

ሁኔታን መሰረት ያደረገ ስልጠና

ፋብሪካዎች ውስጥ ለተቆጣጣሪዎች የተቀረጸ ስልጠና

## እርስ በእርስ ለመተዋወቅ የሚስፈልጉ

- ስም
- የስራ ምድብ
- በህይወትህ(ሽ) መቀየር የማትፈልገው(ጊው) አንድ ነገር ምንድነው?



# ሁኔታ-ተኮር ስልጠና

## ቅድመ ሁኔታዎች



- ሰዓት አክባሪነት
- እርስ በርስ መከባበር
- የሞባይል ስልኮችን ድምጽ ማጥፋት
- የነቃ ተሳትፎ
- ዘና በሉ!



ከዚህ ስልጠና ምን ትጠብቃለህ(ሽ)?

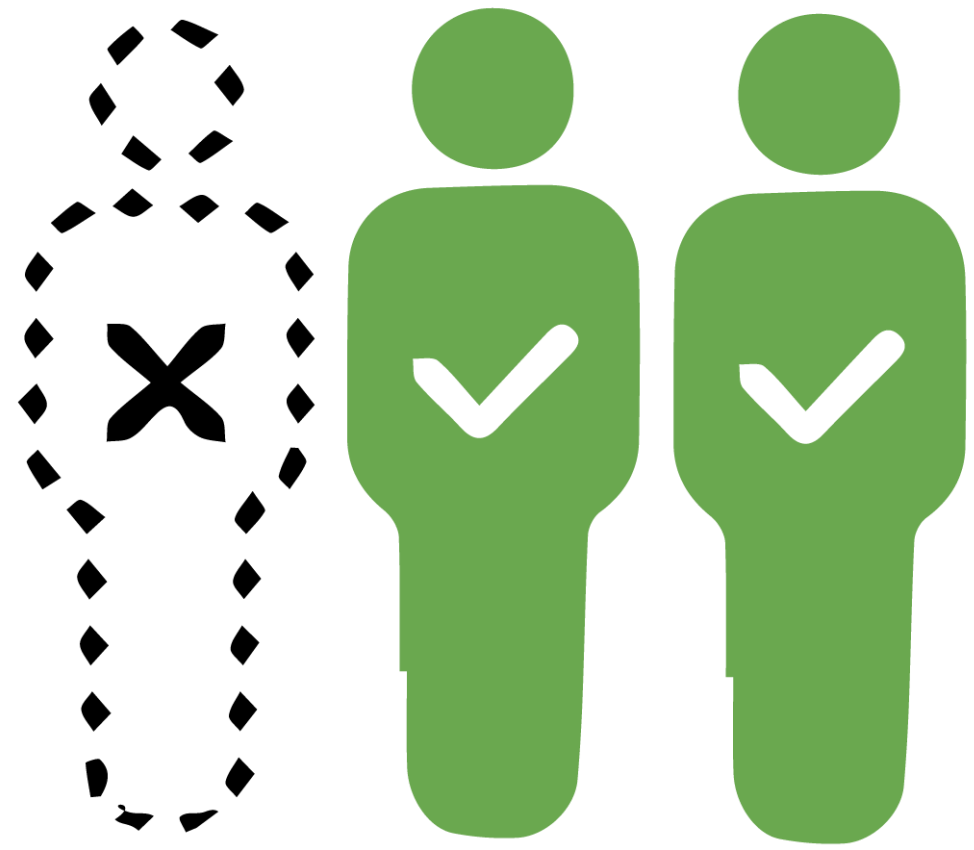
- ስድስት ሁኔታዎች
- የ 2 ቀናት ስልጠና (ለእያንዳንዱ 2 ሰዓት)
- የቡድን ውይይቶች
- Covid 19 ፕሮቶኮል (ጥንቃቄዎች)

ሁኔታ አንድ  
የግትታባባር አጥፊት



ምን ተፈጠረ?

አንድ ሰራተኛ በስራ ምድቡ ላይ አልተገኘም



ምን ተፈጠረ?



ከሌላ ምድብ የመጣች ሰራተኛ ምድቡን እንድታሞላ ተደርጓል

ምን ተፈጠረ?

አዲስ ሰራተኛ በአዲሱ ምድቡ ላይ መስራት አልፈለጋቸውም





ምን ተፈጠረ?

ሰራተኛዎ በአዲሱ ምድቡ ላይ ዝቅተኛ ምርታማነት ኖራት



## ምን ተፈጠረ?

የምርት ስራ አስኪያጁ (ፕሮጀክት ማናጀር) ተቆጣጣሪውን (ሱፐርቫይዘርን) ለዝቅተኛው ምድብ የምርታማነት ማነስ ተጠያቂ ያደርገዋል



ምን ተፈጠረ?

ተቆጣጣሪው (ሱፐርቫይዘር) ስለ ሰራተኛዋ ቅሬታውን ለሰው ሀብት አቀረበ

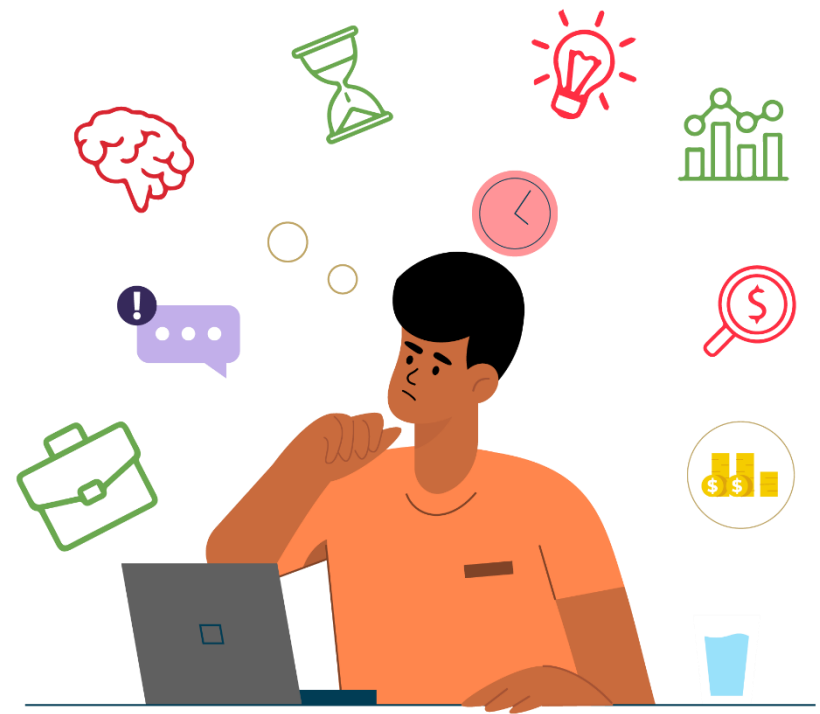


ምን ተፈጠረ?

ሰራተኛዎ ወደ ስልጠና ተመለሰች



## መሰረታዊው ችግር



ግለሰቦች ለንግድ ስራ ያላቸው ቁርጠኝነት

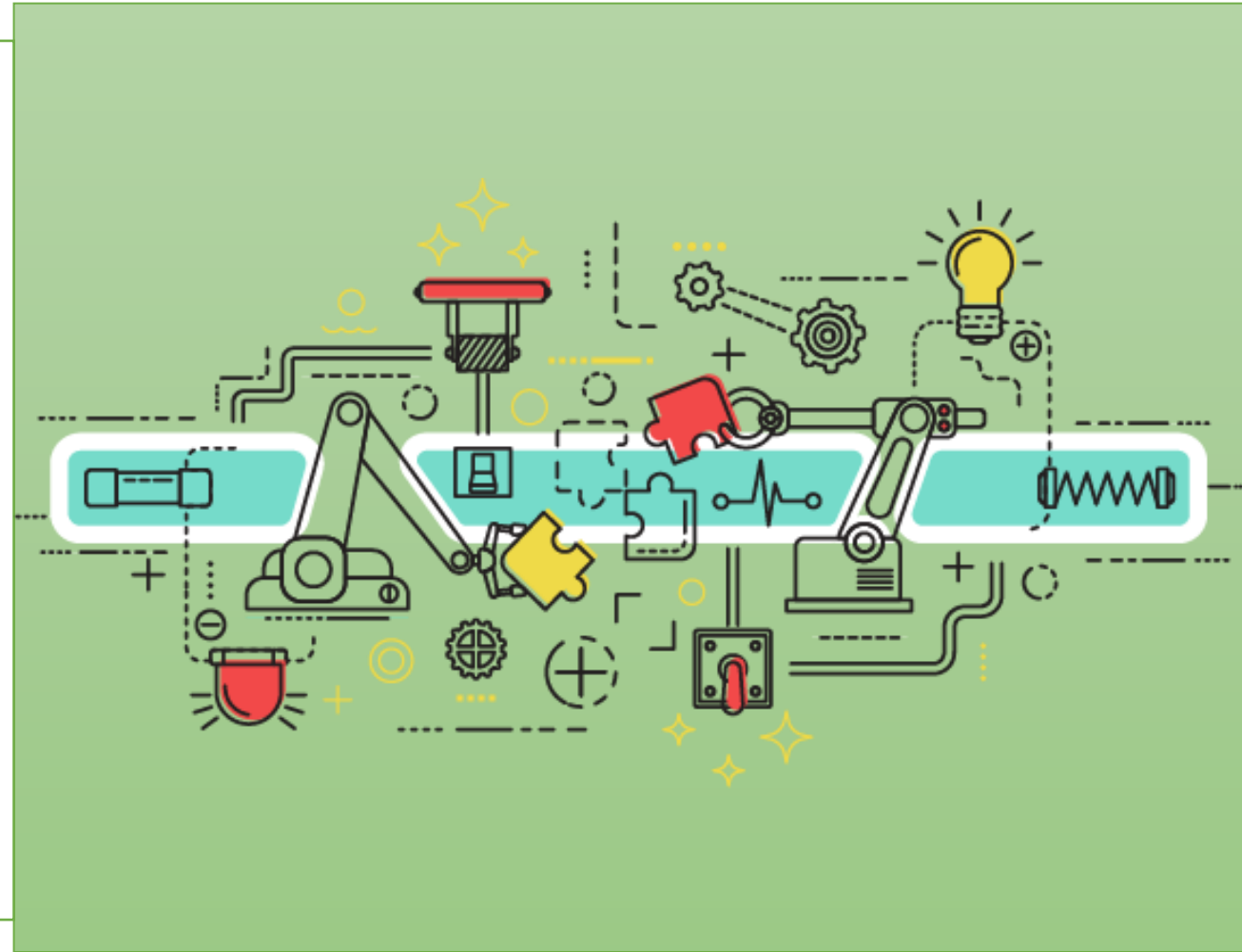
ሰራተኞች ስለ ሚናቸው ያላቸው ውስን ግንዛቤ

ተገቢ የሆነ ግንኙነት አለመኖር

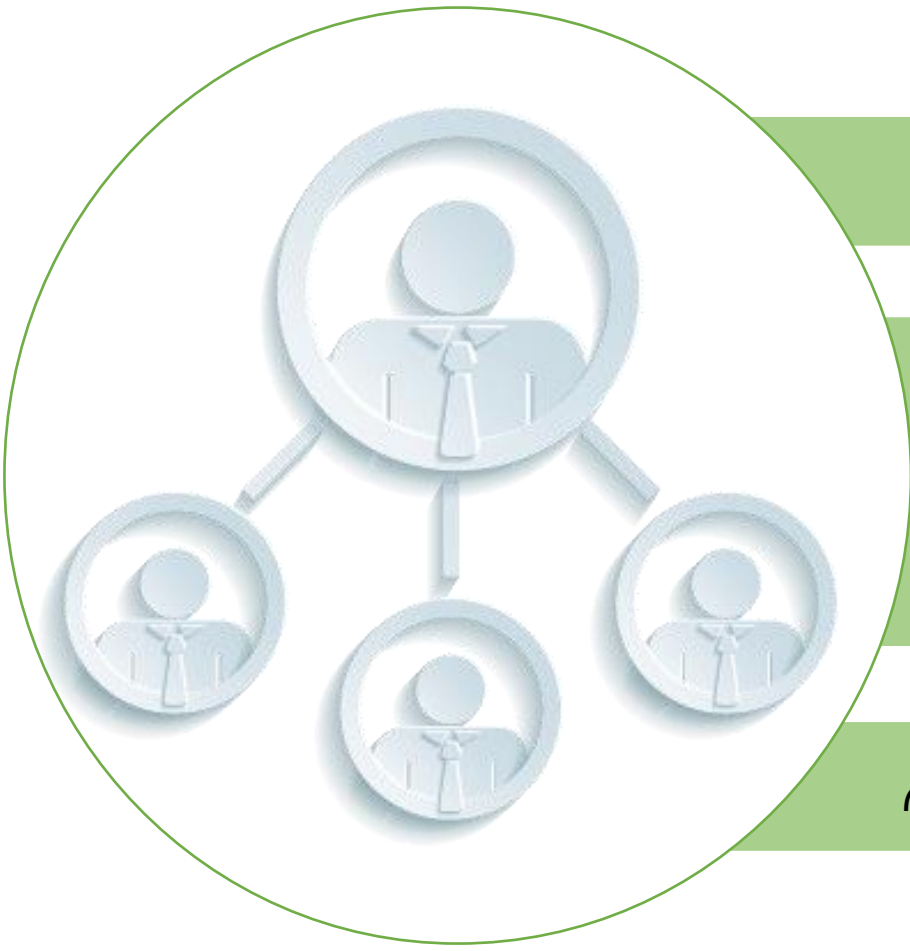
የስልጠና አለመኖር

## በመስመሮች ውስጥ የመዘዋወር እድሎች

- በመስመሮች ውስጥ የመዘዋወር እድሎች በመጀመሪያ ደረጃ ሊጠቀሱ ይገባል ለምሳሌ በማስጀመሪያ ጊዜ
- እናም ሰራተኞችን ለአነስተኛ ስራዎች በመስመሮች እንዲዘዋወሩ በማበረታታት ይህ ሊጠናከር ይችላል (ይህ በለመዱት በተመሳሳይ መስመር ውስጥ ሊሆን ይችላል)
- አስፈላጊ ሆኖ ሲገኝ ወደ ሌላ መስመር እንዲሸጋገሩ ማድረግ
- ተቆጣጣሪዎችን በመስመር በመዘዋወር ሊማሩ የሚችሉትን የክህሎቶች አይነት ይጠይቁ



## ጥሩ ተቆጣጣሪ



በመግባባት ያምናል

የሰውን ችግር እንደራስ ማየትና ርህራሄን ማሰየት

ቀረቤታ

ለእያንዳንዱ ሰራተኛ ዋጋ ይሰጣል

## ጥሩ ተቆጣጣሪ



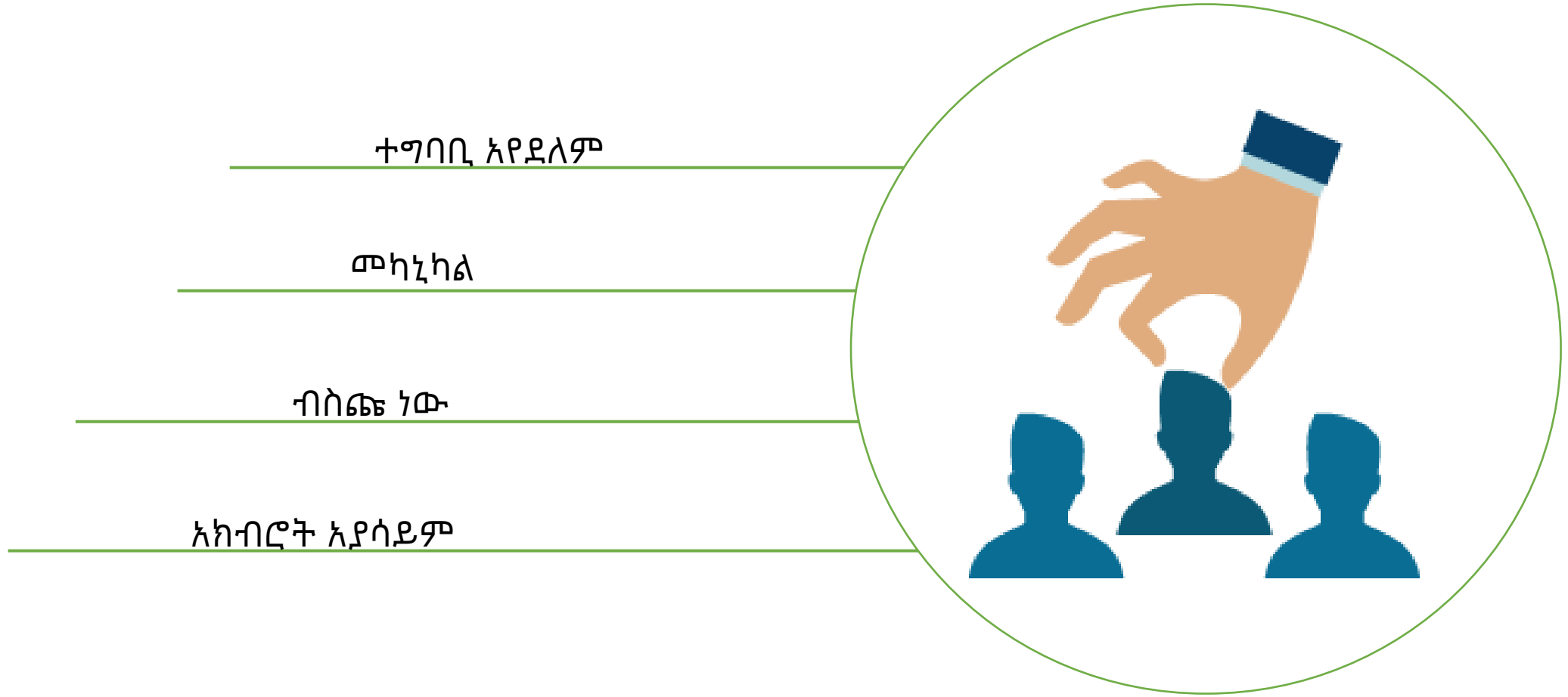
አዎንታዊ ምላሽ ይሰጣል

ገንቢ የሆነ ትችት ይሰጣል

ግጭትን በጥበብ ይፈታል



## መልካም ያልሆነ ተቆጣጣሪ



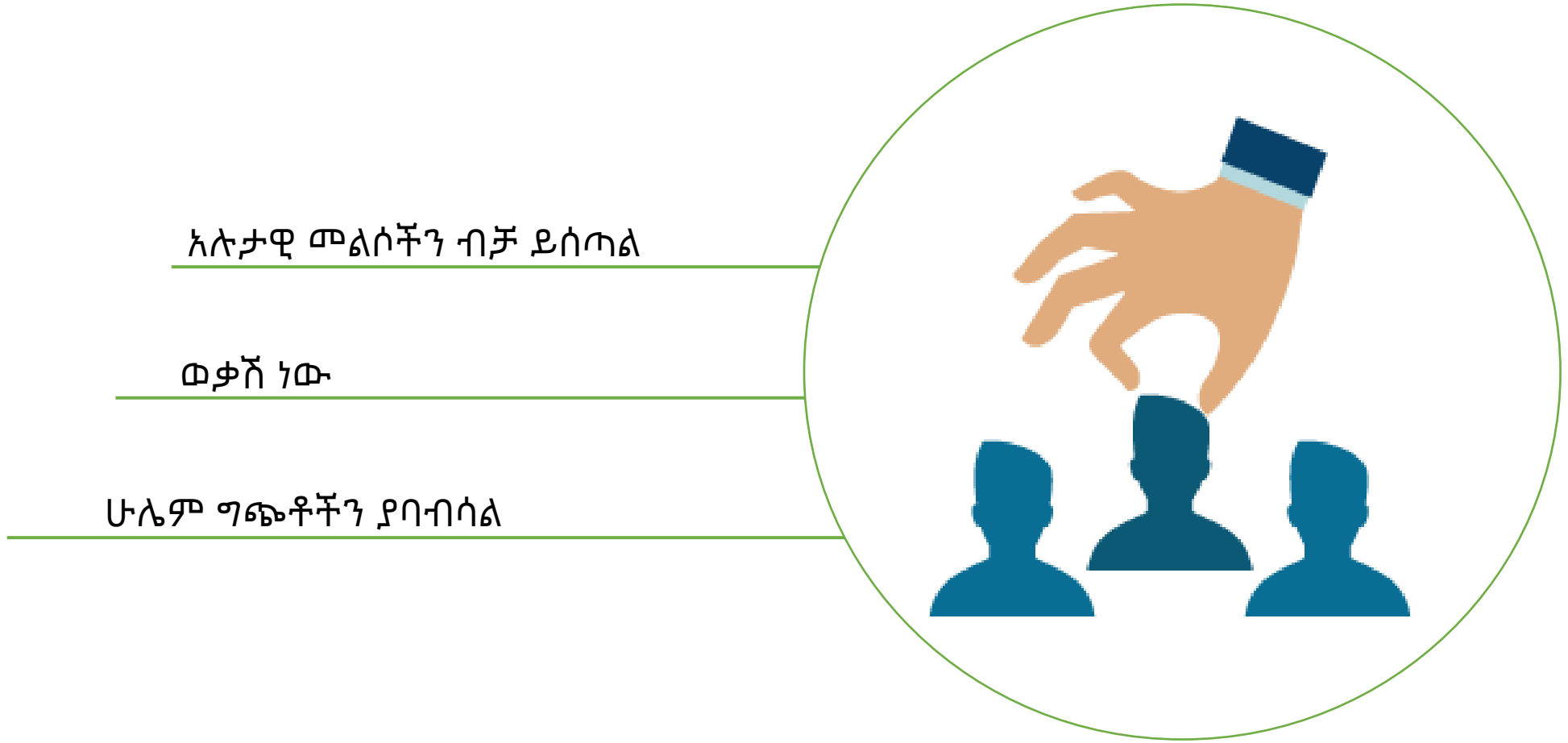
ተግባር አየደለም

መካኒካል

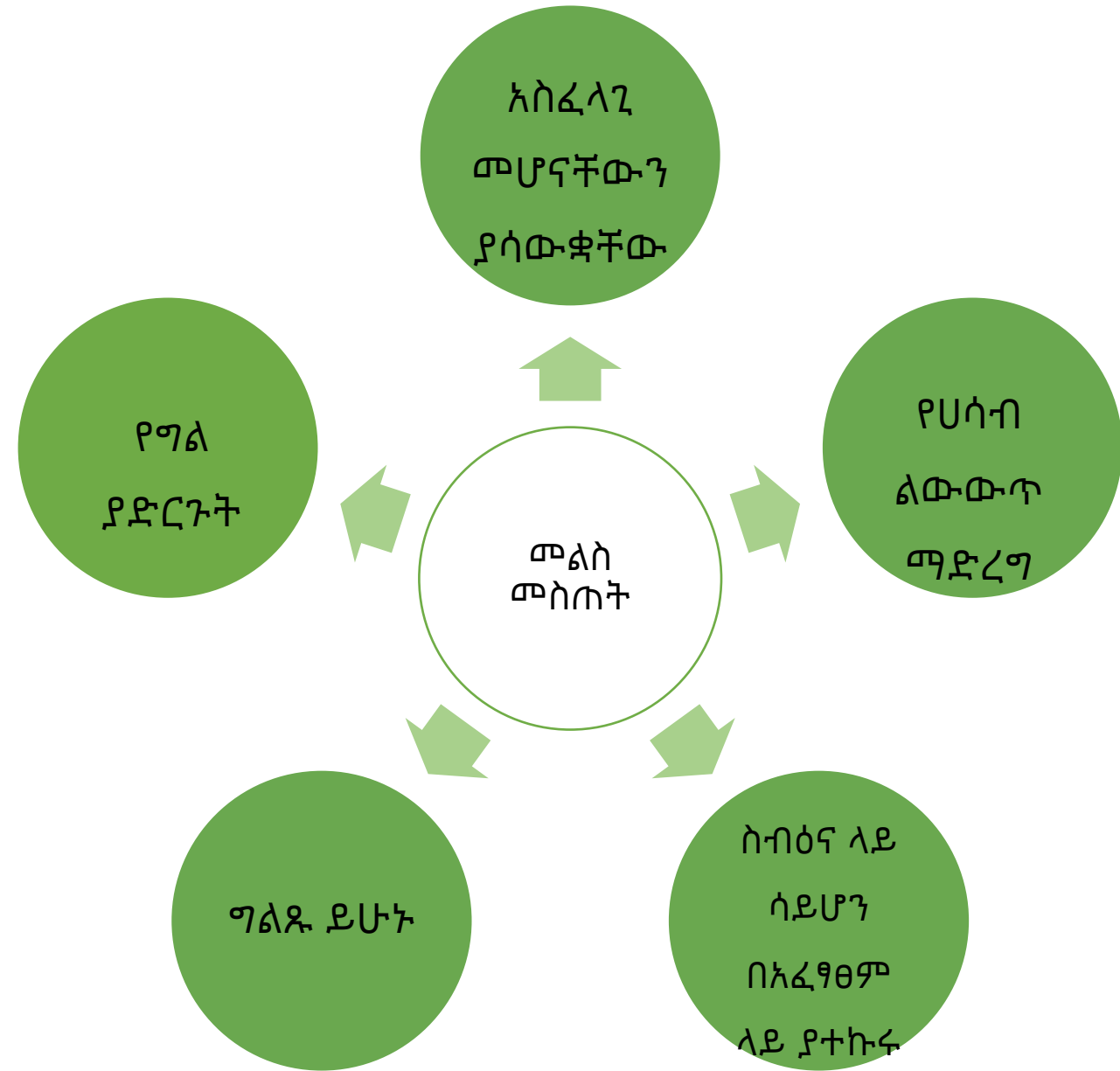
ብስጭ ነው

አክብሮት አያሰይም

## መልካም ያልሆነ ተቆጣጣሪ

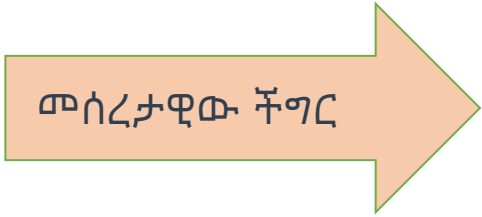


## መልስ መስጠት



# ሁኔታ አንድ: የማይተባበር ኦፕሬተር

## ማጠቃለያ



ግለሰቦች ለንግድ ስራ ያላቸው ቁርጠኝነት

ሰራተኞች ስለ ሚናቸው ያላቸው ውስን ግንዛቤ

ተገቢ የሆነ ግንኙነት አለመኖር

የስልጠና አለመኖር

ስለ ምድብ ስራ የሚጠበቁ ነገሮችን ያዘጋጁ

አጠቃላይ የንግድ ሥራ ግብን ያስተላልፉ

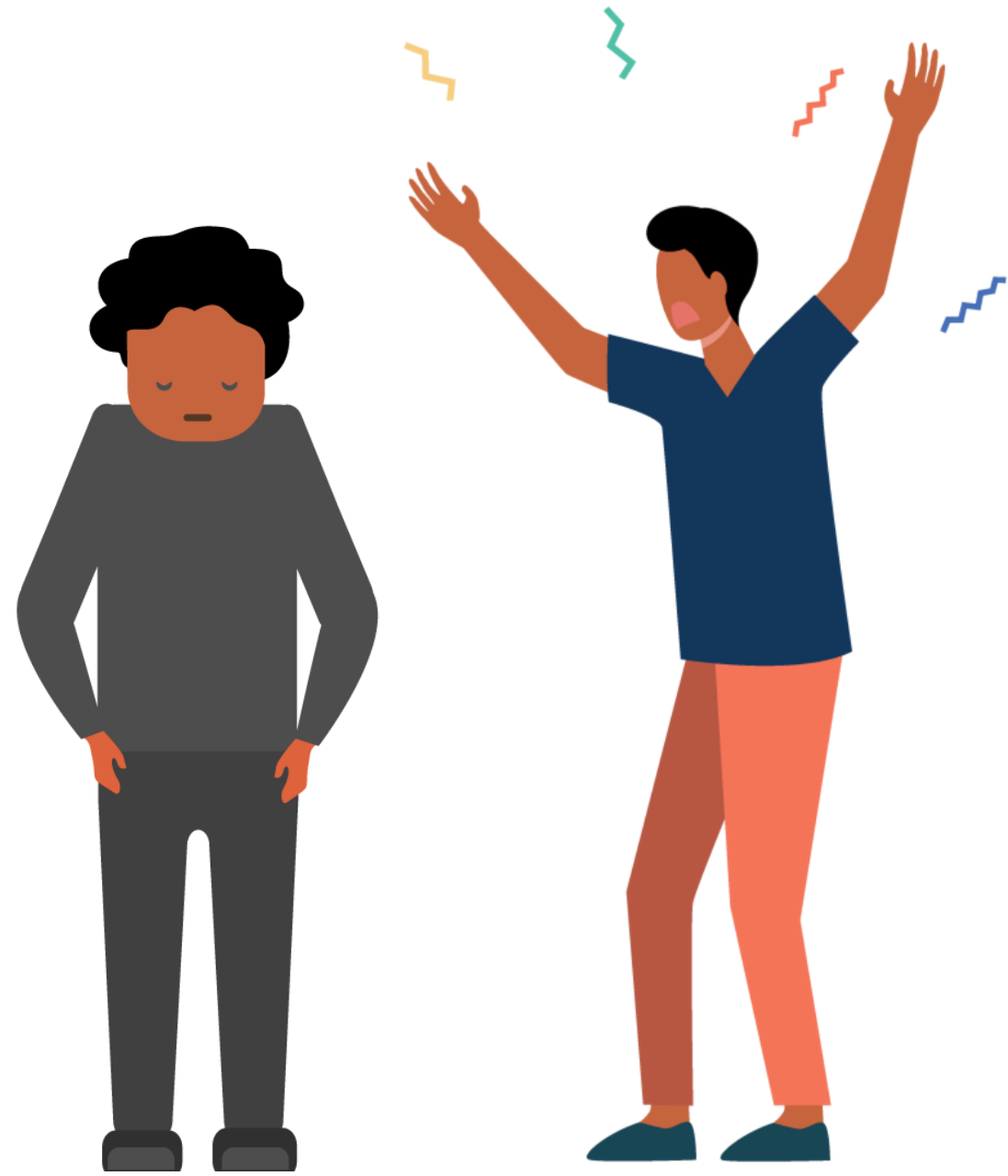
ሰራተኞችን በአክብሮት ይያዙ

በአግባቡ መልስ ያቅርቡ እንዲሁም ይቀበሉ

ትክክለኛ ስልጠና መስጠት እና አቅጣጫ ማስቀመጥ



ሁኔታ ሁለት  
አስቸጋሪ ግንኙነቶች



# ሁኔታ ሁለት: አስቸጋሪ ግንኙነቶች

## ምን ተፈጠረ?

ሁሉንም አስፈላጊ ስልጠና ከጨረሰ በኋላ አዲስ ተቆጣጣሪ (ሱፐርቫይዘር) በመስመሩ ውስጥ ሥራ ይጀምራል

የመጀመሪያ ሳምንት ጀምሮ ስራው ላይ አስቸጋሪ ላይን ማናጀር ያጋጥመዋል



# ሁኔታ ሁለት: አስቸጋሪ ግንኙነቶች

ምን ተፈጠረ?

አዲሱ ተቆጣጣሪ (ሱፐርሻይዘር) ከ40 በላይ የሆኑ የማሽን አፕራዎችን ያስተዳድር ነበር



# ሁኔታ ሁለት: አስቸጋሪ ግንኙነቶች

ምን ተፈጠረ?

ከአፕራይዎች ጋር የቋንቋ ተግዳሮቶች ነበሩ





# ሁኔታ ሁለት: አስቸጋሪ ግንኙነቶች

ምን ተፈጠረ?

ለተቆጣጣሪው ከማሽን አፕሬትሮች እና ከመስመር ስራ አስኪያጅ ጋር ለመስራት ከባድ የስራ ቦታ ተፈጥሯል



# ሁኔታ ሁለት: አስቸጋሪ ግንኙነቶች

ምን ተፈጠረ?

ላይን ማናጀሩ “ አለቃው እኔ ነኝ” እያለ ተቆጣጣሪው ላይ ይጮሁብት ነበር



# ሁኔታ ሁለት: አስቸጋሪ ግንኙነቶች

ምን ተፈጠረ?

በ5ኛው ቀን ላይን ማናጀሩ ተቆጣጣሪውን (ሱፐርቪይዘሩን) ለስራው ብቁ አለመሆኑን ለዋና ስራ አስኪያጁ ሪፖርት አደረገ



# ሁኔታ ሁለት: አስቸጋሪ ግንኙነቶች

ምን ተፈጠረ?

ዋና ስራ አስኪያጁ ስለ ስራው ሁኔታ ለመወያየት ከተቆጣጠረው ጋር ተወያዩች



# ሁኔታ ሁለት: አስቸጋሪ ግንኙነቶች

## ምን ተፈጠረ?

ዋናው ስራ አስኪያጁ (ጂም) ለተቆጣጣሪው ርህራሄ እንዳለት እና ሥራ አስኪያጁ አስቸጋሪ ስብዕና እንዳለቸው ይታወቃል ፣ ግን ምንም እርምጃ አልተወሰደም



# ሁኔታ ሁለት: አስቸጋሪ ግንኙነቶች

ምን ተፈጠረ?

ከዛም ተቀጣጥረው ከመስመር ስራ አስኪያጁ ጋር ተገናኙ



# ሁኔታ ሁለት: አስቸጋሪ ግንኙነቶች

ምን ተፈጠረ?

ተቆጣጣሪውና የመስመር ስራ አስኪያጁ እለታዊ ስራዎችን ማስረከቢያና ሳምንታዊ ሪፖርቶች እንዲኖሩ ተስማሙ



ምን ተፈጠረ?

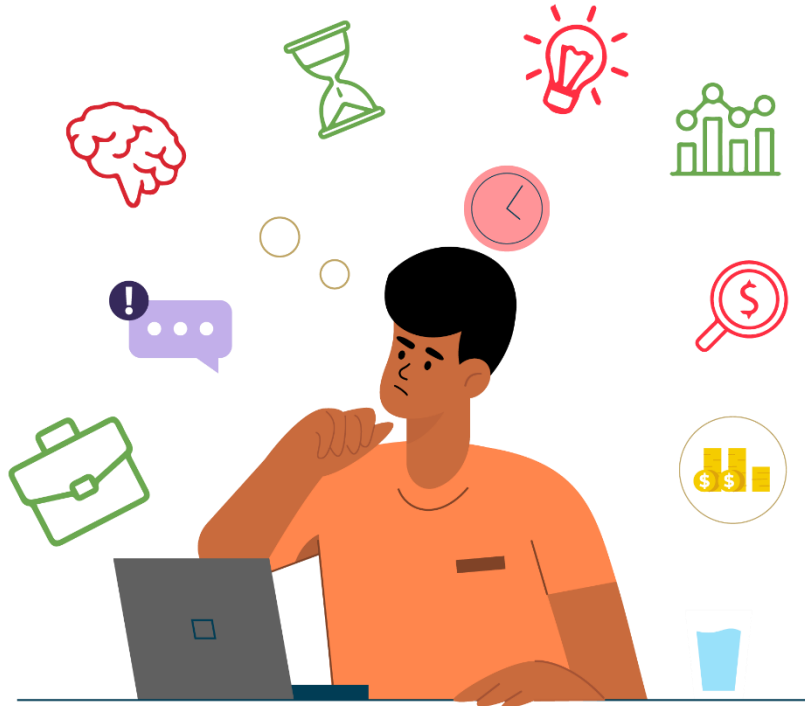
ተቆጣጣሪው በነገሮች ደስተኛ ሆኖ ሥራውን ቀጠለ





# ሁኔታ ሁለት: አስቸጋሪ ግንኙነቶች

መሰረታዊ መነሻ ምክንያቶች



ጥሩ ያልሆነ ግንኙነት ወይም ተግባቦት

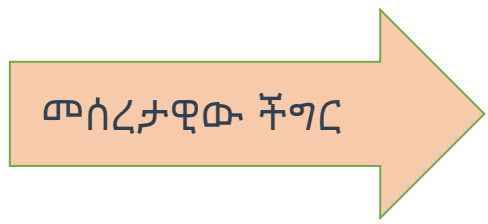
ትዕግስት አልባ የመስመር ስራ አስፈጻሚ

ደካማ የአመራር ክህሎት

የኩባንያ ባህል

# ሁኔታ ሁለት: አስቸጋሪ ግንኙነቶች

## ማጠቃለያ



ያልተገባ የግንኙነት ክህሎት

ትእግስት-አልባ የመስመር ስራ አስኪያጅ

ደካማ የአመራር ችሎታ

የኩባንያ ባህል

ርህሩህ መሆን

ግልጽ የግንኙነት መስመር መፍጠር

የተሻለ የአስተዳደር ዘዴ

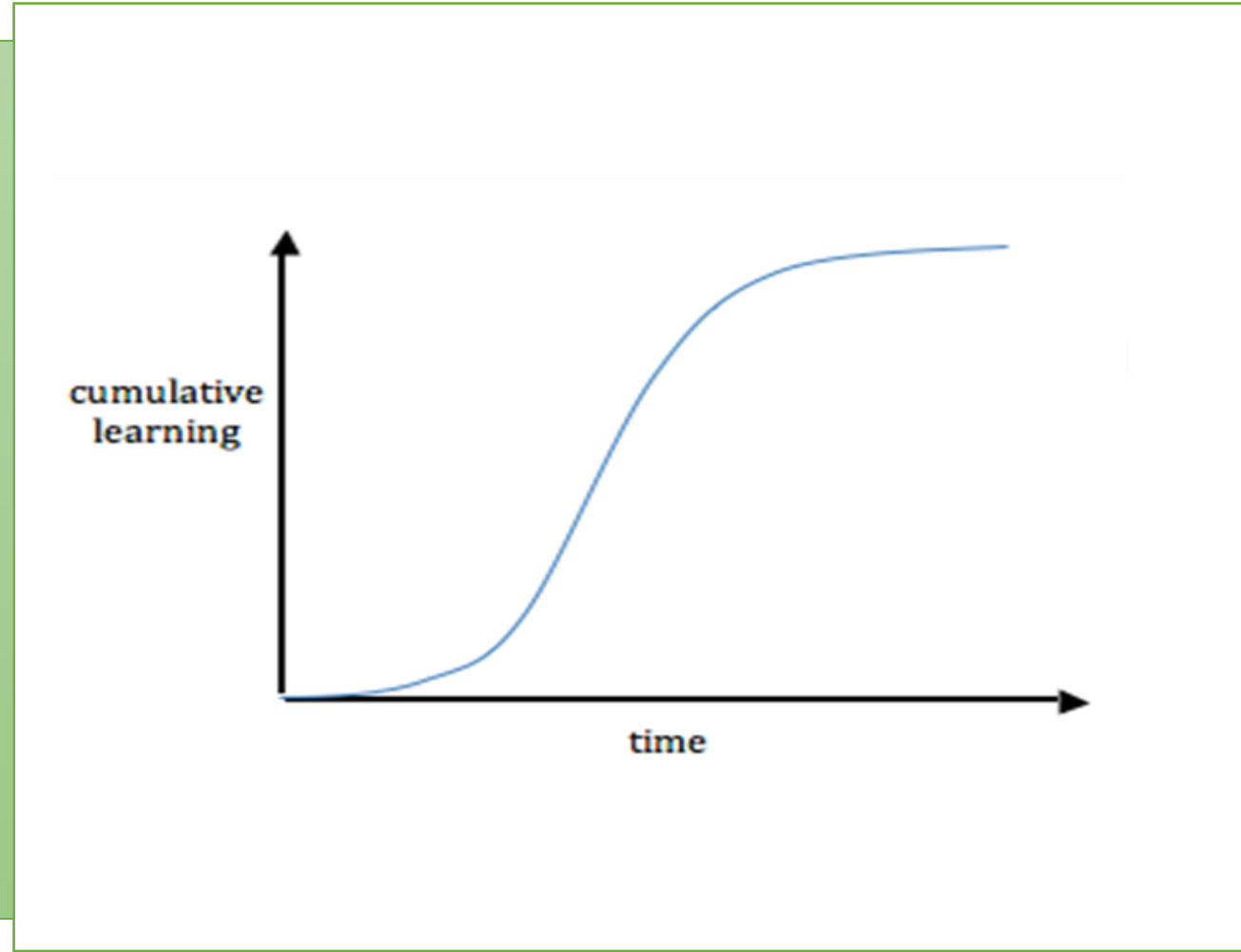
ግልፅ የሆነ የሪፖርት ዘዴዎች



# ሁኔታ ሁለት: አስቸጋሪ ግንኙነቶች

## የመማር ክርቭ

- ሁሉም ሰው አዲስ ተግባራትን ሲጀምር የመማር ሂደቶችን ያልፋል። በጊዜ መሻሻልም ያሳያሉ
- የስራ ቦታቸውንና የስራ ድርሻቸውን እስኪላመዱ ድረስ የተወሰነ ጊዜ ስለሚፈልጉ አዳዲስ ሰራተኞችን መታገስ



# ሁኔታ ሁለት: አስቸጋሪ ግንኙነቶች

## ለውጫታማ ተግባሮች



በንቃት ማዳመጥ



ተገቢ የሆነ የቋንቋ አጠቃቀም



ተገቢ የሆነ የሰውነት ቋንቋና መጠቀም



ባለ ብሩህ አእምሮ መሆን



ትክክለኛ የተግባሮች መንገድን መጠቀም



አክባሪ መሆን

# ሁኔታ ሁለት: አስቸጋሪ ግንኙነቶች

## የተሻለ የአስተዳደር አካሄድ

- በተደጋጋሚ ከሰራተኞች ጋር ግምገማ እና ተሳትፎ ይኑርዎ
- መጥፎ ፣ ተሳታፊ ወይም ግትር አትሁኑ
- መሪዎች አስተማማኝ መሆን አለባቸው
- ሰራተኞች የበላይ ኃላፊዎችን ለመቅረብ ምቹ እና በራስ መተማመን ሊሰማቸው ይገባል
- ተግዳሮቶችን ለመፍታት ዓላማ ይኑርዎ
- ሰብአዊ ግንኙነቶች



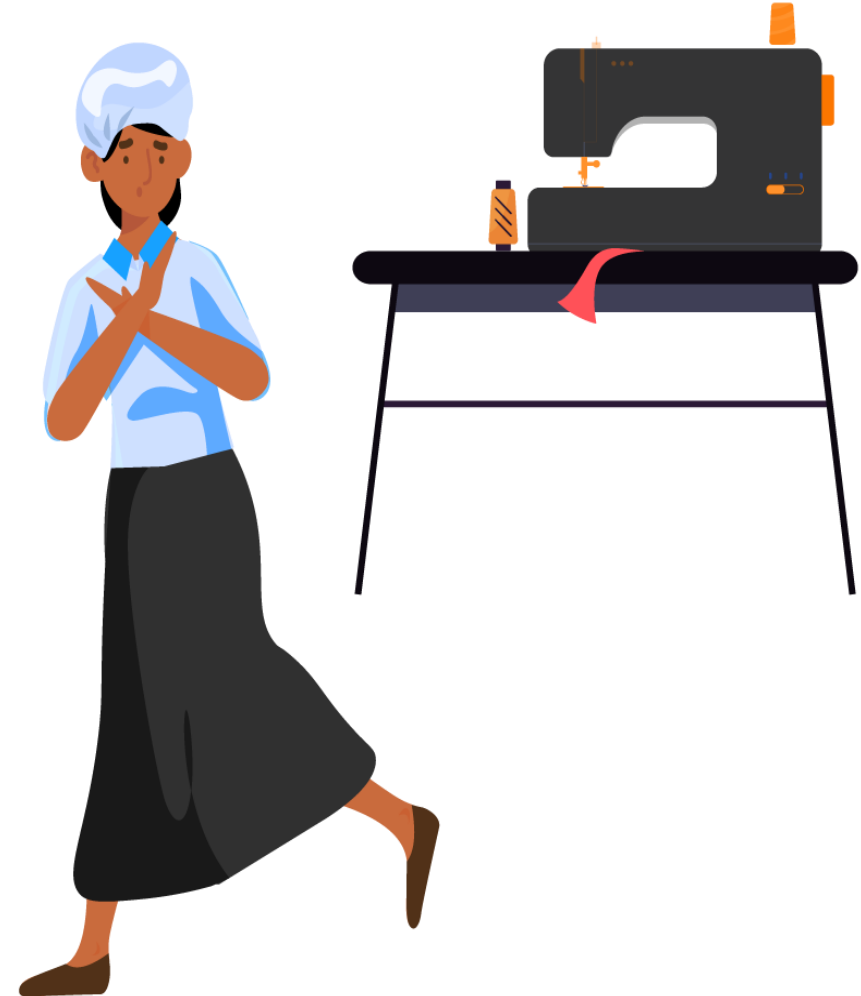
ሁኔታ ሶስት

የቴክኒክ ባለሙያ በራስ መተማመን?



ምን ተፈጠረ?

የልብስ ፋብሪካው ቴክኒሻን ማሽኖችን ለመጠገን ፈቃደኛ አልሆነችም



# ሁኔታ ሶስት: የቴክኒክ ባለሙያ ጥንካሬ

ምን ተፈጠረ?

ቀደም ሲል ቴክኒሻንና ሰልጥና ማሸኑን ታስተካክል  
የነበረው በውጭ ዜጎች ጥላ ስር በመሆን ነበር





# ሁኔታ ሶስት: የቴክኒክ ባለሙያ ጥንካሬ

## ምን ተፈጠረ?

የውጭ ዜጎች እዚህ በነበረበት ጊዜ እንኳን (ጂቲ) ሥራዋን ታከናውን ነበር እናም አስፈላጊ ካልሆነ በስተቀር ለውጭ ዜጎችን አትጠራውም



# ሁኔታ ሶስት: የቴክኒክ ባለሙያ ጥንካሬ

ምን ተፈጠረ?

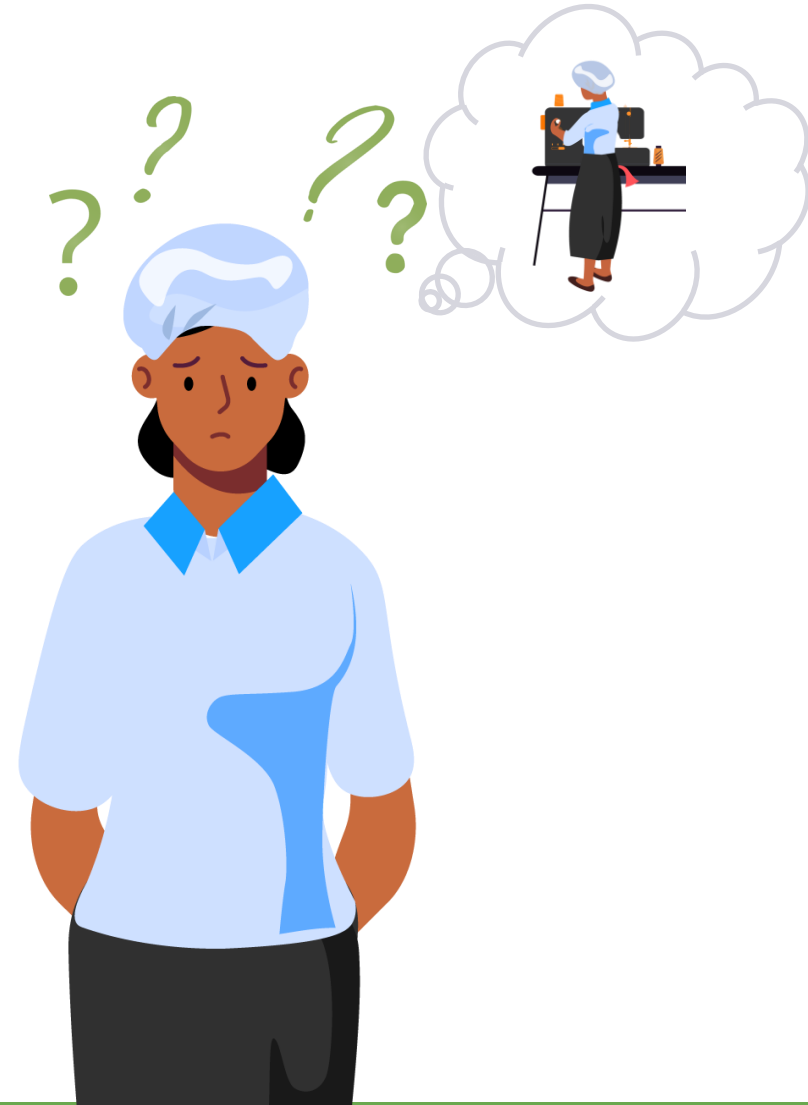
የውጭ ዜጎች በሌሎች የመጀመሪያ ሰዎችት ውስጥ ቴክኒሻንና የተበላሸውን ማሻን እንድታስተካክል ተጠይቀች



# ሁኔታ ሶስት: የቴክኒክ ባለሙያ ጥንካሬ

ምን ተፈጠረ?

ቴክኒሻንና በቸሎታዋ ላይ ሙሉ እምነት አልነበረውም



# ሁኔታ ሶስት: የቴክኒክ ባለሙያ ጥንካሬ

ምን ተፈጠረ?

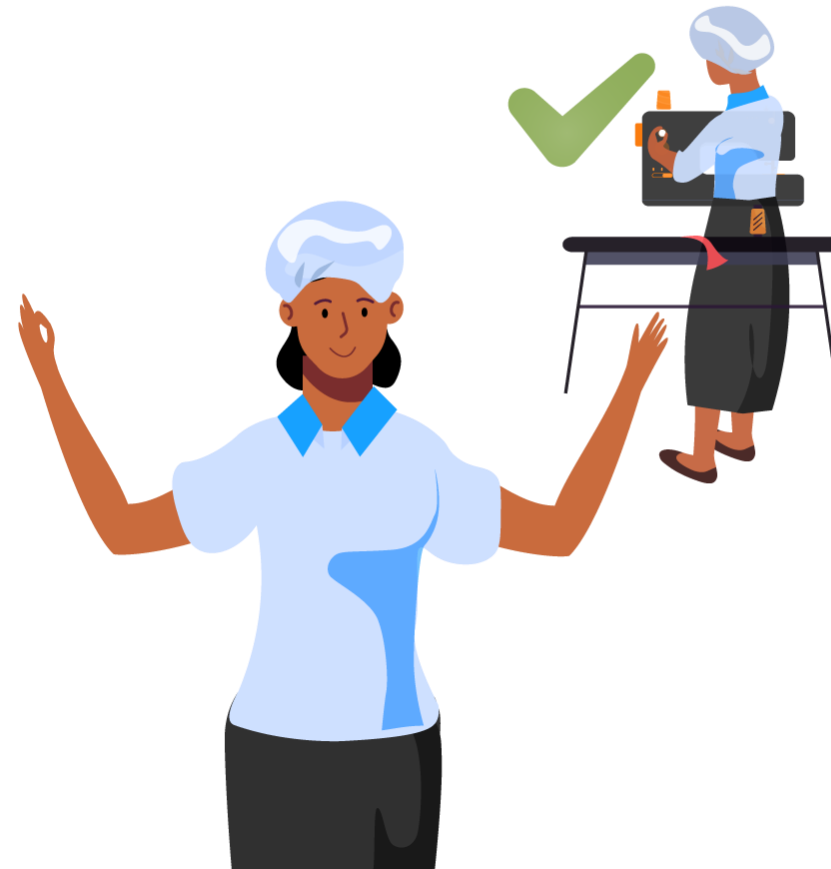
የልብስ ስፊት ተቆጣጣሪው ቴክኒሻን ደን ጠርቶ ረዘም ያለ ውይይት አደረገ



# ሁኔታ ሶስት: የቴክኒክ ባለሙያ ጥንካሬ

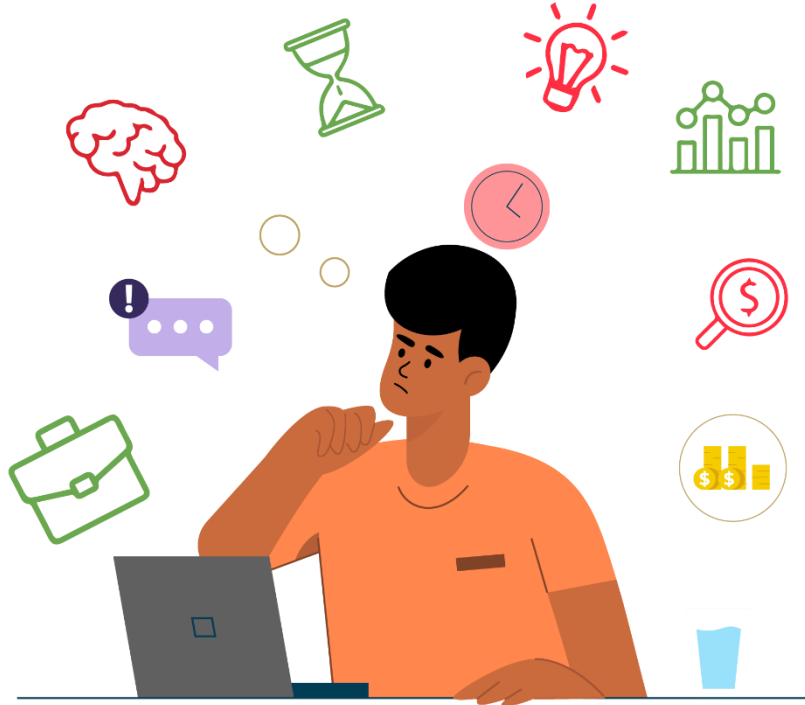
ምን ተፈጠረ?

በንግግራቸውም ለመሞከር ወስኖ በመጠገን አጠናቀቀች



# ሁኔታ ሶስት: የቴክኒክ ባለሙያ ጥንካሬ

## መሰረታዊው ችግር



ሰራተኛዎ ሁል ጊዜ በውጭ ዜጎች ጥላ ስር መሆኗ

በራስ የመተማመን ጉድለት

ሰራተኞች የሚጠበቅባቸውን በግልጽ አለማወቅ

ከውጭ ዜጎች ማበረታቻ እጥረት

# ሁኔታ ሶስት: የቴክኒክ ባለሙያ ጥንካሬ

## ማጠቃለያ

መሰረታዊው ችግር

ሰራተኛው ሁል ጊዜ በውጭ  
ዜጎች ጥላ ስር ነበር

በራስ የመተማመን ጉድለት

ሰራተኞች የሚጠበቅባቸውን  
በግልጽ አለማወቅ

ከውጭ ዜጎች ማበረታቻ  
እጥረት

የሚረዳ ተቆጣጣሪውን

ግጭቶችን በጥበብ  
ያስተዳድሩ

ሠራተኞች በራስ  
እንዲተማመኑ ያነሳሱ

አስትማሪነት

መፍትሄዎች

# ሁኔታ ሶስት: የቴክኒክ ባለሙያ ጥንካሬ

## ነፃነትን ማበረታታት





# ሁኔታ አራት፡የጥራት ቁጥጥር

ግጭቶችን በጥበብ ማስተዳደር



የግል ጉዳይ ላይ  
ጠንቃቃ ይሁኑ



በጥሞና ያዳምጡ



ይረጋጉ እና ቁጡ አይሁኑ



ችግር ለመፍታት  
ዓላማ ይኑርዎ



ግብዎን በግልጽ  
ያስቀምጡ

ሁኔታ አራት  
የጥራት ቁጥጥር



# ሁኔታ አራት፡የጥራት ቁጥጥር

ግጭቶችን በጥበብ ማስተዳደር

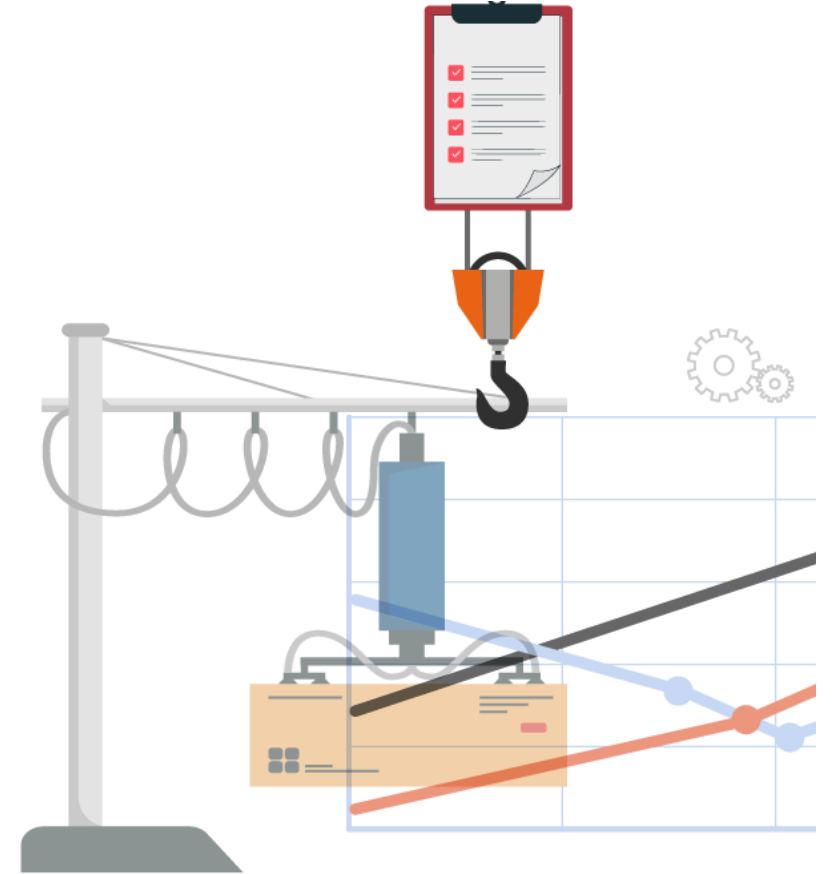


የእያንዳንዱ መስመር ጥራት ተቆጣጣሪዎች የምርቶችን ጥራት ለመመልከት በምርቶች ላይ ምርመራ ያደርጋሉ

# ሁኔታ አራት፡የጥራት ቁጥጥር

## ግጭቶችን በጥበብ ማስተዳደር

አንዳንድ ምርቶች የደንበኞቻቸውን መመዘኛዎች በያሟሉም እንኳ እንዲያልፉ ይፈቅዳሉ ምክንያቱም የምርት ዲላማ ቁጥጥራቸውን ማሟላት ያስፈልጋቸዋል



# ሁኔታ አራት፡የጥራት ቁጥጥር

ግጭቶችን በጥበብ ማስተዳደር

የጥራት ማረጋገጫ ቡድን ተቆጣጣሪ እነዚህን ምርቶች ተቀብሎ ውድቅ አድርጓቸዋል



# ሁኔታ አራት፡የጥራት ቁጥጥር

## ግጭቶችን በጥበብ ማስተዳደር

እቃውን የሚያጓጉዘው ክፍል እና የበላይ አመራሮች በጥራት ማረጋገጫ ቡድን ውድቀቶች ብዛት ደስተኛ አይደሉም ፣ ምክንያቱም የግዢ ትዕዛዙን እንዲዘጋ ግፊት እየተደረገባቸው ነው



# ሁኔታ አራት፡የጥራት ቁጥጥር

## ግጭቶችን በጥበብ ማስተዳደር

አንዳንድ ጊዜ የጥራት ማረጋገጫ ቡድን የግዢ ትዕዛዙን ለመዝጋት እና በወቅቱ ለመለክ የቡድን ግፊትን ለመቋቋም ምርቶችን ያልፋል።



# ሁኔታ አራት፡የጥራት ቁጥጥር

ግጭቶችን በጥበብ ማስተዳደር

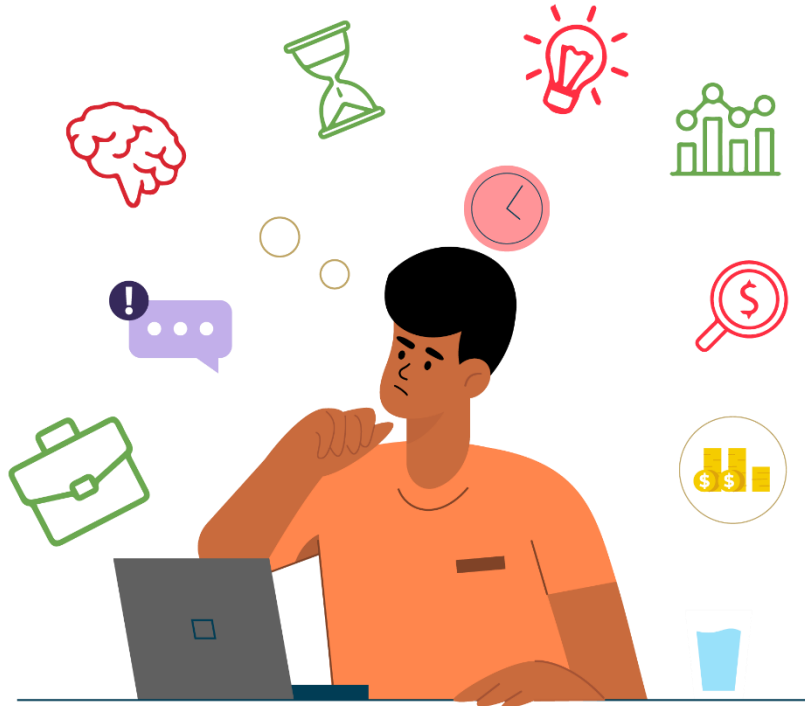
ደንበኛው ድንገተኛ የምርት ጥራት ተቆጣጣሪ ልኮ ምርቶችን ላለመቀበል ወስኗል።





# ሁኔታ አራት፡የጥራት ቁጥጥር

## መሰረታዊው ችግሮች



የጊዜ አጠቃቀም

ስራ አስኪያጊዎችን መፍራት

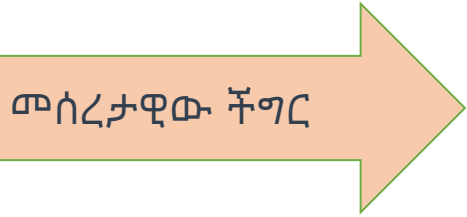
በራስ የመወሰን አቅም እጥረት

ግድ የለሽነት

ስለ ጥራት መለኪያዎች በቂ ያልሆነ ግንዛቤ

# ሁኔታ አራት፡የጥራት ቁጥጥር

## ማጠቃለያ



የጊዜ አጠቃቀም

ስራ አስኪያጊዎችን መፍራት

በራስ የመወሰን አቅም እጥረት

ግድ የለሽነት

ስለ ጥራት መለኪያዎች በቂ ያልሆነ ግንዛቤ

ውጤታማ የጊዜ አጠቃቀም

የሰራተኞችን ብቃት ማሳደግ

የተሻሉ የግንኙነት ችሎታዎች እንዲያዳብሩ ማድረግ

በሁሉም ደረጃዎች ተጠያቂነት ማስፈን

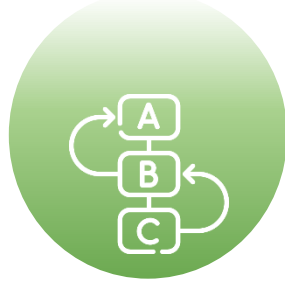
ውሳኔን በተገቢው ሁኔታና ጊዜ ማሳለፍ



## የጊዜ አያያዝ ችሎታ



ግልጽ እና ሊደረስበት የሚችል ዕቅድ



ቅደም ተከተል ያውጡ



ብዙ ተግባራትን በአንድ አያድርጉ



የሚረብሹ ነገሮች ማስወገድ



ገደቦችን ይቀበሉ

ሰራተኞችን ለማነቃቃት...



ከስራው የሚጠበቀውን ውጤት  
በግልፅ ያስቀምጡ

ለስራው አስፈላጊ ግብአቶችን ያቅርቡ

ሰራተኞች በመሪነት ስራውን  
እንዲሰሩ ያድርጉ

ሃሳቦቻቸውን በጸጋ  
ይቀበሉ

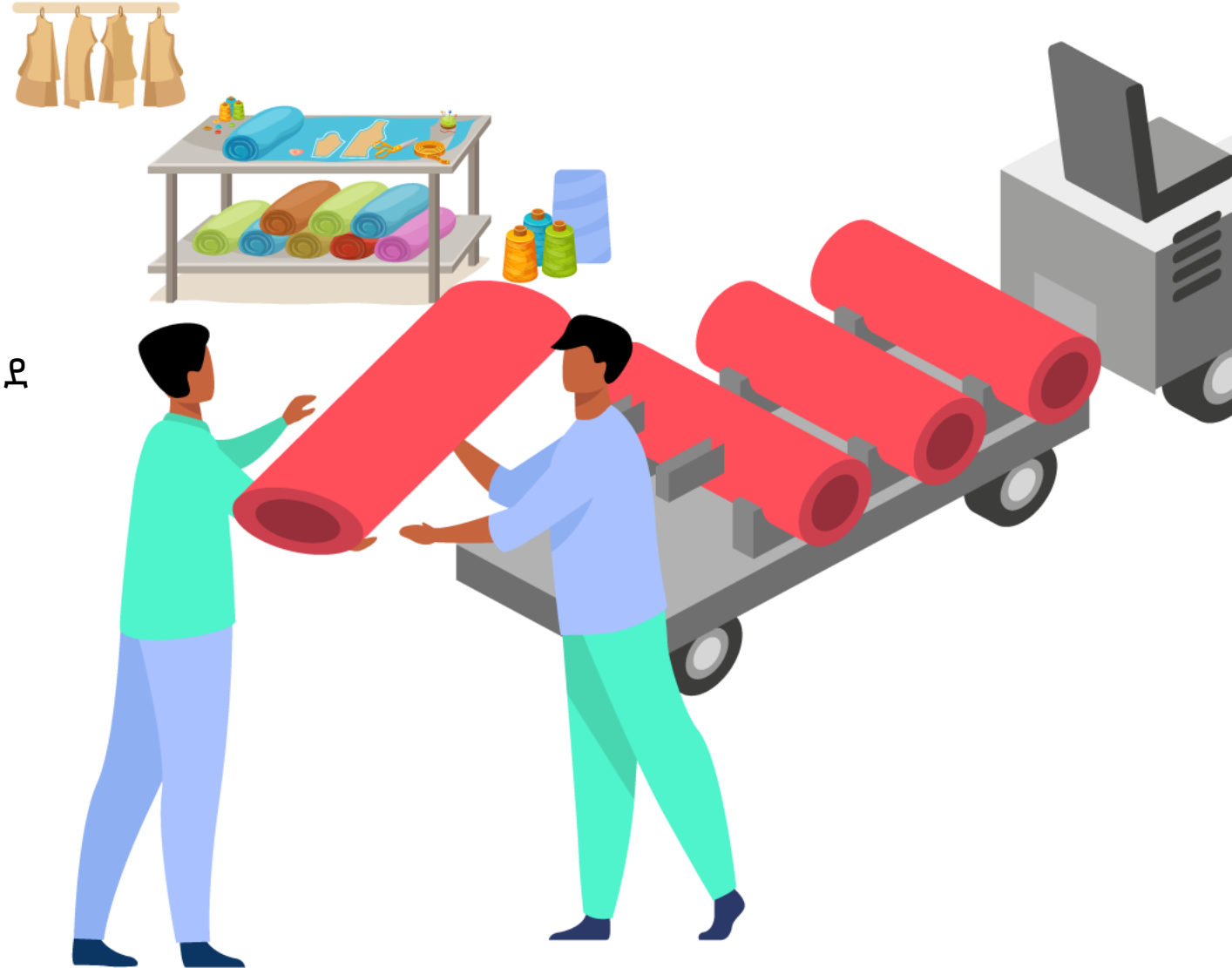
በጥበብ በመምራት  
ይምከሯቸው

ሁኔታ አምስት  
የተሰሰተ የጨርቅ ቀለም



# ሁኔታ አምስት :የተሰሰተ የጨርቅ ቀለም

ምን ተፈጠረ?



ጨርቅ የሚቆርጠው ክፍል በደንበኛው ትዕዛዝ መሰረት ቆርጦ ወደ ስፌት ክፍል ለማሰለፍ ጨርቅ ከማከማቻ መጋዘን ያገኛል

# ሁኔታ አምስት :የተሳሳተ የጨርቅ ቀለም

ምን ተፈጠረ?

ጥቅሉ(ጠቃሙ) ተቆርጦ እንዲጠናቀቅ ጨርቅ የሚቆርጠው ክፍል60 ቁርጥራጮችን መቁረጥ አለበት



# ሁኔታ አምስት :የተሰሰተ የጨርቅ ቀለም

## ምን ተፈጠረ?

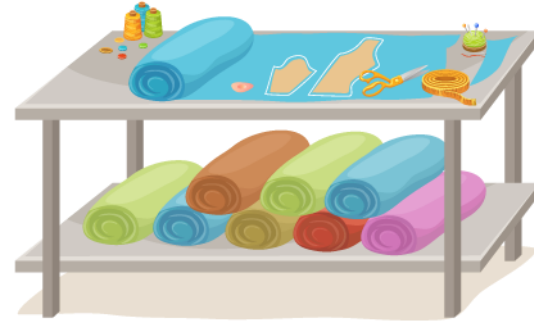
በሆነ ጊዜ በጥቅሉ ውስጥ አንድ የተወሰነ የጨርቅ ቀለም ያጡ እና ልዩነቱን ሳያስተውሉ በአንድ ዓይነት ቀለም ግን ትንሽ ለውጥ ባለው (የተለያዩ ጥለ ባለው) ጨርቅ ይተካሉ ::



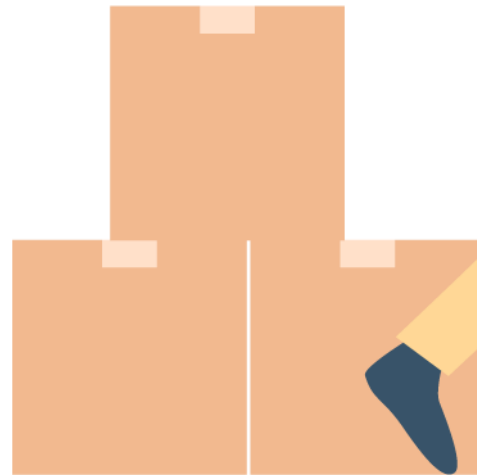
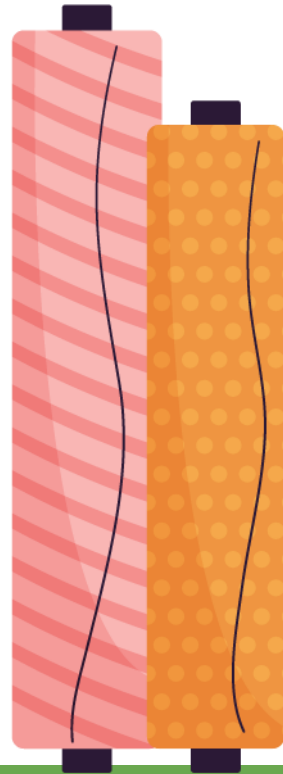


# ሁኔታ አምስት :የተሰሰተ የጨርቅ ቀለም

ምን ተፈጠረ?



የተቆራረጡት ጥቅሎች እንዲሰፉ ወደ ስፊት ክፍል ይላካሉ



# ሁኔታ አምስት :የተሳሳተ የጨርቅ ቀለም

ምን ተፈጠረ?

የልብስ ስፌት ክፍልም በአንዳንድ ጨርቆች ውስጥ ያለውን የቀለም ልዩነት ሳያስተውል ሰፍተው ያጠናቅቃሉ



# ሁኔታ አምስት :የተሰሳተ የጨርቅ ቀለም

ምን ተፈጠረ?

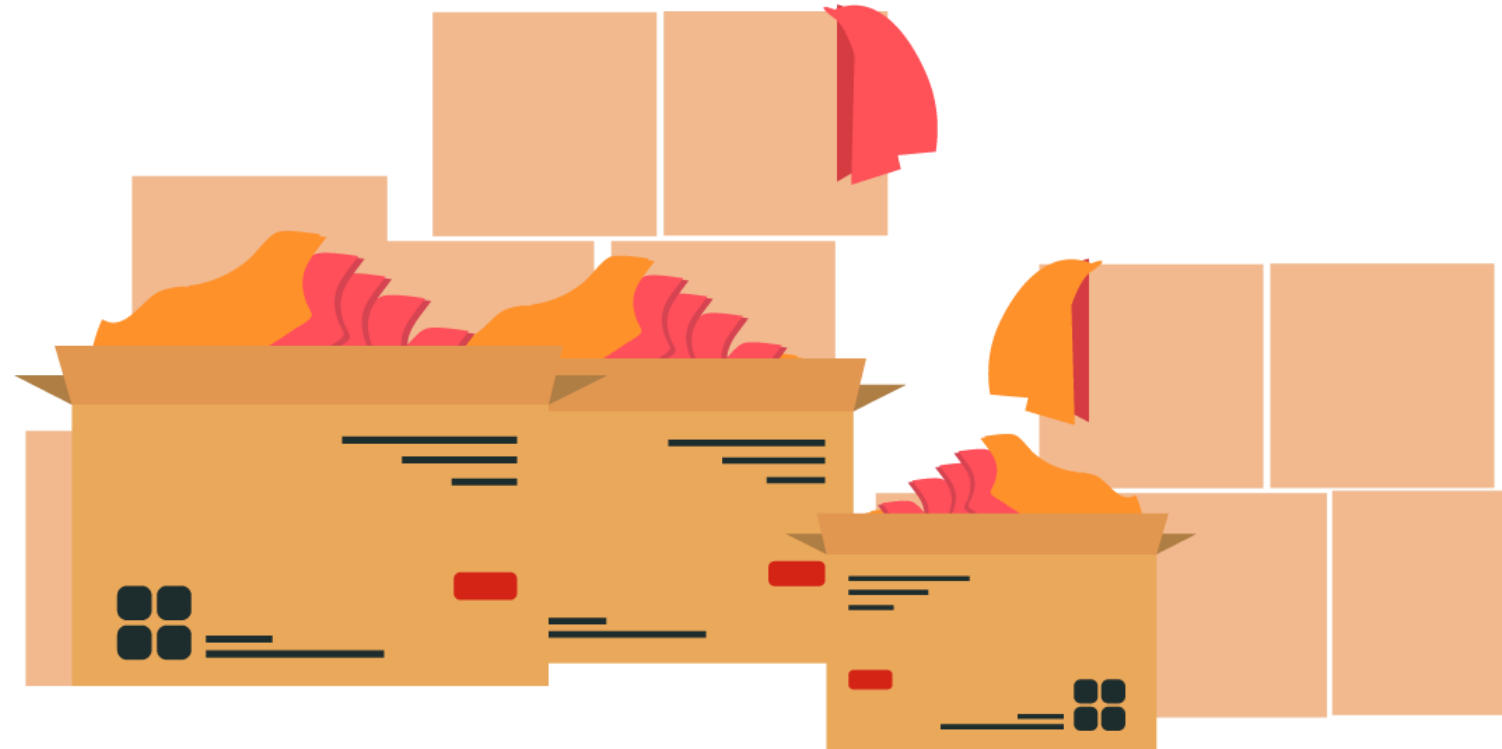
. የጥራት ተቆጣጣሪዎች ምርቶቹ ታሽገው ወደ ማጓጓዣ ክፍል ከመሄዳቸው በፊት የቀለም ልዩነት ችግርን በማግኘቱ ከፊሎቹን ምርቶች ጥሏቸዋል



# ሁኔታ አምስት :የተሰሰተ የጨርቅ ቀለም

ምን ተፈጠረ?

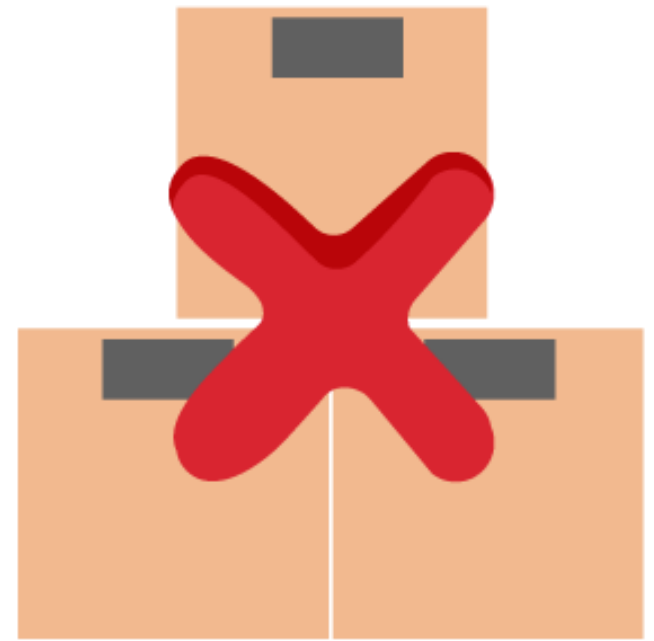
የወደቁት ምርቶች ለሁለተኛ ምርጫ ይቀመጣሉ



# ሁኔታ አምስት :የተሰሰተ የጨርቅ ቀለም

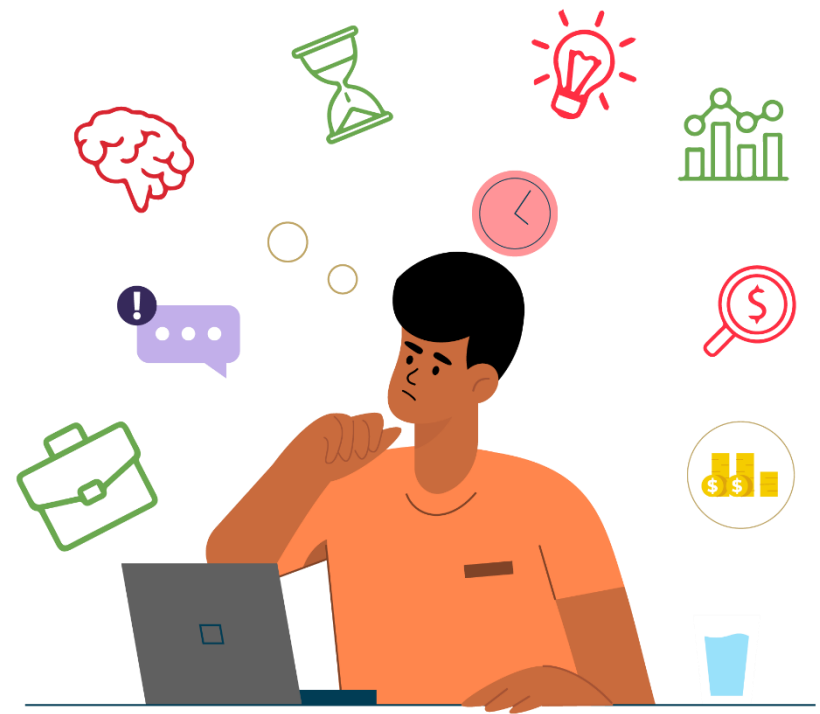
ምን ተፈጠረ?

ነገር ግን የመጀመሪያው የግዢ ትዕዛዝ በትክክለኛው ቀለም ተሰርተው መቅረብ በነበረባቸውና በጎደሉት ምርቶች ምክንያት ሊሰከ አይችልም



# ሁኔታ አምስት ፡የተሰሳተ የጨርቅ ቀለም

## መሰረታዊው ችግሮች



ግድዳላሽነት

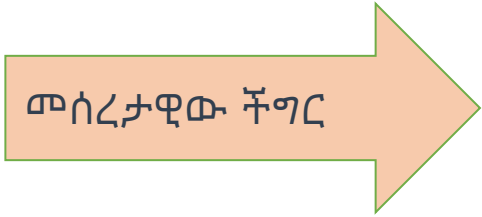
በአግባቡ አለማቀድ

ተገቢ የሆነ ቁጥጥር አለመኖር

ስለ ቀለም አይነት (ሽፋን) ዕውቀት እጥረት

# ሁኔታ አምስት :የተሳሳተ የጨርቅ ቀለም

## ማጠቃለያ



ግድየለሽነት

በአግባቡ አለማቀድ

ተገቢ የሆነ ቁጥጥር አለመኖር

ስለ ቀለም አይነት (ሽፋን) ዕውቀት እጥረት

አቅዶ መስራት

ለስራው ተጠያቂነት እንዲኖር ማድረግ

በሐቀኝነት መስራት

ፈጣን የመመለስ ችሎታ እንዲኖር ማድረግ



## እቅድ ማውጣት





# ሁኔታ አምስት :የተሰሰተ የጨርቅ ቀለም

ሐቀኝነትን ለማሳየት:

የኩባንያ ፖሊሲዎችን መከተል

ኃላፊነቶዎን መወጣት

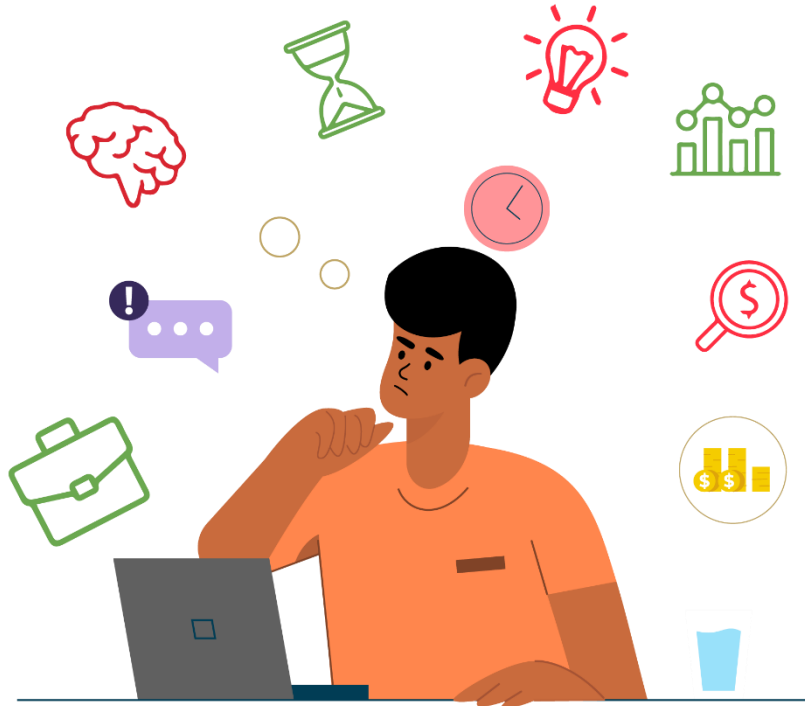
ለስህተቶቻችን ተጠያቂ መሆን

እርዳታ መጠየቅ



എൻപിഎ

## መሰረታዊው ችግሮች



የአፈፃፀም አስተዳደር

የግለሰቦች ለንግድ ግብ ቁርጠኝነት

ትክክለኛ የሐሳብ ልውውጥ አለመኖር

ደካማ የመሪነት ችሎታ

የሥልጠን ማነስ