

دليل الفهم المبسط الشامل لمشروع تخرج التطوير التنظيمي (Apex Turnaround Master Guide)

دليلك لفهم كل تفصيلة في المشروع بأسلوب "السهل الممتنع" وحكايات الـ XYZ Schema (كأنك 15 سنة)

مرحباً يا أبطال التيم! 🙌

الهدف من الملف ده إن أي حد فينا في التيم، سواء كان تخصصه HR أو مالية أو إدارة، يقدر يفهم المشروع 100% في أقل من نصف ساعة، ويدخل المناقشة قدام الدكتوراة ولجنة التقييم وهو رافع رأسه وفاهم كل رقم وكل كلمة اتقالت واتعملت ليه.

إحنا مش هنشرح بمصطلحات معقدة تخضك ولا معادلات تشتتك، إحنا هنشرح المشروع ده كأنه حكاية شركة واقعية باستخدام قاعدة ذهبية اسمها (قاعدة XYZ): * (X) المشكلة والكارثة القديمة (What was broken): الشركة قبل ما ندخلها كانت عاملة إزاي وبايطة في إيه؟ * (Y) المنطق وفكرة الحل البسيطة (The Common-sense Logic): فكرنا فيها إزاي بمثال سهل من الحياة اليومية؟ * (Z) الإجراء المنفذ والأرقام الحقيقية (What we did & Results): عملنا إيه بالظبط وطلعنا بأرقام ونتائج إيه؟

الحكاية من أولها: إيه قصة شركة Apex Manufacturing دي؟ 📖

تخيل معايا شركة ومصنع كبير للأجهزة الإلكترونية والمنزلية شغال في السوق بقاله 12 سنة واسمه Apex. الشركة دي كبرت بسرعة في أول سنينها، بس مع الوقت حصلت فيها فوضى إدارية مرعبة: 1. عمالة زائدة بدون داعي: الشركة فيها 200 موظف وعامل بياكلوا ميزانية ضخمة جداً في المرتبات (\$226,300 دولار شهرياً يعني أكثر من 2.7 مليون دولار في السنة!). 2. شغل تايه وغير منظم: الكول سنتر مكالمات العملاء فيه بتضيع، المصنع بيطلع هالك كثير، والمبيعات فيها مديرين أكثر من المناذيب الي بيلفوا في الشارع! 3. أرباح بتنهار: مبيعات الشركة وقعت من 15 مليون دولار لـ 10 مليون دولار، والعملاء زعلانيين والاستقالات وصلت لـ 38%!

المدير التنفيذي الجديد (الـ CEO) قال: "الشركة دي بتغرق وهتفلس! أنا محتاج فريق استشاريين شاطرين (الي هما إحنا) يعملوا خطة إنقاذ سريعة (Turnaround Plan) وينفذوا 5 شروط حاسمة": * الشرط 1: خفض العمالة من 200 إلى أقل من 100 موظف في 90 يوماً. * الشرط 2: تقليل طبقات الهيكل الإداري لـ 4 مستويات فقط وتوسيع نطاق الإشراف (المدير يشرف على 6 موظفين فأكثر). * الشرط 3: حساب العمالة بالمعادلات العلمية الرياضية لحجم العمل (Workload Math) بدون عشوائية. * الشرط 4: تقليل الإدارات المعاونة (HR ومالية) بحيث لا تزيد عن 25% من الشركة. * الشرط 5: بناء منظومة HR كاملة (توظيف سريع، تدريب، لائحة جزاءات عادلة، تقييم أداء ربع سنوي، وسلم رواتب عادل متطابق مع السوق \$50-\$P).

إحنا دخلنا الشركة، ومسكنا كل قسم فيها ونضفناه بنظام علمي دقيق وطلعنا بالحلول التالية:

1 المهمة الأولى: حسابات حجم العمل وتخفيض العمالة (Workforce Planning)

السؤال البديهي: الشركة محتاجة كام موظف بالظبط بالورقة والقلم؟ وليه خفضناهم من 200 لـ 94 موظف؟

أ. قسم خدمة العملاء والكول سنتر (Call Center)

● (X) المشكلة القديمة:

- كان فيه 60 موظفًا في الكول سنتر! ومع ذلك العملاء بيشتكوا إن محدش بيرد، ونسبة رضا العملاء (CSAT) انهارت لـ 62%، ومحدش عارف الموظفين بيعملوا إيه طول اليوم، وميزانية أجور ضايعة على الفاضي.

● (Y) المنطق وفكرة الحل البسيطة:

- الموضوع زي حاسبة بسيطة جداً:

1. في اليوم بيحسبنا كام مكالمة من العملاء؟ المعطى الرسمي: **2,400 مكالمة في اليوم**.

2. المكالمات الواحدة بتأخذ وقت قد إيه؟ الموظف بيتكلم مع العميل 4 دقائق، وبيأخذ 30 ثانية يكتب ملخص المكالمات على السيستم = **4.5 دقيقة للمكالمة الواحدة**.

3. إجمالي وقت الشغل المطلوب للمكالمات في اليوم = $2,400 \text{ مكالمات} \times 4.5 \text{ دقيقة} = 10,800 \text{ دقيقة شغل صافية}$.

4. طب الموظف الواحد بيشتغل كام دقيقة في اليوم؟ الوردية الرسمية 8 ساعات (يعني 480 دقيقة). بس طبقاً لقانون العمل والإلزامية الحفاظ على الموظف من الإجهاد (Burnout)، الموظف بياخذ **ساعة كاملة راحة (60 دقيقة بريك)** للغداء والصلاة والراحة النفسية، و 15 دقيقة اجتماع بداية الشفت. يبقى الوقت الفعلي الصافي اللي بيقضيه على السماع = $480 - 75 = 405 \text{ دقائق في اليوم}$.

5. نقسم الشغل المطلوب على شغل الموظف: $10,800 \div 405 = 26.6 \text{ موظف}$ (يعني 27 موظفًا).

● (Z) الإجراء المنفذ والأرقام الحقيقية:

- عينا 28 وكيلًا (Agents): الـ 27 بتوع المعادلة بالظبط، وزودنا عليهم وكيل إضافي أمان عشان لو حد غاب أو حصل ضغط مكالمات مفاجئ (Peak Buffer).
- عينا فوقهم 2 قادة فرق / مشرفين (المعيار العالمي في الكول سنتر إن المشرف يتابع 14 وكيلًا: $28 \div 14 = 2$).
- عينا 1 أخصائي جودة وتخطيط (QA/WFM) لمراقبة المكالمات وتطبيق الجداول.
- عينا 1 مدير كول سنتر.
- النتيجة بالأرقام:** قسم خدمة العملاء كله بقى **32 موظفًا فقط** (بدلاً من 60)، بيردوا على كل الـ 2,400 مكالمات في وقتها وبأعلى جودة!

ب. مصنع الإنتاج والعمليات (Operations & Plant)

- (X) المشكلة القديمة:
- كان في المصنع 57 عاملاً ومشرفاً، العمال قاعدين فوق بعض، ومديرين كثير يبعثوا الشغل، ونسبة الهالك من الخامات مرتفعة، وتكلفة التصنيع عالية جداً.
- (Y) المنطق وفكرة الحل البسيطة:
- خطة المبيعات محتاجة المصنع ينتج 10,000 علبة في اليوم.
- العامل الماهر الطبيعي يقدر ينتج ويجمع 400 علبة في الوردية.
- نقسم المطلوب على إنتاجية الفرد: $400 \div 10,000 = 25$ عاملاً أساسياً.
- (Z) الإجراء المنفذ والأرقام الحقيقية:
- العمالة الأساسية = 25 عاملاً.
- ضفنا 2 عمال تشغيل مرن (Floaters) كاحتياطي طوارئ لتغطية الصيانة والإجازات المرضية عشان خط الإنتاج ميقفش ثانية واحدة = 27 عاملاً.
- عيّنا 2 مشرفين على الخطوط (مشرف لكل خط/وردية يتابع 13.5 عامل).
- عيّنا 1 مدير مصنع وعمليات.
- النتيجة بالأرقام: المصنع شغال بأعلى كفاءة بـ 30 موظفاً وعاملاً فقط (بدلاً من 57)، وبينتجوا الـ 10,000 علبة يومياً بدون أي نقص.

ج. قطاع المبيعات والتوزيع (Commercial Sales)

- (X) المشكلة القديمة:
- كان فيه 40 شخصاً في المبيعات، بس الكارثة الكبرى: كان فيه 25 مندوب مبيعات و15 مديراً ورئيساً قاعدين في التكييف بيراقبوا عليهم! يعني لكل مندوبين تقريباً فيه مدير قاعد فوق دماغهم يعطل قراراتهم!
- (Y) المنطق وفكرة الحل البسيطة:
- تارجت الشركة السنوي المطلوب = 10,000,000 دولار.
- تارجت المندوب التجاري المحترف = بيع بـ 500,000 دولار في السنة (بمعدل صفقة تجارية كل يومين عمل).
- محتاجين كام مندوب في الشارع؟ $500,000 \div 10,000,000 = 20$ مندوب مبيعات.
- (Z) الإجراء المنفذ والأرقام الحقيقية:
- عيّنا 20 مندوب مبيعات شاطرين ومتحفزين بعمولات ممتازة على المبيعات.
- لغينا كل المديرين الزيادة والطبقات الوهمية، وخلينا 2 مديري مناطق فقط (مدير يشرف على 10 مناديب في منطقة القاهرة والشمال، ومدير يشرف على 10 مناديب في الصعيد والإسكندرية).
- فوقهم 1 مدير تجاري عام (Commercial VP).

- **النتيجة بالأرقام:** المبيعات بقت **23 موظفاً فقط** (بدلاً من 40)، يحققوا الـ 10 مليون دولار بكل مرونة وسرعة.

د. الإدارات المعاونة والخدمات المشتركة (HR والمالية والإدارة العليا)

- (X) **المشكلة القديمة:**
- إدارات متضخمة وأوراق ويروقراطية (18 موظف في الـ HR و23 في المالية والمشتريات!)، والـ CEO اشترط ألا تتجاوز الخدمات المعاونة 25% من حجم الشركة.
- (Z) **الإجراء المنفذ والأرقام الحقيقية:**
- **الموارد البشرية (HR): 4 موظفين فقط** (1 مدير HR استراتيجي + 1 أخصائي توظيف + 1 أخصائي مرتبات وقانون عمل + 1 أخصائي تدريب وتطوير).
- **المالية والمشتريات (Finance): 4 موظفين فقط** (1 مدير مالي + 2 محاسبين أول + 1 مسؤول مشتريات وسلاسل إمداد) شغاليين على نظام ERP سحابي حديث لتقليل الدفاتر الورقية.
- **الإدارة العليا (Executive): 1 رئيس تنفيذي (CEO).**
- **نسبة الخدمات المعاونة:** 8 موظفين (HR ومالية) من إجمالي 94 موظفاً = **8.51% فقط**، يعي حقنا شرط الـ CEO باكتساح (أقل بكثير من الحد الأقصى 25%).

جدول ملخص إعادة الهيكلة (من 200 إلى 94 موظفاً):

الإدارة والقطاع	العدد القديم	العدد الجديد المعتمد	حجم التخفيض	نسبة التخفيض
خدمة العملاء والكول سنتر	60	32	28 موظف	46.7%
المصنع والإنتاج	57	30	27 موظف	47.4%
المبيعات والتوزيع	40	23	17 موظف	42.5%
الموارد البشرية (HR)	18	4	14 موظف	77.8%
المالية والمشتريات	23	4	19 موظف	82.6%
الإدارة العليا (الـ CEO)	2	1	1	50%
المجموع الإجمالي للشركة	200	94	106 موظف	53.0%

(ملحوظة ذهبية: الـ 94 موظف متسكنين بالكامل، ومعانا 6 وظائف شاغرة معتمدة كاحتياطي استراتيجي للمستقبل، عشان سقف الشركة الإجمالي يكون 100 موظف بالضبط طبقاً لشرط الـ CEO).

2 المهمة الثانية: إعادة تصميم الهيكل التنظيمي المسطح (Org Structure)

السؤال البديهي: ليه هدمنا الهيكل القديم ولغينا المديرين اللي في النص؟

• (X) المشكلة القديمة:

- الهيكل القديم كان عامل زي "عمارة من 7 أدوار"، فيه 7 طبقات إدارية فوق بعض (-> Director -> VP -> CEO) طلب بسيط، الورقة تلف على 7 مكاتب وتقعده شهر! ونطاق الإشراف ضيق جداً (1:2.5) يعني كل اثنين موظفين فوقهم مدير بيراقب عليهم.

• (Y) المنطق وفكرة الحل البسيطة:

- في الإدارة الحديثة، مينفعش شركة فيها 100 موظف يكون فيها 7 طبقات إدارة! الصح إن الهيكل يكون "مسطح ورشيق" (Tier Flat Hierarchy-4)، عشان المعلومة توصل فوراً والقرار يتاخذ في ثواني والتكلفة الإدارية تقل.

• (Z) الإجراء المنفذ والأرقام الحقيقية:

- هدمنا الـ 7 أدوار، وخلينا الشركة كلها من 4 مستويات فقط:

1. المستوى الأول (Executive): الرئيس التنفيذي (CEO).

2. المستوى الثاني (Directors): 5 مديري إدارات تنفيذية تتبع الـ CEO مباشرة (HR, Finance, Operations, Sales, Customer Service).

3. المستوى الثالث (Supervisors): المشرفين الميدانيين وقادة الفرق (مشرفي الكول سنتر، خطوط الإنتاج، ومديري مناطق المبيعات).

4. المستوى الرابع (Frontline Execution): الموظفين والعمال المنفذين على الأرض (الـ 28 وكيل، والـ 27 عامل، والـ 20 مندوب).

- نطاق الإشراف (Span of Control): ارتفع من 1:2.5 إلى 1:12.5 في المتوسط في الخطوط الأمامية، مما وفر مئات الآلاف من الدولارات وألغى البيروقراطية.

3 المهمة الثالثة: بطاقات الوصف الوظيفي المعيارية (Job Descriptions)

السؤال البديهي: إحنا ليه كتبنا بطاقات وصف وظيفي جديدة؟ وعملناها إزاي؟

• (X) المشكلة القديمة:

- زمان كان مفيش بطاقات وصف وظيفي واضحة، الموظف يجي الشغل تايه، ولما يحصل تقصير يقول: "دي مش شغلتي، دي غلطة فلان!". ومكنش حد عارف التارجت بتاعه إيه عشان يتحاسب عليه.

• (Y) المنطق وفكرة الحل البسيطة:

- بطاقة الوصف الوظيفي زي "شهادة ميلاد وهوية الوظيفة". لازم تكون موحدة ومكونة من 6 عناصر ثابتة ومعيارية تمنع أي تداخل:

1. مسمى الوظيفة والتبعية الإدارية والدرجة في سلم الرواتب (Job Identification).
2. الهدف العام من الوظيفة (Job Purpose).
3. المهام والمسؤوليات الأساسية (Key Responsibilities).
4. المؤهلات والشروط وسنوات الخبرة (Job Specifications).
5. الكفاءات الفنية والسلوكية المطلوبة (Core Competencies).
6. مؤشرات قياس الأداء الرقمية (Key Performance Indicators - KPIs).

• (Z) الإجراء المنفذ والأرقام الحقيقية:

- صممنا نموذجاً عالمياً موحداً وطبقناه على 3 وظائف محورية في الشركة:
- 1. **مدير الموارد البشرية (HR Manager - الدرجة 5 | 5,800\$ - 7,800\$):** مسؤول عن قيادة التحول وخفض استقالات الموظفين من 38% لأقل من 12%، وإتمام التوظيف في 18 يوماً، وتطبيق تقييم الأداء بنسبة 100%.
- 2. **مشرف خط الإنتاج (Production Supervisor - الدرجة 3 | 1,500\$ - 2,000\$):** مسؤول عن إدارة 13.5 عامل لإنتاج 10,000 علبه بجودة عالية، وخفض الهالك (Scrap) لأقل من 1.5%، وصفر حوادث عمل.
- 3. **وكيل خدمة العملاء (Call Center Agent - الدرجة 1 | 550\$ - 750\$):** مسؤول عن الرد على 85 مكالمات يومياً بمتوسط 4 دقائق، بنسبة رضا عملاء (CSAT >= 90%) وحل المشكلة من أول مكالمات (FCR >= 85%).

4 المهمة الرابعة: منظومة التوظيف السريع وخطة التهيئة (Talent Acquisition & Onboarding)

السؤال البديهي: لما بنعوز نعين موظف بنعيه إزاي؟ وبنحافظ عليه إزاي ميمشيش؟

• (X) المشكلة القديمة:

- عشان نعين موظف جديد كنا بنقعد 45 يوماً (Time-to-Fill) في إجراءات بطيئة وتكلفة تعيين باهظة (3,200\$ للموظف)، والمصيبة الأكبر: أول ما الموظف يتعين كان بيسيب الشركة ويمشي في أول 3 شهور! (نسبة هروب المعينين الجدد كانت 45%!) لأن محدش بيستقبله ولا حد بيعلمه الشغل.

• (Y) المنطق وفكرة الحل البسيطة:

- حل المشكلة دي مقسوم لجزأين:

1. **تسريع التوظيف:** تحويل الإجراءات لـ 7 محطات مقننة ومقابلات سلوكية (STAR Method) واختبار عملي (Mock Test) لتصفية غير الأكفاء بسرعة.
2. **خطة تهيئة وتدريب (30-60-90 يوماً):** زي لاعب الكورة الجديد، بنعين مع الموظف زميل مرشد وقديم (Buddy) يعلمه كل صغيرة وكبيرة في أول 3 شهور.

• (Z) الإجراء المنفذ والأرقام الحقيقية:

• مسار التوظيف السريع في 18 يوماً فقط (بدل 45 يوماً):

- وفرنا 60% من وقت التعيين عبر 7 خطوات سريعة ومقابلات مبنية على الكفاءات وعروض عمل فورية.

• خطة الـ 30-60-90 يوماً للمعين الجديد:

- **أول 30 يوم (الاندماج والتعلم):** استلام دليل الموظف، مرافقة الـ Buddy، التدريب على النظام، واجتياز امتحان المنتجات بنسبة $\geq 90\%$.
- **من 31 إلى 60 يوماً (الممارسة الموجهة):** النزول على الخط الفعلي ومباشرة العمل مع إشراف وتوجيه أسبوعي.
- **من 61 إلى 90 يوماً (الاستقلالية والإنتاجية):** تحقيق التارجت الكامل بنسبة 100%، وتقييم فترة الاختبار للتثبيت النهائي.
- **النتيجة بالأرقام:** انخفض معدل تسرب المعينين الجدد من 45% إلى **أقل من 5%**، وتكلفة التعيين انخفضت من 3,200\$ إلى **أقل من 1,000\$**.

5 المهمة الخامسة: دليل الموظف ولائحة الجزاءات (Handbook & Governance)

السؤال البديهي: إزاي بنحكم الشركة ونمنع الكوسة والظلم والمزاجية في العقاب؟

• (X) المشكلة القديمة:

- الشركة كانت شغالة بقرارات شفوية عشوائية.. لو المدير بيحب موظف يسامحه ويديه بونص، ولو بيكره موظف يخصم له من غير تحقيق! مكنش فيه قواعد مكتوبة وكان فيه ظلم واستقالات.

• (Y) المنطق وفكرة الحل البسيطة:

- لازم يكون فيه "دستور وقانون مكتوب" للشركة كل الناس عارفاها وموقعة عليه من أول يوم، والعقوبات تكون متدرجة وعادلة ومطابقة لقانون العمل، ويكون فيه حق للموظف إنه يتظلم ويشتكى لو اتظلم.

• (Z) الإجراء المنفذ والأرقام الحقيقية:

- **دليل الموظف (Handbook):** ألفنا دليلًا احترافيًا من **10 فصول كاملة** يغطي كل تفاصيل العمل (الترحيب والقيم، العقود وفرة الاختبار، ميثاق الشرف والأخلاق، الورديات، الإجازات، الرواتب، السلامة، الجزاءات، التظلمات، وإنهاء الخدمة).
- **لائحة الجزاءات المتدرجة (Progressive Discipline Matrix):** العقاب مبقاش فوري بالمزاج، العقاب يمشي في 4 مراحل عادلة:
 1. **المخالفة الأولى:** تنبيه شفوي مسجل وودي (صلاحية 6 شهور).
 2. **المخالفة الثانية:** إنذار كتابي أول (صلاحية 9 شهور).
 3. **المخالفة الثالثة:** إنذار نهائي + خصم أو إيقاف من 1 لـ 3 أيام (صلاحية سنة).
 4. **المخالفة الرابعة أو الخطأ الجسيم:** الفصل طبقاً للمادة 69 من قانون العمل (سرقة، سكر، تعدي بالضرب، تزوير، أو إفشاء أسرار).
- **منظومة التظلمات والشكاوى:** أي موظف مظلوم يبدأ بجلسة ودية مع مشرفه في 3 أيام، لو متصالحوش بيصعد لـ HR للتحقيق المحايد في 7 أيام، ولو لسه فيه نزاع بيتصعد لـ CEO للبت النهائي.

6 المهمة السادسة: منظومة تقييم الأداء المستمر (Continuous PMS & KPIs)

السؤال البديهي: إزاي بنعرف الموظف الشاطر من الموظف الكسلان وبنديله حقه بالعدل؟

• (X) المشكلة القديمة:

- كان التقييم يحصل مرة واحدة بس في آخر السنة.. يجي المدير يملأ ورقتين بالمزاج ويدي لكل حبايبه امتياز والناس الثانية جيد ومحدث عارف هو بيتقيم على إيه ولا إيه!

• (Y) المنطق وفكرة الحل البسيطة:

- التقييم مينفعش يستنى سنة؛ التقييم لازم يكون **مستمر وربيع سنوي (كل 3 شهور)** عشان نلحق نصلح التقصير بدري.
- ومينفعش نقيم بكلام إنشائي عايم، لازم تكون مؤشرات رقمية واضحة مجموعها **100% بالمسطرة** (كروت KPIs).

• (Z) الإجراء المنفذ والأرقام الحقيقية:

- صممنا كروت قياس أداء موزونة 100% لكل قطاع في الشركة:
 - **الكول سنتر (100%):** رضا العملاء (35% CSAT) + الحل من أول مكالمة (35% FCR) + سرعة المكالمة AHT (30%).

- **مصنع الإنتاج (100%):** تارجت الإنتاج اليومي (35%) + تقليل الهالك (35% Scrap + كفاءة الماكينات OEE (30%).
- **المبيعات (100%):** تحقيق تارجت الـ 10 مليون (40%) + فتح عملاء جدد (30%) + ربحية الصفقات (30%).
- **الموارد البشرية (100%):** خفض الاستقالات => 12% (35%) + سرعة التوظيف => 18 يوماً (35%) + الالتزام بتقييم الأداء (30%).
- **المالية (100%):** سرعة تقفيل الحسابات (35%) + تحصيل الفلوس في ميعادها (35%) + ضبط الموازنة (30%).
- اعتمدنا سلم تقييم من 5 درجات مع تشكيل **لجنة معايرة (Calibration Committee)** لتوحيد وتدقيق الدرجات ومنع محاباة أو تشدد المديرين.

7 المهمة السابعة: سلم الرواتب والأثر المالي والتوفير (Salary Scale & \$1.42M Savings)

السؤال البديهي: ضبطنا المرتبات إزاي؟ ووفرنا كام فلوس كاش للشركة في الآخر؟

- (X) **المشكلة القديمة:**
 - المرتبات كانت قمة العشوائية والظلم: تلاقي اثنين موظفين بيعملوا نفس الشغلانة بالضبط، واحد بيقبض 500 دولار والثاني بيقبض 1,200 دولار عشان متوظف بالواسطة! وفاتورة المرتبات القديمة كانت **226,300 دولار في الشهر** وده اللي كان مخسر الشركة ويوديها في داهية.
- (Y) **المنطق وفكرة الحل البسيطة:**
 - نزلنا عملنا دراسة لسوق العمل، وجبنا متوسطات الرواتب الحقيقية في مصر والمنطقة (\$P_{50}\$)، وقسمنا وظائف الشركة كلها على **6 درجات وظيفية (Grades 6)** عادلة، كل درجة ليها حد أدنى ومتوسط وحد أقصى، وربطنا الحوافز والبونص بالإنتاجية الفعلية.
- (Z) **الإجراء المنفذ والأرقام الحقيقية:**
 - سلم الـ 6 درجات وظيفية العادل (\$P_{50}\$):
 - **الدرجة 1 (\$550 - \$750):** عمال الإنتاج، وكلاء الكول سنتر، والإداريين.
 - **الدرجة 2 (\$1,150 - \$1,550):** المحاسبين، أخصائيي الـ HR، مناديب المبيعات (أساسي \$1,200 + عمولات).
 - **الدرجة 3 (\$1,500 - \$2,000):** قادة فرق الكول سنتر، ومشرفي خطوط الإنتاج بالمصنع.
 - **الدرجة 4 (\$2,700 - \$3,700):** مديري مناطق المبيعات.
 - **الدرجة 5 (\$5,800 - \$7,800):** مديري الإدارات الخمسة الكبار (HR, Finance, Sales, Ops, CS).
 - **الدرجة 6 (\$9,800 - \$13,200):** الرئيس التنفيذي (CEO).

💰 الأثر المالي المبرر والتوفير المحقق بالأرقام:

مقارنة ميزانية الأجور قبل وبعد الهيكله			
البند قبل الهيكله (200 موظف) بعد الهيكله (94 موظف)			
فاتورة الأجور الشهرية	226,300\$ شهرياً	107,750\$ شهرياً	
فاتورة الأجور السنوية	2,715,600\$ سنوياً	1,293,000\$ سنوياً	
صافي التوفير الشهري لخزينة الشركة	-----	118,550\$+ شهرياً	
صافي التوفير السنوي المحقق	-----	1,422,600\$+ سنوياً	
نسبة التوفير في ميزانية الأجور	-----	52.4% توفير مباشر	

- **التوفير المحقق سنوياً: +1,422,600\$ دولار سنوياً (أكثر من 1.42 مليون دولار كاش تم توفيره كل سنة!).**

- **النتيجة الكبرى:** خفضنا تكلفة التشغيل بنسبة 52.4%، والشركة تحولت من شركة مهددة بالإفلاس والإغلاق إلى شركة رابحة وقوية وعندها فائض نقدي للتوسع والتطوير!

💡 نصائح ذهبية وسريعة لأي عضو في التيم قبل المناقشة:

1. **لو الدكتور سألتك: "إزاي مشيتوا 106 موظف والإنتاج ما وقعش؟"**
ردك القاطع: "يا دكتور إحنا ممسحناش عمالة عشوائياً، إحنا حسبنا حجم العمل الصافي وراعينا قانون العمل، وحذفنا البطالة المقنعة والـ 15 مديراً الزيادة في المبيعات، ووفرنا عمالة طوارئ (Buffer Floaters) لحماية العمل".
3. **لو سألتك: "ليه استقرتوا على 94 موظف بالذات مش 90 ولا 100؟"**
ردك القاطع: "لأن 94 موظف هو الناتج الرياضي الدقيق لـ 2,400 مكالمه، و 10,000 علبة إنتاج، و 10 مليون مبيعات، وخلينا 6 وظائف شاغرة كأمان للمستقبل لتكملة سقف الـ 100 موظف المشروع من الـ CEO".
5. **لو سألتك: "وفرتموا كام بالضبط؟"**
ردك القاطع: "وفرنا 1.42 مليون دولار سنوياً بنسبة تخفيض 52.4% من ميزانية الرواتب، ونزلنا الفاتورة الشهرية من 226 ألف إلى 107 ألف دولار".