

ديسمبر 2023

أول مجلة كوميكس متخصصة  
في الشغل في مصر والعالم العربي

العدد الخامس



11  
Years



Powered by



جميع الحقوق محفوظة



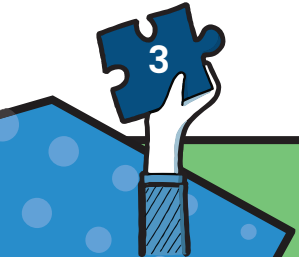
أعزائي القراء أهلا بكم في العدد الخامس من مجلة الشغل، المجلة اللي بنحب نشارك معاكم فيها قصص النجاح، الأفكار، والمواقف اللي مفيش شغل بيخلو منها. بكتب لكم مش بس بصفتي مؤسس جوبزيلا ورئيسها التنفيذي، ولكن بصفتي جوبزليان، فرد في مجموعة هدفها كان ولازال إنها تحقق فرق في مستقبل أكبر عدد ممكن من الأفراد، وبنشتغل دايماً بجهد علشان نوّفّر فرص توظيف وتدريب أكثر مع كل عام يمر.

وملتقى التوظيف واحد من أهم خطواتنا لتحقيق الهدف ده، علشان كده مع كل سنة بنسعى إن الملتقى يكون أكبر وأشمل من اللي قبله. والسنة دي، في ملتقى جوبزيلا السابع كنا دريصين جدّاً على توفير مجموعة متنوعة من الوظائف في مختلف الشركات، علشان نساعد أكبر عدد من الشباب سواء كانوا في بداية طريقهم أو حتى عندهم خبرة مهنية بالفعل إنهم يلاقوا الوظيفة الأنسب في شركات تعتبر من أكبر الشركات في مصر.

٧ سنين من تنظيم ملتقيات التوظيف و ١١ سنة من الجهد المتفاني في تقديم الاستشارات المهنية، خدمات التوظيف المختلفة، واستقطاب المواهب الشابة. بنحاول باستمرار نقدم الدعم والمساعدة للأفراد في إنهم يلاقوا فرص عمل تناسب قدراتهم وطموحاتهم رحلتنا مليانة تحديات، لكن بنطمح دايماً إننا نتفوق على كل نجاح حققناه قبل كده، وزي ما قدرنا في الملتقى اللي فات نفيد حوالي ٣٠٠٠ فرد السنة دي بنطمح نفيد عدد أكبر، بين فرص توظيف وتدريب وكورسات مجانية وورش عمل وحلقات إرشاد مهني.

أتمنى إنكم تحققوا أقصى استفادة من الملتقى السابع للتوظيف وإن العدد ده من مجلة الشغل يعجبكم.

تحياتي



**CONCENTRIX™ + Webhelp**

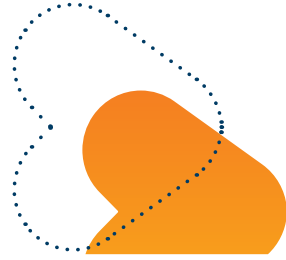
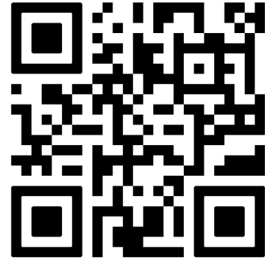
**WE ARE**  
*Hiring*

**JOIN OUR TEAM AS A CUSTOMER  
SERVICE, TECHNICAL SUPPORT  
OR SALES ADVISOR!**

*English, French, German, Italian,  
Portuguese & Spanish roles available*

**APPLY TODAY**

**[jobs.concentrix.com](https://jobs.concentrix.com)**







## دور الشركات في تحفيز الموظفين

# اختيار المكافأة!

الموظفين يعتبروا من أهم أصول أي مؤسسة أو شركة، علشان كده من المهم إن الشركات توفر لهم أشكال التحفيز والتشجيع الي تساعداهم يظهرها أفضل ما عندهم. ومهم إن الشركة تختار أشكال المكافآت على حسب احتياجات الموظفين وطلباتهم علشان تحقق النتيجة المطلوبة

**تعزيز التفاعل والروح الاجتماعية**  
مهم إن الشركة تشجع تفاعل الموظفين مع بعضهم وتقوي الصلة الاجتماعية بين أفراد الفرق المختلفة، لإن ده بيخلق بيئة عمل مريحة أكثر وبيشجع الموظفين على الإنتاج.

**خلق روح التنافس والحماس**  
كل شركة مفروض يكون عندها أجندة لتطوير موظفيها، بتشمل حاجات زي ورش العمل والتدريب على مهارات مختلفة، وبتشمل كمان المسابقات أو التقييمات اللي بتشجع الموظفين على الإنتاج أكثر، زي موظف الشهر، أو الموظف الأكثر التزام، وكلها مبادرات بتخلق حالة من التنافس الإيجابي

## في الآخر بنفكر

إن واحد من أهم أدوار الإدارة إنها تقدر تخلق للموظفين بيئة عمل إيجابية ومحفزة، وده معناه معرفة المكافآت اللي تناسب احتياجات الموظفين، وإظهار التقدير اللازم لجهودهم، وبكده هيبقى الموظفون في الإنتاج والشغل بكفاءة عالية

## الاستمرارية عامل مهم

من المهم إن سياسة الشركة يكون فيها نظام لمكافئة الموظفين بشكل مستمر، والمكافآت ممكن يكون لها أنواع كتير، وأسباب مختلفة. لكن المهم إن عامل الاستمرارية يكون موجود، علشان يكون التحفيز مستمر

## مرونة في اختيار المكافآت

رغم إن النقطة دي غير متبعة في شركات كتير، إلا إن نتايجها ممتازة في تحفيز الموظفين. وهي إن يكون عند الشركة مجموعة من المكافآت والحواجز لكل مستوى إنجاز محدد، وللموظف حرية الاختيار بحيث يختار المكافأة اللي تلبى احتياجه



## شركات التعهيد والإسناد أو ال Outsourcing

ليها دور كبير جدًا في دعم صناعات كثير عن طريق توفير الخبرات المناسبة للمشاريع بشكل سريع بدون تحميل الشركات المختلفة مسؤولية تعيين الخبرات دي بشكل دائم، لكن بالنسبة للأفراد أو الموظفين، إيه هي مميزات الشغل في شركة للتعهيد؟

# 5 مميزات للشغل في شركات التعهيد أو ال Outsourcing

### التنوع بدون مجهود

شغلك في شركة تعهيد ممكن يوفر لك فرصة للشغل على مشاريع مختلفة لأكثر من شركة في وقت قياسي، مما يضيف لخبرتك كثير بدون ما تضطر تنتقل من وظيفة لوظيفة

### فرصة هائلة للتعلّم

لإن شركات التعهيد بتكون غنية بخبراء كثير في كل المجالات مما يقدم لك شبكة مهنية موثوقة تقدر تتعلم منها وتكتسب خبرة أكبر في مجالك، وكمان الشغل الخارجي مع الشركات التانية بيساعدك تتعلم أسرع من الشغل في مؤسسة واحدة ثابتة

### فرص السفر للخارج

بعض شركات التعهيد بتوفر خدماتها لدول خارج مصر مما يعني إمكانية سفرك للعمل مع الشركات في الخارج بما يتناسب مع خبرتك وكفاءتك

### وفرة مختلف أنواع الوظائف

لإن شركات التعهيد قايمة على فكرة توفير مصادر خارجية للشركات التانية في مختلف المجالات، فدايمًا بتوفّر فرص عمل لمختلف الوظائف المطلوبة زي الوظائف الإدارية، الحسابات، دعم العملاء، الأمن، الوظائف المتعلقة بالتصنيع والمخازن، وغيرهم كثير

### فرص الترقّي الوظيفي

لإن فرق العمل في شركات التعهيد غالبًا ما بتكون كبيرة وفيها تسلسل وظيفي واضح، ده ببيضمن لك إنك مع الإنتاجية والاجتهاد هتقدر تتقدم في السلم الوظيفي وماتفضلش في نفس المستوى



intelcia

**YOU  
SUCCEED,  
WE CARE.**

## Global Outsourcing Services

MULTICHANNEL CX SOLUTIONS

BUSINESS PROCESSES

IT SOLUTIONS

INNOVATIVE & CONSULTING SOLUTIONS



**Join US**

 [careers.intelcia.com/en-eg](https://careers.intelcia.com/en-eg)  
 [www.intelcia.com](https://www.intelcia.com)

 [facebook.com/intelciaegypt](https://facebook.com/intelciaegypt)  
 [linkedin.com/company/intelcia](https://linkedin.com/company/intelcia)

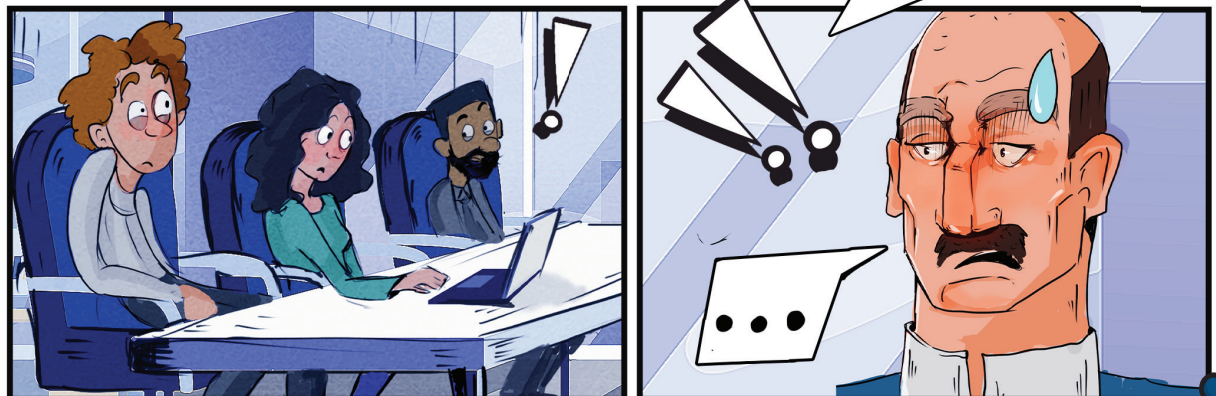


**iSchool<sup>®</sup>**



[www.ischooltech.com](https://www.ischooltech.com)









## إزاي نحقق التوازن بين الإنتاجية في الشغل وتسليم التقارير؟

مع المهام الكثير اللي بتحصل في أي شركة، بيكون مطلوب من الموظفين في كل المستويات إنهم يقدموا تقارير عن الشغل، سواء لمدراءهم المباشرين أو الإدارة العليا، بس إزاي نلاقي وقت لجمع بيانات التقارير من غير التضحية بإنجاز الشغل نفسه

### 3 توفير تدريب فعال

سواء كان من الإدارات أو الأفراد أنفسهم، مهم إن كل فريق يتدرب على تقديم التقارير بشكل واضح، علشان نوفر الجهد والوقت

### 2 تبسيط شكل التقارير

يمكن كل قائد فريق يجهز شكل ثابت للتقارير سواء يومية أو شهرية أو غيره، ده يبسهل عملية تجميع البيانات ويختصر وقت كبير في ترتيب كل تقرير

### 1 تحديد أولويات التقارير

الفريق محتاج يحدد إيه البيانات اللي ليها الأولوية في التقرير، ويبدأوا بالتركيز عليها، بدون تضييع وقت على بيانات مش مهمة

### 6 تشجيع التفكير الإبداعي

التقارير مش بتعتمد على البيانات فقط، من المهم إن أعضاء الفريق والمدراء المختلفين يكون عندهم القدرة على الإضافة الإبداعية والابتكار لتقديم حلول للمشاكل أو طرح اقتراحات مختلفة مع كل تقرير

### 5 التحديث المستمر للبيانات

لما نسجل كل خطوة أول بأول ونتابع سير كل مهمة في الشغل، هيكون من السهل تجميع البيانات النهائية لإعداد أي تقرير

### 4 استغلال التكنولوجيا صح

في أدوات كثير ممكن تساعد في إعداد التقارير بكل سهولة وسرعة، وأغلبها متاح في برامج إدارة المشاريع وتتبع المهام

مع الخطوات دي، كل عضو في الفريق هيقدر يركز على أداء مهامه بشكل منظم، تتبّع التقدم اللي بيحققه، وتقديم تقرير كامل بأقل مجهود وفي وقت قياسي

في الآخر  
بنفكر



حاول في أي إنترفيو شغل ماتعيبش في شغلك القديم أو إدارتك، لين ده بيضعف موقفك قدام الإيتش آر اللي هيشوف إنك شخص غير ملتزم بأخلاقيات العمل. ماتنساش إن شغلك في أي مكان هو مسؤولية وأمانة، فلازم لما تقرر تمشي من مكان تمشي بشكل احترافي وأخلاقي





Flyin.com  cleartrip 

Download the app



- Flyin is the leading online travel agent in Egypt and Middle East.
- Flyin is the only online travel platform which accepts payment in EGP without additional fees or exchange rates.
- Flyin is the largest online platform that includes more than 450 airlines and 600,000 hotels world-wide.
- Flyin is the cheapest and affordable air fares in Egypt Market.
- Flyin available in web, mobile app and 24/7 customer contact center.
- Download our App now and enjoy seamless booking experience.







طلب الزيادة في المرتب من الموضوعات الثعبانية الى دايماً بتواجه الموظفين، وهنا احنا مش بنتكلم عن الزيادات السنوية اللي هي حق طبيعي لكل موظف، احنا بنتكلم عن المواقف اللى بيحتاج فيها الموظف أنه يرفع من مرتبه بنسبة تفوق معدل الزيادة السنوية الطبيعي، سواء لترقية أو أنه شايف انه يستحق الراتب ده وفق المجهود اللي يبذله



المشكلة إن أحياناً اللي يستحقوا الزيادة دي فعلاً مش بيعرفوا يطلبوها فبتضيع منهم، رغم أن كثير أقل منهم خبرة ومجهود يقدرُوا ياخدوا أضعاف مرتبهم بسهولة لمجرد ان عندهم الجرأة والطريقة الصح للمطالبة بيه

أول حاجة ابعد خالص عن كلام انا عايزة زيادة عشان التعويم وأن مرتبي قيمته نزلت النص وأن المرتب مبقاش يجيب حاجة؛ لأن ده زي ما طالك هو طال الشركة كمان، وهنا هتلاقى رد واحد قدامك : أجبك مينين؟

طب ايه هي  
الطريقة الصح لطلب  
زيادة في المرتب؟

## طب اعمل ايه؟ ستف ورقك!

بعدين أطلب  
الزيادة بقا؟

لا لسه، لازم تكون حساس، يعني لازم تختار الوقت المناسب عشان تعرض طلب زي ده. استنى وقت تكون الشركة فيه محققة نجاح كويس وأنت لسه مساهم بدور في النجاح ده وأعرض ساعتها طلب الزيادة

وثانياً؟

لازم تكون كل حاجة متوثقة عندك وقابلة أنها تتقاس، يعني مثلاً هتقول ان وجودك في التيم فرق، طب فرق ازاي؟ فرق أنه ساعد أن المبيعات توصل لكذا وأن الصفحة يعلى فيها الريتس بكذا وأن فكرتي اللي اقترحتها يوم كذا كذا لما اطبقت زاد الانتاج بنسبة كذا وكذا

ازاي؟

اولاً يا سيدي لازم تكون ديقاً حاطط لنفسك خطة تتطور بيها، بحيث أن كل يوم عن يوم مهاراتك بتزيد، علشان تقول ان بجانب مهارات شغلك الاساسي أنت عندك مهارات س و ص وفي وقت الأزمات تقدر تساعد معاهم بل وتغطي على غيابهم لو حصل ظرف طارئ

لا طبعا، في أغلب الأوقات طلب الزيادة بيتقابل بالمطالبة أو بيأخذ أكثر من جلسة عشان يتوافق عليه، عشان كده خلى نفسك طويل واتعلم تتفاوض صح. ومهم وانت بتطلب الزيادة تحسبها بالمنطق، يعني متروحش تطلب مرتب سنويور في شركة انتشرنشونال وانت شركتك مفيهاش غير 4 انت ومديرك منهم

وهيتقبل على طول على كده؟

احسب كل حاجة بحيادية، انت ادبت للشركة ايه وهي ادتك ايه، وانت محتاج ايه وشايف نفسك تستحقه ليه، وهتطلب ده من مين وأزاي واهم حاجة امتي؟؟؟ ولما تعمل كل ده يبقى انت فعلاً ستفت ورقك صح وتقدر تطلب الزيادة بقلب مرتاح ومبروك عليك يا سيدي



## مسؤول الموارد البشرية أو ال HR

من أول الناس اللي بنتعامل معاها في أي شغل، بدايةً من لحظة الإنترنت، ولو اتقبلنا، فهنتعامل معاها باستمرار. ولسبب ما، ناس كتير مسوءة سمعة الإنترنت آر، فخلينا نشوف، هو مسؤول الإنترنت آر معانا، وللا علينا؟ هنعولك 5 معلومات أساسية تخليك تعرف تتعامل معاها

هو ال HR  
معانا ولّا علينا؟

ال HR

مش شرط يضحك لك

من أكثر الشكاوي اللي بنسمعها إن الإنترنت آر مابيينش هل انت اتقبلت للوظيفة ولّا لأ، مع إن ده التصرف الاحترافي. لإن حتى لو المرشح الحالي مناسب، لسه في إجراءات كتير مع الإدارة ممكن تتسبب إنهم يختاروا شخص تاني في النهاية

تسأل عن بيئة العمل عاملة إزاي، امتيازات الوظيفة، مهلة الرد بعد الإنترنت، وأي أسئلة تانية مهمة ليك، لإنها بتظهر له اهتمامك بالوظيفة وإنك شخص مسؤول عايز يفهم طبيعة شغله أكثر

يبقى عايزك تسأل

مسؤول الموارد البشرية مش بس بيقيس مهاراتك وخبرتك وطبيعة شخصيتك، هو بيحكم هل إنت تقدر تتعامل مع بيئة المكان ولّا لأ، لإنه أدري الناس بالبيئة دي

عنده حسبة مختلفة

ماتنساش إن الإنترنت آر هو اللي بيختار ويعين مختلف الوظائف التانية، لإن خبرتك العملية مش لعبته، إنما مهارات التواصل والإقناع، الثقة بالنفس، حب الإنجاز، دي الحاجات اللي بتقنعه بيك كمرشح للوظيفة، وبتخلي علاقته معاك طيبة طول وقت شغلك

المهارات الشخصية هي مدخله الكبير

شغلك في أي شركة بيخليك جزء من مسؤولية الإنترنت آر في الشركة دي. مسؤول عن إنك تاخذ حقوقك بالكامل، وكمان مسؤول عن إنك تقوم بدورك وتثبت كفاءتك، لإنه اختارك على الأساس ده. وده بيخليه دايمًا حريص على مسك العصاية من النص، لا يسمح لك بالتقصير ولا يسبب مجهودك يضيع

هو معاك مش عليك

في الآخر  
إفتكر

الإنترنت آر في أي منظمة هدفه إنه يخلي الموظفين شغالين بأكبر كفاءة ممكنة، وده بيتحقق لما يخلق لهم بيئة عمل منظمة وعادلة، وده السبب اللي بيخليه دقيق جدًا في تطبيق سياسة الشركة سواء في الجزاءات أو المكافآت



ttec<sup>®</sup>



TTECjobs.com

# Find a career that makes you smile

Inspiring leaders. Supportive teams. Inclusive culture.



smiles  
created here



15

قبل انطلاق المشروع بـ 60 يوم



قبل انطلاق المشروع بـ 30 يوم



قبل انطلاق المشروع بـ 7 أيام



قبل انطلاق المشروع بيوم







مهما كنت بتحب المفاجآت، في نوع مفاجأة بنكرهه كلنا، اسمه "التعديل في آخر لحظة" ده بيظهر غالباً في كل المشاريع اللي معاد تسليمها بكرة! وده مهما كانت خبرتك ومهاراتك في الشغل تحت الضغط، هيضغط عليك! فتعالى نشوف ممكن نتجنبه إزاي

### رتّب وقتك كويس من أول يوم

سواء كنت مدير الفريق وللا عضو فيه، من أول ما تستلم التاسك محتاج تخطط وقتك صح، المشروع ده كل جزء فيه هياخد وقت قد إيه، وإيه أسوأ سيناريو محتمل، ومحتاج وقت قد إيه للتعديلات، وهتاجع في المشروع مع مين، ودايماً إدي نفسك مهلة وقت محددة والتزم بيها

### قدّم التقارير أول بأول

على قدر الإمكان حاول توثق كل خطوة تم تنفيذها في المشروع أو التاسك اللي معاك، بلغ بيها مديرك المباشر أو المسؤولين عن المشروع، واطلب رأيهم أو الفيدباك بتاعهم، معلش عارفين إنك مابتحبش الزن، بس خليك زّان شوية المرة دي، لإن من الأسهل التعديل أول بأول

### مع كل خطوة جديدة، راجع على اللي فات

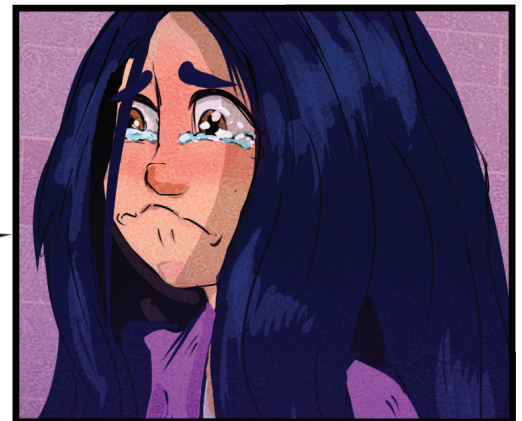
يعني وانت بتقدم تقرير عن أي إنجاز جديد في المشروع، هات سيرة الإنجازات اللي فاتت بالوقت اللي تمت فيه ولو في حاجة لسه ماتمش الموافقة عليها فكّر مديرك بيها. المتابعة جزء لا يتجزأ من أي وظيفة، follow up أو ال علشان كده مينفعش كل واحد يكتفي بانه خلّص التاسك المطلوبة ومش مهم النتيجة إيه

### ارفع رايات الخطر كل ما وقت التسليم يقرب

لو لسه في تاسكات ماخلصتش هنقدر نخلصها إزاي، لو حاجة متوقفة على موافقة معينة، نعيد التواصل مع المسؤول عنها، لو حاجة طالبة تعديل، وهكذا، وكل ده يكون في إيميلات متوثقة مع كل اللي شغالين معاك على نفس المشروع، علشان يكون في وعي جماعي بأهمية الوقت

في الآخر إفتكر

الالتزام بالخطوات دي مش دايماً هينقذك من تعديلات اللحظة الأخيرة، الطوارئ بتحصل، والمشاكل واردة جدا، لكن كل ما كنت منظم وحريص على وقتك وعلى نشر النظام، كل ما هتقل المواقف دي، وبالتالي مش هتحمس إنك طول الوقت مضغوط بدون سبب





بما إن نظام ساعات العمل المرنة بقي منتشر في وظائف كثير، الموضوع بدأ يتطور من كونه امتياز إضافي لكونه يبقى شرط من شروط الباحث عن عمل، أو ساعات يكون شرط من شروط الشركة لتلبية احتياجاتها، بس إمتى تكون المرنة دي ميزة فعلا وإمتى تكون فخ؟

خدعوك فقالوا:  
Flexible Hours

### أنا متاح من كذا لكذا

لو مواعيد الشركة نفسها مش محددة بأي إطار زمني واضح، هنا ضروري إنت تحدد لنفسك إطار زمني للشغل، وليكن مثلا 9 أو 10 ساعات، إنت متاح لمدة 8 ساعات بس في الإطار الزمني جوا الوقت ده، مثلا: أنا بشتغل في العادي بين 9 الصبح ل7 المغرب، مما يعني لو بدأت 9 ف أنا معاكم ل5 وهكذا، لكن بعد 7 المغرب أنا شغلي انتهى

### اللي أوله شرط آخره نور

مهم تسأل عن مواعيد الشغل من أول يوم، ولو هي مرنة ف إيه مدى المرنة دي، وهل من الشائع إن ساعات الشغل تتشقلب مثلا فتبقى متوقع إن يتطلب منك شغل ف وقت غريب مثلا ولا المرنة محدودة بساعات معينة

### افهم سياسة الوقت في الشركة

خصوصاً لو إنت فرد في فريق شغله كله بيكمل بعضه، مما يعني إنك معتمد على شخص تاني تستلم منه شغل معين، وفي شخص تالت معتمد عليك علشان يشتغل. هنا إنتو محتاجين تنظموا ساعات شغلكم سوا، علشان محدش يعطل الشغل ولا يتسبب في أي إزعاج للباقيين. وده السبب اللي بيخلي أغلب الشركات تلغي الساعات المرنة أو تخليها محدودة بمرنة بسيطة، لتجميع الناس في نفس الوقت

### في الآخر إفتكر

ساعات العمل المرنة هي في الأصل ميزة هدفها إن زيادة الإنتاجية، إن الشغل يخلص بدون ما الناس تحس بالتقييد أو الضغط، لكن ممكن تكون سيف ذو حدين، علشان كده مهم تكون إنت شخص ملتزم، وتدور على الالتزام في أي مكان تشتغل فيه

### وأخيراً خليك مرن

لما تحدد لنفسك وقت معين وتلتزم بيه فإنت كده بتأمن حقك وبتخلق لنفسك بيئة مناسبة للشغل، لكن المرنة برضه مطلوبة في حالات الطوارئ، المهم بس إنك تكون مدرك للإضافة اللي بتقدمها أو التضحية اللي بتعملها علشان تقدر تطلب تعويض مناسب ليها



# JOB VACANCIES

23rd  
DEC  
2023

## Information Technology

Flyin.com cleartrip

AMIT NOZOM CONSULTING

Jobzella® paysky

Amanleek Insurance Made Simple MetLife

LEO axis SERVICE

UNIFONIC

GEOMATEX integrated solutions

## Human Resource

ttec intelcia

LEO تمويل

RISEUP YOUR TRUSTED PARTNER MetLife

GEOMATEX integrated solutions ADVISORY

EGYCHAM  
www.egy-cham.org  
الفرقة المصرية لإدارة الموارد البشرية

## Education

ttec intelcia

iSchool®

AMIT Sprints

## Logistics

Mumil  
Building excellence every day

## Technical

paysky

LEO EGYCHAM  
www.egy-cham.org  
الفرقة المصرية لإدارة الموارد البشرية

## Design

Jobzella® paysky

## Purchasing

SERVICE

EGYCHAM  
www.egy-cham.org  
الفرقة المصرية لإدارة الموارد البشرية

## Safety/Health

ofi  
make it real

## PR & Communication

ttec JUPITER COMMZ

EGYCHAM  
www.egy-cham.org  
الفرقة المصرية لإدارة الموارد البشرية

## Consultancy

NOZOM CONSULTING

## Leisure/ Travel/Tourism

Flyin.com cleartrip

## Analyst/ Research

Jobzella®



**Jobzella's**  
Seventh Career Fair  
@ The Greek Campus

**Sales**

**Engineering**

**Customer Service**

Flyin cleartrip

axis

EGYCHAM www.egy-cham.org  
الغرفة المصرية لإدارة الموارد البشرية

Jobzella

RISEUP YOUR TRUSTED PARTNER

Amanleek Insurance Made Simple

Sprints

LEO There is always a way...

AD ADVISORY

service

Alumi! Building excellence every day

Flyin cleartrip

paysky

Alumi! Building excellence every day

EGYCHAM www.egy-cham.org  
الغرفة المصرية لإدارة الموارد البشرية

service

HSBC

ttec

intelcia

RISEUP YOUR TRUSTED PARTNER

ofi make it real

**Healthcare**

ison experiences

ofi make it real

service

Alumi! Building excellence every day

ofi make it real

RISEUP YOUR TRUSTED PARTNER

GEOMATEX integrated solutions

LEO There is always a way...

MetLife

ison experiences

EGYCHAM www.egy-cham.org  
الغرفة المصرية لإدارة الموارد البشرية

Amanleek Insurance Made Simple

**Marketing**

**Commercial**

**Accounting**

EGYCHAM www.egy-cham.org  
الغرفة المصرية لإدارة الموارد البشرية

MetLife

Flyin cleartrip

JUPITER COMMZ

paysky

GEOMATEX integrated solutions

EGYCHAM www.egy-cham.org  
الغرفة المصرية لإدارة الموارد البشرية

Administration

ison experiences

Alumi! Building excellence every day

MetLife

LEO There is always a way...

EGYCHAM www.egy-cham.org  
الغرفة المصرية لإدارة الموارد البشرية

service

AMIT

service

GEOMATEX integrated solutions

MetLife

EGYCHAM www.egy-cham.org  
الغرفة المصرية لإدارة الموارد البشرية

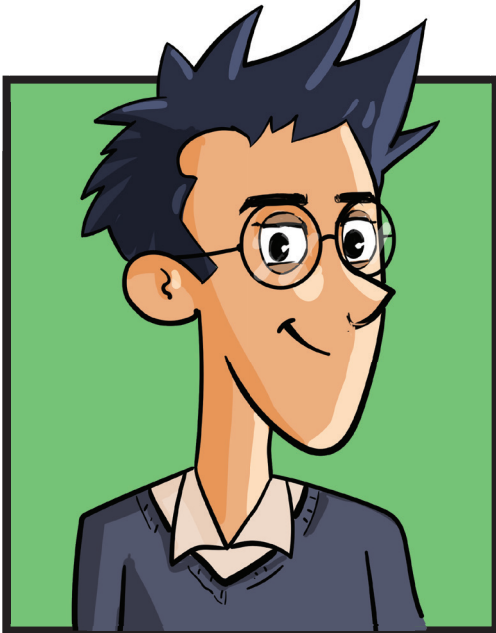
service

GEOMATEX integrated solutions

Jobzella

تمويلي تمويلي للتقنيات المتقدمة  
TAMWEELY MICROFINANCE





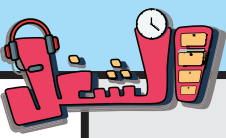
## يوميات إياد

# 5

عدت سنة والليلة هطفي شمعة الجرح الغريق، جري أنا،  
عدت سنة على شغلي في مصنع النمر الثلاثة، ٣٦٥ يوم  
من اسئلة يومية مستفزة تعجيزية أغلبها من نوعية النت  
بطيء يا إياد اعمل ايه؟، معاك كراك بيس ٢٠٢٣ بتعليق حاتم بطيشة يا إياد؟ وكله كوم وسؤال  
مستر عصام النمر ال CEO بنفسه اللي كان يوم الجمعة الساعة ١٢ ليل، واللي قعدت متردد بعد  
٦ ميسد كول ارد ولا لأ، وانا متخيل كل السيناريوهات السوداء اللي ممكن تخليه يتصل بيا واللي  
طلعت في الآخر سيناريو محدش يتوقعه

- توقعته؟
- أنا اسف توقعكم غلط
- أستاذ عصام النمر بذات نفسه كلمني عشان يسألني ويقول  
يقولك يا يوبو هي لمبة النت في الراوتر بترعش ليه؟
- لمبة ايه يا فندم؟
- الراوتر يا إياد
- طبعاً شرحته ان ده طبيعي وغالبًا مقتنعش فرد بياأس كده
- مممم طب سلام انا هكلم أمير مديرك اشوفها معاه احسن

بذكر المهندس أمير جميل خلوني اقولكم، اني قابلت كتير وشوفت كتير ومشوفتش زي مديري أمير،  
وده مش تطيل ولا مدح ولا الشحرة مكاني هتكمل وتقول مينش رايداللياه، لأ هو أمير جميل  
مالوش مثيل  
عمري ما أنسى مثلا أول مشروع أستلمه في الشركة، سألته، يا أستاذ أمير - ساعتها كنت حابب  
أديله وقاره برضه- المهم قتلته:  
يا أستاذ أمير انتو شغالين بيسيستم معين أمشي عليه؟  
عايز تمشي على سوستة ليه؟ مش فاهمك!  
سوستة إيه يا فندم بقول لحضرتك سيستم الشغل ماشي ازاي؟  
وهنا أمير جميل رد وقال بكل سعادة وفخر "بركاوي"، أيوووه، على نفس وزن عقباوي كده، وشكرا  
على كده. ولما سلمت المشروع بشكل مختلف عن اللي كانوا عايزينه اتخضم لي أسبوع كامل من  
مرتبتي، لئن أستاذ عصام النمر لما سأل مديري الجميل الغلطة غلطة مين، قاله إن الغلطة عندي  
واني مش ماشي بنظام الشركة  
ما هو أصله الجيل اللي طالع لي فيها اسمه إياد وزياد وريناد ده كده، شاطرين يسألوا بس، انما  
"شغل ما تلاقيش"



- طب مانا بسأل عشان أشوف شغلي صح  
- شششششششش، شوف شغلك وانت ساكت

لا أستاذ عصام النمر غلطان، ولا مديري أمير غلطان، أنا اللي جبت ده  
كله لنفسى لما كسّلت أروح ملتقى توظيف جوبزبلا وقلت أنا بلا ورش  
عمل بلا ملتقى توظيف، أنا عارف أنا بعمل إيه، ورحت مشوّح بإيدي كده!

بس عارفين

من الآخر

وجودك في بيئة عمل سامة هو شيء في إيدك تغيّره، يا إما تكون في مستوى يسمح لك  
بتطبيق تغيير إيجابي في المكان، يا إما تشتغل على تحسين مهاراتك الشخصية والمهنية  
وتسوّق لنفسك كويس علشان تتحرك من هناك بسرعة وتروح مكان منظم وبيئة تشجعك  
على الشغل وتقدر تتطور فيها

## Achieve your ambitions with HSBC

Join us at Jobzella`s 7th Career Fair:  
Saturday, September 23<sup>rd</sup> at The Greek Campus  
From 11AM to 6PM

[hsbc.com/careers](https://www.hsbc.com/careers)

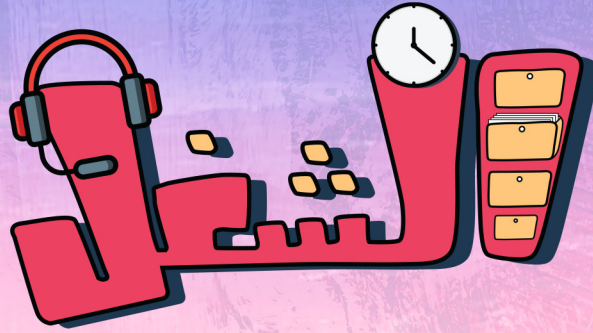


INTERNAL

23

# للإعلان

في العدد القادم من مجلة الشغل



يرجى مراسلتنا على

[marketing@jobzella.com](mailto:marketing@jobzella.com)

## فريق عمل المجلة

أحمد سمير

مونيكما عماد

أحمد حسين

آلاء أشرف

مها إنبابي

محمد مصطفى

Powerd by



جميع الحقوق محفوظة