Professional Development Foundation
Transforming Lives

من النهاردة
CS EGYPT

January 2015 . Issue NO. 1 PDF's Corporate Social Responsibility Publication

Bringing CSR to its full potential in Egypt

www.pdf-eg.org

Content

Bringing CSR to its full potential in Egypt	2
Voice of the Industry - Interview with Eng. Mohamed El Sewedy Chairman of the federation of Egyptian Industry	8
EFG Hermes Foundation Redefines Corporate Social Responsibility	12
Americana brings Education and Industry in a successful partnership	16
Alex Bank: A leading Bank with a leading CSR Role	20
Adopting CSR to reconstruct a better Egypt - Interview with Dr. Youssef El Qaryouti (ILO) Director of subregional office for the middle east	22
The CIB Foundation Seeks to Create New Beginnings for Egypt's Youngest Citizens.	26
The global business market debates: Why is CSR relevant for business and how can business organizations anticipate it?	28
The Professional Development Foundation develops Egypt's Civil Society through its NGO Capacity Building Program	32
Aspiring to create tomorrow's leaders of young women	34
Introducing CSR to future generations to come	38
CSR and labors' rights	42
Building your pipeline of leaders throughout your organization	46

المحتويات

اعادة تعريف وتشكيل المسؤولية الإجتماعية في مصر لتحقيق دورها الفعال	2
المؤسسات الصناعية والمسؤولية الإجتماعية للشركات – حوار مع المهندس محمد السويدي رئيس إتحاد الصناعات المصري	8
مؤسسة المجموعة المالية هيرميس للتنمية الإجتماعية تعيد تشكيل مفهوم المسؤولية الإجتماعية للشركات.	12
مجموعة أمريكانا تحقق التكامل بين التعليم والصناعة	16
بنك الإسكندرية: بنك رائد يقوم بدور متميز في مجال المسؤولية الإجتماعية للشركات	20
كيف تساهم المسؤولية الإجتماعية للشركات في بناء مستقبل أفضل لمصر؟ حوار مع د. يوسف القريوتي مدير مكتب منظمة العمل الدولية بالشرق الأوسط	22
مؤسسة البنك التجاري الدولي تسعى إلى خلق بدايات جديدة لطلاب المدارس في مصر	26
لماذا ترتبط المسؤولية الإجتماعية للشركات بقطاع الأعمال وكيف يكمن لقطاع الأعمال التعامل معها؟	28
جمعية التطوير والتنمية تدعم المجتمع المدني في مصر من خلال برنامج بناء قدرات المنظمات الغير حكومية	32
مبادرة من مايكروسوفت مصر لصناعة القيادات النسائية الشابة	34
دور المؤسسات الأكاديمية في تعزيز المسؤولية الإجتماعية للشركات والتنمية المستدامة	38
المسؤولية الإجتماعية للشركات وحقوق العمال	42
بناء قاعدة من القادة من داخل مؤسستك. استراتيجيات بناء قادة المستقبل بعقليات عالمية.	46

Corporate Social Responsibility Publication (CSR Egypt)…

The prime purpose of this publication is simply to inform, communicate, and inspire individuals and organizations to achieve lasting community impact.

CSR Egypt is the first publication in Egypt focused on the evolving field of corporate social responsibility. Exploring and sharing best practices to create momentum and push the boundaries of CSR knowledge & practices in Egypt.

This publication provides a much needed venue for CSR experts, business leaders, and policy makers to come together and discuss Egypt's CSR priorities.

The publication provides the vital link between all stakeholders in Egypt's human resource/ corporate responsibility development path.

مجلة دورية عن المسؤولية الإجتماعية للشركات في مصر (CSR Egypt)

إن الهدف الرئيسي لهذه المجلة الدورية أن تكون وسيلة للإعلام والتواصل والتحفيز للأفراد والمنظمات على التوعية بأهمية المسؤولية الاجتماعية للشركات في تنمية المجتمعات.

المسؤولية الإجتماعية للشركات في مصر هي أول مجلة دورية تركز على التطور في هذا المجال وتهدف إلى استكشاف قضايا تنمية المجتمع وتبادل أفضل الممارسات من أجل توسيع نطاق المعرفة وترويج الممارسات في مجال المسؤولية الإجتماعية للشركات في مصر.

وتعد هذه المجلة الدورية ملتقى للخبراء وكبار رجال الأعمال، وصانعي السياسات لمناقشة أولويات قضايا التنمية في مصر.

فهذه الرسالة الدورية هي حلقة وصل هامة بين جميع الجهات المعنية بتنمية الموارد البشرية والمسؤولية الإجتماعية للشركات في مصر.

Bringing CSR to its full potential in Egypt

Charity is to help the poor, but CSR is the difference we make to the world in which we operate, and the contribution we make for sustainable development.

We often get confused with charity versus CSR and label purely philanthropic activities in the name of CSR. The concept of CSR is not just social; there is a lot more to it than just corporate philanthropy.

To this day, many businesses, particularly here in Egypt, find it hard to accept that money diverted or donated from privately owned businesses to buy furniture, computers, and supporting NGOs cannot accurately be labelled under CSR. Or that the assistance provided to schools and under other humanitarian angles can't be tallied as CSR.

More importantly, CSR is an ongoing process, one that is not associated with certain seasons, such as the Holy Month of Ramadan and Feasts – which are specifically charitable seasons. Today corporate social responsibility goes far beyond basic charitable activities of the past. It is not just about making a contribution towards good causes but is instead an all-year-round responsibility that acknowledges companies should serve the community, its business, workers, customers and other stakeholders.

CSR is in fact more than just a company engaging in charity in its local community. It is the recognition that brand names depend not only on quality, price and uniqueness but on how, cumulatively, they interact with companies' workforce, community, environment and, moreover, run their businesses. For CSR to run smoothly and properly, it must integrate with corporate values, culture and the company's strategy to achieve future sustainability.

CSR in its modern sense requires a business to operate responsibly taking into account their economic, social and environmental impacts, and to act to address their key sustainable development challenges. For many big companies, all these initiatives are a commitment to being a responsible corporate citizen and an industry partner working with businesses, communities and governments to help advance economic and social wellbeing and to enable people around the world to realize their full potential.

But is there any particular framework for a planned CSR?

CSR has continued to develop well beyond its philanthropic and community roots with a growing focus on the business case, making the business a socially responsible one and of course in standing out from the crowd by serving the core values of the society in which the corporation works. By integrating CSR into the way we do business, companies can be part of the solution to some of these challenges. But encouragement must be introduced in ways to make CSR activities part of core business and make it an approach that makes a real difference in the society.

The bottom line is that CSR is a combination of a company's initiatives which integrates its views and actions

اعادة تعريف وتشكيل المسؤولية الإجتماعية في مصر لتحقيق دورها الفعال

الأعمال الخيرية هي مساعدة الفقراء بينما المسؤولية الإجتماعية للشركات هي الفرق الذي نصنعه في عالمنا الذي نعمل فيه وهي المساهمات التي نقدمها للتنمية المستدامة.

كثيرًا ما نخلط بين مصطلحي «الأعمال الخيرية» و «المسؤولية الإجتماعية للشركات « وذلك بتسميتنا للأنشطة الخيرية المحضة مسؤولية مجتمعية. وذلك خلطٌ غير صحيح لأن المسؤولية الإجتماعية هي أكبر من كونها أعمال خيرية تابعة للشركات.

تجد العديد من الأعمال التجارية، إلي يومنا هذا وخاصة في مصر، صعوبة في استيعاب أن الأموال التي تُدفع لشراء الأثاث المكتبي وأجهزة الحاسوب ودعم المنظمات الغير حكومية والمساعدات المقدمة إلى المدارس أو إلي جهات أخري تحت زوايا إنسانية مختلفة لا يمكن إدراجها تحت مسمي المسؤولية الإجتماعية.

وأكثر ما يميز المسؤولية الإجتماعية هو أنها عملية مستمرة لا ترتبط بمواسم معينة مثل شهر رمضان المبارك والأعياد وهم من المواسم التي يكثر فيها إعطاء الصدقات والقيام بالأعمال الخيرية. كما أن المسؤولية الإجتماعية في يومنا هذا لم تعد كما كانت في الماضي فقد تعدت نطاق القيام بالأنشطة الخيرية المعتادة ولم تعد تكتفي بمجرد المساهمات التي تُدعم أهداف خيرية بل أصبحت مسؤولية ملزمة للشركات تجعلها تحرص، طوال العام، علي خدمة المجتمعات التي تعيش فيها وبيئات الأعمال التي تُدار فيها وموظفيها وعملائها والمستفيدين الآخرين.

والمسؤولية الإجتماعية في حقيقة الأمر أكبر من كونها أعمال خيرية تقوم بها شركة لخدمة مجتمعها المحلي. فالمسؤولية المجتمعية تنطوي علي معرفة واستيعاب أن بناء الأسماء التجارية لا يعتمد فقط علي الجودة العالية والسعر المنافس بل يعتمد علي جودة تفاعل الشركة-وبشكل تراكمي- مع موظفيها وعمالها ومجتمعها وبيئتها بل إن بناء الأسماء التجارية ينطوي وبصورة أشمل علي كيفية إدارة الشركة لتجارتها. ولكي تستطيع الشركة الوفاء بمسؤوليتها الإجتماعية يجب أن تكون هذه المسؤولية متكاملة مع مبادئ الشركة وثقافتها وإستراتيجيتها التي تنتهجها لتحقيق الاستدامة في المستقبل.

تتطلب المسؤولية الإجتماعية بمعناها الحديث أن تدير الشركة أعمالها وهي تعي التأثير الاقتصادي والاجتماعي والبيئي الذي تحدثه، وتتطلب أيضا أن تعمل الشركة علي مواجهة تحدياتها التنموية الرئيسية التي تقابلها. وتعتبر المسؤولية الإجتماعية بهذا المعني الحديث للعديد من الشركات الكبيرة التزام يصنع منهم شركات مسئولة كالمواطنين المسئولين ويصنع منهم شركاء عمل ملتزمون تجاه مجتمعاتهم وحكوماتهم والشركاء الآخرين في مجال تجارتهم وصناعاتهم. ويهدف هذا الالتزام من قبل الشركات إلي إحداث تقدم اقتصادي واجتماعي.

ولكن هل هناك منهج خاص للتخطيط للمسؤولية الإجتماعية؟

تطورت ممارسات المسؤولية الإجتماعية بشكل تعدي الجذور التي نشأت منها وهي الأعمال الخيرية وخدمة المجتمع وتزايد اهتمامها بقطاع الأعمال مما ساهم في جعل قطاع الأعمال قطاع مسئول ومتميز من خلال خدمته للقيم الأساسية للمجتمعات التي تعمل بها شركاته. ويمكن للشركات أن تكون جزءا من الحل لبعض التحديات التي تواجه المجتمعات التي تعمل بها وذلك عن طريق خلق تكامل بين المسؤولية الإجتماعية التي تنتهجها والطرق التي تدير بها أعمالها. ولإحداث هذا التكامل يجب العمل دوما علي

towards social and environmental concerns where the business operates, whilst taking into account the interaction with all relevant stakeholders.

There is a substantive gap between Western CSR theory and practice, and what is actually happening on the ground in Egypt. CSR in Egypt is perceived as a long-standing charitable, informal, paternalistic, voluntary practice, associated with religious beliefs. As mentioned earlier, it shows in the form of charitable work particularly around the seasons of giving and religious calendar events. This notion must be revised and redefined to apply the real meaning of CSR and reap its true effectiveness in the long run on both the business and society as a whole. Upon redefining its real role within the business, it is then necessary to face the current challenge of the absence of a continuous partnership model for NGOs or the private sector to properly reach out to each other. Equally important is the government's role on fostering and minimizing this gap by supervising and resourcing large-scale projects that will create less sporadic CSR activities and create a wider more long-standing, sustainable approach to CSR. On doing so, the issue of mistrust that is evident between the NGOs and the private sector will slowly, but surely, dissolve, while creating a more effective role of CSR practice in Egypt achieving its full potential and that of its beneficiaries.

The bottom line is that CSR is a combination of a company's initiatives which integrates its views and actions towards social and environmental concerns where the business operates

وخلاصة القول هو أن المسؤولية الإجتماعية تجمع بين مبادرات الشركة التي تعمل علي احداث التكامل بين رؤيتها حول ماهية وكيفية مواجهة التحديات الاجتماعية والبيئية في المجتمعات التي تعمل بها وبين أفعالها التي من خلالها تنفذ هذه الرؤية

Mohamed Farouk Hafeez
PDF Chairman

تشجيع جعل أنشطة المسؤولية الإجتماعية للشركات جزءا من أعمالها الأساسية وجعلها نهجًا يحدث فرقا حقيقيا في المجتمع. وخلاصة القول هو أن المسؤولية الإجتماعية تجمع بين مبادرات الشركة التي تعمل علي احداث التكامل بين رؤيتها حول ماهية وكيفية مواجهة التحديات الاجتماعية والبيئية في المجتمعات التي تعمل بها وبين أفعالها التي من خلالها تنفذ هذه الرؤية، أخذة في الاعتبار التأثير الذي تحدثه علي مصالح الشركاء الآخرين.

توجد فجوة كبيرة بين التنظير الغربي للمسؤولية الإجتماعية وبين الممارسة الفعلية للمسؤولية الإجتماعية في مصر. يُنظر إلي المسؤولية المجتمعية في مصر علي أنها ممارسة خيرية وغير رسمية وأبوية وتطوعية ومرتبطة بمعتقدات دينية. ويرجع هذا الانطباع إلي أن أنشطة المسؤولية الإجتماعية للشركات تظهر جلية في المواسم الدينية التي تكثر فيها الأعمال الخيرية بمعناها التقليدي. ومن ثم فلابد لنا أن نراجع الممارسات الحالية للمسؤولية الإجتماعية في مصر وذلك لإعادة تعريف وفهم المسؤولية الإجتماعية حتى نجني- علي المدي الطويل- نتائجها الفعالة علي مستوي قطاع الأعمال وعلي المستوي المجتمعي. وإلي حين إعادة تعريف وتشكيل المسؤولية الإجتماعية يجب أن نعترف بعدم وجود نموذج دائم للشراكة بين المنظمات الغير حكومية والقطاع الخاص والتي من شأنها تسهيل التواصل بين الجانبين. وعلي نفس القدر من الأهمية يأتي دور الحكومة في تحسين وضع المسؤولية الإجتماعية عن طريق انشاء مشروعات كبيرة تعمل علي تجميع أنشطة المسؤولية الإجتماعية المشتتة وخلق نهج قوي ودائم لممارسات المسؤولية الإجتماعية. وفي النهاية يمكننا القول أنه بإعادة تعريف وتشكيل ممارسات المسؤولية الإجتماعية في مصر فإن عدم الثقة الواضح بين المنظمات الغير حكومية والقطاع الخاص سينحسر ببطء ولكن بخطي ثابتة.

محمد فاروق حفيظ
رئيس مجلس إدارة جمعية التطوير والتنمية

جمعية التطوير والتنمية
معنا يبدأ التغيير

طريقك لسوق العمل

Sponsored by
Youth Academy أكاديمية الشباب

Provided by
Maharat HR Services & Outsourcing Solutions

In Cooperation With
Skills for All Skills for Life

Academic Partners
Berlitz A Global Education Company
Dale Carnegie Training People. Performance. Profits.

لمزيد من المعلومات 19143

VOICE OF
THE INDUSTRY

المؤسسات الصناعية
والمسؤولية الإجتماعية للشركات

Working hand in hand towards Corporate Social Responsibility.
Together, the government, the civil society and the private sector bring forth a sustainable community.

في عددها الأول مجلة «من النهاردة» تحاور المهندس محمد السويدي رئيس اتحاد الصناعات المصرية ليروي لنا عن دور الاتحاد وتحفيزه لفكرة المسؤولية الاجتماعية للشركات، نبدأ حوارنا معه لنسأله عن

In our first issue we interview Eng. Mohamed El Sewedy, Chairman of the Federation of Egyptian Industries (FEI) to tell us about the federation's role in promoting CSR.

What is the importance of corporate social responsibility CSR to the Federation of Egyptian Industries FEI?

Corporate Social Responsibility is of great importance to the federation since the entire aim and existence of the federation is to serve CSR and advocate it. We support businesses with the necessary guidelines and curricula required to establish their CSR entity. That's is why the federation members must be proactive in this area.
As for charity work, the concept of providing seasonal endowments must be turned into a sustainable approach whereby donations must be based on a potentially growing concept. A very good example of this is the 57357 Hospital which ran according to a strategic approach for growth and resulted in a major organization that encourages people to do good all year round. Other good examples are the Food Bank and Shifaa Bank. Misr El Kheir has made a recognizable effort in creating a movement towards the development of Upper Egypt. The idea of creating an entity based on sustainable development leads to its success, unlike those who rise then suddenly disappear off the map. Yes the government is keen to make such a process come alive, yet it's too keen that the keenness has turned into fear. Incorporating red tape, bureaucracy and censorship has alienated people from undergoing such projects. That is why it is important to revise such restrictions in order to reenergize the movement towards sustainability.

What efforts are exerted by the federation to support its members to adopt the policies of CSR?

The federation dedicates its efforts in sourcing appropriate scientific articles, because that is the base on which the human factor will obtain his information. We need to find the proper scientific article and curricula that will set the base for future trainings of generations to come. We are also seeking to rehabilitate already existing training centres specialized in CSR by removing them from under the umbrella of ministries and placing them under our keen supervision, curriculum and certified trainers in different provinces so that they serve and cover a multitude of areas throughout the country.

During the conference held last April the FEI has announced in collaboration with the International Labour Organization ILO the establishment of an ad hoc committee for CSR, what will be the objectives of the committee and what services will it offer?

This year, the conference aimed at altering the general impression taken by the public of businessmen as being offensive or unethical. If some exceptions have tainted the reputation, they don't represent the mainstream. We thought about putting outstanding examples of business efforts in the spotlight. In the CSR field case studies of developmental efforts were portrayed. Such examples deserve the recognition and others, like many businesses that provide in-house education and technical trainings to further develop talents and skills of personnel. Highlighting such initiatives, doesn't just help clear out the real reputation of businessmen, but also encourages fellow businessmen to follow suit. In addition, the personnel themselves are positively affected by encountering such efforts with aims to improve their standard of living, making them feel an essential, valuable and appreciated part of the business entity.,
The committee is responsible for intervening with the CSR process. Basically, they monitor potential developmental projects to be held in small communities (such as certain categories of society, an underprivileged villages in need of aid and development, etc.,) the committee will then present their recommendations and cases to applicable factories or companies. On doing so, the committee will help to establish the community work in its most receptive areas and on sustainable grounds, as well as educating and guiding businesses on the CSR process. The committee also worked on an initiative called "Herafy" which works on the rehabilitation of different categories of the youth, and actually the first group has successfully graduated. Certainly we'll talk about this initiative in depth later.

What is the role of the government in encouraging initiators of projects under the category of CSR and in creating the appropriate environment to properly practice these developmental projects?

What we wish for is cooperation between us and the government, to establish credible grounds without any chance of mistrust or dishonesty. As a federation, we retain the momentum and the capabilities, which we are eager to use and portray. On the other hand, the government owns

ما أهمية المسؤولية الاجتماعية للشركات بالنسبة لاتحاد الصناعات المصرية ؟

المسؤولية الاجتماعية للشركات بالنسبة للاتحاد موضوع هام للغاية، لأن الاتحاد يعتبر عمله كله في كيان المسؤولية الاجتماعية للشركات ، ولذلك يجب على أعضاء الاتحاد أن يكونوا فعالين في هذا الأمر. المسؤولية الاجتماعية للشركات بحاجة إلى أن تكون مستديمة ولا تكون موسمية فقط، يجب أن تكون لها أسس ونظام يكبر على أساسه على سبيل المثال٥٧٣٥٧ بدأت بنظام كبير ومدروس ونتج عنه صرح كبير. جمعيات كثيرة مثل بنك الطعام وبنك الشفاء وأمثال كثيرة مختلفة.. مصر الخير عملت على تنمية الصعيد بجهد رهيب. فكرة التنمية المستدامة هي العامل الأساسي لنجاح أي مشروع تنموي على عكس المشاريع التى تظهر فجأة وتختفى. بالطبع الدولة دورها مهم، لكن الدولة حريصة للغاية وتعاني من الخوف من شدة حرصها تنفر الناس من العمل في هذا المجال من الرقابة والروتين وما إلى ذلك، نحن بحاجة إلى أن نجد طريقة لتشجيع الناس أن تعمل مرة أخرى.

ما هي مجهودات الاتحاد لدعم أعضائه ليتبنوا سياسات تدعم المسؤولية الاجتماعية للشركات؟

الاتحاد يحاول أن يوجه مجهوداته في إيجاد المادة العلمية المناسبة للتدريب والتوعية بدور المسؤولية الجتماعية للشركات، لأن هذا سيأهل العامل البشري والذي هو أهم عنصر لدينا، فنحن بحاجة إلى أن نجد له مادة علمية ومناهج تُعتمد لأن هذا الذي سيتدرب عليه. وأيضاً نسعى إلى تأهيل مراكز متخصصة في المسؤولية الإجتماعية للشركات موجودة بالفعل نأخذها من وزارات ونضعها تحت إشرافنا، بمناهج ومدربين معتمدين في محافظات مختلفة بحيث إنها تخدم أماكن متنوعة من أنحاء الجمهورية.

في المؤتمر المقام في أبريل الماضي أعلن الاتحاد بالتعاون مع منظمة العمل الدولية ILO عن إقامة لجنة مخصصة للمسئولية الإجتماعية للشركات ، هتكون ايه أهداف اللجنة دي، وايه الخدمات اللي هتقدمها؟

المؤتمر كان أساسه أن يغير نظرة المجتمع وفكرته عن أن رجل الأعمال رجل مفتري حتى لو بعض الناس أسأت الصورة لكنه ليس السائد، ففكرنا أن نسلط الضوء ونوضح المجهودات المبذولة من قِبل رجال الأعمال. في مجال المسؤولية الاجتماعية للشركات مثلاً، كان هناك أمثلة كثيرة توضح كيف تم العمل على التنمية مثلاً التعليم الموجود داخل الشركات الذي يعمل على تنمية الحرف مثل هذه المبادرات يجب أن تظهر للناس لأنه بذلك يصبح تشجيع للغير. ليس شرط أن الخير يكون في السر ليصبح خير وتؤجر عليه. إعلانك عنه بيشجع غيرك يجعله يغير منك في إيجابيتك ويعمل مثلك، هذا بالإضافة إلى إنه يؤثر إيجابياً على العاملين لأنهم بيشعروا أنهم جزء من هذا العمل ويكونوا فخورين عندما يجدوا شركتهم بتشارك في التنمية وتحسين حياة الفرد.
اللجنة المسئولة عن المسؤولية الاجتماعية للشركات ستكون متخصصة في هذا المجال ستساعد المصانع ان تدخل فى هذا النطاق، اللجنة ستقوم برصد مشروعات صغيرة المجتمع بحاجة إليها (فئات مجتمع معينة، قرى بحاجة إلى مساعدات ومشاريع تنموية، وما إلى ذلك) وتعرضها على المصانع والشركات كبضاعة ليبدأوا للعمل عليها، وهكذا سنكون لبينا احتياج المجتمع في المساهمة في بعض أعمال التنمية بالتركيز عالمشاريع التى نحن بحاجة إليها والتى ستكون بها استمرارية، وفي نفس الوقت سنرسخ مبدأ المسؤولية الاجتماعية عند الشركات والمصانع. لقد قمنا أيضاً برنامج اسمه «حرفي» لتأهيل فئات مختلفة من الشباب وتم تخريج أول دفعة، بالتأكيد سنتحدث عنه لاحقاً.

the facilities for trainings and workshops. Undoubtedly, the intention of any entity planning to establish a charitable or developmental project must be of a good nature, and not to remain in doubt till proven otherwise. We need the government to play its consequential and encouraging role of providing the necessary requirements to aid the private sector properly and more effectively deliver sustainable solutions and communal work to the society. Working on a common goal and under the supervision of the government will definitely create a more effective result on the community.

Let's go back to the theme of the initiative set up by the federation that you mentioned earlier, could you tell us more about the initiative and in its goals and objectives?

The initiative "Herafy" has a specific goal and that is to provide technical workshops and skill trainings to youth in order to prepare them for individual and private businesses that will enable them to earn a living and earn a decent income. Careful consideration has been made to the nature of the skills transferred and the conditions of the trainees. For example, trainees with disabilities must be taught jobs that will not challenge their motor skills. Females are taught the maintenance of electrical home appliances. Our first phase consisted of 800 deaf graduates who received their training in the maintenance of cooling appliances six months ago.

Who delivers the trainings or what is the entity responsible for the trainings?

Trainings and workshops take place in distinctive places, for example, at the Arab Academy for Science, Technology and Maritime Transport, and the Arab Organization for Industrialization as well as the Center for Military Production and different training centers under the civil society organizations

Do trainees receive certificates upon course completion? And are there a multiple disciplines offered?

Yes, they do receive certificates that are recognized and accounted for, enabling them to work anywhere. Certificates and trainings are offered in a multitude of disciplines selected by the trainee. Our initiative "Herafy" offers a unique proposal and to start up their job immediately without having to depend on external factors.

How can we highlight the importance of vocational training & change the community's perception towards it?

The first graduating ceremony was funded by the United Arab Emirates as part of their grant to the initiative. The celebration was attended by prominent figures such as the Minister of Industry and Trade, Mr. Mounir Fakhry Abdel Nour, and the Minister of State of the UAE, and our guest of honor the Special Olympics champion, Dina Galal.
The aim of the event or graduation ceremony was to focus on the presence of the media. We were keen to portray to the public the state's role does not eliminate any category of the youth, including those with disabilities and special needs. They are an indispensable part of society full with energy and passion and worthy of the respect and pride of their families and society as a whole. Having the private and public press and media officials present during the graduation enabled us to celebrate an improved perception of the technical worker that are backed up by vocational education and certification. Such an impression will help us erase the distorted reputation that has been wrongly built within the past 60 years in regards to this category of workers. Their craftsmanship and the role they play within society is as important and effective as we view the doctor's or engineer's role. Either one of them must be respected and appreciated for what they contribute or produce regardless of the nature of their work.

> What we wish for is cooperation between us and the government, to establish credible grounds without any chance of mistrust or dishonesty. As a federation, we retain the momentum and the capabilities, which we are eager to use and portray. On the other hand, the government owns the facilities for trainings and workshops.

يتم التدريب بأماكن مميزة، مثلا يتم التدريب مع الأكاديمية العربية للعلوم والتكنولوجية والنقل البحري، والهيئة العربية للتصنيع مع مركز الإنتاج الحربي و أيضا مجموعة من مراكز التدريب التابعة لمنظمات المجتمع المدني.

هل يحصل المتدربين علي شهادة بعد انتهاء الدورة التدريبية، وما هي التخصصات المتاحة؟

يحصل المتدربون على شهادة معتمدة ومعترف بها، تمكنهم من العمل في اي مكان، الشهادة تكون في كل التخصصات حسب اختيار المتدرب، و هناك ايضا ميزة جيدة جداً قدمها برنامج «حرفي» للمتدربين وهي ان البرنامج منح المتدربين الأدوات التي سوف يحتاجونها في عملهم كما يقال «شنطة العدة» التي سوف يعملون بها لا تنقصها أداة واحدة، حيث انه يمكن للمتدرب البدء في العمل فورا، و هذا أيضاً من مميزات المشروع، لكي لا يكون المتدرب معتمد علي شئ في الخارج و يباشر العمل فورا.

كيف يمكن تركيز الضوء على أهمية التعليم الفني وتغيير نظرة المجتمع للتعليم الفني؟

أحب أضيف أن الهدف من حفلة التخرج اننا أردنا أن نركز على وجود الإعلام، كان الغرض إننا نُظهر و نوضح أن الدولة لا تنسى أحد وتهتم بكل الفئات وأن شبابنا ذوي الاحتياجات الخاصة جزء مهم من المجتمع وشباب لديه طاقة وفعال. كانت الصحافة والإعلام الرسمى والخاص حاضرين، كان مهم أن ننتهز هذه الفرصة لتحسين النظرة المجتمعية عن التعليم الفنى ودوره الفعال. العامل الفني يستحق هذه النظرة لأن كل واحد منتج في عمله بغض النظر عن طبيعة العمل.

ما هو دور الحكومة في تشجيع أصحاب المبادرات التى تقع تحت المسؤولية الاجتماعية للشركات وتبنيها بتهيئ البيئة المناسبة لممارسة العمل على هذه المشاريع التنموية التابعة للشركات والمصانع؟

ما نريده هو التعاون بيننا و بين الحكومة، لنجد بيننا المصداقية بدون اي تكذيب او تخوين، نسعي لمحاولة تعاون بيننا، نحن لدينا طاقة و إمكانيات نريد ان نظهرها و الحكومة لديها ما نريد إستخدامه من امكانيات و اماكن كثيرة للتدريب و التعليم. فليكن من يريد ان ينشأ مشروع خيري تنموي الأساس عنده حسن النية وليس التشكيك حتي يثنت العكس، و علي الحكومة دوراً كبيراً في المشاركة و التشجيع. نريد من الحكومة ان تجهز ما تحتاجه و يمكن أن يُنفذ في صورة مشاريع صغيرة لأن عندما تنشأ الشركات و المصانع مشروعات كجزء من مهمة المسؤولية الاجتماعية للشركات سوف تكون فعالة تحت اشراف الحكومة و بنفس مواصفاتهم و سوف تؤدي اهدافها.

دعنا نرجع لموضوع المبادرة التي اقامها الاتحاد التي كنت تتحدث عنها، اول دفعة تخرجت على حسب ما ذكرت، هل يمكن ان نعرف اسم المبادرة وأهدافها ؟

اسم المبادرة «حرفي»، والهدف منها هو تدريب مجموعة من الشباب وتأهيلهم لبدأ العمل بطريقة فردية في سوق العمل لتحسين مستواهم المعيشي وتوفير حياة كريمة من خلال تعلمه لحرفه يمكنه من خلالها كسب العيش ويعيش حياة محترمة ، رُعى في اختيار المهنة التي يتدرب عليها برنامج احتياجات سوق العمل وفي نفس الوقت حالة كل مجموعة من المتدربين، على سبيل المثال يجب تعليم ذوي الإعاقة الحركية حرفة يتقنها و هو جالس فمثلا يمكن أن يتدربوا على صيانة الأجهزة الكهربائية، و البنات يتدربن على صيانة الأجهزة المنزلية والغسالات و ما يمكنها به ان تساعد ربة المنزل في اصلاحه و صيانته أما شباب الصم والبكم تعلموا فى «حرفى» أعمال الصيانة للتكييفات والتبريد، و هؤلاء من بدأنا بهم المرحلة الاولى منذ ٦ اشهر و تدرب فيها ما يزيد عن ٨٠٠ شخص.

من الذي يدرب الشباب أو ما هي جهة التدريب؟

> ما نريده هو التعاون بيننا و بين الحكومة، لنجد بيننا المصداقية بدون اي تكذيب او تخوين، نسعي لمحاولة تعاون بيننا، نحن لدينا طاقة و إمكانيات نريد ان نظهرها و الحكومة لديها ما نريد إستخدامه من امكانيات و اماكن كثيرة للتدريب و التعليم.

EFG Hermes Foundation
Redefines Corporate Social Responsibility

Developing innovative solutions such as the HBV University Campaign and the Ro'ya project to set standards in broad-based, sustainable development and creating vibrant, flourishing communities.

In 2008, the EFG Hermes Foundation embarked on an ambitious, EGP 27 million integrated development project in Ezbet Yacoub, Beni Sweif. The aim was to transform Ezbet Yacoub from a derelict, economically defunct rural slum into a vibrant, functioning, and sustainable village. The project adopted an innovative approach: the rehabilitation of an entire community starting with infrastructure development and encompassing comprehensive economic and human development initiatives, as well as access to a variety of basic services. Titled Ro'ya, the project was invaluable in demonstrating how partnerships between the private sector, the government, and civil society can result in innovative, sustainable development initiatives.

The private sector is by nature dynamic and capable of responding decisively to changing market or client needs. By applying private sector investment principles of sustainability and economic efficiency to the development process, Ro'ya was able to stimulate a profound transformation in Ezbet Yacoub.

While the achievements are impressive, the success of the integrated development approach adopted by Ro'ya goes beyond simple numbers. Many of the benefits of the project are immeasurable but no less tangible than the bricks and mortar accomplishments. Once basic human needs were met, the community started to flourish and the villagers' entrepreneurial spirit emerged. Many are now running successful micro-businesses catering to village needs. Economic opportunities within the village also encouraged reverse migration from Cairo and Beni Sweif City. Men and youth who had left the village returned and were able to find work close to their homes. Families were reunited and traditional rural community values were reinforced.

Perhaps the primary difficulty that faced the EFG Hermes Foundation during the Ro'ya project was the establishment of trust among primary stakeholders and partners. This is a major stumbling block the private sector faces when it comes to corporate social responsibility (CSR) projects. There is often a perception among potential partners and beneficiaries that the private sector is only interested in profit. The biggest challenge to the Ro'ya project was gaining the trust of Ezbet Yacoub residents. These were people who had been marginalized and ignored

The Ro'ya Project

No. of project beneficiaries	**10,000**
No. of houses re-built	**260**
Number of houses refurbished	**190**
Wastewater treatment facility	**2 villages**
Final project cost	**EGP 27 Million**
Project duration	**28 months**

مؤسسة المجموعة المالية
هيرميس للتنمية الإجتماعية
تعيد تشكيل مفهوم المسؤولية الإجتماعية للشركات.

في عام ٢٠٠٨ شرعت مجموعة هيرميس المالية في تنفيذ مشروع طموح بميزانية ٢٧ مليون جنيه مصري لإحداث تنمية متكاملة في عزبة يعقوب بمحافظة بني سويف.

ربما كانت الصعوبة الأساسية التي واجهت مؤسسة هيرميس المالية خلال تنفيذ مشروع رؤية هي بناء الثقة بين المستفيدين من المشروع والشركاء الرئيسين. وهذه هي العقبة الرئيسية التي تواجه القطاع الخاص عندما يتعلق الأمر بمشاريع المسؤولية الإجتماعية للشركات. وذلك لأنه غالبًا ما يكون هناك تصور لدى الشركاء والمستفيدين المحتملين أن القطاع الخاص لا يهتم إلا بالربحية. وعليه فقد كان اكتساب ثقة أهل عزبة يعقوب هو التحدي الأكبر لمشروع رؤية. كان من الصعب على هؤلاء السكان الذين تم تهميشهم وتجاهلهم على مدار عدة سنوات ولم يأبه بهم أو باحتياجاتهم أي قطاع من القطاعات أن يثقوا بمشروع رؤية ويجازفوا بخسارة القليل الذي لديهم. ولذلك كان المشروع حريصًا وباستمرار على تعزيز حس الملكية لدى السكان وتشجيعهم على القيام بأدوار فعالة ونشطة في تنفيذ المشروع . ولقد كان هذا النهج مجديًا في تهيئة مؤسسات المجتمع المدني لأن تكون قادرة علي تحمل المسؤولية بعد إتمام المشروع وانتهاءه في مدته الزمنية المحددة. فقد اهتم الناس بالمشروع وأرادوا له النجاح .

ويهدف المشروع لتحويل هذه القرية الريفية الفقيرة المهمشة الخامدة إلى قرية منتجة مستدامة نابضة بالحياة. وقد تبنى المشروع نهجًا مبتكرًا في تجسيد مفهوم المسؤولية الإجتماعية للشركات وذلك بالعمل على إعادة تأهيل المجتمع بأكمله بداية من تطوير بنيته التحتية وتطوير جميع خدماته الأساسية ووصولًا إلى التنمية البشرية والاقتصادية لأفراد القرية. فكان مشروع «رؤية» تجسيدًا واقعيًا لا يقدر بثمن لإظهار كيف أن المشاركة والتكاتف بين القطاع الخاص والحكومة والمجتمع المدني يمكن له أن يؤدي إلى مبادرات فعالة مبتكرة من شأنها إحداث تنمية مستدامة.

يتميز القطاع الخاص بطبيعة ديناميكية قادرة على مواكبة تغيرات السوق واحتياجات العملاء بشكل حاسم. وبتطبيق مبادئ القطاع الخاص ذات الصلة بالاستدامة والكفاءة الاقتصادية في المحال التنموي تمكن مشروع رؤية من احداث تغير جذري في عزبة يعقوب.

مع أن مشروع رؤية حقق إنجازات مبهرة لكن الأهم هو النجاح الذي حققه نهج التنمية الشاملة للمشروع والذي تجاوز قدرة قياس التنمية بالأرقام. إن الكثير من إنجازات المشروع لا يمكن قياسها لأنه لا يُطبق عليها قواعد القياس بالأعداد والأرقام ومع ذلك فإن تأثير نتائجها لا يقل أهمية عن بناء الأبنية. بمجرد تلبية الاحتياجات الإنسانية الأساسية لأهل القرية بدأ المجتمع في الازدهار وظهرت بوضوح روح المبادرة والأخذ بزمام الأمور بين أفراد المجتمع. فأقام العديد منهم مشاريعه الصغيرة الناجحة والتي لا تُلبي احتياجاته المادية فقط بل وتُلبي احتياجات القرية. وأدي توفر الفرص الاقتصادية في القرية إلي تشجيع عملية الهجرة العكسية من القاهرة إلي المحافظة. وعاد العديد من الرجال والشباب الذين هاجروا للبحث عن فرص عمل إلي قريتهم واستطاعوا الحصول علي فرص عمل بالقرب من ديارهم من ثم تم لم شمل العائلات وبدأ تعزيز وإحياء القيم المجتمعية الريفية التقليدية من جديد.

مشروع «رؤية»

عدد المستفيدين من المشروع	**١٠,٠٠٠**
عدد المنازل التي تم إعادة بناءها	**٢٦٠**
عدد المنازل التي تم ترميمها	**١٩٠**
خدمات خاصة بمعالجة المياة	**قريتين**
التكلفة النهائية للمشروع	**٢٧ مليون جنيه**
مدة المشروع	**٢٨ شهر**

for years. Nobody had ever given them anything. They could not believe the sincerity of the Ro'ya project and were terrified of losing what little they had. The Ro'ya project was careful to foster a sense of ownership and encourage residents to take an active role in implementing the project. This was instrumental in breeding civil society institutions capable of assuming responsibility once the project was complete. People cared about the project and wanted to see it succeed.

The project also faced substantial skepticism at the government level. Local officials had not had any experience in dealing with the private sector as a development partner and were reluctant to cooperate. With time, they came to appreciate the potential impact of the project and its value

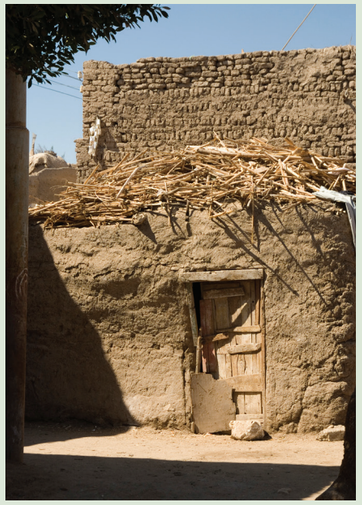
To overcome mistrust and foster a sense of ownership and partnership, the EFG Hermes Foundation not only adopts a highly participatory approach in all of its CSR initiatives but also commits to long-term project support and responsiveness to changing needs and circumstances. This deep commitment was never more apparent than during the Hepatitis B Vaccine (HBV) University Campaign.

In 2008, the Ministry of Health and Population (MOHP) and the National Committee for the Control of Viral Hepatitis (NCCVH) launched a campaign to vaccinate future healthcare workers against the Hepatitis B virus (HBV). The HBV University Campaign was funded by both donors and the private sector and involved providing vaccines against the HBV to medical, dental, and nursing school students in universities around the country. The EFG Hermes Foundation was at the forefront of a number of private sector firms providing financial and in-kind support to the campaign. The campaign was a resounding success and a model for public-private partnership in the public health field with more than 20,000 students at nine universities receiving vaccinations.

The success of the program encouraged the campaign team to design a second phase to extend the campaign's geographic reach. Unfortunately, timing for the second phase coincided with the January 25 revolution, and the entire project was suspended indefinitely. In 2012, the campaign team attempted to revive the project only to be faced with seemingly insurmountable obstacles. The MOHP was reluctant to continue the program and there was no donor funding available. Moreover, the economic situation in Egypt had deteriorated and most of the private sector sponsors pulled out. The one exception was the EFG Hermes Foundation.

Realizing the value of the program as an investment in the health of Egypt's young medical professionals, the EFG Hermes Foundation stepped in to provide exclusive financial support for the second phase. As a result, five additional universities were covered in 2013. Thanks to sustained engagement with key stakeholders, the campaign was also able to affect changes at the university policy level. Cairo and Ain Shams University decision-makers issued policies making the HBV vaccine a graduation requirement for medical school students. Other universities are expected to institute similar policies. The EFG Hermes Foundation's commitment to innovative and sustainable programs saved the HBV University Campaign at a time when many other development programs were forced to shut down.

Today, Egypt faces massive challenges on many fronts. The commitment of organizations such as the EFG Hermes Foundation is invaluable in the battle to provide social justice and improve living standards for those most in need.



كما واجه المشروع تشكك كبير من قبل الحكومة حيث لم يكن لمسئولي المحليات خبرة مسبقة في التعامل مع القطاع الخاص باعتباره شريكًا في التنمية وترددوا في التعاون مع المشروع. ولكن بمرور الوقت أصبح لديهم امتنان للتأثير الذي أحدثه المشروع وللقيمة المضافة إليهم من جراء التعامل مع القطاع الخاص وقاموا بتوفير دعم هام للمشروع في جميع مراحله.

ولمواجهة أزمة الثقة وتعزيزًا للشعور بالمشاركة والملكية عند الفئات المستفيدة من المبادرات التنموية فإن المؤسسة لا تتبنى نهج تشاركي في جميع مبادراتها وحسب بل وإنما تلتزم بدعم مبادرتها لمدد طويلة والاستجابة لاحتياجاتها وظروفها المتغيرة. وهذا الالتزام العميق تجسد بوضوح شديد في مبادرة حملة مكافحة الالتهاب الكبد الفيروسي في الجامعات.

في عام ٢٠٠٨ أطلقت وزارة الصحة والسكان واللجنة الوطنية لمكافحة التهاب الكبد الفيروسي حملة لتطعيم العاملين في قطاع الرعاية الصحية ضد فيروس التهاب الكبد (فيروس سي). قدم المتبرعون والقطاع الخاص التمويل لهذه الحملة وبالفعل تم توفير لقاح التطعيم للطلبة الدارسين بكليات الطب وطب الأسنان والتمريض في الجامعات المختلفة على مستوى الجمهورية.

وقد كانت المؤسسة التابعة لمجموعة هيرميس المالية في مقدمة المانحين للمعونات المالية والعينية للحملة. وقد حققت الحملة نجاحًا باهرًا كنموذج للشراكة بين القطاعيين العام والخاص في مجال الرعاية الصحية بتطعيم أكثر من عشرين ألف (٢٠٠٠٠) طالب في تسع جامعات مختلفة.

وقد شجع نجاح الحملة فريق إدارتها للشروع في التجهيز للمرحلة الثانية لتوسيع النطاق الجغرافي المستفيد من خدماتها. ولكن للأسف تزامن توقيت تنفيذ المرحلة الثانية للحملة مع ثورة ٢٥ يناير مما علق المشروع بأكمله إلى أجل غير مسمى. وفي عام ٢٠١٢ حاول فريق الحملة إحياء المشروع إلا أنه واجه عقبات لا يمكن التغلب عليها وقد ترددت وزارة الصحة والسكان في فكرة مواصلة تنفيذ الحملة ولم يتوافر تمويل للحملة. ومع تردي الوضع الاقتصادي آنذاك انسحب معظم رعاة الحملة التابعين للقطاع الخاص وكانت مجموعة هيرميس المالية هي الجهة المانحة الوحيدة التي لم تنسحب.

واعترافًا بقيمة الحملة الممثلة في الاستثمار في صحة شباب مصر الدارسين للمهن الطبية فقد تصدت مجموعة هيرميس المالية لتقديم الدعم المالي المطلوب لتنفيذ المرحلة الثانية وذلك بشكل حصري. وكان حصاد المرحلة الثانية هو تغطية خمس جامعات إضافية خلال عام ٢٠١٣. وبفضل التعاون المستمر مع الشركاء الرئيسيين استطاعت الحملة أن تُؤثر وتُحدث تغيرات على مستوى سياسة الجامعة. حيث أصدر صناع القرار بجامعة القاهرة وجامعة عين شمس قرارًا بجعل التطعيم ضد فيروس سي أحد متطلبات التخرج من كلية الطب. ومن المتوقع إقرار تلك السياسة في عدة جامعات أخري. إن التزام المؤسسة تجاه المبادرات المبتكرة والمستدامة أدي إلي الحفاظ على الحملة في وقت اضطرت فيه العديد من البرامج الإنمائية الأخرى لوقف أنشطتها.

تواجه مصر اليوم تحديات ضخمة على أصعدة متعددة. إن التزام المنظمات كالمؤسسة التابعة لمجموعة هيرمس المالية يُعد عملًا لا يقدر بثمن في معركتها لتحقيق العدالة الاجتماعية وتحسين مستوى المعيشة لمن هم في أشد الحاجة للمساعدة. سنظل دائمًا في المؤسسة حريصون على دعم الأفراد والمنظمات الفعالة والمبتكرة والمخلصة في جهودها لإحداث تعييرات إيجابية ودائمة. ولقد كانت حملة لقاح فيروس سي وكذلك مشروع رؤية تجسيدًا لهذه الجهود وهذا النوع من المبادرات على أرض الواقع. لقد أخذنا التزامنا بمواطنة الشركات على محمل الجد وسعينا بجد لضرب المثل في استحداث حلول مبتكرة من شأنها احداث تنمية مستدامة على نطاق واسع والمساهمة في خلق مجتمعات مزدهرة نابضة بالحياة.

تواجه مصر اليوم تحديات ضخمة على أصعدة متعددة. إن التزام المنظمات كالمؤسسة التابعة لمجموعة هيرمس المالية يُعد عملًا لا يقدر بثمن في معركتها لتحقيق العدالة الاجتماعية وتحسين مستوى المعيشة لمن هم في أشد الحاجة للمساعدة.

هناء حلمي
الرئيس التنفيذي – مؤسسة المجموعة المالية هيرميس للتنمية الإجتماعية

مجموعة أمريكانا

تحقق التكامل بين التعليم والصناعة

لذلك تتبنى مجموعة أمريكانا رؤية خاصة في تفعيل دورها المجتمعي. فالمسؤولية الاجتماعية من وجهة نظر أمريكانا لا تقتصر علي المساهمة في التبرعات لأعمال الخير فقط بل تتعدي ذلك إلي المشاركة الفعالة في التصدي للمشكلات الأساسية التي تواجه المجتمع وإيجاد حلول عملية لها. ولأسباب عديدة ارتأت أمريكانا أن التحديات الحقيقية التى تواجه المجتمع هى التعليم والبطالة وأثرهما السلبى على الشباب والمجتمع ككل.

وهناك أسئلة تطرح نفسها – أولاً: هل لدينا قدرات وطاقات بشرية تدعم النمو الاقتصادي المنشود وهل البطالة ظاهرة حقيقية أم أن هناك فجوة بين المهارات المطلوبة في سوق العمل وقدرات ومهارات المتقدمين لشغل تلك الوظائف.

والواقع أن هناك فجوة بين متطلبات سوق العمل ومهارات المتقدمين لشغلها ويرجع ذلك الي مخرجات العملية التعليمية.

في تقرير مؤشر التنافسية العالمية لعام ٢٠١٣ جاء ترتيب مصر رقم ١٠٧ من بين ١٤٤ دولة، وجاءت جودة التعليم في مصر في الترتيب رقم ١٠٩ من ١٤٤.

كما تشير إحصائيات الجهاز المركزي للإحصاء أن البطالة في مصر قد بلغت ٢،٢١ مليون نسمة من بينهم ٧٠٠ ألف من خريجي التعليم الجامعي ومليون ومائة وواحد وتسعون ألفا من خريجي التعليم المتوسط. علاوة على ذلك، ذكر التقرير أن معدل البطالة قد بلغ ٨،٨٪ من إجمالي القوى العاملة حيث أن ٩٣،٢٪ من معدل البطالة في الفئة العمرية من ١٥ – ٢٩ عام.

هناك فجوة بين مخرجات التعليم والاحتياجات الفعلية لسوق العمل فالخريج يفتقد إلى القدرات والمهارات المناسبة للعمل مما يؤدى إلى خلق حالة من عدم التوازن بين العرض والطلب في سوق العمل .

التعليم هو نقطة البداية الصحيحة للتغلب علي مشاكل المجتمع . ومن المتفق عليه أن التعليم هو محور التحديات التي تواجه المجتمع ونقطة البداية الأساسية للتطوير. والسؤال الذي يطرح نفسه: ما هو الهدف من التعليم؟

هل الهدف هو أن يحصل الطالب علي المهارات المطلوبة طبقاً للاحتياجات الفعلية لسوق العمل؟ أم أن الهدف هو تنمية القدرات الفكرية والثقافية للطالب ليتمكن من مواكبة التطور العلمي والتقني وبناء القدرات اللازمة لتطوير ذاته واستيعاب برامج التدريب والتعليم المستمر مما يساعده على تحقيق التقدم على المستوى الشخصى والعملى ومن ثم النهوض بالمجتمع؟.

يمكننا القول بأن كل ما سبق هو الهدف من التعليم. بالتأكيد فإن الهدف الرئيسي والنهائي للتعليم هو تنمية شخصية الطالب. فالتعليم يجب أن يصل إلي جذور الشخصية ليحدث تغييراً مؤثراً يقوم السلوك ويعيد تشكيل المفاهيم الأساسية لجيل المستقبل.

وقد نتفق علي أن للبيئة والثقافة المحيطة أثر مباشر علي شخصية وسلوك الأجيال الشابة فهناك ثقافة الشركات والمؤسسات وهناك ثقافة الشارع الدارجة. ومن تيسر لهم فرصة العمل بإحدى المؤسسات الناجحة المنتجة والمنضبطة فإنهم يتأثرون إيجابياً ببيئة العمل وثقافة المؤسسة ويطرأ على سلوكهم وأدائهم وشخصياتهم تغيير إيجابي نتيجة لوجودهم في هذا المناخ الصحي. ولقد توقفنا عند هذا الأمر بتمعن لنتساءل كيف يمكن دمج هذه التجربة العملية مع التعليم في صورة نظام تعليم تبادلي يسمح للطالب أن يعمل أثناء الدراسة في مجال التخصص.

وعند طرح هذه الفكرة علي المسئولين بوزارتي التربية والتعليم والتعليم العالي وجدنا لديهم رؤية واضحة لتطوير التعليم وربطه بالاحتياجات الفعلية لسوق العمل وعزم أكيد على مد جسور الشراكة مع الصناعة لبناء نظام للتعليم التبادلي .

وانطلاقاً من هذه الفكرة قامت مجموعة أمريكانا بالاشتراك مع وزارة التعليم العالي في ابتكار نموذج عملي لنظام يوجه مسار التعليم نحو تلبية احتياجات سوق العمل ويسمح للطلبة باكتساب السلوكيات والمهارات المطلوبة.

وقد بدأ التعاون مع وزارتي التربية والتعليم والتعليم العالي عام ٢٠٠٧ وأثمرت هذه الشراكة علي إنشاء خمسة برامج للتعليم التبادلي في ٣ قطاعات تربط المسار التعليمي بالمسار الوظيفي وهي:

Americana brings Education and Industry in a successful partnership

In hopes of shaping the future

It is no longer sufficient to run a successful business without **giving back to the society;**

corporate social responsibility (CSR) is largely rising as an important aspect of managing a business in the 21st century, an aspect that is no longer achieved simply by charity – but rather by building human capacities and capabilities. In that sense, Americana's approach to CSR is based on proactive contribution to solve a real challenge facing the society – namely Education and Unemployment and the negative effects it entails on the young generations. It all started with few simple questions; do we have the competitive human capacity and human capital to support our economy's growth? Is unemployment real? Or is it a mismatch between the demand and supply of skilled labor?

According to the GCI (global competitiveness index) report for the year 2013, Egypt ranks as 107 out of 144 countries. Among the main causes were the weak scores given on education which ranked Egypt's quality of health and primary education as 94 and quality of higher education ranked as 109 out of 144.

Further researches by CAPMAS reported that the number of unemployment in Egypt is 2.21 million out of which 700,000 are university graduates, and 1.191 million are intermediary graduates. Moreover, it reported that the unemployment rate has reached 8.8% of the total working force where 93.2% of the unemployment rate occurs in the age bracket of 15 – 29. Currently, the labor market suffers from a mismatch between skills in demand and the graduate's profile lacking the adequate employability skills.

The imbalance between labor supply and demands is largely attributed to the outputs of the education system that do not match available job opportunities.

Driven by a strong belief that the purpose of education is to provide students with skills that will make them employable and able to command better salaries, also to develop the standard of students' minds and power of reasoning, and most crucial aim of education is the development of character, education has to go to the roots of the personality and effect change, transforming attitudes, dispositions and the fundamental commitment of the individual.

It is well observed that the environment has a direct and significant effect on the character and behavior of the young generations. Those who are fortunate and joined a successful disciplined and productive business environment, has been positively affected over the years by a significant change in attitudes, behaviors and personality.

The question is….can such experience be integrated within the education in a form of an alternate system allowing the student to work and study?

Drawing from that, Americana in partnership with the Ministries of Education and Higher Education aimed to create a practical module for the educational system that directs the educational path in accordance with labor market needs and allows students to acquire the required Technical and behavioral skills.

The partnership started on 2007 and has resulted in the development of 5 Dual Education Programs, in 3 sectors:

1- Restaurant Sector:

- 3 years Diploma from Technical secondary Schools
- 2 years advanced diploma from the technology colleges
- 4 years Bsc Restaurants Management & Operations – Faculty of Tourism and Hotels Management – Helwan University

2- Agriculture sector:

- An undergraduate four-year BSc from the Faculty of Agriculture – Menofeya University, specialized in Agri–Business Management.

3- Poultry sector:

- 4 years Bsc. In Agriculture – Poultry Production – Faculty of Agriculture – Damanhour University

Americana's comprehensive Training & Development Programs follow a building blocks module to train, qualify, and certify students at all levels (Technical, Supervisory, & Mana-

Dual Education Program
برنامج التعليم التبادلى

gerial). These programs have been accredited by the Ministry of Education and the Supreme Council of Universities and integrated within the academic curriculum to allow the student to work and study following the “Earn & Learn” principle. This ensures that the students will best learn the employability skills and gain work experience while still in the education process thus, enabling them with the know-how and skills needed to obtain work immediately upon graduation.

The courses within the program are delivered in a blended educational form which combines practical “on-the-job training” and classroom lectures.

Furthermore, the students enrolled in the program are re-classified as Student/ employee, earning a monthly salary, in addition to Americana’s commitment to pay the full education fees.

Americana’s intervention in education has resulted in increasing employability of fresh graduates, developing the profile of graduates to fit employers and market requirements, upgrading learning facilities, and providing industry with access to a pool of qualified fresh graduates – hence addressing the root causes of youth unemployment.

This break-through win-win Education & Business partnership serves to also strengthen academic education, enhance and enrich the education process introducing hands-on training, whilst also serving Americana’s present and future business needs for a qualified and skilled workforce positively impacting Americana’s business.

The final aim of this partnership is not only to qualify & certify students in accordance with industry skills standards, and link education with concrete employment opportunities, but also, the society wins a new productive generation that is independent and self-reliant.

Industry needs are never static and are continuously evolving! Hence, a new mindset needs to be adopted by Business and a paradigm shift needs to be witnessed in Education to address Egypt’s growing needs for qualified human capital.

The partnership between education leaders and business leaders is crucial to deem education relevant to the market needs. Americana’s education-business partnership presents a success model and structured approach for partnership between Business and Education that can be replicated and scaled-up.

The crucial role of this partnership is to develop an education system that serves as an enabler to shape the nations culture and the character of the future generation.

Abdel Hakim Hussein
HR Director Systems & Planning

Can a comprehensive change in education be made – in partnership with Industry – to re-shape the future?

مع كل التحديات التي تواجه التعليم اليوم، هل يمكن إحداث تغيير شامل في مجال التعليم – بالشراكة مع الصناعة – من أجل إعادة صياغة المستقبل؟

١- قطاع المطاعم

- دبلوم المدارس الثانوية التجارية (٣ سنوات)
- دبلوم متقدم شعبة المطاعم بالكليات التكنولوجية «معهدي السياحة والفنادق بالمطرية والإسكندرية» (سنتان)
- بكالوريوس ضيافة شعبة إدارة وتشغيل المطاعم – كلية السياحة والفنادق – جامعة حلوان (٤ سنوات)

٢- القطاع الزراعي

- بكالوريوس زراعة شعبة إدارة الأعمال الزراعية – كلية الزراعة جامعة المنوفية

٣- قطاع الدواجن

- بكالوريوس زراعة شعبة إنتاج داجني – كلية الزراعة جامعة دمنهور

وتتبع برامج أمريكانا للتطوير والتدريب نظام التدريب التراكمي المتكامل لتدريب وتأهيل الطلبة بالمستويات الوظيفية المختلفة (الفني – الأشرافي – الإداري) . وهذه البرامج تم اعتمادها من وزارة التربية والتعليم والمجلس الأعلي للجامعات وقد تم دمج هذ البرامج التدريبية ضمن المناهج الدراسية لتتيح للطالب أن يعمل أثناء الدراسة إتباعاً لمبدأ «إكسب وأعمل» . وكذلك يضمن أن يتعلم الطالب متطلبات ومهارات المهنة ويكتسب خبرة العمل وكل ذلك أثناء الدراسة، مما يؤهله للحصول علي عمل فور التخرج

يتبع البرنامج نظام التعليم التبادلي الذي يتضمن التدريب العملي والمحاضرات النظرية داخل المدرسة / الكلية.

وتعتمد برامج التعليم التبادلى على اعادة تصنيف الطالب بأنه «طالب/عامل»، ليحصل علي راتب شهري خلال فترة العمل والتدريب بمطاعم المجموعة، كما تلتزم أمريكانا بسداد مصاريف الدراسة بالكامل لكلية السياحة والفنادق – جامعة حلوان.

وهذه البرامج أدت الي زيادة فرص العمل للخريجين الجدد ، وتطوير شخصيتهم لتتناسب مع متطلبات سوق العمل ومعالجة الأسباب الجذرية لبطالة الشباب.

أما عن نتائج هذه الشراكة فهي تتمثل في تأهيل الطلاب طبقاً للمعايير المعتمدة للصناعة وكذلك ربط التعليم بفرص العمل وبذلك يحصل المجتمع علي جيل جديد يتميز بمهاراته وقدراته والاعتماد علي ذاته يعلي من قيم العمل والمشاركة والإنتاج.

مع كل التحديات التي تواجه التعليم اليوم، هل يمكن إحداث تغيير شامل في مجال التعليم – بالشراكة مع الصناعة – من أجل إعادة صياغة المستقبل؟

عبد الحكيم حسين
مدير الموارد البشرية للتخطيط والنظم

ALEXBANK: A Leading Bank with a Leading CSR Role

Alex Bank: Assuming its Responsibility. Giving back to Community.

What role does Alex Bank play as a contribution towards its social responsibility?

Alex Bank is eager to assume its responsibility towards the development of the Egyptian society. We pay special attention to the investment in projects that aim at developing facilities and infrastructure, those which when established, will help raise the standard of living of citizens, especially those in the most needy areas such as villages suffering severe poverty.

Having established such strategy, the bank has successfully created partnerships with major global institutions which work on sustainable development. One of the most prominent examples of such partnerships was made with the World Food Program of the UN. On signing an agreement with the program, Alex Bank contributes in projects that encourage children to attend school through the support and advocacy f school feeding schemes across all governorates, especially those located in Upper Egypt. Investing around 1 million pounds in this scheme, from which more than 7,500 people directly benefit from, 1,500 of which are children attending 53 different primary schools. The remaining 6000 make up their family members.

Alex Bank contributes in projects that encourage children to attend school through the support and advocacy f school feeding schemes across all governorates, especially those located in Upper Egypt.

Also recently, Alex Bank was involved in an initiative under the name of “Corporate Social Responsibility of Egyptian and British Organizations”. As part of the initiative, a developmental project was established in the village of Saadna located in Beni Suef to improve the water and sewage infrastructure and electricity network. And to support the underprivileged citizens of the village, the project provided sources of income to families, such as sewing machines and livestock. As part of the first phase of this project, of which more than 3,500 families will benefit, the project also provides improved educational, health and social services as well as established booths providing employment opportunities for the youth.

Alex Bank has also taken part in joint initiative by the UNICEF and Rotary under the title “For a Better Lifestyle” which aims at eliminating water shortage problems in villages. The bank has allocated a hefty budget to three different villages in the governorate of Beni Suef, divided over a period of three years.

As part of our recognition of the severe living conditions in poor villages, especially in Upper Egypt, Alex Bank has signed a partnership agreement with the Habitat for Humanity Foundation to carry out a project of rebuilding and developing homes in the village of Algeria in Almenya Governorate.

On a more social level, and in effort to create a culture of environmental awareness among the new generations and youth, Alex Bank has celebrated the World’s Environmental Day along with the participation of 70 children of its own employees. With the help of Alashanek Ya Baladi (AYB) Sustainable Development, the children underwent training sessions on the rules and benefits of recycling waste.

Laila Hosny
Head of Internal Communication & CSR Office – Alex Bank

بنك الإسكندرية: بنك رائد يقوم بدور متميز في مجال المسؤولية الإجتماعية للشركات

بنك الإسكندرية حريص على تحمل مسؤوليته تجاه تنمية المجتمع المصري.

بنك الإسكندرية يولى اهتماماً خاصاً بمشروعات المسؤولية الاجتماعية التي تتعلق بتطوير المرافق والبنية الأساسية لتحسين مستوى معيشة المواطنين في المناطق الأكثر احتياجا و خصيصا في القرى شديدة الفقر.

بنك الإسكندرية يولى اهتماماً خاصاً بمشروعات المسؤولية الاجتماعية التي تتعلق بتطوير المرافق والبنية الأساسية لتحسين مستوى معيشة المواطنين في المناطق الأكثر احتياجا و خصيصا في القرى شديدة الفقر.

وتقوم استراتيجية بنك الاسكندرية على ابرام شراكة في مشروعات المسؤولية الاجتماعية مع كبرى المؤسسات العالمية المهتمة بالتنمية المستدامة و علي رأسها برنامج الأغذية العالمي للامم المتحدة. قد وقع البنك هذة الاتفاقية بهدف تشجيع الأطفال على الالتحاق بالمدارس من خلال دعم برامج التغذية المدرسية بجميع محافظات مصر وخاصة فى المناطق النائية بالصعيد ، حيث ساهم من خلال هذه الاتفاقية بمليون جنيه، يستفيد منها نحو ٧٥٠٠ شخصًا بشكل مباشر، بينهم ١٥٠٠ طفلًا في ٥٣ مدرسة ابتدائية و٦٠٠٠ من أفراد أسرهم.

وكذلك في نفس الاطار شارك بنك الإسكندرية مؤخرا في مبادرة ائتلاف «المسؤولية الاجتماعية للشركات المصرية والبريطانية»، لتطوير قرية السعادنة بمحافظة بنى سويف، من خلال تحسين البنية التحتية للمياه والصرف الصحي والكهرباء ودعم المشروعات الصغيرة لأهالى القرية من خلال تقديم ماكينات الخياطة للسيدات وتوفير رؤوس الماشية الحية بغرض التربية وإقامة الأكشاك لتوفير فرص العمل للشباب، بجانب النهوض بخدمات التعليم والرعاية الصحية ويستفيد من هذا المشروع في مرحلته الاولى ٣٥٠٠ أسرة بالقرية.

كما شارك بنك الاسكندرية مؤسسة الUNICEF و الروتاري علي صعيد اخر في مشروع «من اجل حياة افضل» للقضاء علي مشكلة المياة و خاصة في القري و قد بادر بنك الاسكندرية بتخصيص جزء من ميزانيته في ثلاث قري بمحافظة بني سويف علي فترة ثلاث سنوات.

وايمانا من البنك بحالة العوز الشديدة في القرى وخاصة في الصعيد وقع البنك اتفاقية شراكة مع مؤسسة HABITAT FOR HUMANITY للقيام بمشروع اعادة بناء و تطوير و اعاشة منازل بقرية الجزائر بالمنيا.

وفى إطار اهتمامه بتنمية المجتمع ونشر ثقافة الوعى البيئى لدى الأجيال الجديدة، احتفل بنك الإسكندرية باليوم العالمى للبيئة بمشاركة ٧٠ طفلاً من أبناء العاملين بالبنك، وذلك بالتعاون مع جمعية «علشانك يا بلدى» للتنمية المستدامة التي قدمت دورة تدريبية للاطفال علي قواعد اعادة تدوير المخلفات.

كما شارك بنك الاسكندرية مؤسسة الUNICEF و الروتاري في مشروع «من اجل حياة افضل» للقضاء علي مشكلة المياة و خاصة في القري و قد بادر بنك الاسكندرية بتخصيص جزء من ميزانيته في ثلاث قري بمحافظة بني سويف علي فترة ثلاث سنوات.

كما شارك بنك الاسكندرية مؤسسة ال UNICEF و الروتاري في مشروع «من اجل حياة افضل» للقضاء علي مشكلة المياة و خاصة في القري و قد بادر بنك الاسكندرية بتخصيص جزء من ميزانيته في ثلاث قري بمحافظة بني سويف علي فترة ثلاث سنوات.

ليلى حسني
مدير المسؤولية الإجتماعية للشركات

Adopting Corporate Social Responsibility to Reconstruct a **Better Egypt**

In our interview with Dr. Youssef Al Qaryouti, International Labour Organization (ILO) Director Subregional Office for the Middle East, to find out more about the role of companies in Corporate Social Responsibility and their contributions in sustainable development and reconstructing a better Egypt.

What is the role played by the ILO in promoting the principles of Corporate Social Responsibility?

Our role as an organization of international labor lies primarily in the support of the developmental process and the promotion of Human Rights in the workplace. And in order for a corporation to contribute to sustainable development, then Human Rights should be correctly administered by furnishing “decent work”. This is achieved according to International labour standards, which have grown into a comprehensive system of instruments on work and social policy. In a nutshell, such standards imply that the job is performed in fair circumstances, with fair compensation and applies professional health and safety conditions. But more importantly, we strive to achieve a target where all jobs contribute to the process of development, as well as achieving the satisfaction of the human involved and social justice.

Based on that notion, at ILO we continuously seek to promote Corporate Social Responsibility (CSR), that is why we support and advocate any initiative, especially in the Educational field, as it deeply contributes in stimulating and further supporting the agenda for Decent Work. Taking a closer look on how corporate social responsibility should work, I must say that unfortunately, business in the production sector and commercial field have a shallow understanding of what CSR’s role is: they consider their CSR mission is accomplished by merely setting up a communal fund or initializing charitable initiatives to serve the local community. However, in reality, there is a big difference between philanthropy and social responsibility.

We do not deny the importance and effective role that charity work plays in the community, and it is considered part of CSR. Yet, charity is the free choice of every human being, on the other hand CSR isn’t. Every corporation, whether it be industrial or commercial, must acknowledge its liability towards CSR. With every new business setting up, there are aspects that must be considered, like the financial and investment dimension which must foresee profitability. Yet, there are two other dimensions that must be taken into account to correctly target CSR and establish it as an indispensable part of that business. The first dimension is the effect of this investment on the social situation. The second dimension is the impact imposed on the environment. If the impact of either dimensions is negative in any way, then we consider that this business does not work responsibly from the social aspect. In this case, the operative equation must be revised and corrected to be reworked in a way to result in the convergence of decent work and CSR.

In your view what is the importance of corporate social responsibility to Egypt in the coming period?

Its importance is highly crucial and indispensable, for it will help tackle two issues. One is the misconception in the Egyptian society, or rather the business sector. Due to selected corruptive practices, generalizations occurred and an impression has been made that people in the business market are unethical and exploitive of the workers class. Having affected the whole business community, such selective ill practices unjustly reflected on the majority of businesses which operate ethically. A movement towards corrective social responsibility approach will profoundly reduce the negative outlook and create a more trusted impression.

The second issue is the fatal practices towards the environment, especially those committed by compost producers against the river Nile. Creating a comprehensive CSR program is essential at this point to conserve the environment, in addition to strict governmental regulations and supervision. However, having the business assume its social responsibility and taking the necessary initiatives

كيف تساهم المسؤولية الإجتماعية للشركات في بناء **مستقبل أفضل لمصر؟**

في حوارنا مع الدكتور يوسف القريوتي مدير مكتب منظمة العمل الدولية في الشرق الأوسط يحدثنا عن المسؤولية الاجتماعية للشركات ودورها في التنمية المستدامة وبناء مستقبل أفضل لمصر. في البداية نسأل الدكتور يوسف القريوتي عن

دور منظمة العمل الدولية في تعزيز مبادئ المسؤولية الاجتماعية للشركات؟

نحن كمنظمة عمل دولية نهتم بشكل أساسي بدعم عملية التنمية وتعزيز حقوق الإنسان في مجال العمل، إذا تكلمنا عن حقوق الإنسان في مجال العمل وإسهام هذا العمل في عملية تنموية مستدامة فإننا نتحدث عن ما يسمى بالعمل اللائق، وهذا طبقاً لمعايير «العمل اللائق» ال Decent Work والسير على برنامجه الذي يقوم على احترام معايير العمل الدولية (ألا وهي أن العمل يتم فى ظروف عادلة..يكون فى أجر عادل..في شروط صحة وسلامة مهنية..) وما إلى ذلك من شروط العمل وظروفه، لكن الأهم أن هذا العمل يسهم في دعم عملية التنمية وتحقيق سعادة الإنسان وتحقيق العدالة الاجتماعية.

على هذا الأساس فإن منظمة العمل الدولية تسعى لتعزيز المسؤولية الاجتماعية للشركات، ولذلك نحن نهتم بدعم أي مبادرات في قطاع العلم لتعزيز المسؤولية الاجتماعية للشركات ونحفز العمل فى هذا المجال لأننا نراه يساهم في دعم برنامج العمل اللائق الذى تكلمنا عنه. إذا تحدثنا بشكل تفصيلي عن المسؤولية الاجتماعية للشركات وما المقصود بها، للأسف الشديد في بعض القطاعات الإنتاجية أو في مجتمع الأعمال يُنظر نظرة محدودة لفهم المسؤولية الاجتماعية للشركات باعتقادهم أنه إذا أنشأنا صندوق للعمل الخيري وبعض المبادرات الصغيرة لفعل الخير ودعم المجتمع المحلى كأن هذه أصبحت المسؤولية على الشركة تجاه المجتمع.

في الواقع إن هناك فرق كبير بين العمل الخيري والمسؤولية الاجتماعية. قد يكون العمل الخيري شئ مهم لا أحد ينكر أهميته ويعتبر جزء من المسؤولية الاجتماعية للشركات، لكن هذا العمل الخيري هو اختيار

كل إنسان له أن يعمله أو لا، أما المسؤولية الاجتماعية للشركات هى ليست خيار، يجب على أصحاب العمل أن تكون هذه المسؤولية جزء من المؤسسة أو الشركة سواء تتنج سلع أو تقدم خدمات، فعند إنشاء أي شركة أو مصنع أو عمل جديد بطبيعة الحال يؤخذ البُعد الاقتصادي بعين الاعتبار لأن هذا عمل ومن الطبيعي أن يكون هناك ربح ، لكن هناك بُعدين يجب أن يؤخذا بعين الاعتبار أيضاً وذلك لإصابة هدف المسؤولية الاجتماعية للشركات لتكون جزء من الكيان الأساسي للشركة أو للمؤسسة. البُعد الأول هو نتيجة هذا العمل الاستثماري على الوضع الاجتماعى أما البُعد الثاني هو تأثيره على الجانب البيئي، إذا كانت نتيجة العمل أو فكرته لها أثار سلبية على المجتمع أو أثار سلبية على البيئة فالشركة ليس لديها أى جانب من المسؤولية الاجتماعية، فبالتالي يجب العثور على الخلل فى المعادلة وكيف يمكن إصلاحه، وهكذا تأتي نتيجة التقاء ما بين العمل اللائق والمسؤولية الاجتماعية للشركات.

في وجهة نظركم ما أهمية المسؤولية الاجتماعية للشركات لمصر فى الفترة القادمة؟

أهميتها كبيرة جداً وأهمية حاسمة، لقضيتين هامتين، القضية الأولى أن هناك اعتقاد خاطئ في المجتمع المصري أو بالأحرى مجتمع سوق الأعمال، هناك من ينظر لمجتمع سوق الأعمال كأنهم لصوص، ينظر إليهم كأنهم فئة مُستغِلة والعُمال فئة مستغلة والمجتمع كله يرى نفسه أمام رجال الأعمال فئة مُستغلة، و أن رجال الأعمال فئة ظالمة وهذا لم يأتى من فراغ فكما يقولون لا يوجد دخان بدون نار، كانت هناك ممارسات فساد كبيرة وما إلى ذلك، وانعكس هذا على مجتمع الأعمال ككل، وهذا طبعاً خطأ التعميم، يوجد في مجتمع الأعمال أناس صادقين يحترموا أنفسهم قائمين على أسس اقتصادية سليمة وهناك قلة قد تكون فاسدة، لهذا السبب إذا اتخذ أصحاب الأعمال مبادرات تجاه المسؤولية الاجتماعية للشركات فإن هذا سيقلل من حدة هذه النظرة السلبية على رجال الأعمال، لذا إذا وجد برنامج للمسئولية الاجتماعية للشركات سيسهم في تحسين الصورة والتغلب على الجانب السلبى.

أما السبب الأخر أن هناك ممارسات قاتلة خاصةً في مجال قطاع السماد

to apply it has a much more effective and committed impact than the supervisory and regulatory role assumed by the governmental authority in charge. This is explicit assault on the much-polluted Nile. Its dangers extend beyond affecting the financial situation and the health of citizens, it negatively affects the environment as a whole. The fisheries in the Nile are diminishing and the increasing disposal of sewage, waste and unwanted chemicals into the Nile will eventually damage wildlife and will result in having less water for irrigation purposes. By addressing these two aspects through social responsibility, will be immensely beneficial socially and environmentally. And I cannot express enough how much, one way or another, practicing correct CSR is a sound investment with beneficial returns to the business.

A simple example of this, say there's a company or factory established in a nearby village, and as part of its social responsibility contributes to the neighboring health clinic. You are actively taking part in maintaining the health of the village's children, which will be healthy young adults in ten to twenty years. By then, they would be your very target as employees. The same goes if you contribute to their educational needs, again, you'll be the reason for creating a platform of well-educated youth with the required academic and technical skills, turning them into productive beings able to serve your business and the community as well. Studies have in fact shown that companies which have considerable CSR weight, enjoy higher production levels than others, as well as the level of loyalty and turnover.

What is the governmental role in advocating and reinforcing the Private Sector's interest in CSR?

Governments today could take proactive steps to support and promote CSR within the Private Sector. For example the Ministry of Industry could hold annual ceremonies to award the top ten performing of CSR activities, Gold and Silver awards could also be granted to create the comparison between the varying performances. Also, companies could be granted tax exemption in certain instances where they have shown CSR activities. The above examples and more are different ways in which the government could generate greater CSR awareness among businesses.

What in your opinion is the influence of the role played by stakeholders in the development of CSR within companies?

Each has a role: the organization itself, its management and stakeholders. Together, they need to incorporate CSR into its operational system and values. CSR must be at the heart of its vision towards social responsibility. And special consideration should be taken in regards to the impact on the environment and on society in general. That is why the foremost step to be taken is for every organization to assess itself and evaluate its performance and conceptualize the process to be followed in order to correctly apply CSR. As for the government, its role is also to promote initiatives and be there as a supervisory, legislative reference to this subject. The ministry can contribute to capacity building, because as I said there are people who believe that social responsibility is the mere establishment of a school or a health clinic. Yet, it is in the government's interest to instill greater awareness in companies towards the subject. Building the capacity of officials and human resource sectors that are operating on this issue is necessary, by providing them with the necessary training, as well as the essential information, and briefing them on the experiences of other countries.

Undoubtedly there is also responsibility that lies on trade unions in many regards to the environmental impacts of the corresponding businesses and industries. As you can see that there is a role for all parties involved in the industrial process (employers, workers and government). But the most prominent responsibility is the liability of the management of every company, which must be conscious enough to realize that such an investment, despite being an additional cost to the budget, yet it will have a return on profits.

What is your vision for the role of CSR in Egypt in the future?

Egypt is now going through a difficult phase and the need for collaborative efforts from all sides. Having established a clear understanding of social responsibility in the economic sector and the business sector – not just an understanding, but a dedicated adoption of CSR – will lead to a greater contribution and more effective role of the business community to the construction process in Egypt as well as decreasing the risk of significant economic losses.

It is not a coincidence that Egypt has more than twenty million people suffering from liver failures and diseases. It is the consequential result of unethical companies in the foodstuff industry that have not taken into account the standards of health and safety conditions required during the process of production. Such a great number of sick people drain the state with additional treatment costs. Here's where the most important point comes in: it is extremely crucial to understand that given the fact that we are going through the phase of Egypt's reconstruction, considering social responsibility by all parties proves more important than any other phase.

تجاه البيئة وتجاه النيل بشكل خاص لذا ينبغي وجود برنامج للمسئولية الاجتماعية للشركات لينبه للمخاطر البيئية لهذه الممارسات الخاطئة مقروناً طبعاً برقابة حكومية، لكن أهمية المسؤولية الاجتماعية للشركات هي أن تأخذ المبادرة وبذلك درجة الالتزام ستكون أكبر بكثير من مجرد عين المفتش أو المراقب، لأن هناك اعتداء على البيئة في مصر غير مسبوق، بالنسبة لبيئة النيل و نسبة التلوث العالية جداً في البلد. هاذان موضوعان لهما أثار صحية على صحة المواطن وأثار اقتصادية، وفى المحصلة النهائية أثار على البيئة بشكل عام. فمثلاً الثروة السمكية في النيل تتناقص، وبالنسبة للمياه فكلما تزيد نسبة الصرف الصحي والكيماويات إلى أخره لا تعود صالحة للري وتدمرالبيئة بأشكال مختلفة فهذان الجانبان كافيان لتتولاهما المسؤولية الاجتماعية للشركات لأنهم ذواتا أهمية قسوة. بالطبع هناك جوانب ومردودات اجتماعية وأهميات أخرى ودور للمسئولية الاجتماعية للشركات بشكل عام في مصر، وكما قلت من قبل فأحب ان أذكر مرة أخرى أن الاستثمار لأى شركة في مجال المسؤولية الاجتماعية هو استثمار سيعود عليها بطريقةٌ أو بأخرى، فهو ليس مجرد تبرع أو عمل خيري هى كلفة سيكون لها عائد.

على سبيل المثال لو ان هناك شركة أو مصنع فى القرية و قريباً منه عيادة صحية تحظى بمساعدته كجزء من المسؤولية الاجتماعية لهذا المصنع فأنت بذلك تساهم في علاج أطفال الآن، بعد عشر أو عشرون سنة سوف يصبحون أصحاء ويأتوا للعمل في هذا المصنع، أو تساهم في المدرسة والعملية التعليمية في هذا االمكان ستسهم في نشأة أطفال متعلمين عندهم مهارات أكاديمية تجعل عملية إنتاجهم أفضل، حتى لو كانت من منظور خيرى فلها عائد مباشر. طبعاً كل الدراسات تشيد بالشركات التى تحترم أو تقيم وزناً للمسئولية الأجتماعية، حيث تبين أن درجة إنتاج العاملين بها أفضل من غيرهم، وأيضاً درجة ولائهم واستقرارهم فى العمل أكثر ومميزات أخرى كثيرة، أهمية المسؤولية الاجتماعية كبيرة جداً.

ما هو دور الحكومة في تشجيع القطاع الخاص (المصانع والشركات) لتنمى اهتمامها بالمسؤولية الأجتماعية ؟

الآن الحكومة بدورها يمكن ان تأخذ خطوات بتشجيع المصانع والشركات أن تمارس دورها المطلوب منها في مجال المسؤولية الاجتماعية، مثلاً يمكن لوزارة الصناعة ان تختار كل سنة عشرة مصانع لهم إنجازات وممارسات إيجابية في مجال المسؤولية الاجتماعية للشركات وتقوم بتكريمهم كأفضل عشر مؤسسات التزمت أو أقامت برامج المسؤولية الاجتماعية، أو من الممكن أن تعمل قائمة ذهبية وقائمة فضية كمقارنة بين الشركات ومجهوداتهم، أيضاً هناك بعض القضايا تتعلق بالمسؤولية الاجتماعية للشركات يمكن لجزء منها ان يأخذ إعفاء ضريبي، لذا يجب أن نعلم أن هناك آليات مختلفة للدولة لتساعد في النهوض بهذا الجانب.

ما رأي حضرتك في دور أصحاب العمل الStakeholders في تطوير المسؤولية الاجتماعية للشركات ؟

كل له دور، دور الشركة نفسها وإدارتها وملاكها ويجب أن يكون في صلب نظامها موضوع المسؤولية الاجتماعية، وبشكل خاص جداً كما قلت يجب علي الشركة ان تأخذ بعين الاعتبار نشاطها وأثره على البيئة الاجتماعية والبيئة الطبيعية وعلى المجتمع بشكل عام. لذلك قبل أي شئ يجب على الشركة أو المؤسسة أن تقيّم نفسها وتقيّم أدائها والخطوات التى يمكن أن تأخذها، وهذا دور الشركة نفسها بشكل أو بأخر. أما الحكومة عليها دور أيضاً وهو أن تعزز المبادرات وأن يكون هناك في التشريع إشارة لهذا الموضوع ويمكن للوزارة أن تساهم في بناء القدرات، لأن كما قلت هناك أناس تعتقد أن المسؤولية الاجتماعية هى إقامة مدرسة أو عيادة صحية، فالحكومة من مصلحتها أن تكون الشركات أكثر وعياً بالموضوع، فإننا نريد أن نبني قدرات مسئولي الموارد البشرية والقطاعات العاملة على هذا الجانب يجب أن يُقدم لهم التدريب اللازم، والمعلومات اللازمة، يتم إطلاعهم على تجارب من دول مختلفة فهذا دور الحكومة بشكل كبير، وبلا شك هناك أيضاً دور ومسئولية تقع على النقابات العمالية في كثير من الجوانب المتعلقة بالأثار البيئية في بعض الأعمال والصناعات إلى أخره. ومن هذا يتبين لنا أن هناك دور على كل الأطراف بالعملية الإنتاجية (من أصحاب عمل، وعُمّال وحكومة) لكن المسؤولية الأولى والأخيرة على إدارة الشركة التى يجب أن تكون واعية وتعرف أن هذا الاستثمار وإن كان مضافاً على الميزانية إلا أنه سيكون له عائد على الأرباح.

ما هي رؤيتكم لدور المسؤولية الاجتماعية للشركات في مصر مستقبلياً؟

مصر الآن تمر بمرحلة صعبة وتحتاج تكاتف لكل الجهود، وعندما يكون هناك فهماً واضحاً للمسئولية الاجتماعية في القطاع الاقتصادي وقطاع الأعمال ، وليس فهماً فقط، بل فهم وتبني، سيكون هناك دور أكبر في مجتمع الأعمال للإسهام في عملية البناء في مصر، والإقلال من الأضرار التى يترتب عليها مخاطر اقتصادية كبيرة. هل هو أمرٌ عبثى وجود عشرين مليون شخص مريض بالكبد الوبائي في مصرفهذا نتيجة لوجود شركات مواد غذائية تنتج ولا تراعي شروط الصحة والسلامة المهنية اللازمة وشروط استخدام المنتج ففي نهاية المطاف هذه كلفة إضافية على الدولة لأن هؤلاء المرضى سيكونون عدد إضافي على الدولة يحتاج للعلاج والمستشفيات. هنا تأتي النقطة الهامة، الكل يجب أن يعرف أن المسؤولية الاجتماعية وأهمية إعلائها في هذا الظرف خاصةً الآن في مصر في مرحلة إعادة البناء مهم جداً أكثر من أي مرحلة أخرى.

The Commercial International Bank Foundation Seeks to Create **New Beginnings for Egypt's Youngest Citizens.**

Established in 2010, the Commercial International Bank Foundation is a non-governmental organization dedicated to enhancing health services for underprivileged children across Egypt. Through multi-faceted, sustainable initiatives, the CIB Foundation seeks to create new beginnings for Egypt's youngest citizens.

Over the past three years, the CIB Foundation has been an ardent supporter of the 6/6 Eye Exam Caravan program. Initiated by the Gozour Foundation for Development, the non-governmental organization of the Center for Development Services (CDS), this multi-partner program seeks to tackle pressing vision issues afflicting public elementary school students.

It is a harsh reality that children from disadvantaged backgrounds are more likely to have problems with their eyes than children from more affluent backgrounds. They are less likely to be taken to see an optician who could correct the eye problems with various interventions. Studies have indicated that many of the vision problems can be managed or even eliminated if children receive proper care and follow-up care when they begin school. Additionally, if some eye problems are not treated before puberty, they result in permanent, untreatable reduction of vision and a greater chance of blindness.

Recognizing the need for intervention, the Gozour Foundation partnered with the Alnoor Magrabi Foundation, as well as the Egyptian Ministry of Education and the CIB Foundation, to develop the 6/6 Eye Exam Caravan Program. The program is designed to provide public school students aged five to 12, with eye exams, eyeglasses, eye medication, and in-depth eye-exams and referrals at private hospitals for complex cases. Over the course of each day, a team of doctors and technicians can screen and diagnose approximately 450 children.

The implementation of the 6/6 campaigns has been successful with the support of this private/public partnership. The Ministry of Education provides all of the required permissions for operating in the public school system, the Alnoor Foundation provides supplies the technicians, equipment, medicine and glasses, and local NGOs are tasked with following up on the identified complex cases.

Since 2012, the CIB Foundation has financially supported 28 caravans across Cairo, Giza, Qalioubeya, Alexandria, Minya, Beni Suef, Fayoum, reaching roughly 13,000 students. Through these caravans, statistics have shown that approximately 15% of elementary school students require and have received eye glasses, with this percentage reaching up to 30% in certain areas.

Over the course of the program, more than 200 CIB employees have served as active volunteers, conducting awareness sessions for the students in their classrooms on the importance of healthy eye practices, and facilitating all stages of the testing process.

In the 2014/2015 academic year alone, the Foundation will be supporting 18 caravans across Upper Egypt, the Delta, and Red Sea, reaching another 9,000 students.

Nesma Farahat
Manager – CIB Foundation

مؤسسة البنك التجاري الدولي تسعى إلى **خلق بدايات جديدة لطلاب المدارس في مصر**

أُنشئت مؤسسة البنك التجاري الدولي في عام ٢٠١٠ كمنظمة غير حكومية تُكرس جهودها لتحسين الخدمات الصحية المقدمة إلي الفئات المحرومة في مصر.

تسعي مؤسسة البنك التجاري الدولي من خلال استخدام مبادرات متعددة الأوجه ومستدامة إلي خلق بدايات جديدة لطلاب المدارس في مصر.

علي مدي السنوات الثلاث الماضية دعمت مؤسسة البنك التجاري الدولي وبحماس شديد برنامج قافلة اختبارات النظر٦/٦ الذي يهدف إلي معالجة أمراض العيون التي تصيب تلاميذ المدارس الابتدائية الحكومية. وهذا البرنامج هو أحد مبادرات مؤسسة جذور وهي المنظمة الغير حكومية التابعة إلي مركز خدمات التنمية (CDS) وهو أجد البرامج التي تدعمها مؤسسة البنك التجاري الدولي .

إنها لحقيقة مؤلمة أن الأطفال من الطبقات المحرومة هم الأكثر عرضة للإصابة بأمراض العيون بالمقارنة بأطفال الطبقات الأغنى وذلك لأنهم عادة لا يزورون أطباء العيون لمعالجة المشاكل التي قد تصيبهم. تشير الدراسات إلي أن معظم أمراض العيون يمكن تقليل أضرارها بل ومعالجتها بشكل جذري إذا تلقي الأطفال الخدمات الصحية السليمة في عمر مبكر مثل عمر دخول المدارس. كما أنها تشير ايضًا إلي أن عدم معالجة أمراض العيون قبل سن البلوغ قد يؤدي إلي ضعف في قوة الإبصار لا يمكن معالجته بل وقد يؤدي إلي فقدان البصر.

ادراك الاحتياج الملح للتدخل المبكر لمعالجة أمراض العيون التي تصيب أطفالنا أدي إلي تكاتف كل من مؤسسة جذور ومؤسسة النور المغربي ووزارة التربية والتعليم المصرية ومؤسسة البنك التجاري. واخذ هذا التكاتف شكل انشاء ودعم برنامج قافلة اختبارات النظر ٦/٦ لتقديم الخدمات الصحية الخاصة بأمراض العيون إلي طلبة المدارس الحكومية والذين تتراوح أعمارهم من الخامسة إلي الثانية عشر. وتشمل هذه الخدمات فحوص العين وتوفير النظارات الطبية والأدوية وإحالة الحالات المعقدة إلي المستشفيات الخاصة. ويمكن لفريق من الأطباء والفنيين أن يفحصوا ويشخصوا ما يقارب من اربعمائة وخمسين طفل.

ولقد نجح تطبيق فكرة برنامج قافلة اختبارات النظر٦/٦ بسب الدعم الحكومي والخاص الذي تلقاه هذا البرنامج. فقد قامت وزارة التربية والتعليم المصرية بالسماح للقافلة بالعمل في المدارس الحكومية بينما قامت مؤسسة نور المغربي بتقديم الأدوات الطبية والنظارات الطبية والأدوية والخدمات الفنية وقامت المنظمات الغير حكومية المحلية بمتابعة الحالات المرضية التي تحتاج إلي تدخل طبي معقد.

منذ عام ٢٠١٢ إلي الآن قامت مؤسسة البنك التجاري الدولي بتقديم الدعم المالي إلي ٢٨ قافلة جابت أنحاء متفرقة من مصر كالقاهرة والجيزة والقليوبية والإسكندرية والمنيا وبني سويف والفيوم وقامت بفحص ثلاثة عشر آلف طفل. تشير الدراسات الاحصائية التي تناولت نتائج هذه القوافل بالتحليل إلي أن ١٥٪ من أطفال المدارس الابتدائية يحتاجون إلي استخدام نظارات طبية وقد تصل هذه النسبة إلي ٣٠٪ في بعض المناطق.

وعلي مدار فترة برنامج قافلة اختبارات النظر٦/٦ شارك مائتين من موظفي البنك التجاري الدولي كمتطوعين وقاموا بتذليل تنفيذ المراحل المختلفة لعمليات فحص العين وقاموا أيضًا بتوعية الأطفال عن أهمية اتباع العادات الصحية الخاصة بالعيون.

وفي العام الاكاديمي ٢٠١٤/٢٠١٥ وحده قامت مؤسسة البنك التجاري الدولي بدعم ثمان عشرة قافلة في محافظات صعيد مصر والدلتا والبحر الأحمر وتم تقديم الخدمات الصحية إلي تسعة آلاف طفل آخر.

نسمة فرحات
مدير – مؤسسة البنك التجاري الدولي

The global business market debates:

Why is CSR relevant for business and how can business organizations anticipate it?

Companies have taken over the responsibility for their employees and the society they work in since there have been companies. For instance, in the 16th century, entrepreneurs already provided housing for the poor and ill. , In the 19th century, companies set up health-insurance schemes and in the 1920s, the first companies started to communicate their social engagement through reports. CSR is nothing new. However, with changing economic patterns, changing stakeholder needs and progressive knowledge and understanding, the nature of CSR has also changed. Today, ISO 26000, the European Commission and many other actors define CSR as the impact of a company on society and the environment.

As a result, many companies have been working intensively for years to handle the social, economic and environmental impact of business operations. Nevertheless, economic integration processes worldwide are making this trend a crucial and essential tool, not just for human resources policies, reputation, communication strategies, or company environmental units, but for the core of business. It is a question of sustainability in the middle and long term, and a question of costs and profits so business and employer's organisations have an important role to play in this.

Let us elaborate on why an intelligent CSR has become strategically important. Firstly, mass media now attaches much more attention to the realities of forced labour, child labour, freedom of association, and discrimination than in the past, and global communications including social media are stirring more sensitivity among citizens. Secondly, investors look more carefully at where their funds are placed, especially in weak governance areas, and consumers in developed economies are becoming growingly sensitive about the need to respect fundamental principles and human rights. Lastly, politicians have also discovered CSR as an area for policy-making and international organisations.

It's true that the evolution of the CSR concept has also awoken fears, scepticism and reluctance. It has not always been clear where company responsibility ends and where legal liability begins. Too often, companies are expected to fulfill the role and function of States. However, with their commitment, companies can only complement the efforts made by States and cannot take on their responsibilities. Political authorities must be the ones to must legislate and enforce human rights and fundamental social and environmental standards. As a result, there must be a clear dividing line between the responsibilities of companies and those of policy-makers so as to not to raise expectations unduly. Moreover, doing proper business, respecting existing routes and having an ethical decent behaviour should be more than enough for a company to show responsibility. Sadly, it is also true that there are many externals that are solely focusing on how to add more burdens, regulations, and costs to companies under the umbrella of CSR.

Nevertheless, a critical mass of both multi-

لماذا ترتبط المسؤولية الإجتماعية للشركات بقطاع الأعمال وكيف يكمن لقطاع الأعمال التعامل معها؟

تولت الشركات المسؤولية الإجتماعية تجاه موظفيها وتجاه المجتمعات التي عملت فيها منذ قديم الأزل. فعلى سبيل المثال في القرن السادس عشر قدم أصحاب الأعمال المساكن للفقراء والمرضى، وفي القرن التاسع عشر أعدت الشركات برامج التأمين الصحي لموظفيها. وبدأت الشركات في عام ١٩٢٠ الإعلان عن أنشطتها المجتمعية من خلال كتابة وتشر التقارير ذات الصلة. وهذا يشير إلي أن المسؤولية الإجتماعية للشركات ليست بالشيء الجديد ولكن مع تغير الأنماط الاقتصادية وتغير الاحتياجات المجتمعية وتقدم المعرفة والفهم فقد تغيرت طبيعة المسؤولية الإجتماعية للشركات. تُعرف المنظمة الدولية للمعايير ISO ٢٦٠٠٠ والمفوضة الأوروبية والعديد من الجهات الأخرى «المسؤولية الإجتماعية للشركات» في وقتنا الحالي علي أنها التأثير الذي تُحدثه الشركة على المجتمع والبيئة.

وكنتيجة لذلك فإن العديد من الشركات دأبت لسنوات علي التعامل مع التأثير الاجتماعي والاقتصادي والبيئي لأنشطتها التجارية. غير أن عمليات التكامل الاقتصادي على مستوى العالم قد جعلت هذا الاتجاه مصيرياً وأداة أساسية ليس فقط من أجل تحسين كفاءة انتفاع الشركات بمواردها البشرية وتأثيرها البيئي وتواصلها مع الأطراف أصحاب المنفعة والاحتفاظ بسمعة طيبة بل من أجل تحسين كفاءة أنشطتها التجارية ونتائج أعمالها التجارية. فالاهتمام هنا ينصب علي الاستدامة على المدى المتوسط و الطويل وكذلك علي التكاليف والأرباح مما يجعل لرحال الأعمال ومؤسساتهم دور بارز في هذا الشأن.

دعونا نوضح لماذا أصبح وجود سياسة ذكية خاصة بالمسؤولية الإجتماعية للشركات ذو أهمية استراتيجية. أولاً إن وسائل الإعلام تُولي في وقتنا الحاضر بالمقارنة بما كانت عليه في الماضي اهتماماً أكثر لوقائع العمل القسري وعمالة الأطفال وحرية المنظمات وحوادث التمييز. وقد ساعدت وسائل الاتصال العالمية بما فيها وسائل التواصل الاجتماعي علي استثارة المواطنين تجاه مثل هذه الوقائع. ثانياً لقد اصبح المستثمرون ينظرون بحرص أكبر لكيفية استخدام أموالهم وخاصة إذا ما كان مناخ الاستثمار غير محكوم بقوانين صارمة. كما أن المستهلكون في الاقتصاديات النامية أصبح لديهم حساسية متزايدة تجاه الحاجة إلى احترام حقوق الإنسان والمبادئ الأساسية. أخيراً فإن السياسيون ينظرون إلي المسؤولية الإجتماعية للشركات على أنها مجال لصناعة السياسات والمنظمات العالمية.

إن تطور مفهوم المسؤولية الإجتماعية للشركات قد أثار المخاوف والشك والتردد حيث أنه ليس من الواضح أين تبدأ مسئولية الشركة وأين تنتهي قانونياً. لقد أصبح من المتوقع في كثير من الأحيان أن تقوم الشركات بالدور الذي يُفترض أن تقوم به الحكومات. وبالرغم من التزام الشركات فإنها لا تستطيع إلا أن تُكمل جهود الحكومات لا أن تقوم بمسئوليات الحكومات وأدوارها. يجب أن تكون الهيئات السياسية هي الوحيدة التي تُشرع وتفرض تنفيذ القوانين الخاصة بحقوق الإنسان والمعايير المجتمعية والبيئية الأساسية في المجتمعات التي تقوم بخدمتها. وكنتيجة لذلك يجب أن يكون هنالك خط فاصل بين مسئوليات الشركات وصانعي السياسات حتي لا يكون هناك رفع للتوقعات بدون مبرر. وأكثر من ذلك فإن القيام بالأعمال التجارية بالطرق المشروعة واحترام المسارات الموجودة وإتباع سلوك أخلاقي يجب أن يكون أكثر من كاف لكي تُظهر الشركات مسؤوليتها المجتمعية. للأسف فإن هنالك العديد من المؤثرات الخارجية التي تركز على كيفية إضافة المزيد من الالتزامات والقيود والتكاليف على

national and small and medium companies started an ambitious CSR approach some time ago, especially those acting globally which were more vulnerable to reputational risks. It can be asserted that the new perspective was essentially characterised by its holistic focus within the company and by its direct link to core business. It is something different from mere altruism, social action, or philanthropy. Rather, it has to do with adding value to business through efficiency, new services, attracting and retaining new customers, etc., and was assumed as a commitment by managers and CEOs; a commitment by the company itself.

CSR has also become an important priority for employers' organisations because many initiatives and political efforts such as CSR certification schemes , the dubious use of public procurement for CSR, compulsory reporting, privileged access to incentives, etc. not only limit the discretion of companies to shape their commitment to society individually and to develop the best approaches to respond to the needs of their stakeholders, but also lead to unforeseen effects: exclusion of SMEs, distortion of markets, overregulation, or new unnecessary costs. It also becomes a problem when they are used not to convince or to stimulate but to force companies. Companies must be willing and convinced to do CSR, otherwise, it is certain that they will not do it adequately.

The dilemma for employer's organisations stemmed from the fact that on one hand, they needed to defend market economy values, a proper business environment and advance the main role and contributions of business to society: creating wealth and employment. On the other hand, they needed to anticipate and answer the expectations of an important part of their members.

Therefore, an almost pedagogical exercise of clarity was tackled first: what CSR is and what it is not. Employers' organisations had to strongly insist on the need for other stakeholders to assume their own responsibility, including unions and NGOs. They also had to constantly remind public authorities to avoid the temptation of shifting their responsibility to business. But at a given moment, employers' organisations had to anticipate and lead the debate, by linking it to business and business needs and presenting it as a way to optimise costs and reinforce competitiveness.

This meant that many employers' organisations started to provide useful guidance to their members on how to meet the expectations of stakeholders and at the same time, approach the CSR debate efficiently and intelligently by: starting with a strategic commitment, identifying stakeholders and providing an internal and external analysis of their situation. This also meant that many of them started activating their own networks as a way to provide companies with a practical exchange of experiences and this also meant launching specific CSR projects or initiatives. All this placed them in a secure role to also lead public debate and consolidate their presence and influence in relevant national and international discussions. But this is still a process with as many risks as opportunites which companies and business organisations need to handle carefully.

The International Organization for Employers (IOE), as one of the oldest business organisations worldwide, has been quite active in this field over the past few years by using its large network of more than 150 representative employer's organisations, as well as its global partner companies. The intensive exchange of interesting experiences is constantly feeding IOE's approach and position at international level, just as in other areas such as the human rights debate or within the International Labour Organization, where has a very dynamic presence. We encourage The Federation of Egyptian Industries (FEI) and Egyptian business to actively anticipate and become involved in this debate. This will help the Egyptian business community to position itself intelligently in the challenging scenario which they now face.

Roberto Suarez Santos
IOE Deputy Secretary General

الشركات تحت مظلة المسؤولية الإجتماعية للشركات.

وبالرغم من ذلك فإن هناك العديد من الشركات متعددة الجنسيات والشركات الصغيرة والمتوسطة قد بدأت منذ فترة في انتهاج سياسات طموحة خاصة بالمسؤولية الإجتماعية. وأكثر هذه الشركات هي شركات عالمية تتميز بأنها أكثر من مثيلاتها عُرضة لخطر الطعن في سمعتها. ويمكننا أن نؤكد أن المنظور الجديد للمسئولية الإجتماعية يتميز بتركيزه بشكل كلي علي عناصر العمل الداخلي بالشركة والذي يتصل اتصالا مباشرا بأنشطتها التجارية الأساسية. وهذا المنظور يختلف عن الإيثار المجرد والفعل الاجتماعي و العمل الخيري المتعارف عليه. فهذا المنظور يهتم بإضافة قيمة إلي الأعمال التجارية من خلال الفعالية والخدمات الجديدة وجذب عملاء جدد والإبقاء عليهم الخ.. ولقد كان هذا المنظور التزاماً على المديرين والرؤساء التنفيذيين للشركات ولكنه الآن قد أصبح التزاماً على الشركة نفسها.

لقد أصبحت المسؤولية الإجتماعية للشركات ذات أولوية هامة لأصحاب الأعمال لأن العديد من المبادرات والجهود السياسية مثل برامج اعتماد المسؤولية الإجتماعية للشركات والاستخدام المعوج لمفهوم المسؤولية الإجتماعية للشركات وإلزام الشركات بالإعلان عن نتائج سياساتها المجتمعية لا يحد فقط من مقدرة الشركات في اختيار وتحديد التزاماتهم المجتمعية وتطوير أفضل السبل لتلبية احتياجات عملائهم ومجتمعاتهم بل أنه يؤدي أيضا إلى نتائج غير متوقعة مثل استبعاد المشاريع الصغيرة والمتوسطة والإخلال بآليات السوق والإفراط في التنظيم وخلق تكاليف جديدة غير ضرورية. قد تصبح المسؤولية الإجتماعية مشكلة عندما لا تُستخدم لتحفيز أعمال الشركات وعندما تفرض علي الشركات. يجب أن يكون لدي الشركات الرغبة والقناعة بالمسؤولية الإجتماعية والا فإنها لن تقوم بها علي الوجه الأكمل.

المعضلة التي تواجه أصحاب الأعمال تنبع من حقيقة أنهم يحتاجون إلى الدفاع عن القيم الاقتصادية للسوق وعن بيئة صالحة للاستثمار وعن تعزيز الدور الرئيسي للاستثمار ومساهماته في المجتمع وعن خلق الثروات وفرص العمل. بينما علي الجانب الأخر هم يحتاجون أيضًا إلي توقع احتياجات عملائهم وتلبية هذه التوقعات.

ومن ثم فإن السؤال الجدلي الذي يجب أن نتناوله بغرض الإيضاح هو: ما هي المسؤولية الإجتماعية للشركات وما هو الذي لا يقع ضمن المسؤولية الإجتماعية للشركات؟ لقد اضطر أصحاب الأعمال وبقوة إلي التصميم علي وجود لاعبين آخرين يتحملون مسئوليتهم الخاصة تجاه مجتمعاتهم بما في ذلك اتحادات العمال والمنظمات غير الحكومية. كما أنهم أيضا اضطروا إلي تذكير الهيئات الحكومية أن علي هذه الهيئات تجنب إلقاء مسئولياتها تجاه المجتمع ومحاولة وضعها علي عاتق الشركات. وكان علي أصحاب الأعمال في لحظة معينة أن يبدؤوا هذا الحوار الجدلي حول المسؤولية الإجتماعية للشركات وعلاقتها بالاستثمار واحتياجات العمل الاستثماري مع استخدام هذه المسؤولية كوسيلة لتحسين التكاليف وتعزيز التنافسية.

هذا يعني أن العديد من أصحاب الأعمال قد بدؤوا في تقديم ارشادات لأعضائهم عن كيفية تلبية توقعات عملائهم وفي نفس الوقت كيفية تناول النقاش حول المسؤولية الإجتماعية للشركات بفعالية وذكاء. ومن هذه الإرشادات الالتزام الاستراتيجي وتحديد الأطراف أصحاب المنفعة وتحليل مُفصل للمؤثرات الداخلية والخارجية. وهذا أيضا يعني أن العديد منهم بدؤوا بتفعيل شبكات التواصل الخاصة بهم لدعم الشركات بتبادل الخبرات الواقعية وأن بعض المشاريع والمبادرات ذات الصلة بالمسؤولية الإجتماعية للشركات قد أُطلقت. وقد أدي هذا إلي وضع الشركات في دور القيادة لتناول الحوار المجتمعي وتعزيز وجودها وتأثيرها في المناقشات المحلية والدولية ذات الصلة. ولكن لاتزال هذه العملية بها الكثير من المخاطر كما أن بها العديد من الفرص والتي تحتاج أن تتناولها الشركات والمؤسسات التجارية بعناية.

المنظمة الدولية لأصحاب الأعمال IOE هي أحد أقدم المؤسسات التجارية على مستوى العالم قد نشطت وبقوة في هذا المجال خلال السنوات القليلة الماضية عن طريق استخدام شبكة معارفها الكبيرة والتي تتكون من من أكثر من ١٥٠ ممثل لأصحاب الأعمال وكذلك شركائها من الشركات العالمية. إن التبادل المكثف للخبرات الواقعية مع أصحاب الأعمال المختلفين والشركاء العالميين يُدَعم استمرار سعي ومكانة مكتب IOE على المستوى العالمي في المناقشات حول المسؤولية الإجتماعية للشركات كما هو الحال في مجالات أخرى مثل حقوق الإنسان أو المناقشات التي تتم داخل منظمة العمل الدولية حيث يظهر الدور الفعال لمكتب IOE. نحن نشجع اتحاد الصناعات المصري ومؤسسات الأعمال في مصر أن تجعل لنفسها وبذكاء دور فعال لمواجهة التحديات التي نعيشها الآن.

روبرتو سوارز سانتوس
نائب الأمين العام – المنظمة الدولية لأصحاب الأعمال

Professional Development Foundation

Develops Egypt’s Civil Society through its NGO Capacity Building Program

جمعية التطوير والتنمية

تدعم المجتمع المدني في مصر من خلال برنامج بناء قدرات المنظمات الغير حكومية

The scope of non-governmental organizations’ (NGOs) engagement in service delivery and providing social benefits has widely expanded and the impact of such organizations in terms of enhancing the quality of life for individuals and individual empowerment became notably influential.

Thus, strengthening civil society seems increasingly to be the watchword at roundtables, seminars, and conferences world-wide.

And on the other side of civil organizations still suffer from weak administrative and technical potential which affects its role in the development of society, for this and in line with PDF commitment to empower Egypt’s civil society to achieve its vital objectives; PDF announced its initiative of NGOs Capacity Building that focuses on the development of technical expertise and enhancing the management capabilities to organizations through practical training and academic, It also gives space for the exchange of knowledge and experiences among the participating organizations and the transfer of knowledge to enable these organizations to work better to achieve its goals.

NGOs Capacity building initiative aim to develop the civil society organizations to become an Effective sector through a training program designed by PDF and created to improve the institutional capacities via two main axis; The first axis is the organizational capacity that focuses on different dimensions related to the size and quality of human and financial resources, self-capacity of the organization and method of governance and the awareness of the NGOs members toward community concerns associated with their organization role. The second axis of the program, is the human capacity building that aim to provide the human resources with the necessary skills to perform their duties efficiently & effectively, also improve their capability to achieve.

The Capacity building initiative aimed at helping these organizations and enable them to communicate effectively with their communities and to address the urgent problems and put the right solutions.

This program also contributes to the development of the human factor who is the main element in the economic and social growth and is essential to push the locomotive economy.

Jacqueline Mourad
Deputy Executive Director

في الأونة الأخيرة زاد نطاق مشاركة المنظمات الغير حكومية في تقديم الخدمات وتوفير المنافع الاجتماعية وكذلك زاد تأثير هذه المنظمات في مجال تحسين نوعية حياة الأفراد وتمكين الفرد. نتيجة لذلك أصبح تمكين المجتمع المدني هو موضوع النقاش الرئيسي بشكل متزايد الآن في المناقشات، والندوات، والمؤتمرات في جميع أنحاء العالم.

و علي الجانب الاخر لا تزال المنظمات الاهلية تعاني من ضعف امكانياتها الفنية و الادارية مما يؤثر علي قيامها بدورها في تنمية المجتمع، لهذا و تمشيا مع التزام جمعية التطوير و التنمية لدعم وبناء قدرات قطاع المنظمات المصرية غير الحكومية تاتي مبادرة بناء قدرات المنظمات غير الحكومية والتي تركز على تطوير الخبرة الفنية وتعزيزالامكانات الإدارية للمنظمات من خلال التدريب العملي و الاكاديمي ، كما تعطي مساحة لتبادل المعارف والخبرات بين المنظمات المشاركة ونقل المعرفة لتمكين هذه المنظمات من العمل على نحو أفضل لتحقيق اهدافها.

و تهدف مبادرة بناء قدرات المنظمات الغير حكومية إلي تطوير منظمات المجتمع المدني لتصبح قطاع فعالاً في العملية التنموية وذلك عن طريق برنامج تدريبي قامت بتصميمه الجمعية ويقوم علي تطوير القدرات المؤسسية في محوريين أساسيين:

المحور الاول هو البناء المؤسسي للمنظمات الغير حكومية ؛ ويشمل هذا المحور ابعادا مختلفة تتعلق بحجم ونوعية الموارد البشرية والمالية، القدرات الذاتية للمنظمة وطريقة التسيير والإدارة وقدراتها العمليه، كما يتعلق بوعي أعضاء المنظمة بدورها وبالقضايا المجتمعية التي ترتبط بهذا الدور.

و ياتي المحور الثاني للبرنامج وهو بناء القدرات البشرية للمنظمة؛ ويتعلق هذا المحور بتطوير قدرات المنظمة علي إعداد الكوادر البشرية وتوفير المهارات اللازمة وخلق القدرة على الإنجاز وتأدية العمل اليومي والقدرة على العمل كفريق.

و تأتي مبادرة بناء القدرات بهدف مساعدة هذه المنظمات وتمكينهم من التواصل الفعال مع مجتمعاتهم و التصدي للمشاكل الملحة و طرح الحلول المناسبة.

كما يدعم البرنامج التدريبي المنظمات غير الحكومية بالمهارات اللازمة إلى إدارة أعمالها بطريقة مماثلة للمنظمات التي تستهدف الربح مما يساهم في دعم توليد الدخل و تسهيل الحصول على التمويل

كما يسهم هذا البرنامج في تطوير العامل البشري وهوالعنصر الرئيسي في التنمية الاقتصادية والاجتماعية لذا فإن تنمية الموارد البشرية أمر أساسي لدفع قاطرة الاقتصاد.

جاكلين مراد
نائب المدير التنفيذي – جمعية التطوير والتنمية

Aspiring to Create
Tomorrow's Leaders of Young Women

Women constitute half of the world population, yet their position in the social, economic and political spheres do not illustrate this as they are often significantly underrepresented in positions of leadership and decision making processes. Consequently, this suggesting that an important percentage of our population's voices is not being heard, which in turn means that a huge potential for the social, economic and political transformation of our societies is lost. Hence the need to empower women becomes a necessity and a responsibility.

In Egypt as well as in the Middle East and Africa women are still facing widespread challenges in entering the labor force. The women participation in the workforce in this region – marked as one of the lowest in the world - demonstrates the continuing gender opportunity gap also existing in employment, a fact which risks to create long lasting consequences for the harnessing of the full productive potential of the region and its prosperity.

Microsoft Egypt recognized the ongoing issue of need of Women leadership in the society and proudly works for the empowerment of women in the region in helping their voices be heard and their efforts to be seen.

The Aspire Women initiative aims to end this cycle and address this existing gender opportunity gap, by helping and supporting young Middle Eastern and African women in the realization of their full potential and opportunities at a young age. With a goal of creating the biggest network of women on national and regional level that will enhance the skills of young Egyptian women and provide them support, opportunities and knowledge, Aspire Woman was created. Aspire Women visions the transformation of our region through three main pillars: Creating Young Women Leaders, Economic Empowerment of Women and Civic Participation of Women.

"I got a chance to learn more, I have met a great group of young girls and professional women, and I got a chance to speak out, to work on developing a solution with others. My opinions and ambitions as well as others' are appreciated not Neglected." Doha Mohammed, Future Academy

This is the impact Aspire Woman is aiming for, creating young exceptional women ready to take up on their role in the community and work on self-development as well as development of others with the final desire of having a surrounding accepting of providing equal opportunities to everyone, regardless of gender.

What is our goal?

Reach 25,000 women over two years in 5 countries of the Arab and African region through the training of 4000 young women for employment and offering job placements.

To learn more about Aspire Woman initiative and help support women in Middle East and Africa region, visit our website and Facebook page and help us start making a change!

www.aspirewoman.com

https://www.facebook.com/AspireWoman

مبادرة من مايكروسوفت مصر
لتأهيل القيادات النسائية الشابة

تُشكل المرأة نصف تعداد سكان العالم وعلي الرغم من ذلك فلا تزال مكانتها في المجالات الاجتماعية والاقتصادية والسياسية لا تعكس حجم تعدادها وذلك لأنها غالبًا لا تُمثل في المواقع القيادية وصناعة القرار التمثيل الذي بتناسب مع تعدادها السكاني. وهذا يشير إلى أن نسبة كبيرة من أصوات سكان العالم غير مسموعة مما يعني أن هناك إمكانيات ضخمة مؤهلة لإحداث تحول اجتماعي واقتصادي وسياسي مهدرة وغير مستغلة ومن ثم فإن الحاجة لتمكين المرأة أصبحت ضرورة ومسئولية.

لا تزال المرأة في مصر وكذلك في الشرق الأوسط وإفريقيا تواجه تحديات كثيرة في دخول سوق القوى العاملة. فقد سجلت مشاركة المرأة في القوى العاملة في هذه المنطقة أقل المشاركات في العالم وهذا في حقيقة الأمر يعكس استمرار وجود الفجوة بين الجنسين في سوق العمل. ومثل هذا الوضع يخلق بدوره عواقب طويلة الأمد تحِد من امكانية تسخير القدرات الإنتاجية للمنطقة وازدهارها.

أدركت شركة مايكروسوفت مصر أهمية الاحتياج لتمكين المرأة من التواجد في المواقع القيادية في المجتمع ولهذا فهي تعمل بفخر من أجل تميكن المرأة في المنطقة من خلال مساعدتهن في اسماع أصواتهن وإظهار جهودهن للمجتمع.

تهدف مبادرة «المرأة الطموحة» إلى معالجة الفجوة الموجودة بين الجنسين عن طريق مساعدة النساء في الشرق الأوسط وإفريقيا في استغلال إمكانياتهن والفرص المتاحة لهن في وقت مبكر من عمرهن.

ولقد أُطلقت مبادرة المرأة الطموحة بهدف إنشاء أكبر شبكة تواصل لنساء على المستوى المحلي والإقليمي تساعد علي تعزيز مهارات النساء الشابات في مصر وتوفير الدعم والفرص والمعرفة لهن. مبادرة المرأة الطموحة تري أن تحقيق التحول في منطقتنا يعتمد علي ثلاثة محاور رئيسية وهم أولًا صناعة قيادات نسائية شابة وثانيًا تحقيق التمكين الاقتصادي للمرأة وثالثًا مشاركة المرأة في العمل المدني.

هذا هو التأثير الذي تسعى مبادرة المرأة الطموحة إلي تحقيقه وهو خلق نساء قادرات على القيام بدورهن في المجتمع والعمل على تنمية ذواتهن وتنمية الآخرين بهدف الحصول على قبول مجتمعي لتوفير فرص متساوية للجميع بغض النظر عن الجنس.

أهداف المبادرة

الوصول إلى خمسة وعشرين ألف (٢٥٠٠٠) امرأة خلال عامين في خمس دول في المنطقة العربية والإفريقية من خلال تدريب أربعة آلاف (٤٠٠٠) شابة على العمل وتقديم فرص وظيفية لهن.

لتعرف أكثر عن مبادرة المرأة الطموحة والمساعدة في دعم المرأة في منطقة الشرق الأوسط وإفريقيا قم بزيارة موقعنا الإليكتروني وصفحتنا على الفيسبوك وساعدنا على البدء في عمل تغيير! www.aspirewoman.com

https://www.facebook.com/AspireWoman

«حَصَلت على فرصة لتحصيل قدر أكبر من العلم وقابلت مجموعة رائعة من النساء الشابات وأخريات من ذوات الخبرات المهنية كما كانت لدى الفرصة لأتكلم ولأعمل مع أخريات على تطوير الحلول. إن أرائي وطموحاتي وكذلك أراء وطموحات الأخريات يحظى بالتقدير والاهتمام.» عن ضحى محمد من أكاديمية المستقبل.

ACADEMIA & CSR

المؤسسات الأكاديمية والمسؤولية الإجتماعية للشركات

Introducing CSR to future generations to come…

The Role of Academic Institutions in Promoting Corporate Social Responsibility and Sustainability: The Case of the Business and Society Research Cluster (BSRC) at the Faculty of Management Technology (FMT), the German University in Cairo (GUC)

Amidst global sustainability and sustenance concerns, the importance of corporate social responsibility (CSR) and corporate responsiveness at the interface between business and society cannot be underestimated. Multiple research streams have recently emerged which tackled not only the impact of CSR practices for different firms, but also the motivations behind corporate engagement in CSR. Theories have emerged that explain to a concerned global community the managerial intentions behind the CSR curtain. These theories include the stakeholder theory, the resource-based view of the firm, among others. Research has also tackled the individual and social factors behind CSR practices. Accordingly, this has resulted in numerous research streams in the international literature that delve into the multi-facets of CSR and sustainability. In Egypt, however, research on CSR and sustainability remains scant. There is also dire need for bridging theory with the community of practice in the field in an effort to collectively address and synchronize issues of relevance to the practice as well as to the developmental agenda of Egypt, as an important country in transition.

Academic institutions, as beacons that shape the mindset of the young generation, have a large role to play on the road toward further development of field-oriented CSR practices. A case in point is the establishment of the Business and Society Research Cluster (BSRC) in 2010 at the Faculty of Management Technology (FMT), the German University in Cairo, Egypt, based on a longer tradition of academic research in a broad array of sustainability and CSR issues. The BSRC has been established by the departments of Marketing and Strategic Management, yet handles interface with all other departments in the faculty including Innovation & Technology Management and International Business. The focus of the BSRC is mainly, but not exclusively, on the areas of business ethics, marketing ethics, sustainability, Corporate Social Responsibility (CSR), social entrepreneurship, cause-related marketing as well as societal and environmental issues that relate to the business world. The main objectives of the BSRC are:

1. Interdisciplinary analysis of the responsibilities of business to their wider stakeholders, which include government, media, labor unions, non-governmental organizations, and different publics that are affected by the day-to-day activities of businesses. This interdisciplinary criticism is reflected in teaching, research, and community outreach activities.

2. The development of theoretical and empirical practice-oriented research addressing sustainable business practices, including the activities of non-governmental and local organizations in so far as these organizations have societal impact. This objective entails the development of a research agenda pertaining to advancing CSR and sustainability issues relevant to the Egyptian market.

3. The establishment of continuous dialogue and close collaboration with multiple stakeholders that form the community of practice in Egypt, specifically related to the conduct of sustainable and ethical business concepts.

دور المؤسسات الأكاديمية في تعزيز المسؤولية الإجتماعية للشركات والتنمية المستدامة:

مجموعة إدارة الأعمال والأبحاث المجتمعية بكلية تكنولوجيا الإدارة، الجامعة الألمانية بالقاهرة.

مما لا شك فيه أن فكرة المسؤولية الإجتماعية للشركات لدى قطاع الأعمال الخاص وتفاعل شركاته ومؤسساته مع الاحتياجات المجتمعية قد احتلت مكانة هامة جدًا لا يمكن التغافل عنها خاصة في خضم الاهتمام العالمي العام بالتنمية المستدامة للمجتمعات و إعالة المحتاجين. وقد ظهرت مؤخرًا تيارات بحثية متعددة لا تهتم فقط بتناول تأثير ممارسات المسؤولية الإجتماعية للشركات على المجتمع وإنما تهتم أيضا بدراسة دوافع هذه الشركات للقيام بهذا الدور المجتمعي. فظهرت النظريات التي تحاول تفسير القلق العالمي تجاه نوايا هذه الشركات حيال تأديتها لهذا الدور المجتمعي. وشملت هذه الأبحاث عدة نظريات وكان على رأسها نظرية أصحاب المصلحة و نظرية المسؤولية الإجتماعية من منظور موارد الشركات وغيرها من النظريات. وتناولت هذه التيارات البحثية عدة قضايا منها علي سبيل المثال العوامل الفردية والاجتماعية وراء ممارسات المسؤولية المجتمعية للشركات. ونتج عن هذا المجهود في مجال البحث العلمي علي المستوي العالمي ظهور العديد من التيارات البحثية التي تتطرق إلى جوانب متعددة من المسؤولية الإجتماعية للشركات والتنمية المستدامة. أما الأبحاث العلمية في مصر والتي تهتم بهذا الموضوع فهي لا تزال حتى الآن محدودة وضئيلة بالرغم من أن هناك حاجة ماسة في مصر للمواكبة بين الممارسات الميدانية للشركات في قيامها بالمسؤولية الإجتماعية وبين التنظير الدقيق لذلك وهناك أيضا حاجة لتكثيف البحث لمحاولة معالجة القضايا المتصلة بالعمل الميداني وجدول أعمال التنمية في مصر باعتبارها دولة مهمة تمر بمرحلة انتقالية حرجة.

لم تعد المؤسسات الأكاديمية منارات ذات أثر عميق في تشكيل عقلية هذا الجيل من الشباب وحسب وإنما أصبح لها دور كبير في توجيه ممارسات المسؤولية الإجتماعية للاعتماد علي العمل الميداني. وجاء على غرار ذلك تأسيس مجموعة إدارة الأعمال والأبحاث المجتمعية في كلية تكنولوجيا إدارة الأعمال بالجامعة الألمانية المصرية بالقاهرة عام ٢٠١٠ والتي تهتم بالأبحاث والدراسات الميدانية. وكان ذلك امتدادًا لجهد أكاديمي بحثي طويل في موضوعات التنمية والمسؤولية الإجتماعية للشركات من قبل قسم الإدارة الاستراتيجية والتسويق بالكلية والذى أسفر عن تأسيس هذه المجموعة والتي لم تقتصر على قسم التسويق وحسب وإنما توسع عملها وشمل عدة أقسام أخرى بالكلية تضمنت قسم تكنولوجيا وتطوير الإدارة وقسم الإدارة الدولية. وتعمل المجموعة على سبيل المثال لا الحصر في بحث أخلاقيات العمل التجاري والإداري وأخلاقيات التسويق والاستدامة والمسؤولية الإجتماعية للشركات والريادة المجتمعية ودراسة الجوانب التسويقية والاجتماعية والبيئية المتعلقة بعالم إدارة الأعمال. ومن ثم كانت الأهداف الرئيسة لمجموعة إدارة الأعمال والأبحاث المجتمعية هي:

١- تحليل متعدد الجوانب لمسؤوليات الإدارة تجاه الدائرة الأوسع من المنتفعين بقطاع الأعمال والتي تشمل الحكومة ووسائل الإعلام واتحادات العمال والمنظمات الغير حكومية ومختلف الجماهير الذين يتأثرون بالأنشطة اليومية للأعمال التجارية. وينعكس أثر هذا التحليل المتعدد الجوانب في مجالات البحث والتدريس والتوعية المجتمعية.

٢- تطوير أبحاث نظرية وعملية مستندة إلى التجربة العملية لمناقشة الممارسات المستدامة لقطاع الأعمال متضمنًا دراسة أنشطة المنظمات المحلية والمنظمات الغير حكومية من حيث تأثيرها المجتمعي. ويشتمل هذا الهدف على وضع جدول أعمال للبحوث المتعلقة بالنهوض بقضايا المسؤولية المجتمعية للشركات والتنمية المستدامة المرتبطة بالسوق المصري.

٣- إقامة حوار مستمر وتعاون وثيق بين وحدات تلك الدائرة الواسعة من المنتفعين و الذي من شأنه تثقيف العاملين في هذا المجال في مصر بمفاهيم وأخلاقيات العمل المجتمعي وممارساته المستدامة.

The BSRC has been active in organizing internal faculty events as well as general seminars, conference, and workshop presentations in an effort to outreach to the academic community as well as the community of practice in Egypt. Given that the Faculty of Management Technology (FMT) has ethics and sustainability as a key learning outcome, such outreach has also resulted in the integration of ethics, CSR, and sustainability as a module within a diversity of courses across the curriculum including, for example, marketing, strategic management, innovation, accounting, and information systems; each addressing the relevant issues related to the courses at hand. In addition to offering research topics and student projects that address CSR and sustainability issues to undergraduate and postgraduate students for bachelor, M.Sc., and Ph.D. theses, the BSRC has also pioneered the introduction of a formal course in business ethics targeted at postgraduate students.

Throughout the last years, the cluster has organized, among many other outreach activities and events, an international workshop on CSR and Sustainability. The event was announced at University of Barcelona science park newsletter which fostered further cooperation with international universities at the interface between business and society. The cluster has also organized an international conference on CSR and sustainability case studies in the Middle East and North Africa (MENA) region. This was also published at the Journal of Education for Sustainable Development. Report on the "Toward a Sustainable Society in the MENA (Middle East and North Africa) Region: Roadmap and Priorities" conference.

The BSRC has been active in organizing internal faculty events as well as general seminars, conference, and workshop presentations in an effort to outreach to the academic community as well as the community of practice in Egypt.

The BSRC draws on the expertise and engagement of several stakeholders through networking built over a number of years; including the Bentley University Alliance for Ethics and Social Responsibility (see www.bentley.edu/alliance), the Giving Voice to Values program at Babson, US, the Transformative Consumer Research at the Association for Consumer Research (ACR), Misr El-Kheir (MEK) NGO in Egypt, the Arab African International Bank (AAIB), PriceWaterhouseCoopers (PWC), among many other local and international stakeholders that span the continuum of corporations, policy makers, educational institutions, and non-profit organizations in Egypt, the US, the UK, Germany, and Spain, among others. Institutionalized endeavors, such as the BSRC, serve as a model for universities to address key issues related to CSR and sustainability in teaching, research, and community outreach aiming at shaping business student mindsets; who represent the future business leaders in Egypt. Such endeavors also aim at establishing a platform for the dissemination of information among the various stakeholders in the field; including companies, government, media, and publics, to create relevant and progressive dialogue and cooperation amongst these groups through published research which scholars, students, and the community of practice can build on.

Noha El-Bassiouny
Associate Professor of Marketing and Coordinator of the Business and Society Research Cluster - GUC

نشطت مجموعة إدارة الأعمال والأبحاث المجتمعية في تنظيم بعض الفاعليات واللقاءات العامة والمؤتمرات واللقاءات التعريفية وورش العمل داخل الكلية في محاولة منها للتواصل مع المجتمع الأكاديمي والمجتمع المدني في مصر. ونظرًا لأن من النتائج الأساسية للعملية التعليمية بالكلية هو تبني مفهوم الاستدامة في العمل وإتباع أخلاقيات العمل فقد أدي هذا المجهود الخاص بالتواصل مع المجتمع الأكاديمي داخل الجامعة إلي دمج مفاهيم أخلاقيات العمل والاستدامة والمسؤولية الإجتماعية للشركات لتكوين فصل أو باب دراسي ينضم إلي المناهج التعليمية لعدد من المواد الدراسية التي تُدرس بأقسام الكلية ومنها علي سبيل المثال التسويق والإدارة الاستراتيجية والابتكار والمحاسبة ونظم المعلومات، وكلٌ من هذه المواد الدراسية يعالج ويناقش المفاهيم الثلاثة من منظور القسم التي تدرس به. وهذا بالإضافة إلى طرح الموضوعات البحثية والمشاريع الطلابية التي تبحث في تلك المفاهيم سواء على مستوى طلبة البكالريوس أو طلبة الدراسات العليا من الخريجين كطلبة الماجستير والدكتوراه. وأيضا لقد أصبحت الجامعة رائدة بتدريسها مادة خاصة بأخلاقيات وآداب العمل التجاري والإداري والتي تستهدف طلاب الدراسات العليا على وجه الخصوص.

وطوال السنوات الماضية والمجموعة مهتمة بتنظيم العديد من الأنشطة التوعوية وغيرها من الفاعليات وورش العمل الدولية حول المسؤولية الإجتماعية للشركات والتنمية المستدامة. وقد تم الإعلان عن أحد فاعليات المجموعة في النشرة العلمية الخاصة بجامعة برشلونة مما عزز جهود التعاون مع الجامعات العالمية في مجال التفاعل بين قطاع الأعمال والمجتمع. كما نظمت المجموعة مؤتمر دولي يدور حول مناقشة عدد من الحالات الدراسية ذات الصلة بالمسؤولية الإجتماعية للشركات والتنمية المستدامة في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا. وقد تم نشر تلك الدراسة أيضا في النشرة العلمية « the Journal of Education for Sustainable Development » وذلك في عددها السادس لسنة ٢٠١٢ تحت عنوان«نحو مجتمع مستدام في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا: خارطة طريق وأولويات».

تعتمد مجموعة إدارة الأعمال والأبحاث المجتمعية على الاستعانة بذوي الخبرات وعلي شبكة علاقات تضم العديد من الشركاء والمنتفعين والتي تم بنائها على مدى عدد من السنوات. وتضم هذه الشبكة تحالف جامعة بنتلي لأخلاقيات العمل والمسؤولية المجتمعية (www.bentley.edu/alliance) وبرنامج إعطاء صوت للقيم في بابسون بالولايات المتحدة الأمريكية وبحوث الإستهلاك التحويلي في منظمة بحوث الاستهلاك (ACR) ، ومؤسسة مصر الخير (MEK) في مصر والبنك العربي الافريقي الدولي (AAIP)، وبرايس ووترهاوس كوبرز (PWC) وغيرهم من الشركاء المحليين والدوليين الآخرين من الشركات وصانعي السياسات والمؤسسات التعليمية والمنظمات غير الهادفة للربح في مصر والولايات المتحدة الأمريكية وبريطانيا وألمانيا وأسبانيا وغيرهم.

إن الجهود والمساعي المؤسسية مثل الجهود المبذولة من مجموعة إدارة الأعمال والأبحاث المجتمعية تعد بمثابة نموذج للجامعات في مجالات التدريس والبحث والتوعية المجتمعية ذات الصلة بالمسؤولية الإجتماعية للشركات والتنمية المستدامة. وتهدف هذه المساعي إلي تشكيل عقلية الطلبة الدارسين للعلوم الإدارية والذين يمثلون قادة الأعمال المصريين في المستقبل. كما أن هذه المساعي تهدف إلى إنشاء منصة لنشر المعلومات بين مختلف الشركاء والمنتفعين في هذا المجال بما فيهم الشركات والحكومة والإعلام والرأي العام. وستعمل هذه المنصة من خلال تشر البحوث العلمية غلي خلق نوع من الحوار وروح التعاون بين هذه المجموعات المختلفة وذلك بتمكين الباحثين والطلبة والعاملين في هذا المجال من الوصول إلي والاستفادة من البحوث العلمية المنشورة في المجلات العلمية والعمل علي تطويرها.

نشطت مجموعة إدارة الأعمال والأبحاث المجتمعية في تنظيم بعض الفاعليات واللقاءات العامة والمؤتمرات واللقاءات التعريفية وورش العمل داخل الكلية في محاولة منها للتواصل مع المجتمع الأكاديمي والمجتمع المدني في مصر.

نهى البسيوني
أستاذة حاصلة على زمالة الجامعة الألمانية في التسويق، ومنسق مجموعة الأعمال والأبحاث المجتمعية.

Corporate Social Responsibility
& Labors' Rights

There is a growing interest on the part of business customers, consumers, investors, governments and development institutions in advancing the development and spread of CSR practices. Growing interest in CSR is due to the unique contributions CSR can make.

CSR can help to advance national law and practice. CSR can encourage a shift in national practice through demonstrating the feasibility of companies operating in a more responsible manner, which can then be reflected in national law, leading to advances in the legal protections provided by hard law. In other words, the development and evolution of CSR is more dynamic than legislation.

Although many criticize CSR for being heavily shaped by business, this is actually its greatest strength. CSR can build on the general business culture of "continuous improvement" where companies are expected to go beyond the minimum and think more broadly about what is possible. CSR also can build on the competitive nature of business to spur companies to be leaders in contributing to economic and social development. However, the disproportionate influence of business makes it all the more important that CSR is balanced by effective labour laws and inspection which serve the interests of the broader society.

Most importantly, CSR can help build a business culture of respect for the rule of law. Much of the content of codes, initiatives guidelines and other CSR instruments emphasize the importance of obeying the law even when it is not enforced and prevailing local labour practices are deficient. Effective CSR approaches emphasize that responsible businesses obey the law, even when violations pose no risk of getting caught out, and thereby reinforce labour law.

CSR makes many important contributions to ensuring that workers' rights are respected. However, CSR also poses many challenges for companies. Where the government is weak or non-existent, there is no end to the growth of expectations: the more they do, the more they are expected to do, even if their efforts already far exceed those of their competitors and the demands being put upon them do not relate to their core business. Even when CSR is focused specifically on the immediate impacts of their operations, the typical approach of monitoring, social auditing, verification and reporting is very costly, with lim-

المسؤولية الإجتماعية للشركات
وحقوق العمال

هناك اهتمام متزايد من جانب العملاء والمستهلكين والمستثمرين والحكومات ومؤسسات التنمية في دفع عجلة التنمية ونشر ممارسات المسؤولية الإجتماعية للشركات. ويرجع تزايد الاهتمام بمجال المسؤولية الإجتماعية للشركات إلي ما يمكن أن تساهم به الشركات في محال التنمية. إن المسؤولية المجتمعية الإجتماعية يمكن لها أن تساعد علي تطوير القوانين المحلية وممارسات العمل التنموي علي المستويات المحلية.

كما أنها تستطيع أن تشجع علي حدوث تحول ايجابي في الممارسات التنموية من خلال تجسيد امكانية تحمل الشركات لمسئوليتها تجاه المجتمع والذي من شأنه أن ينعكس علي تشريع القانون المحلي في شكل تطوير أوجه الحماية القانونية المنصوص عليها في القانون الثابت. أو بمعني آخر إن تطور المسؤولية الإجتماعية يتميز بديناميكية أكبر من تلك التي يتميز بها التشريع.

وعلى الرغم من انتقاد الكثيرون للمسؤولية الإجتماعية للشركات كونها مشكلة إلي حدٍ كبيرٍ بأسلوب الأعمال التجارية فإن هذا في الواقع هو أعظم نقاط قوتها. تستطيع المسؤولية ا الإجتماعية للشركات أن تبنى على أحد أهم مبادئ ثقافة الأعمال العامة وهي «التحسين المستمر» حيث يكون من المتوقع من الشركات أن تتجاوز الحد الأدنى وأن تفكر بطريقة مبتكرة تساعد علي فعل ما هو أكبر مما يفعل الآن. كما يمكن لها أن تبنى على الطبيعة التنافسية للأعمال التجارية والتي تعمل علي تحفيز الشركات لتحتل الصدارة بمساهماتها في التنمية الاقتصادية والاجتماعية. ومع ذلك فإن التأثير المتفاوت للأعمال التجارية يزيد من أهمية أن تتوازن المسؤولية الإجتماعية للشركات من خلال قوانين عمل فعالة ومُراقبة تخدم مصالح المجتمع.

والأهم من ذلك هو أن المسؤولية الإجتماعية للشركات يمكن أن تساعد في بناء ثقافة تجارية تحترم سيادة القانون. فمعظم القوانين وأسس المبادرات وكذلك اللآليات الأخرى المنفذة للمسؤولية المجتمعية للشركات تؤكد على أهمية الامتثال للقانون حتى ولو لم يكن ينفذ بالشكل الكافي وحتى ولو كانت قوانين العمل السائدة قاصرة. تؤكد المناهج الفعالة للمسؤولية الإجتماعية علي ضرورة امتثال الشركات للقانون حتى ولو لم تشكل الانتهاكات من قبل الشركات أي خطر في حال اكتشافها وبالتالي فإن مثل هذه المنهجية تعزز قانون العمل.

تقدم المسؤولية الإجتماعية للشركات مساهمات هامة لضمان احترام حقوق العمال. ومع ذلك فإن المسؤولية المجتمعية للشركات تطرح العديد من التحديات أمام الشركات. وذلك لأنه عندما تكون الحكومة ضعيفة أو غير موجودة لا يكون هناك حد لحجم التوقعات وبقدر ما تقدم هذه الشركات بقدر ما سيُتوقع منها أن تفعل في المستقبل حتى ولو كانت جهودهم بالفعل تتجاوز بكثير تلك المبذولة من منافسيهم وحتى ولو كانت المطالب المفروضة عليهم لا تتصل بجوهر أعمالهم التجارية. عندما تنصب المسؤولية المجتمعية للشركات علي الآثار المباشرة لأنشطتها فإن النهج التقليدي للقياس والمراقبة المجتمعية والتحقق وإعلان النتائج يكون مكلفًا للغاية وذو نتائج محدودة. ومن ثم تجد الشركات نفسها تسقط وبصورة سريعة في دوامة من الأهداف المتغيرة علي الدوام وهذا يجعلها تتساءل عن جدوي التأثير الذي يحدث من وراء انفاقها للأموال في مبادرات المسؤولية المجتمعية وبالتالي فإن هذا يجعل العديد من الشركات تصاب بالإحباط وخيبة الأمل من المسؤولية المجتمعية.

تحتاج الشركات إلى التوجيه الموثوق به والذي يسعى إلى ضمان أن المساهمات التي تقدمها في مجالي التنمية الاقتصادية والاجتماعية بتم

بطريقة مستدامة. وهذا التوجيه يمكن العثور عليه في إعلان منظمة العمل الدولية بشأن الشركات متعددة الجنسيات (ILO MNE Declaration). الإعلان الخاص بالشركات متعددة الجنسيات.

يسعى الإعلان الخاص بالشركات متعددة الجنسيات إلى تعظيم المساهمات الإيجابية التي تقدمها الشركات المتعددة الجنسيات إلي التنمية الاجتماعية والاقتصادية من خلال توضيح دور الحكومات والشركات في حماية حقوق العمال ودعم التنمية وكذلك تشجيع اتساق السياسات بين كل من الحكومات والشركات وتوثيق الحوار لضمان تحقيق أقصى قدر من تكامل الجهود وبناء بيئة قادرة.

يؤكد الإعلان الخاص بالشركات متعددة الجنسيات على أهمية دور الحوار المجتمعي لضمان مساهمة الشركات في التنمية الاجتماعية والاقتصادية للعمال والدائرة الأوسع من المجتمع. ويُعرف الحوار المجتمعي من قبل منظمة العمل الدولية علي أنه يضم جميع أنواع التفاوض والتشاور أو أنه ببساطة تبادل المعلومات بين ممثلي الحكومات وأصحاب الأعمال والعمال بشأن القضايا ذات الاهتمام المشترك والمتعلقة بالسياسات الاقتصادية والاجتماعية. وقد يكون الحوار ثلاثي أي يجمع بين أصحاب الأعمال والعمال والحكومة باعتبارها جهة رسمية وقد يكون ثنائي أي يجمع بين أصحاب الأعمال والعمال فقط (المنظمات الممثلة للشركات واتحادات العمال) بتدخل أو بدون تدخل غير مباشر من الحكومة.

ited results. Companies increasingly find themselves sucked into the vortex of ever-changing goal posts, wondering what the impact is of all the money they are spending, leading many companies to become frustrated or disillusioned with CSR.
Companies need guidance which is both credible and seeks to ensure that business contributions to economic and social development are sustainable for the company. That guidance can be found in the ILO MNE Declaration.

Multinational Enterprise (MNE) Declaration

The MNE Declaration seeks to maximize the positive contribution of MNEs to economic and social development through: clarifying the roles of governments and enterprises in protecting workers' rights and promoting development; promoting policy coherence among both government and enterprise; promoting dialogue to ensure maximum synergies of efforts; and promoting an enabling environment.
The MNE Declaration emphasizes the important role of social dialogue for ensuring that company operations contribute to the economic and social development of workers and the broader community. Social dialogue is defined by the ILO to include all types of negotiation, consultation or simply exchange of information between, or among, representatives of governments, employers and workers, on issues of common interest relating to economic and social policy. It can exist as a tripartite process, with the government as an official party to the dialogue or it may consist of bipartite relations only between labour and management (or trade unions and employers' organizations), with or without indirect government involvement.
Employers' organizations, such as the Federation of Egyptian Industry, can support companies to build their capacity to engage more effectively in CSR activities. They can provide training on overall approaches; explain the differences between various instruments and initiatives such as the OECD Guidelines and the UN Global Compact; and provide tools and further guidance on particular issues such as child labour.
Equally important, employers' organizations are the voice of business helping to shape government policies impacting CSR initiatives of companies. Governments are increasingly active in developing public policies to promote CSR. Some are constructive, such as subsidies to SMEs for capacity-building on CSR; others are not so helpful, such as mandating that a percentage of company revenues be set aside for CSR contributions. Such policies must balance the needs and interests of enterprise with the aspiration of society for a path of development that respects the values and principles of decent work, human dignity and environmental sustainability. And the voice of business needs to be heard in these discussions, through participation of the employers' organizations.
Interest in CSR is truly global, with a wide range of actors—not just companies—seeking information on how to apply principles of ILS in company operations. Although the genesis of modern CSR approaches is the textiles industry, it has become integrated into business relationships across many sectors, including less visible ones such as light manufacturing of non-branded items and transport.
While welcoming this increased interest in CSR there are many reasons to guard against placing all responsibility for economic and social development on companines. The ILO MNE Declaration clearly distinguishes between the roles of government and enterprise, ensuring that each focuses on its comparative advantage. It advocates social dialogue as the critical means for enabling productive and competitive enterprises to also be socially responsible; and for government and enterprise efforts to build synergies. It also provides important benchmarks for companies on particular issues, concerning general policies, employment, and training, conditions of work and life and industrial relations. Other key international instruments, such as the OECD Guidelines, also benchmark their instruments against these provisions, making the MNE Declaration a powerful tool for economic and social development.

Emily Sims
Manager ILO Helpdesk for Business

UF is a boutique design firm specializing in Branding, communications, and social engagement.

Print Branding Web

UPFRONT
A: 31, Ahmed ElShatoury St., Dokki
T: +202 376 18 287
F: +202 376 18 287

www.upfrontdesign.net

دور المنظمات الممثلة لأصحاب الأعمال

يمكن للمنظمات الممثلة لأصحاب الأعمال مثل اتحاد الصناعات المصرية أن تدعم الشركات في بناء قدراتها للانخراط بشكل أكثر فاعلية في أنشطة المسؤولية الإجتماعية للشركات. وقد يأخذ هذا الدعم شكل توفير التدريب على مناهج المسؤولية الإجتماعية وشرح الفروق بين أدواتها ومبادراتها المختلفة مثل المبادئ الموجهة لمنظمة التعاون الاقتصادي والتنمية (OECD) والميثاق العالمي للأمم المتحدة كما يمكن لهذا الدعم أن يكون في شكل توفير أدوات وتوجيهات أخرى بشأن قضايا معينة مثل عمالة الأطفال.
وعلى نفس القدر من الأهمية تعتبر المنظمات الممثلة لأصحاب الأعمال صوتًا لأصحاب الأعمال في تشكيل السياسات الحكومية المؤثرة في مبادرات المسؤولية الإجتماعية للشركات. إن الحكومات تنشط وبشكل متزايد في وضع السياسات العامة لتعزيز المسؤولية الإجتماعية للشركات. والبعض من هذه السياسات إيجابي مثل دعم الشركات الصغيرة والمتوسطة لبناء قدراتهم في مجال المسؤولية المجتمعية والبعض الآخر ليس ذو فائدة جمة مثل الزام الشركات بتجنيب نسبة من عائداتها وتخصيصها للمساهمات في مجال المسؤولية الإجتماعية. يجب على السياسات العامة أن تحقق توازنًا بين احتياجات ومصالح الشركات مع تحقيق تطلع المجتمعات للتنمية التي تحترم قيم ومبادئ العمل اللائق والكرامة الإنسانية والاستدامة البيئية. وينبغي أن يكون صوت أصحاب الأعمال مسموعًا عند صناع السياسات وذلك من خلال مشاركة المنظمات الممثلة لهم في المناقشات ذات الصلة.
إن الاهتمام العالمي بمجال المسؤولية الإجتماعية للشركات هو اهتمام حقيقي يطهر من قبل عدد كبير من المهتمين وليس من قبل الشركات فقط. يسعى المهتمون للحصول على معلومات حول كيفية تطبيق مبادئ –ILS– وادماجها في أنشطة الشركات. على الرغم من أن المناهج الحديثة للمسؤولية المجتمعية قد نشأت في قطاع الأعمال الخاص بصناعة المنسوجات إلا أنها أصبحت جزءا مكملًا في العديد من القطاعات الأخرى حتى الأقل بروزا منها مثل الصناعات الخفيفة لمنتجات النقل والمنتجات التي لا تحمل علامات (ماركات) مسجلة.
وعلى الرغم من الترحيب بهذا الإهتمام المتزايد بمجال المسؤولية المجتمعية فإن هناك العديد من الأسباب التي تدعو لأخذ الحيطة من وضع كامل المسؤولية عن التنمية الاقتصادية والاجتماعية على عاتق الشركات. وهنا يبرز دور اعلان منظمة العمل الدولية بشأن الشركات متعددة الجنسيات في توضيح أدوار كل من الحكومات والشركات وذلك بهدف أن يركز كل منهما على مهامه. كما أن هذا الإعلان يدعو إلى الحوار المجتمعي بإعتباره وسيلة مهمة لتمكين المؤسسات المنتجة والناجحة لكي تكون مسئولة اجتماعيًا ولتشجيع التكامل بين جهود الحكومات والشركات. ويوفر هذا الإعلان أيضًا معايير ومؤشرات هامة للشركات حول قضايا معينة مثل السياسات العامة والتوظيف والتدريب وظروف العمل والحياة والعلاقات الصناعية. وبخلاف اعلان منظمة العمل الدولية (ILO) هناك نظم دولية رئيسية أخرى مثل المبادئ الموجهة لمنظمة التعاون الاقتصادي والتنمية (OECD) والتي تضع معاييرها الخاصة المَنظمة لقضايا المسؤولية المجتمعية مما يجعل إعلان المؤسسات متعددة الجنسيات أداة قوية للتنمية الاقتصادية والاجتماعية.

إميلي سيمز
مدير – منظمة العمل الدولية

colors and shapes

Specialize in High quality creative modern designs with an oriental flair for your stationery and gifts.

www.colors-and-shapes.com colorsandshapes

Building Your Pipeline of Leaders Throughout Your Organization.

Strategies to grow future leaders with a global mindset.

YEARS ago, while developing a leadership curriculum for a global fast-food chain, my boss gave me a simple directive “Develop me 50 Richard’s ”.

Richard (name changed to protect his identity) is a leader all large companies hope to groom, but few succeed. An employee with just a basic degree, he was promoted rapidly. Unlike his peers, he had business flair; decision-making abilities and could inspire staff loyalty at home and during his first posting, running a fast-food chain in another country. My boss figured that if I could help him identify 50 Richard’s, they would then drive business growth with little supervision.

So, to the business leaders out there, where is your pipeline of five or 50 “Richard’s” who can lead and run any division or geography independently? Without this pool, your growth strategies are only good on paper. Identifying, nurturing and retaining them are critical as your competitors may also want to poach them. And, the best leaders may even have entrepreneurial instincts to start their own business. Hence, it is important to develop that pipeline in case some leave.

From my experience with MNCs, I would suggest three basic principles: First, the Business leader must make leadership development a priority and be personally involved. He or she must genuinely want to groom and inspire the next generation. Quite often, the demands of running a cross-border business leave the leaders hard-pressed for time and focused only on his immediate subordinates. These “direct reports” are usually those from sales and marketing, finance, technology, and HR.

Company leaders who succeed in developing the pipeline are involved in selecting and grooming leaders, right from management trainee level. Successful leaders I know make it a point to cut down on some client meetings just so that they can have “face time” with young managers. Only when your whole team believes that the top leaders are committed to leadership development will other senior managers follow suit.

Second, routinely weed out the weaker managers and promote the high-flyers. This is harder than it sounds. Because most leadership pipelines in many companies are weak to begin with, the leaders often shy away from culling the weaker ones simply because there is no second and third-liner. Hence, they compromise. This in turn demoralises the high-flyers who aspire to be in the inner circle of chosen ones. Quite often, the top talent whom you spent so much time grooming simply leave the company.

Remember, the stars are special and they expect to be treated that way. Sometimes our company culture often inhibits the leaders from this renewal, and many corporations are actually stifled because they dare not mark out the top performers early. Third, rotate these young leader’s opportunities to shuffle their responsibilities regularly and even get them to practice leadership skills outside the company. When they are responsible for a social cause, you will quickly gauge if they can lead people outside their work environment. Volunteer them for a local charity, community project or even a global cause and see how they respond.

Beyond these three principles, here are several practical suggestions to help polish well-rounded executives with potential:

- Ensure they have cross-country exposure early; even if they have contributed significantly back home, at some point, you need to send them overseas to test them out. Only then are the

بناء قاعدة من القادة من داخل مؤسستك.

استراتيجيات بناء قادة المستقبل بعقليات عالمية.

منذ سنوات طويلة وفى اثناء إعداد منهج لبرنامج خاص بتعليم القيادة لسلسلة مطاعم ووجبات سريعة عالمية أعطانى رئيسى نصيحة بسيطة «أعد لي خمسين شخصًا مثلك يا ريتشارد»

ريتشارد (تم تغيير الاسم للحفاظ على خصوصيته) هو قائد من النوعية التي ترغب كل الشركات الكبيرة فى توظيفه ولكن القليل من ينجحون في توظيف مثله. هو موظف ذو مؤهل عادي ولكنه ترقي سريعًا. هو على عكس أقرانه يمتلك حاسة تجارية وقدرات صنع واتخاذ القرارات، كما أن لديه القدرة على تحفيز الموظفين واستثارة ولائهم للعمل حتي وإن كانوا يعملون في فرع من فروع الشركة في أحد البلدان البعيدة عن البلد الذي يتواجد هو به. اعتقد مديري أنه اذا تمكنت من معرفة خمسين موظف مثلى سيستطيع أن يتوسع في العمل ولن يجتاح إلا إلي القليل من العمل الاشرافي.

إذا السؤال الآن إلي قادة الأعمال: هل لديكم قاعدة من خمس أو خمسون «ريتشارد» من الذين يستطيعون قيادة وتسير أعمال أى قسم أو منطقة جغرافية بشكل مستقل؟ بدون مثل هؤلاء القادة فإن سياستكم التوسعية في أعمالكم ستكون مجرد سياسات نظرية أي حبر غلي الورق. اختيار مثل هؤلاء القادة وتطويرهم والإبقاء عليهم مهم للغاية ذلك لأن منافسيك قد يرغبون فى اصطيادهم كما هؤلاء القادة قد تكون لديهم النية لتأسيس أعمالهم الخاصة. وبالتالي فإنه من المكان بأهمية أن تعمل علي تكوين قاعدة من القادة الجيدين وذلك تحسبًا لفقدان أحدهم لسبب ما.

بحكم تجربتى مع الشركات متعددة الجنسيات أقترح ثلاثة مبادئ اساسية.

أولًا يجب على رجال الاعمال الاهتمام بجعل تنمية القادة اولوية لديهم وكذلك المشاركة في عملية الإعداد بأنفسهم. يجب عليهم الاهتمام الحقيقي بإعداد وإلهام الجيل القادم من الموظفين. فى كثير من الأحيان تجعل متطلبات إدارة الأعمال التجارية العابرة للحدود المدراء مشغولون مما يجعلهم يركزون فقط مع المرؤوسين المباشرين لهم. هذه التقارير المباشرة تأتى عادة من المبيعات والتسويق والإدارة المالية وقسم التكنولوجيا والموارد البشرية.

إن المديرين الذين ينجحون فى بناء هذه القاعدة من القادة يقومون بالمشاركة فى اختيار وإعداد القادة وتلك المشاركة تكون مبكرًا وعلي مستوي المتدربين. يستقطع القادة الناجحون الذين أعرفهم بعض الوقت المخصص لمقابلة العملاء لكى يتمكنوا من تخصيص «وقت لمقابلة وجهًا لوجه» مع صغار المديرين لديهم. عندما يؤمن فريق عملك أن القيادة العليا معنييه بتدريب القيادات الشابة فإن كبار المدراء سيحذون نفس الحذو.

ثانيا: تخلص وبشكل دورى من المديرين الضعفاء وقم بترقية الأكثر استعدادًا للنجاح. إن هذه النصيحة أصعب مما تبدو عليه وذلك لأنه عادة ما تكون قاعدة القادة فى معظم الشركات ضعيفة وبالتالي يخجل المديرون من استبعاد المديرين الضعفاء لعدم توفر صف ثانى وثالث من المديرين الذين يمكن ترقيتهم والاعتماد عليهم ولذلك فهم يقدمون التنازلات. وذلك يؤدي بدوره إلي أن يحبط الموظفون ممن لديهم استعداد عالٍ للنجاح والذين يطمحون دائما فى التواجد داخل دائرة المرشحين للترقى. ولذلك فى كثير من الاحيان يقوم أفضل الموظفون لديك والذين أمضيت الكثير من الوقت فى اعدادهم بترك الشركة.

تذكر دائمًا أن النجوم قليلة وأن الأشخاص الذين تلمع نجومهم يتوقعون أن يُعاملوا بطريقة مميزة. في بعض الأحيان تمنع الثقافة السائدة في الشركة القادة من التجدد وكثير من المؤسسات تظل مختنقة لعدم جرأتها على تمييز اصحاب الاداء المميز مبكرًا.

ثالثًا اعط صغار القادة فرصا دورية لتبادل المسؤوليات وكذلك قم بتوجيههم لممارسة مهارات القيادة خارج نطاق الشركة. إذا كانت لديهم القدرة علي تحمل مسؤولية قضية اجتماعية ستتمكن وبسرعة من قياس مدى قدرتهم على قيادة الناس خارج بيئة العمل. وجههم للتطوع فى جمعيات خيرية أو مشاريع اجتماعية أو حتى قضايا عالمية وراقب ردود أفعالهم.

وراء هذه المبادئ الثلاثة هناك العديد من المقترحات العملية التى تساعد على اظهار هؤلاء الموظفين المميزين الذين لديهم الامكانية علي النبوغ. تأكد من احتكاكهم بخبرات ادارية عبر البلدان مبكرًا حتى ولو كانت لديهم مساهمات كبيرة داخل بلدانهم الرئيسية، ففى مرحلة ما ستحتاج الى إرسالهم للخارج لاختبار قدراتهم. فى هذه المرحلة يظهر الاختلاف الحقيقى للمتميزين عن غيرهم. وبخلاف مؤشرات الأداء المعتادة (والتى تركز علي الحد الادنى من المهارات والكفاءة الفنية) تأكد من أن لديهم مهارات اتصال جيدة فمن المحتمل أن يصبح أحدهم او اثنان منهم مدراء تنفيذيين يوم ما.

men and women separated from the boys and girls. Apart from the usual performance indicators (usually emphasizing bottom line or technical competence), ensure they have good communicative skills, one or two of them could well be a future CEO.
Ensure these executives deliver results while reinforcing the company culture and standards. They must achieve results “the right way” and not trample over colleagues while getting to the top. If not, the whole organization will think that the top brass only cares about results and not the people or the culture.
Get each high-flyer to take one or two people under their wings. They will learn to pass that on to next generation.
Lastly if you aspire to have a global business beyond the region you need leaders who score high on the emotional quotient. Beyond technical expertise in running a plant or a hotel, these leaders must be able to articulate clearly and build successful teams in line with the culture of a global multinational.
Having worked with many managers and leaders, I believe that developing that emotional quotient is not difficult. Here are seven basic attributes which have helped many leaders bridge the gap and succeed at senior positions in global MNCs:

1) Instinctively leading and taking ownership of projects and teams (instead of just waiting for instructions from head office)

2) Taking a position and articulating decisions effectively (bosses don’t just want a yes-man or yes-woman. All cultures will respect a point of view held firmly even if they may disagree with it)

3) Building trust and influence at all levels (be genuine and reach out to all so as to show that the new manager sincerely cares)

4) Communicating clearly, spontaneously and confidently (have something meaningful to say and say it even if you are shy)

5) Delivering direct feedback; the ability to disagree with appropriate assertiveness (give your opinion if you feel something is wrong or inappropriate. People will respect you more for your beliefs)

6) Connecting personally at all levels knowing how to develop relationship at formal and informal meetings (don’t just stay, keep to yourself and your close friends, you need to reach out)

7) Willing to develop teams, sharing knowledge, recognizing and rewarding team efforts openly (be genuine in helping to groom junior staff and give them the due credit)

With seven simple steps, leaders can transcend many cultures and can move up the leadership ranks and improve their career paths while fulfilling the goals of their corporations without compromising their values in the process.
Many companies tend to have only a handful of trusted leaders in the second line and are often weak in building the third tier

and beyond. Only with the strong pipeline can you be confident of long-term growth. And remember, even if you have a relatively wide talent pool, only one or two of them can truly be groomed to be a CEO, your next Richard.
Stephen Krempl, Author of The 5% Zone: How to Stand Out as a Global Executive.
He is based in Seattle, United States. He runs Krempl Communications International.

تأكد من أن هؤلاء القادة يحققون النتائج بينما يقومون بتعزيز ثقافة ومعايير الشركة. لابد لهم من تحقيق النتائج المرجوة بالشكل الصحيح دون الاتيان على بقية زملاء العمل خلال رحلة الوصول للقمة. وإذا لم يتحقق ذلك فسيعتقد الجميع أن المديرين يهتمون بالنتائج فقط ولا يهتمون بالأشخاص أو ثقافة الشركة.
قم بتوجيه هؤلاء المميزين للاهتمام بتدريب بشخص أو شخصين فهذا سيعلمهم نقل الخبرات إلى الجيل القادم من الموظفين.
اخيرًا اذا كنت تطمح فى أن تكون صاحب عمل عابر للحدود فستحتاج الى قادة مميزون علي الجانب العاطفى. بخلاف الخبرة الفنية فى إدارة مصنع أو فندق فإن هؤلاء القادة يجب أن تكون لديهم القدرة على التعبير بوضوح وبناء فرق عمل ناجحة بطريقة تتماشي مع ثقافة المؤسسات متعددة الجنسيات.
بناء علي عملى مع العديد من المديرين والقادة أعتقد أن تنمية الجانب العاطفى عند القادة لا يعتبر أمر صعب. هناك سبع سمات ساعدت الكثير من القادة فى تخطي هذا التحدي والنجاح في المناصب العليا في الشركات العالمية متعددة الجنسيات.

١- تولى القيادة والمسؤولية فى المشاريع وفرق العمل بشكل تلقائي بدلًا من انتظار التعليمات من المكتب الرئيسي.

٢- اتخاذ المواقف وصياغة القرارات بكفاءة (الرؤساء لا يريدون الاعتماد علي شخص يوافقهم الرأى فقط. تحترم جميع الثقافات وجهات النظر الحازمة حتى ولو اختلفت مع وجهاتهم)

٣- بناء الثقة والقدرة غلي احداث التأثير على كافة المستويات (كن صادقًا وحاول الوصول الى الجميع وذلك لإظهار ان المدير الجديد يهتم بصدق)

٤- تواصل بوضوح وبعفوية وبثقة (حاول ان تقول شيئا ذو معنى وقله حتى ولو كنت خجولًا)

٥- قم بالإخبار عن ردود أفعالك بشكل مباشر وتطور لديك القدرة علي الاختلاف مع الآخر بدرجة متناسبة من الحزم مع الموقف (قم بالتعبير عن رأيك إذا شعرت أن هناك شيء خاطئ أو غير سليم فهذا سيجعل الآخرون يحترمونك أكثر).

٦- قم بالتواصل الشخصى على جميع المستويات وتعلم كيف تقيم العلاقات فى الاجتماعات الرسمية وغير الرسمية (لا تكتفى بالبقاء وحيدًا ولا تكتفى بدائرة الأصدقاء المقربين بل تواصل مع الآخرين)

٧- طور لديك الرغبة والمقدرة علي الاستعداد لتطوير فرق العمل وتبادل المعرفة وتقدير مجهود فريق العمل ومكافأته علي الملأ (كن صادقًا فى المساعدة على تهيئة صغار الموظفين ومنحهم التقدير الذى يستحقونه)

مع سبع خطوات بسيطة يمكن للقادة تخطى العديد من الثقافات والارتقاء فى صفوف القيادة وتحسين مسارهم الوظيفى بينما يقومون بتحقيق اهداف شركاتهم دون الاخلال بقيمهم.
إن العديد من الشركات تميل الى أن يكون لديها عدد قليل من القادة الموثوق بهم فى الصف الثانى من سلم القيادة وغالبًا ما تكون هذه القاعدة ضعيفة فى الصف الثالث وما بعده. فقط بامتلاكك قاعدة قوية من القادة كن واثقًا من قدرة الشركة علي نمو على المدى البعيد. وتذكر أنه حتى

بامتلاكك
مجموعة واسعة من المواهب فإن واحدا أو اثنان فقط سيتمكنان من التطور ليكونا رؤساء تنفيذيين (CEO) ويصبحان «ريتشارد» القادم.
ستيفن كريمبل: مؤلف ”The %5 Zone“ كيف تبرز كموظف عالمى يقيم فى سياتل، الولايات المتحدة الامريكية، ويدير مؤسسة كريمبل للاتصالات الدولية.

ReachMark
Digital Marketing Labs

"The First Email Marketing Software in Egypt and Middle East"

Looking to delegate your entire Email Marketing process? Want to get started with Email Marketing but not sure how to start? Let us handle all the details for you

We offer several levels of All-In-One email marketing packages for those without the time and/or inclination to run their own campaigns

Annual Email Marketing All-In-One Packages

Gold

- **750K emails** sending quota (around 60,000 Monthly)
- HTML design/Optimization for 35 e-newsletters (3/Monthly)
- Full Account Management on behalf of you including campaigns' creation & sending
- Email Marketing Strategy Development by our consultants
- VIP Branded campaigns' analytical reports

Silver

- **500K emails** sending quota (around 40,000 monthly)
- HTML design/Optimization for 25 e-newsletters (2/monthly)
- Full Account Management on behalf of you including campaigns' creation & sending
- Email Marketing Strategy Development by our consultants
- VIP Branded campaigns' analytical reports

Why Email Marketing Automation?

- Build your brand online, e-mail marketing is your most efficient and cost effective tool that helps you leverage your brand online
- Inform your customers & prospects about your latest news & products in the form of a monthly newsletter. Keep them always informed & engaged
- Generate word of mouth referrals from your current customers.
- Increases lead generation and cross-selling
- Allows for immediate tracking and measuring of your marketing ROI
- It is easy to master. It is targeted, affordable, vigorous and highly effective

ReachMark | Digital Marketing Labs
33 El Obour Buildings, Heliopolis, Cairo, Egypt **t** +20122 769 8268 **e** info@reach-mark.com **w** www.reach-mark.com

"Mn El Naharda" magazine Team

Sherif Gamal El Deen
Marketing and Events Manager
Professional Development Foundation
sgamal@pdf-eg.org

Nada Selim
Marketing Coordinator
Professional Development Foundation
nselim@pdf-eg.org

Amr ElGeddawy
Design and Layout
amr@upfrontdesign.net

We would like to express our deepest appreciation for all who supported this idea and contributed to this achievement , special thanks to -

Mr. El Sayed Torky
National Coordinator for Government & Employers Promoting the Fundamental Principles and Rights at Work and Social Dialogue in Egypt International Labour Organization

فريق العمل:

شريف جمال الدين
مدير التسويق و المراسم
جمعية التطوير و التنمية
sgamal@pdf-eg.org

ندى سليم
المنسق التسويقى
جمعية التطوير و التنمية
nselim@pdf-eg.org

عمرو الجداوى
تصميم و اخراج فني
amr@upfrontdesign.net

تتوجه اسرة مجلة "من النهاردة " بخالص الشكر لكل من دعم هذه الفكرة و ساهم في تحقيقها و تخص بالشكر

السيد / السيد تركى
منسق وطنى للحكومة و أصحاب العمل مشروع تعزيز المبادئ و الحقوق الأساسية فى العمل و الحوار الاجتماعي فى مصر
منظمة العمل الدولية

مجلة «من النهاردة» احدى مبادرات جمعية التطوير و التنمية
لمزيد من المعلومات
يرجى الاتصال على ١٩١٤٣

جمعية التطوير والتنمية
٦٣ شارع سوريا، المهندسين، الجيزة، مصر
تليفون: ١٤/ ٩٥١٣ ٣٣٠٥ ٢٠٢+ **فاكس:** ٩٥٦٣ ٣٣٠٥ ٢٠٢+
e-mail: pdf@pdf-eg.org
www.pdf-eg.org

لمزيد من المعلومات
19143