባንያን ገጽታ/image/ የመጠበቅ ጉዳይ የአለቆች ኃላፊነት ብቻ ሳይሆን ሁሉንም ሠራተኛ የሚመለከት ኃላፊነት መሆኑን፣ ሁሉም ሠራተኛ በራሱ ፈቃድ የሌበር ዩኒየን አባል ቢሆን ተጠቃሚ ሊሆን እንደሚችልና ለዚሁም የተመቻቸ ሁኔታ መኖሩን፣ ቴክኖሎጂ ግሩፑ የሠራተኛ ዕድገት አሠጣጥ ሥርዓት ያለው መሆኑንና በዚህም ረገድ አለቃ የሚሰጠውን ዕድገት የኩባንያው አለቆች ከዚያም በሲኢኦ እንደአስፈላጊነቱ እንዲጸድቅ እንደሚደረግ መረዳት አስፈላጊ መሆኑን ዶ/ር አረጋ ለሠራተኞቹ አብራርተዋል፣

ዶ/ር አረጋ ለሠራተኞች ያነሷቸው ሌሎች ጉዳዮች የሠራተኛ ዝውውርን፣ ስንብትን፣ ቅነሳን በሚመለከቱ ሲሆን፣ በዚህም ረገድ የሠራተኛ ዝውውርን በሚመለከት ከጥበቃ ሥራ ውጪ በኩባንያዎች መካከል የሠራተኛ ዝውውር የማይደረግ መሆኑን፣ ማንኛውም የኩባንያ ሠራተኛ የሌላ ኩባንያ ሠራተኛ ሊሆን የሚችለው ሠራተኛው ከነበረበት ኩባንያ ሥራውን በማቋረጥ እንደ ፕሮቪደንት ፈንድ ያሉ ጥቅሞቹን በመውሰድ (ከፈቀደም በማስተላለፍ) በሌላው ኩባንያ በአዲስ መልክ መቀጠር ሲችል መሆኑን፣ የሥራ ሥንብትን አስመልክቶም፣ ሠራተኛን ከሥራ መሠናበት ምንጊዜም ሊኖር የሚችል የአመራር እርምጃ መሆኑንና ከዚህም አኳያ ሊታይ የሚገባው ጉዳይ የስንብቱ እርምጃው የተፈጸመው በትክክል ነው ወይስ አይደለም የሚለውንና እንዲሁም በተሰናባቹ ምትክ ተተኪ ሠራተኛ የተመቻቸ መሆን አለመሆኑን ቀድሞ የማወቅ ጉዳይ መሆኑን አስረድተዋል፡፡ ኩባንያዎች በገበያ ውስጥ ተወዳዳሪ ለመሆንና ወጪ ለመቀነስ የያዙትን የማያስፈልግ የሰው ኃይል መቀነስ እና መጨመር እንደሚችሉ፣ በመግለጽ ቴክኖሎጂ ግሩፑ መከተል ያለበትን አሠራር አስረድተዋል፡፡

በሌላም በኩል ዶ/ር አረጋ ሌሎች ጉዳዮችን የገለጹ ሲሆን በዚህም መሠረት በሚድሮክ ቴክኖሎጂ ግሩፕ በወርቅ ማምረት ረገድ ካለው የወርቅ ጥራት ሌላ ሌሎችም እህት ኩባንያዎች ምርቶቻቸው ጥራት እንዲኖረው ለማድረግ የኳሊቲ ዲፓርትመንት እንዲኖር የታሰበ መሆኑን፣ ለዚህም ስኬት የሠራተኛው ትብብር አስፈላጊ መሆኑን፣ በየኩባንያው የማርኬቲንግ ችግር እንዳለ በማወቅ ወጣት የሰው ኃይልን መጠቀም ተገቢነት ያለው መሆኑንና ከዚህም አንጻር ለሥራው ብቁ የሆኑ ባለሙያ ሠራተኞች መሳተፍ የሚችሉ መሆኑን፣ የፕሮዳክሽንና የማርኬቲንግ ሰዎች የሥራ ግንኙነት ሊኖራቸው እንደሚገባና አንዱ የሌላው ዕውቀት እንዲኖረው ጥረት መደረግ ያለበት መሆኑን፣ ሠራተኛው የተሰጡትን ንብረቶች ዩኒፎርም፣ ጫማ፣ ሄልሜት የመሳሰሉትን በተገቢው መጠቀም ሲችል አንዱ የኩባንያ ገጽታ ማሳያ መሆኑን፣ ስለሆነም ሠራተኛው ንብረቶቹን በአግባቡ መጠቀምና መጠበቅ እንደሚገባው፣ የሠራተኛ ማህበር ያላቋቋሙ ሠራተኞች ማህበር ማቋቋም ሲፈልጉ የኩባንያው አመራር ተገቢውን ድጋፍ ማድረግ የሚጠበቅበት መሆኑን፣ በየካምፖኒ ሠራተኛውን የሚያሳትፍ ወርሃዊ ስብሰባ ያለማቋረጥ እንዲካሄድ ለአመራሩ የተነገረ መሆኑንና ሠራተኛውም ለስብሰባው መነጋገሪያ የሚሆን ርዕስ ማቅረብ፣ ስብሰባም እንዲደረግ መገፋፋት የሚጠበቅበት መሆኑን፣ ሠራተኛው ለሚሠራቸው አንዳንድ ሥራዎች ለምሳሌ ቀለም የማምረት ኦፕሬሽን ማንዋል እንዲኖር ማድረግ አስፈላጊ መሆኑን፣ ሥራ በዕውቀት ላይ ተመሥርቶ መከናወን ያለበት ጉዳይ መሆኑንና በዚህም ረገድ ሠራተኞች ያሉትን ፕሮሲጀሮችና ፖሊሲ ዳይሬክቲቮችን ሊያውቁት የሚገባ መሆኑን፣ ላለመሥራት ምክንያቶችን መደርደር ሳይሆን ምክንያት በማሳጣት ሥራን ሠርቶ መገኘት ለሠራተኛውም ለኩባንያውም ጠቃሚ መሆኑ፣ የሠራተኛ ማህበር ከአካባቢው ህብረተሰብ ጋር ለኮሙዩኒቲ ሥራ መተባበር እንደሚገባውና እንደ ሁኔታውም ከሲኢኦ ድጋፍ ሊደረግ የሚችል መሆኑን፣ ሠራተኛው ኩባንያውን ከሚጐዱ ማለትም በዝምድና በትውውቅ ወዘተ ከመሥራት መቆጠብ የሚገባው መሆኑን፣ የውድድር ጉዳይ ለአንዳንድ ኩባንያ ስጋት መሆኑንና በዚህም ረገድ ማርኬቲንግን ለማጠናከር ማኔጅመንቱና ሠራተኛው በአንድነት መሥራት የሚገባቸው መሆኑን፣ ከሴፍቲ አኳያም የሥራ አካባቢን ለደህንነት ምቹ ማድረግና አደጋ እንዳይደርስ ተገቢውን ጥንቃቄ ማድረግ አስፈላጊ ነው ብለዋል፡፡

በመጨረሻም ዶ/ር አረጋ በ2010 የሥራ ዘመን የቴክኖሎጂ ግሩፑ ኩባንያዎች ግቦቻቸውን ሁሉ በማሳካት ውጤት እንደሚያስመዘግቡና ካለፈው ጊዜም በተሻለ ጠንካራ ኩባንያ እንደሚሆኑ፣ እዚህም ላይ ለመድረስ ብቸኛው መንገድ የሠራተኛው ጠንክሮ መሥራት መሆኑን በመጥቀስ የሠራተኞች ጠንካራ የሥራ አፈጻጸም ለኩባንያዎች ስኬት ቁልፍ ጉዳይ መሆኑን በመግለጽ ሠራተኛውን ለሥራ በሚያነሳሳ መልዕክት ንግግራቸውን አጠቃለዋል፡፡

የሚድሮክ ቴክኖሎጂ ግሩፕ ኩባንያዎች

Members of the MIDROC Technology Group Companies

MTG companies are involved in:

Mining & Exploration; Agro Industry; Education; Real Estate; Air Transport; Customs Clearing; Car Rental & Tourism; Automotive Maintenance; Wood Works; Aluminum Works; Packaging; Retail Service; Metal & Engineering Products, Paints, Fillers & Tiles manufacturing; Glass Bottles, Crates, Poly Bag Products manufacturing; and Management & Leadership Services.

"Investment with a mission to be SECOND-TO-NONE"

Tel.: +251-011-371-8900/+251-011-372-6150
Fax: +251-011-371-5988/+251-011-372-6037
P.O.BOX: 5787, Addis Ababa, Ethiopia
Email: contact@midroc-ceo.com

www.midroc-ethiotechgroup.com

በነፃ የሚታደል (Distributed at no Cost)