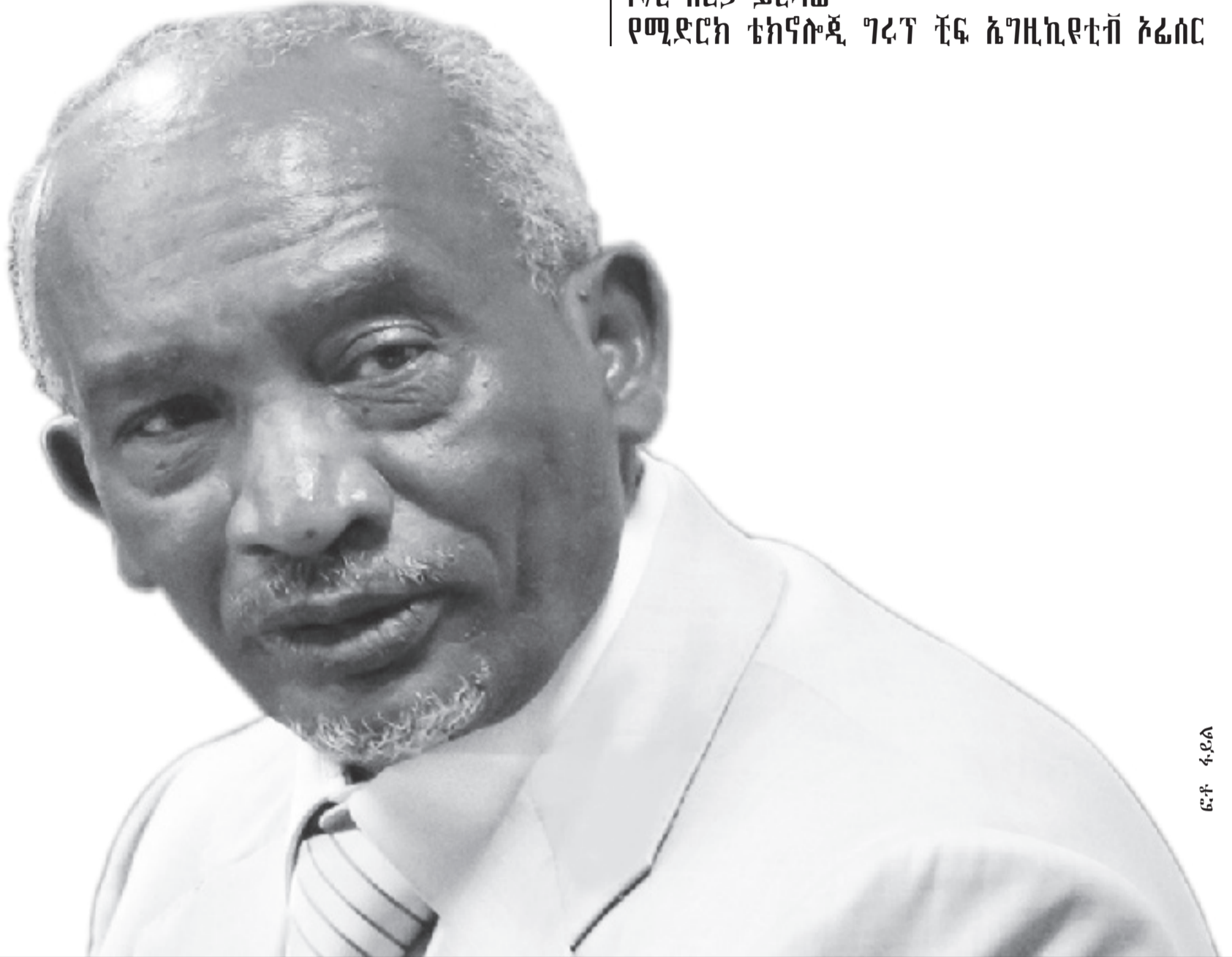


ወጤታማ የሥራ መረጃዎች በጥራት ውስጥ ሆነው ወደላይ፤ ወደታች፤ ወደጎን የመሄድ አቅጣጫ ያላቸው ናቸው

ዶ/ር አረጋ ደርዳወ
የሚድሮክ ቴክኖሎጂ ግራፕ ፔፍ ኤግዚኪዩቲቭ ኮሬሰር



ፎቶ ፋይል

የሚድሮክ ቴክኖሎጂ ግራፕ ፔፍ ኤግዚኪዩቲቭ ኮሬሰር (ሲኤኮ) ቢሮ የዛሬ 17 ዓመት (በ1992 ዓ.ም) ሲመሰረት አምስት ኩባንያዎችን በመያዝ ነበር። የኩባንያዎቹ ቁጥር በ17 ዓመታት ወደ 25 አድጓል። ሲጀመር 4 ሺ 136 የነበረው የሠራተኞች ቁጥር ዛሬ ላይ 9 ሺ 395 (የትራስት 2000 ኩንትራት ሠራተኞችን አያካትትም) የደረሰ ሲሆን ዓመታዊ የሥራ ስራ መጠንም ከ492 ሺ ብር ወደ ብር 6 ቢሊዮን ዕድገት ተመዝግቦታል። የሚድሮክ ቴክኖሎጂ ግራፕ ኩባንያዎች አሳሳኝ ዕድገት የዳሰሰ ቅደታ ከፔፍ ኤግዚኪዩቲቭ ኮሬሰር ዶ/ር አረጋ ደርዳወ ጋር አድርገናል። መልካም ንባብ።

በፍሬው አበበ

ሰንደቅ:- የሚድሮክ ቴክኖሎጂ ግራፕ ሲኤኮ ቢሮ ከተመሠረተ 17 ዓመት ሞልቶታል፤ ሌደቱን እንዴት ያስታውሳል?

ዶ/ር አረጋ:- ከ17 ዓመታት በፊት ሺህ ሙሉ መሥሪያ ቤቅ የነበረው ኢትዮጵያ ውስጥ የሚገኙ ድርጅቶች በአንድ ላይ ሆነው የሚመሩበት መንገድ እንዲፈጠር ነበር። አሜሪካ እያለሁ ኃላፊነት ሲሰጠኝ ጥናት አድርጎ ከሺህ ሙሉ መሥሪያ ቤቅ ወደ ኢትዮጵያ መጥቼ ለ70 ቀናት ያህል በዚያን ጊዜ የነበሩትን ኩባንያዎቹን ሳጠና ቆይቼ ተመልሻለሁ። በእነዚህ ቀናት ከየኩባንያዎቹ ሥራ አስኪያጆች፣ ከአንዳንድ የመንግሥት አካላት ጋር ያለውን ሁኔታ አጥንቼ ነው ሮድማ፣ የሠራሁት። ከጥናቱ በኋላ በሮድማ፣ መሠረት ሥራው ይጀመር ሲባል እዚህ አዲስ አበባ ቫቲካን አካባቢ ወደሚገኘው የሚድሮክ ቢሮ መጣሁ። እዚያ ለአምስት ወራት ያህል ሥራው እንዴት መጀመር እንዳለበት ሳጠናና ስዘጋጅ ቆይቻለሁ። በመጀመሪያ ላይ ወደቴክኖሎጂ ግራፕ የመጡት አምስት ኩባንያዎች ነበሩ። እነሱም ሚድሮክ

ወርቅ ማዕድን፣ በወቅቱ ሚድሮክ ወርቅ ማዕድን በፕራይቪታይዜሽን ተገዝቶ አመራርን ፈረንጆች የያዙበት ሁኔታ ነበር። ኤልፎራ ኩባንያ - በተለያዩ ቦታዎች የሚገኙ ድርጅቶች ነበሩት። ወደ ስምንት የተለያዩ መንግሥት እጅ የነበሩ ድርጅቶች ስለነበሩ በአንድ አሰባስቦ ኤልፎራ ተብሎ የተደራጀ ነው። ሦስተኛው ሁዳ ሪል አስቴት ነው። ሁዳ፣ ናኒ እና ሎሊ የሚባሉ ህንጻዎች መሠረት ተጥሎ መቻራ የሚባል ግቢ ውስጥ ደግሞ የፕሮጀክት ጽ/ቤት ሠርቶ የሚሠራ ነበር። አራተኛው በወቅቱ ድል ቀለም የሚባለው ፋብሪካ ነው። አሁን ኤም ቢ አይ ተብሏል። ፋብሪካው ያኔ በገርጂ አካባቢ ጽ/ቤት ከፍቶ ሥራውን ለማስፋፋት እያሰበ ነበር። የመጨረሻው ኮምፒዩተር የሚገኘው የብረታ ብረት ፋብሪካ ነው። እነዚህ ነበሩ፤ በወቅቱ የተረከብናቸው። እያንዳንዱ ኩባንያ ቀደም ብዬ በመጣሁ ጊዜ ለጥናት ቃለመጠይቅ አድርጎ ስለነበር (መረጃ) ነበረኝ። ስለዚህ በኋላ ስመጣ አዲስ አልሆነብኝም። ወደሥራ ከተገባ በኋላ እያንዳንዱ ኩባንያ የነበረውን መዋቅር መመልከት፣ አካባቢውን መመልከት፣ ሰውን መመልከት፣ ምርቱን መመልከት እና ይህን

የአንድ ኩባንያ የመዋቅር መሠረቶች ናቸው የምንላቸው በዋናነት በግራ በኩል አገልግሎት ሰጪ በቀኝ በኩል ትፕራሽን የሚባሉት ክፍሎች ናቸው።

በሙሉ በአዲስ መዋቅር፣ በአዲስ ፖሊሲና አሠራር እንዲገቡ ማድረግ ይገባ ነበር። ሁሉም ድርጅቶች ላይ የነበሩ አመራሮችን እየሰበሰቡ ስለሚሆን ሪሶርስ ፖሊሲ፣ ስለፋይናንስ ፖሊሲ መነጋገርና መተግበር ነበረብን። ይህንንም ራሳችን አዘጋጀን። እነዚህን ፖሊሲዎችን የማስፈጸምና የማስጨበጥ ሥራዎች ማከናወን ነበረብን። እነዚህ አምስቱ ኩባንያዎች ላይ የነበረን ድካም ከፍ ያለ ነበር። የነበረኝ ፍልስፍና ኩባንያዎቹ ያላቸውን ሠራተኞችን፣ ዋና ሥራ አስኪያጆች ባሉበት መጠቀምና አሠራራቸውን መለወጥ ስለነበር ፈታኝ ነበር። ስለሆነም ሰዎቹ ባሉበት አዲሱ አሠራር እንዲገባቸው፣ እንዲላመዱት አድርጎ ለውጥ እንዲመጣ የማድረግ አቅጣጫ ነው የተከተልነው። ምክንያቱም በቦታው ያገለገለንና ሥራውን የለመደን ሰው አንስተህ በሌላ በመተካት ብቻ ውጤት አይገኝም። የመምራት ዘዴ ወይም ሲስተም እንደወንዝ ነው። ይህንን የሚፈስ ወንዝ በትክክልኛ መንገድ እንዲስተካከል ማድረግ ተገቢ ነው። ከዚያ በወንዙ የሚሞኙትን ሰዎች ማለልጠንና

ወቅታዊ

በውሃ ውስጥ ሳይሰጥሙ ወንዙ ወደሚፈስበት አቅጣጫ አብረው እንዲዋኙ ማድረግ ይገባል። ወደጎን የሚዋኙ ካሉም ማስተካከያ እየፈጠሩ በትክክለኛው አቅጣጫ እንዲዋኙ ማድረግ ያስፈልጋል።

ለላው የሠራተኛውን ጥቅማጥቅም ሥርዓት የማስያዝ ጉዳይ ነው። ሠራተኛ ተኮር አሠራር መዘርጋት ያስፈልግ ነበር። ለምሳሌ ፕሮጀክቶችን ፈንድ እንዲኖር ማድረግ፣ የዕረፍት ቀናት፣ የዓመታዊ የደመወዝና ጥቅማጥቅም ዕድገት ጉዳይ፣ የቦክስ ልዩ ጉርሻ ጉዳይ፣ የሕክምና ጉዳይ መስመር እንዲያዘ ማድረግ ነው። ቀጥሎም ያሉትን እያንዳንዱን ጥቅማ ጥቅሞች ሁሉም ሠራተኛ በሚገባ እንዲያውቅ ማድረግ ነው። እያንዳንዱ ከባንያ የራሱ ራዕይ፣ ተልዕኮና እሴቶች እንዲኖረው ማድረግ ነው። ይኼን በማድረግ ሁሉም ከባንያዎች አንድ ላይ ቡድናዊ ስሜት እንዲፈጥሩ የሚያስችል ሥራዎችን አስናውሳል።

በዚህ ሒደት “ኢትዮጵያዊዎችን” የሚል ፍልስፍና ውስጥ ገባን። ኢትዮጵያዊዎችን ማለት የውጭ ዜጎች የሚሠሩትን ሥራ ኢትዮጵያውያን እንዲሠሩ ማበረታታትን የሚመለከት ነው። ቀለም ፍብረት ላይ የውጭ ሰዎች ነበር፤ በኢትዮጵያዊያን እንዲተኩ አደረግን። ሚደሮክ ወርቅ ማዕድን ላይ ከ30 በላይ የሚሆኑ የውጭ ዜጎች ነበሩ። እነዚያን በኢትዮጵያውያን እንዲተኩ አድርገናል። መጀመሪያ ላይ የነበረው ምዕራፍ ከፍተኛውና አንድ መሠረት የመጣ የሂደት ነበር። የሥራ ባህል የመፍጠርና የመከተል ጉዳይ ስለነበር ትንሽ አስቸጋሪና ከበድ ያለ ነበር። ውጭ ሀገር የተገኘን ዕውቀት ክህሎት ይዞ መጥቶ እዚህ ኮፒ ለማድረግ መሞከር ሳይሆን የአካባቢውን ነባራዊ ሁኔታ ተመልክተን፤ እንዴት አድርጎ ላጣጥመው፣ ላሞህደው በማለት ለነባራዊው ሁኔታ አመች ስልት መፍጠር ያስፈልጋል። በአሜሪካን የለመድክውን አሠራር እንዳለ አመጣለሁ ብትል እዚህ ያለ ሰው እንደ አሜሪካኖች ሆኖ አይጠብቅም። ጥበቡ የነበረንን፣ የምናውቃትን ዕውቀት በሀገር ውስጥ ካገኘነው ጋር አጣጥሞ ሥራ ላይ ማዋል ነው። ይህን በሚገባ የሠራተኛውን ስለሆነ እጅግ የጠቀመን ፍልስፍና ነው። ለዚህም ነው፣ መመሪያዎችንና ፖሊሲዎችን የሚሠራልን ሰው ያልቀጠረው። ሁሉንም በራስ አቅም እኛው ለመወጣት ሞክረናል። እሱ ጠቅሞናል። በዚህም ምክንያት ራሳችን ከሠራተኛውና አመራሩ ጋር ያወጣነው ሥርዓት በሥራ ስንተረጎሙ ችግር አላመጣብንም።

ሰንደቅ:- ጅምር ላይ ፈተናዎች ምን ነበረ?

ዶ/ር አረጋ:- የመጀመሪያ ፈተና አንዳንዶቹ ድርጅቶች በፕራይቪታይዜሽን ሂደት የመጡ ስለሆነ የራሳቸው ችግር ነበራቸው። ከዚህ ችግርም መውጣት ነበረባቸው። ይህ ሒደት የዓመታት ጊዜን ወስዷል። ሌላው ወደዚህ ሀገር የመጣሁት በኢትዮ-ኤርትራ ጦርነት የመጨረሻ ወቅት ነበር። ኤልፎራ ከባንያ ብዙ ኮንትራት አግኝቶ ለመንግሥት ይሠራ ነበር። ከጦርነቱ በኋላ ይህ ኮንትራት ሲሰረዝ ከሥራው ጋር ተያይዞ በብዛት ተቀጥሮ ይሠራ የነበረው የኤልፎራ ሠራተኛ መቀነስ ነበረበት። ይህም ራሱን የቻለ አስቸጋሪ ሁኔታ ነበረው። ምክንያቱም ሰው መቀነስ በጣም አስቸጋሪ ስለሆነ። በተለይ በፕራይቪታይዜሽን የተገዙት ሚደሮክ ወርቅ እና ኤልፎራ በውስጣቸው ዘመናዊ መሣሪያ የሌላቸው፣ ግን ብዙ የሰው ኃይል የያዙ ስለነበረ፤ ይህንን ዘመናዊ ማድረግ አስፈላጊ ነበር። ዘመናዊ ለማድረግ በምንሞክርበት ጊዜ በተለይ ኤልፎራ ላይ የፕራይቪታይዜሽን ሂደት አለመጠናቀቅ ብዙ ውጣ ውረድ ነበረበት። ስለዚህ በሒደት ሁለቱንም እያጣጣምን ለመንገዝ ሞክረናል። በአንድ በኩል የፕራይቪታይዜሽን ጉዳይ ፍጻሜ ለማድረስ በሌላ በኩል ደግሞ ከባንያዎች ሥራ ላይ እንዲሆኑና ሠራተኛው እንዲይበተን፣ እንዲቆይ አድርገናል።

ከዚያ በኋላ ሌሎች ከባንያዎች መጨመር የጀመሩት በሁለት መልክ ነው። አንዱ የምንሠራው ሥራ ፍላጎት የፈጠራቸው ናቸው። ሆኖም ዲፖ ከባንያ፣ የኮሰፒ እና የኤም ቢ አይ ምርቶች ለመሸጥ የተቋቋመ ነው። ሌላው ትረስት የሚባለው የጥበቃ አገልግሎት የሚሰጥ ከባንያ እንዲሁ ፍላጎት የፈጠረው ነው። ድርድሮቹ መጠበቅ ያለባቸው በራሳቸው

በከባንያዎቹ የጥበቃ አባላት ሳይሆን የጥበቃን ሥራ በሚያከናውን ሌላ ከባንያ መሆን አለበት በሚል ፍልስፍና ያደረግነው ነው። እኛን ተከትለው ከተማ ውስጥ በአሁኑ ጊዜ ከ50 ያላነሱ የሴኩራቲ ከባንያዎች በመፈጠራቸው ደስተኞች ነን። ሌላው ፍላጎት አስገድዶን የፈጠርነው ዩናይትድ አውቶ ሜንቴናንስ ከባንያ ነው። ይህን ያደረግንበት በየቦታው የተበታተኑ የመኪና ጋራጦች በመኖራቸው ከወጭና እና ከጥራት አኳያ ችግር ነበረ። በተጨማሪም ከባንያዎቻችን የየራሳቸው ጋራጦች በማደራጀት ለመጠቀም ይሞክሩ ነበር። ለምሳሌ ሚደሮክ ወርቅ የራሱ ጋራጦች ነበረው። ኤልፎራም የራሱ ነበረው። እነዚህን አጥፊን አንድ ከባንያ በማቋቋም ለሁሉም የቴክኖሎጂ ግሩፕ ከባንያዎች ተሽከርካሪዎች አገልግሎት እንዲሰጥ ዩናይትድ አውቶ ሜንቴናንስን አቋቋምን። የጋራ አገልግሎት የሚባል ፍልስፍና በመጠቀም ሌላ ለውጥ ጨመርን። ስለሆነም እያንዳንዱ ድርጅቶች የራሱ አዲተር፣ የራሱ የሕግ አገልግሎት እንዲኖረው በማድረግ ፈንታ እነዚህን አገልግሎቶች የሚሰጡ ሰዎች በአንድ ቦታ እንዲሆኑና ሁሉንም ከባንያዎች እንዲያገለግሉ በማድረጋችን ይበልጥ ተጠቃሚ ሆነናል።

ከዚያ ቀጥለን ያደረግነው ነገር አዳዲስ ሀብረት ፈጣሪ የሆኑ ጠቃሚ ባህሎችን መፍጠር ነበር። ለምሳሌ የደንበኞች ቀን፣ የሠራተኞች ቀን፣ የቤተሰብ ቀን እንዲኖር አደረግን። በተጨማሪም ሠራተኛውን ስለፖሊሲ፣ ስለአመራር ወዘተ አራሳችን የማስተማር ሥራ ውስጥ ገባን። ሠራተኛውን ከአንደኛ ክፍል ጀምሮ እስከ 12ኛ ክፍል መማር ከፈለገ፣ ከዚያም በላይ መማር ከፈለገ በያለበት በሚገኙ የትምህርት ተቋማት እንዲማር የሚያስችል መመሪያ አወጣን። ስለዚህ ሠራተኛው የመማር ዕድል መኖሩን አወቀ። እነዚህ ለጋራ ጥቅም የሚውሉ ሥርዓቶችን እንዲሰፋፉ አደረግን። ከዚያ በኋላ ሌሎች ከባንያዎች ወደኛ መቀላቀል ጀመሩ። በቅድሚያ ከሌላ ግሩፕ መጥተው የተቀላቀሉን ዋነካ እና አዲስ ጋዝ ናቸው። እነዚህ ሁለት ድርጅቶች የኪሳራ ችግር ገጥሟቸው መዘጋት ደረጃ ላይ በደረሱበት ጊዜ ሺህ ሙሉ መድ ከሚዘጉ እንደገና እንዲያንሰራሩ እናድርጋቸው ብለው ወደእኛ እንዲቀላቀሉ ሆኑ። ከባንያዎቹ በፕራይቪታይዜሽን የተገኙ ነበሩ። እነሱም ወደዘረጋነው አሠራር ሲስተም እንዲገቡና እንዲንሰራሩ አደረግን።

የአንድ ከባንያ የመዋቅር መሠረቶች ናቸው የምንላቸው በዋናነት በግራ በኩል አገልግሎት ሰጪ በቀኝ በኩል አፕራሽን የሚባሉት ክፍሎች ናቸው። አገልግሎት ሰጪ የምንላቸው ሂደትን ሪሶርስ አገልግሎት፣ ማራጫ ማኔጅመንት አገልግሎት፣ የፋይናንስ አገልግሎት ብለን የምንጠራቸው ናቸው። አገልግሎት ብለን የምንጠራበት ዋነኛ ምክንያት እነዚህ ዘርፎች ለአፕራሽን አገልግሎት ሰጪዎች በመሆናቸው ነው።

በሌላ በኩል ያለው አፕራሽን ነው። አፕራሽን የሚያመርተው ክፍል ነው። ይህ አሠራር (ስትራቴጂ) በሁሉም ከባንያዎች ላይ ተዘርግቷል። ይህ አሠራር አንዱ ጥቅሙ አንድ ከባንያ ላይ ጠንክር ያለ የፋይናንስ ሰው ወይም ሌላ ባለሙያ ብታገኝ ወደሌላ ደክም ወዳለ በማዘዋወር ጭምር ለማሰማራት፣ የተሻለ ዕድል ለመስጠት የሚያስችል ነው። ሕጋዊ በሆነ መንገድ ሠራተኛው ካለበት አንድ ከባንያ ሥራውን ለቅቆ ወደ ሌላ ከባንያ እንዲቀጠርና የተሻለ ልምድና አሠራርን እንዲያጠናክርና እንዲሻሻል ዕድል ይሰጣል።

እንደ ትራንስ ኔሽን ያሉ ከባንያዎች የተመሠረቱት የሚጠቀሙበት መሣሪያ በእጃችን አስቀድሞ ስለነበረ የተፈጠሩ ናቸው። ቀደም ሲል ጀምሮ ሺህ ሙሉ መድ አውሮፕላኖች ነበሩባቸው። እነዚህ አውሮፕላኖች ብዙ ጊዜ ሥራ ፈትተው የሚቆሙበት ሁኔታ ነበር። ለአሳቸው አገልግሎት ከመስጠት ውጪ ለሲብስ አገልግሎት አይሰጡም ነበር። በዚህ ሒደት ግን ለአውሮፕላኖቹ ጥገና፣ የመለዋወጫና ተያያዥ ወጪዎች ከሺህ ሙሉ መድ ኪስ ይወጣል። ይህ ከሚሆን አይሮፕላኖቹን ተጠቅመን ራሱን የሚያስተዳድር ከባንያ ሆኖ እንዲቋቋም አድርገናል።

ሬይንድ የመኪና ኪራይና የቱሪዝም አገልግሎት የሚሰጠው ድርጅቶችን ደግሞ ቀደም ሲል ለአፍሪካ ጎብኪት ስብሰባ ተብለው

በሺህ ሙሉ መድ የተገዙ መኪኖች ለመንግሥት ካገለገሉ በኋላ ሲመለሱ ሥራ ላይ መዋል ስለነበረባቸው የተቋቋመ ነው።

ሠላም የነበረች ማሰልጠኛ ኮሌጅ በተመሳሳይ ሁኔታ የተገኘ ነው። መጀመሪያ ኮሌጁ ተቋቁሞ ከሠራ በኋላ ለአራት ዓመታት ተዘግቶ ነበር። ከተዘጋ በኋላ አስተማሪዎቹ አሉ፣ ሐብቱም አለ። ተማሪዎች ግን አልነበሩም፤ ለምንድነው ቁጭ የሚለው ብለን ወደ ዩኒቲ ዩኒቨርሲቲ እንዲቀላቀል አደረግነው።

በዚህ መልኩ የከባንያዎችን ቁጥር እያደገ በአሁኑ ሰዓት ቁጥራቸው 25 ደርሷል።

ሰንደቅ:- ቀደም ሲል ጀምሮ መጠሪያ ስማችሁ ላይ “ቴክኖሎጂ” የሚል ቃል ስለሆነ፣ ይህ ቃል እንዲት ለመረጥ ቻሉ?

ዶ/ር አረጋ:- መጀመሪያ ሥራ ስንጀምር እኔና ሺህ ሙሉ መድ በአንድ ጉዳይ ለንደን ላይ ነበርን፤ በአጋጣሚም ስለራዕያችን እናወራ ነበር። እንዴት አድርገን ነው፤ ከባንያዎቹን የምንመራው፣ የምናስተዳድረው እያልን ስንነጋገር በዚያን ጊዜ የነበረው አካሄድ ምርት ማምረት ወይም ማንፋክቸሪንግ ላይ የተሠማሩትን ከባንያዎች አንድ ላይ ማድረግ ይሻላል። እነዚህ ቴክኒካል ነገር አላቸው። ከፋይናንስ፣ ከኢንፎርቴሽን፣ ከግዢ ጋር ከተሠማሩት ጋር ሲነጻጸሩ እነዚህ ምርት ተኮር የሆኑ ከባንያዎች የተለዩ ናቸው ብለን አሰብን። ሚደሮክ ወርቅ፣ ኮስፒ፣ ኤልፎራ፣ ሁዳ፣ ኤም ቢ አይ፣... የሚያመርቱ ከባንያዎች ናቸው። እነዚህ ቴክኒክ ላይ የሚያተኩሩ ከባንያዎች ይዘን የቴክኖሎጂ ግሩፕ እንበላቸው የሚል ሃሳብ የመጣው ከሺህ ሙሉ መድ ነው። በወቅቱ ሃሳቡን ሺህ ሙሉ መድ ወረቀት ላይ በብዕር እንደጻፉት አስታውሳለሁ። በዚህ መልክ ነው፤ ሚደሮክ ቴክኖሎጂ ግሩፕ የሚለው ስያሜ የመጣው።

ሰንደቅ:- በእዚያ ሰዓት በቴክኖሎጂ ግራፕ ውስጥ ስምራች ይልቁን እገልግሎት ሰጪ ተቋማትም ስለሉ?

ዶ/ር አረጋ:- አምን! ስያሜው አንዴ ከወጣ በኋላ በዚያው ቀረ፤ ልንለውጠው አልቻልንም። በየጊዜው ፍላጎቶቻችን ተከትለን አዳዲስ ከባንያዎችን ፈጥረናል። ለምሳሌ ከዊንስ ከባንያ የኤልፎራን ምርት በቸርቻሮ ለጎብኪት ለማቅረብ ታቅዶ የተቋቋመ ነው። ሆኖም ዴፖም እንዲሁ ነው። እነዚህ ሽያጭ ላይ የሚሰሩ እንጂ ቴክኒክ ነክ ተቋማት ወይም አምራች አለመሆናቸው ይታወቃል። ሒደት ያመጣቸው ናቸው። ስሙም በዛው እንደተጀመረ ሚደሮክ ቴክኖሎጂ ግሩፕ በመባል መታወቁን ቀጥሏል።

ሰንደቅ:- እንደሚታወቀው 25 ከባንያዎችን አይደሉም አንድ ቤተሰብ ማስተዳደርና መምራት ከባድ ነው። እነዚህን ከባንያዎች ለማስተዳደር፣ ለመምራት ያስቻልም የሕመራር ጥበብ ምንድነው?

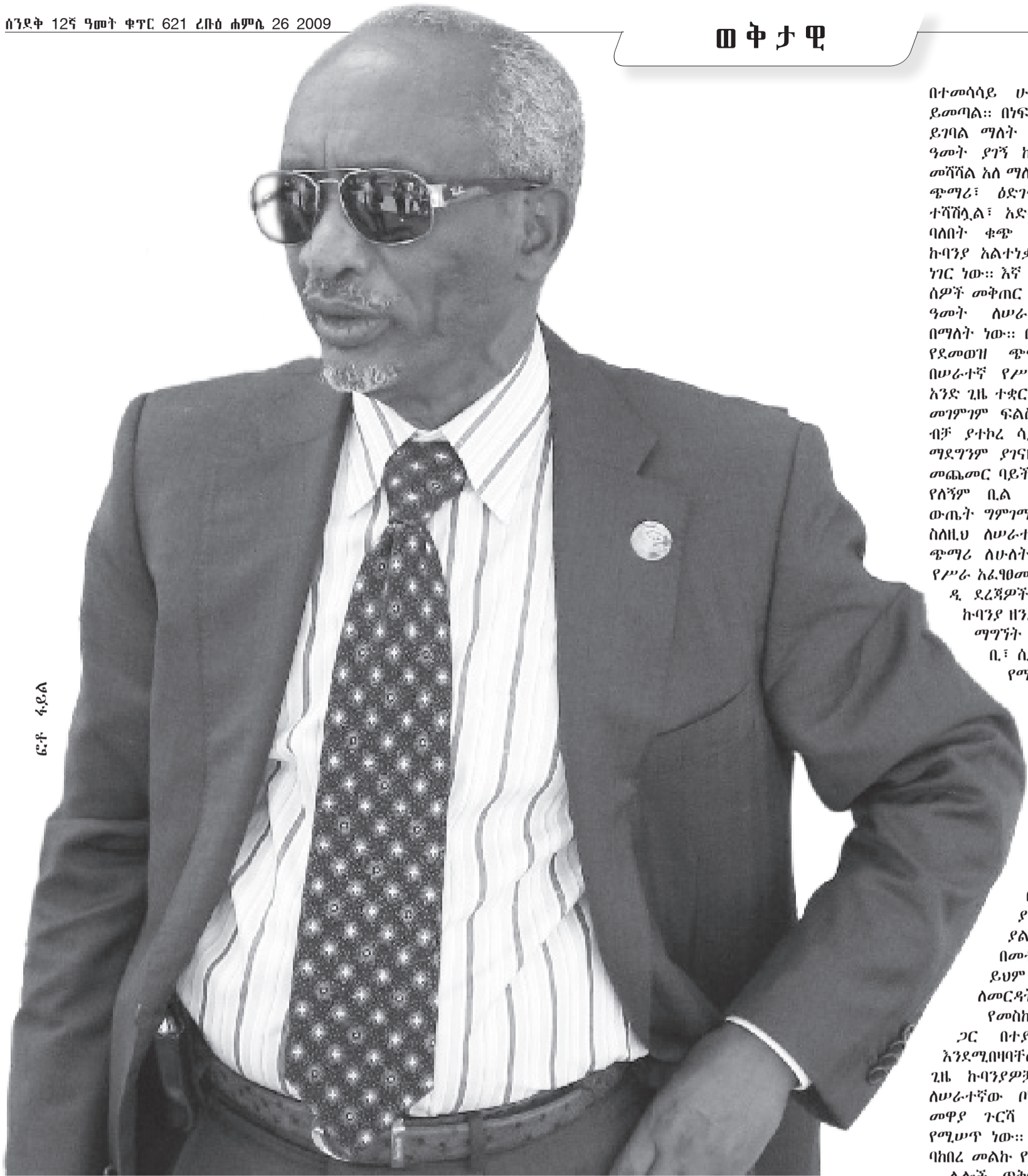
ዶ/ር አረጋ:- መጀመሪያ ከባንያን አንድ ላይ አድርጎ መምራት የሚለው የሆልዲንግ ከባንያ ልምድ በምዕራቡ ዓለም የተለመደና ረጅም ጊዜ ሲሰራበት የኖረ ነው። አንድ ከባንያ ሆልዲንግ ከባንያ አቋም ይዞ ብዙ ድርጅቶችን በውስጡ አካቶ፣ ከላይ የቦርድ አመራር ኖሮት ይሰራል። ለምሳሌ አውሮፕላን አምራቹ ቦይንግ ከባንያ የሚያመርት ይመስለናል። ነገር ግን በሥራ ከአውሮፕላን ሥራ ውጭ የተለያዩ ዘርፎች ላይ የተሠማሩ ከባንያዎች ስብስብ ነው። አማካኝ የሚባል ከባንያ አለ። በየጊዜው ሲገዛ ታየዋለሁ። በሥራ ብዙ ከባንያዎች ስላሉ ወይም ሆልዲንግ ከባንያ በመሆኑ ነው። እኔ ወደ ሀገራ ስመለስ ከ17 ዓመት በፊት የሆልዲንግ ከባንያ አሠራር በኢትዮጵያ ውስጥ በሕግ የተፈቀደና ግልጽ የሆነ ጉዳይ አልነበረም። ስለዚህ ያለው ጥበብ እያንዳንዱ የቴክኖሎጂ አባል ከባንያ ሕጋዊ በሆነ መንገድ ራሱን ችሎ ማቋቋም ብቻ ነው። ብዙ ሰዎች የማይገባቸው አንድ ላይ ስላደረግናቸው ከአንዱ ወደ አንዱ ሰዎችን እንደልባችን የምንወስድ፣ ገንዘብ ከአንዱ ወደ ሌላው የምንወስድ ይመስላቸዋል። እንደዚህ አናደርግም፤ ይህ ዓይነቱ አሠራርም ሕጋዊ አይደለም።

የአመራር ጥበብ ምንድነው ካልክ የሲኢኦ ቢሮ እንዲኖር ማድረጋችን ነው። የሲኢኦ ቢሮ ከእነዚህ ከባንያዎች ጋር የሊደርሺፕ ኮንትራት ገብቶ የሚሠራ፣ ሚደሮክ ሲኢኦ የአመራር አገልግሎት ሰጭ ኃይተኛው ከባንያ የሚባል አቋቋምን። ይህም ከ25 ከባንያዎች አንዱና በማኔጅመንትና በሊደርሺፕ አገልግሎት



የመስከረም ወር የት/ ቤት መከፈት ጋር በተያያዘ ብዙ ወላጆች ወጪ እንደሚበዛባቸው ወጪ ይታወቃል። በዚህ ጊዜ ከባንያዎቻችን የአንድ ወር ደመወዝ ስሠራተኛው ቦነስ ሳይሆን የዓመድ ዓመት መዋያ ገርሻ በባለሀብቱ መልካም ፈቃድ የሚሠጥ ነው





ፎቶ ፋይል

በተመሳሳይ ሁኔታ ዕድገቱ በነፍስ ወከፍ ይመጣል። በነፍስወከፍ ሲባል ቤተሰብ ውስጥ ይገባል ማለት ነው። አንድ ቤተሰብ ባለፈው ዓመት ያገኘ ክንብረው ገቢው የተሻለ ከሆነ መሻሻል አለ ማለት ነው። ሠራተኛው የደመወዝ ጭማሪ፣ ዕድገት አግኝቶ ከሆነ ከባንደው ተሻሽሏል፣ አድጓል ማለት ነው። ሠራተኛው ባለበት ቁጭ ብሎ ከሆነ፣ የሚሠራበትም ከባንደ አልተነቃነቅም ማለት ነው። የተያያዘ ነገር ነው። እኛ ዕድገትን የምንሰካው ከባንደው ሰዎች መቅጠር ችሏል ወይ? ደመወዝ ካለፈው ዓመት ለሠራተኛ ተጨምሮለታል ወይ በማለት ነው። በነገራችን ላይ በከባንደዎቻችን የደመወዝ ጭማሪ በየዓመቱ የሚደረገው በሠራተኛ የሥራ ውጤት መሠረት ነው። አንድ ጊዜ ተቋርጦ አያውቅም። የሥራ ውጤት መገምገም ፍልስፍናችን ብር መጨመር ላይ ብቻ ያተኮረ ሳይሆን ሠራተኛውን በክህሎት ማደግንም ያገናኘበት ነው። ከባንደው ደመወዝ መጨመር ባይችል፣ ዘንድር የምሰጠው ገንዘብ የለኝም ቢል እንኳን የሠራተኛው የሥራ ውጤት ግምገማ «አፕሬይዳል» አይቋረጥም። ስለዚህ ለሠራተኛው የምንሰጠው የደመወዝ ጭማሪ ለሁለት የተከፈለ ነው። ሠራተኛው የሥራ አፈፃፀሙ ይመዘንና ኤ፣ ቢ፣ ሲ ወይም ዲ ደረጃዎች ውስጥ አንዱን ያገኛል። ያ ከባንደ ዘንድር ጥሩ ገቢ አግኝቶ ከሆነ 'ኤ' ማግኘት ስንት መቶኛ ጭማሪ ያስገኛል፣ ቢ፣ ሲ፣ ዲ ማግኘት ስንት ያህል ነው የሚለው ማኔጅመንቱ ይወስናል።

የሚሰጠው የገንዘብ የደመወዝ ጭማሪውም ሁለት ዓይነት መልክ አለው። የማኔጅመንት አባል የሆነ እና ያልሆነ እኩል ጭማሪ አያገኙም። ምክንያቱም ማኔጅመንቱ ደህና ደመወዝ ስላለው ከማኔጅመንቱ 'ኤ' ያገኘው ሰባት ፐርሰንት ጭማሪ ቢያገኝ በተመሳሳይ ሁኔታ 'ኤ' ያገኘው የማኔጅመንት አባል ያልሆነ ሠራተኛ ምናልባት አሥር በመቶ እንዲያገኝ ሊደረግ ይችላል። ይህም ዝቅተኛ ደመወዝ ያላቸውን ለመርዳት ይጠቅማል።

የመስከረም ወር የት/ቤት መክፈት ጋር በተያያዘ ብዙ ወላጆች ወጪ እንደሚበዛባቸው ይታወቃል። በዚህ ጊዜ ከባንደዎቻችን የአንድ ወር ደመወዝ ለሠራተኛው ባንድ ሳይሆን የዓውደ ዓመት መዋያ ጉርሻ በባለሀብቱ መልካም ፈቃድ የሚሰጥ ነው። ይህም ተገቢውን የታክስ ህግ ባክበረ መልኩ የሚፈጸም ነው።

ሌሎች ጥቅማ ጥቅሞች ለሠራተኞቻችን እንሰጣለን። ወንድ ልጅ ሆኖ እንኳን ሚስቱ ብትወልድ እረፍት እንሰጣለን። ለሴት ልጅ እንዲሁ። ሕፃናት መዋያ ለሴት እናት ሠራተኞቻችን አቋቋመናል። እነዚህ ነገሮች ቀጥታ በገንዘብ የማትተረጉማቸው ለሠራተኞች የሚሰጡ ማበረታቻዎች ናቸው። ሠራተኛው ተረጋግቶ፣ ደስ ብሎት እንዲሠራ ይረዳል።

ደጋግሜ እንደምለው፣ ወንበሩ፣ ጠረጴዛው፣ ተሽከርካሪው፣ ቁሳቁሱ ወዘተ... ሀርድዌር ነው። ሶፍትዌር ሰው ነው። ማኔጅመንት ማለት እነዚህን ሁለቱን ሀብቶች (ሪሶርስስ) ነው አንድ ላይ አጣምሮ ውጤት እንዲያመጡ የሚያደርግ ነው። በሁለቱ መካከል ያለው ማያያዣው ማኔጅመንት ነው። የማኔጅመንት ጥበብ እነዚህ ሁለቱ ነገሮች እንዲጣመሩ ያደርጋል። ይህን ፍልስፍና ስንሰብከው፣ ስናስተምር ነው የኖርነው። ሃርድዌርና ሶፍትዌር ያለው ከምጥውተር ያለ ኤሌክትሪክ እንደሚያሠራ ሁሉ ቁሳቁስና ሰው ያለበት ከባንደ ያለ ማኔጅመንት ለሠራ አይችልም።

ማኔጅመንት ውስጥ ሰዎች መጠንቀቅ ያለባቸው አንድ ነገር አለ። መጀመር ቀላል ነው። አስጀምረህ፣ ፖሊሲ አውጥተህ፣ እንዴት እንደሚጀመር ተነጋግረህ፣ ሰዎች ቀጥረህ በሉ ሥራችሁን ቀጥሎ ማለት ቀላል ነው። በጣም የሚያስቸግረው ያ ሥራ ተሠራ ወይ ብለህ ሊደቱን መከታተል ላይ ማተኮሩ ነው። ሥራ እንደአቀባት ነው። ወደላይ ስትሄድ ሊያዳግትህ ይችላል፣ በርትተህ ከተጓዘክ

ከተሰማራው ድርጅት ውስጥ የሲኤኤ ቢሮ ይገኛል። ሌሎች 24 ከባንደዎች ከሲኤኤ ቢሮ ከሚገኝበት ከባንደ ጋር የአመራር አገልግሎት ለማግኘት ኮንትራት ገብተዋል። ለእነዚህ አገልግሎት እያንዳንዱ ከባንደ ይከፍላል። በዚያ አማካይነት የጋራ የሆነውን የሊደርሺፕ አገልግሎት እንሰጣቸዋለን። በዚህ መልኩ ነው እየሠራን ያለነው። በሀገራችን የሆልዲንግ ከባንደ ሕግ ሥራ ላይ ሲውል ባለቤቱ አንድ እስከሆነ ድረስ በአንድ መሰብሰብ ይቻላል። ስለዚህ እስካሁን በጥበብ ነው የመራነው። ስለሆነም ቀደም ሲል አምስት ከባንደዎች ላይ የነበረውን አቅም እያሳደጉ ለ25ቱም ማዳረስ ችለናል። 26ኛ ከባንደ ይመጣል ቢባል በቅድሚያ ከባንደውን እናጠናለን። ምን ዓይነት ስትራቴጂክ እንዳለው እንመለከታለን፣ ያለንን ፖሊሲዎችና መሣሪያዎች የአዲሱን ከባንደ ሎጎ በመሥራትና በመለጠፍ፣ ሥራ ማስጀመር ነው። ከዚያ የፋይናንስና፣ የማርኬቲንግ፣ የምርትን ወዘተ ሁኔታዎች መመልከት ነው። ይህ ከሆነ በጎላ ለሠራተኛው፣ ለአመራሩ ሥልጠና መስጠት ነው። ከዚያ ቀጥለን ሠራተኞች የራሳቸውን ማህበር እንዲያቋቁሙ፣ የተቋቋሙ ካሉም እንዲጠናከሩ እናበረታታለን። ሠራተኛው የሚያገኘው ጥቅም ምን እንደሆነ፣ ከእሱ ምን እንደሚጠበቅበት በየጊዜው እናስረዳለን። በየዓመቱ በጋራ የምናደርገው የከባንደዎች የሥራ አፈፃፀም ግምገማ ተካፋይ እንዲሆን ይደረጋል። አዲስ የመጣው ከባንደ ሌሎች ከባንደዎች አፈፃፀማቸውን ሲያቀርቡ

ያያል። እሱም በዚያው መሠረት ያቀርባል። ጥበቡ ይህ ነው። ሠራተኛው በምንሠራው ሥራ ሁሉ ያገባኛል፣ የእኔነው ብሎ እንዲያምን ማድረግ ነው። በሁሉም ከባንደዎች ውስጣዊ መደጋገፍ እንዲኖር ማድረግ ነው። አንዱ ከባንደ ለሌላው ከባንደ ደንበኛ ነው። ይህ ማለት አንድ ከባንደ የሚሸጥ ዕቃ ይኖረዋል። ሌላኛው ከባንደ ያንን ዕቃ መግዛት ቢፈልግ፣ ሌሎች ተመሳሳይ ከግሩፑ ውጭ ካሉ ከባንደዎች ጋር በዋጋ ተመጣጣኝ በሆነ መልኩ ግዢው ይፈፀማል እንጂ አባል ነኝ ብሎ ዋጋ እንደፈለገ አይጭንም ወይም አይቀንስም። ለገዛ የተፈለገው ዕቃ እዚህ ካለ አንደኛው ከባንደ ውጭ ሄዶ የሚገዛበት ምክንያት የለም። ግኝጥና መሸጡ እዚህ በግሩፑ ይከናወናል።

ሰንደቅ:- በአጠቃላይ የሚደርክ ቴክኖሎጂ ገሪፕ ከባንደዎች ለሀገር ኢኮኖሚ ዕድገት ይበረክቱትን አስተዋዕቅ እንዲት ይገልጹታል?

ዶ/ር አረጋ:- የኢኮኖሚ አስተዋዕቅ በምንድነው የምትሰካው? ለእኔ ሀገር የሚጀምረው ከቤተሰብ ነው። የቤተሰብ ገቢ ከፍና ዝቅ ማለቱ የሀገርን ኢኮኖሚ ይሰካል ብዬ አስባለሁ። ብዙ ጊዜ ሀገሪቱ አድጋለች ሲባል ሰዎች ለመቀበል ይችገራሉ። ቤቱ፣ ኑሮዬ መቼ ተሻሻለና ነው ሀገሪትዋ አደገች የሚሉት ይልና ለመቀበል ይችገራል። በሀገር ደረጃ ያለው ዕድገት የኢኮኖሚ መለኪያ አለው። ዓለም የሚጠቀምበትን መለኪያ ተጠቅመህ ሀገሪትዋ በዚህ ያህል መቶኛ አድጋለች ማለት ይቻላል።

የኢኮኖሚ አስተዋዕቅ በምንድነው የምትሰካው? ለእኔ ሀገር የሚጀምረው ከቤተሰብ ነው። የቤተሰብ ገቢ ከፍና ዝቅ ማለቱ የሀገርን ኢኮኖሚ ይሰካል ብዬ አስባለሁ።



ወጤታማ የሥራ መሪዎች በፒራሚድ ውስጥ ሆነው ወደላይ....

አቀባይ ታሪክ ለሁሉም ጉራማይሌ የሆነ ዕውቀት፣ ጉራማይሌ አስተሳሰብ ያለበት ከባንድ ስትራቴጂ የአንተ የአመራር ሥራ ከፒራሚድ ጫፍ ላይ መሆን ብቻ ሳይሆን ወደታች ጭምር እየወረደክ፣ እንደገና ወደላይ እየወጣህ መሥራት እንጂ አለቃ ወንበር ላይ ቁጭ ብለህ ልምራ ብትል አስቸጋሪ ይሆናል። እንደዚህ ልዩ ልዩ የምንችልበት ደረጃ ላይ በሀገር ደረጃ ገና አልደረስንም። አሜሪካ ብትሄድ በየደረጃው አውቀት አለ። ሁሉም የሚሠሩውን ያውቃል። ስለዚህ ሥራ አስኪያጁ ወደታች መውረድ ላይኖርበት ይችላል። በሲ.ኤ.አ ደረጃ ያሉ ሰዎች ጭራሹን በቢሮ መኖራቸውም የማይታዩበት ሁኔታ አለ። እዚህ ሀገር እንደዚህ ላይኖር ብትል ከላይ ተንሳፊ ልትቀር ትችላለህ። ከላይ ወደታች ከታች ወደላይ እንደ አስፈላጊነቱ መሥራት ያስፈልጋል። ይህ «Detail Minded» በሆነ መልክ የመሥራት ሂደት የማይቋረጥ ተቃራኒ ላይ ጣልቃ ገብነት ሆኖ ስለምትታይ ለተቃራኒ አቅናቃዎች አትመችም። ብዙ ሰዎች ይህ ሰው ሲኢኦ ነው? ጄኔራል ማኔጅር ነው? ለምንድነው ታዲያ ታች ወርዶ በማይገባው ቦታ ይሠራል በማለት ሊተቸ ይችላሉ። ያልተካ ግልግል ያውቃል ነውና የሚሉትን መተው ነው።

ሰንደቅ:- ማን እንደፈጠረው ባይታወቅም በእኛ ሀገር ማኔጅር ማለት ብዙ ጊዜ ከሠራተኛው ራሱን ነጠል አድርጎ ቢሮ ውስጥ የሚቀመጥና አመራር የሚሰጥ ተደርጎ የሚታይበት አሠራርና ልማድ አለ። እርስዎ ደግሞ በተቃራኒው ሠራተኛዎን በየኮሪዶሩ ሲያገኙ ሲያናገሩ ይታያሉ። እስከ ስለዚህ የፍልጠናና ተቃርኖ ቢያስረዱን?

ዶ/ር አረጋ:- የመጀመሪያ ማኔጅር ስትሆን የከባንድ የዕለት ተዕለት ሥራ በመመሪያ መሠረት መሥራት ነው። ይህ ደግሞ የራሱ የሆነ የሥራ መዘርዘር (ዲስክሪፕሽን) አለው። ዳይሬክተርም የራሱ አለው። ጄኔራል ማኔጅርም በሥራ መዘርዘር መሠረት መሥራት የሚገባው አለ። በዚህ መሠረት መሥራት ከፈለክ ታች የሚሠራው ሥራ ያለ አንተ ጣልቃ ገብነት ራሱን ችሎ የሚሄድ መሆን መቻል አለበት። አፕራሽን ላይ ያለ ሰው በሚገባ እየሠራ ከሆነ የእኔ ጣልቃ ገብነት አያስፈልግም፤ የምጨምረው ነገር የለኝምና። ጥቃቅን ጉዳዮች ላይ የምገባበት ምክንያት የለኝም። ነገር ግን በመንግስት ደረጃም ቢሆን ጠ/ሚኒስትሩ ከተቻለ ታች ወርደው ሰዎች ማናገራቸው አዲስ ነገር አይደለም። ይህን ሲያደርጉ እንመለከታለን። ትንሹ ምሳሌ ልስጥህ። ኤምቤሊይ የቀለም ፋብሪካችን በቅርቡ የቃጠሎ አደጋ ደረሰበት። በዚህ ምክንያት ምርቱ ቆመ። እኔ ሲኢኦ ነኝ፤ እዚህ ቁጭ ብዬ የሚያስፈልገውን ነገር ንገሩኝ፤ የምትፈልጉትን አፀድቃለሁ ማለት እችላለሁ። ግን ያደረኩት ምንድነው፤ ከረባቱን አወለኩ፤ ቱታዬን ለበሰኩ። በየቦታው ያሉትን ባለሙያዎቻችንን ሰበሰብኩ። ቡድን አቋቋምኩ። በአሥር ቀናት ውስጥ በቃጠሎ ጉዳት የደረሰበትን ጠግን ወደሥራ ማስገባት ቻልን። ይህ ክስተት ዝቅ ብሎ የመሥራትን ውጤታማነት በተግባር ያሳየ ይመስለኛል። በዚያ መልክ ሥራው ባይቀናጅ ኖሮ የውራት ጊዜን በወሰደ ነበር።

ወደታች ወርደህ የሠራተኛውን ሁኔታ ማየት ሳትችል፣ ችግሩን ሳትካፈል ብትቀር አለቃችንን የእኛን ሥራ የት ያውቃል ሊልህ ይችላል።

ይህ ወደታች ወርዶ ማየት፣ መደገፍ፣ መመሪያ መስጠት፣ የተበላሹ ነገሮች ካሉ እንዲስተካከሉ ማድረግ፣ ጥሩውን ነገር ማበረታታት ለእኔ ጣልቃ ገብነት አይደለም። ፒራሚድ ጫፍ ላይ ያሉ ሰዎች ፒራሚድ ውስጥ ወደታች፣ ወደ ላይ የሚወጡበት የሚወርዱበት መሰላል ያስፈልጋቸዋል። የማያስፈልግ ከሆነ፣ መውጣትና መውረድ አያስፈልጋቸውም። የሚያስፈልግ ከሆነ ግን መውረድ ብቻ ሳይሆን አብረህ መሥራትም አለብህ። የቡድን ሥራ የሚባለው ለእኔ ይኸ ነው።

አንዳንድ ጊዜ ለማንም ሳልነገር ድንገት ተነስቼ አንዱን ከባንድ እንሰኛለሁ። ይህ ዓይነት ጉብኝቱ ከባንድዎቹ ያሉበትን ደረጃ እንድፈትሽ ያግዘኛል። የአሠራር ስታንዳርድ እንዳይወርድ ይረዳኛል። ዝም ብትል ግን ወርዶ፣ አሽቆልቁሉ ሊሆን ይችላል። ኢትዮጵያ ውስጥ ውጤታማ ይሆናሉ ብዬ የማስባቸው ሥራ መሪዎች በተቻላቸው መጠን በፒራሚድ ውስጥ ሆነው ወደላይ፣ ወደታች፣ ወደጎን የመሄዱ አቅሙ ያላቸው ናቸው። ምክንያቱም ያለው ተጨባጭ ሁኔታ ይህን ዓይነት ሊደርሺፕ የሚፈልግበት ጊዜ በመሆኑ ነው። አርሶአደሮችን ተመልከት። ካላንደራቸው ከተፈጥሮ (ዝናብ፣ፀሐይ) ጋር የተያያዘ ነው። የሚሠሩትን ያውቃሉ፣ መቼ ምን ማድረግ እንዳለባቸው ያውቃሉ፣ መቼ እንደሚያርሱ፣ መቼ እንደሚከተኩቱ፣ መቼ ምርቱን እንደሚሰበሰቡ፣ መቼ እንደሚወቁና ወደጎተራ እንደሚያስገቡ፣ መቼ ለገበያ እንደሚያወጡ፣ ሁሉንም ያውቃሉ። አርሶአደሮቹ የራሳቸው የሥራ ባህል አላቸው። ይኸ ባህል ወደፋብሪካ፣ ወደከተማ መምጣት አለበት። ሙስና፣ ተገቢ ያልሆነ ቢሮክራሲ የሚኖረው ይህ ዓይነት አሠራር ስላልመጣ ነው። እንደአርሶ አደሩ ሥራን በጊዜውና በትክክል መተግበር ባለመቻሉ ነው። ሥራን በጊዜው ጀምሮ በታቀደለት ጊዜ መፈጸምን ከአርሶ አደሩ መማር ያስፈልጋል። በተጨማሪ ከመርካቶም ብዙ ቁምነገር መማር ይቻላል።

ሰንደቅ:- በ17 ዓመት ቅደታዎ ረክተዋል? ያስብኩትን ስላክቻለሁ ብለው ይምናሉ?

ዶ/ር አረጋ:- በአብዛኛው ረክቻለሁ። በየዓመቱ የሚደረግ የደመወዝ ጭማሪ ለሁሉም ሠራተኛ አለ። በየዓመቱ ለራሴ የሥራ አፈፃፀም የምሰጠው “ቢ” ወይም “ሲ ፕላን” ነው። ምክንያቱም የማስበውና ያሳካሁት ነገር አልጣለም ስለሚለኝ ነው። ረክቻለሁ የምላቸው ነገሮች አሉ። በተለይ ከባንድዎቻችን ሰው ተኮር በመሆናቸው ብዙ ሰዎች የሥራ ዕድል በመክፈቱ፣ ሠራተኞቻችንም እጅግ ብለው፣ ተረጋግተው፣ ለሊቀመንበራችን ለሺህ ሙሐመድ በየሄዱበት ረጅም ዕድሜና ጤና እየተመኙ ሲሠሩ ማየት በጣም የምረካበት ትልቅ ነገር ነው። በተጨማሪም ከ90 በመቶ በላይ የሆኑ ሠራተኞቻችን በሮቶግራፍ ሃይሆን በአካል ያውቁኛል ብዬ አምናለሁ። ይህ ግንኙነቱ ያረካኛል። ሌላው ሰዎች ያላቸውን ችሎታቸውን አሟጠው ለሥራ እንዲያውሉ፣ ይህ እኮ የእኔ ጉዳይ አይደለም ብለው እንዳይዘናጉ፣ የተማርኩት ይህንን አይደለም የሚል ባህሪ ይህን እንዲተው፣ ቻሌንጅ አደርጋለሁ። አንዳንድ ጊዜ በቀጣም ሊሆን ይችላል። ለምሳሌ አንድ አካውንታት ከሃሳብ በስተቀር አላውቅም ማለት



ፎቶ ፋይል

የለበትም። የመጀመሪያ ዲግሪ የተሰጠህ ብዙ ነገር ለመሥራት እንጂ የአካውንታት ትምህርት ስላለህ ሌላ ሥራ አትሠራም ማለት አይደለም። የሰው ልጅ ብዙ ችሎታ አለው ብዬ አስባለሁኝ። በዚህ አስተሳሰብ ሰዎችን በተለያየ ቦታ ላይ ችሎታቸውን እንዲያወጡና እንዲጠቀሙበት በማድረግ በጣም ያረካኛል። እኔ የተማርኩት ሜካኒካል ኢንጅነሪንግ ነው፣ ስፔስ ኢንጅነሪንግ ነው፣ ማኔጅመንት ነው፣ ግን ሲኢኦ ቢሮን፣ ሚድሮክ ወርቅ ማዕድን ከባንድን፣ ዩኒቲ ዩኒቨርሲቲን በተለይ እመራለሁ። በየከባንዎቹ ሄጄ ስለሰጋ፣ ስለእንቁላል፣ ስለቆርቆሮ ስናገር እገኛለሁ። እኔ ይህን ማድረግ ከቻልኩ ሌሎችም ይችላሉ። ሰዎች ችሎታቸውን መገደብ የለባቸውም።

ራሳቸውን ቻሌንጅ ማድረግ አለባቸው ብዬ አምናለሁ።
 በትዕዛዝ ጠዋት ስትገባ ፈርመህ ግባ፣ ስትወጣ ፈርመህ ውጣ በማለት ሠራተኛን ማስተዳደር ሳይሆን ሲነጋ ሠራተኛው መ/ቤቱ መሄድ አለብኝ ብሎ በፍቅር እንዲመጣ የማድረግ ሁኔታ መፍጠር ያስፈልጋል። ሠራተኞቹ ለሥራና ለከባንዎቻቸው ያላቸው ፍቅር እጅግ አርክቶኛል።
 ሌላው ብዙ ኢትዮጵያዊያን ወጣቶችን ወደአመራር ቦታ አውጥቻለሁ ብዬ አስባለሁ። አሁን ብዙ ዋና ሥራ አስኪያጆች ወጣቶች ናቸው። ይህን ማድረግ መቻሌ ያረካኛል። ቴክኖሎጂ ግሩፕ እንደስታዲየም ዓይነት ትልቅ ፕሮጀክት ወስዶ የቴክኖሎጂ ግሩፕ ከባንድዎች ተባብረው መሥራትና ውጤታማ እንዲሆን ማድረጋቸው በምግባራቱ ቆንጆ ነው ብዬ አምናለሁ። አርክቶኛልም። በኢትዮጵያና ዩኒቨርሲቲን ፕሮግራሜ ኢትዮጵያውያን ፈረንጆችን ተክተው መሥራት በመቻላቸው ደስተኛ ነኝ።
 ሌላው የቴክኖሎጂ ግሩፕ ጨዋነት፣ የሀገር ሕግ ማክበር ባህል ላይ ያለን ትኩረት በሰፊው እየታወቀ መሄዱ በጣም ደስ ይለኛል።
 በመጨረሻም ለአለቃዬ በመጠኑም ቢሆን የቴክኖሎጂ ግሩፕ መሀል እሴት ጨምሯል ብዬ ስለማምን ደስ ይለኛል። ሰዎችን መርዳት ማለት ቤተሰብን መርዳት ነው፣ ቤተሰብ መርዳት ማለት ሀገርን መርዳት ነው። በዚህ ረገድ ጥሩ ሥራ ሠርተናል ብዬ አምናለሁ።

ሰንደቅ:- የገደብ ነገር ምን አለ? በሥራ አፈፃፀም ወደ “ኤ” የሚያስገባም ነገር ምን ተገኘ?

ዶ/ር አረጋ:- የመጀመሪያ ነገር የነበረኝ ራዕይ ሙሉ በሙሉ በሚባል ደረጃ ማሳካት አለመቻሌ ነው። የመጀመሪያ የነበረኝ ራዕይ የሺህ መሐመድ በኢትዮጵያ የሚገኙ ከባንድዎች በጠቅላላ አንድ አመራር ኖሯቸው፣ ከመንግስት ቀጥሎ በጣም ግዙፍ ሆነው ማየት ነበር። አሁን ያለው የተለያዩ ከባንድዎች አደረጃጀት መጥፎ ነው ማለቱ አይደለም። አሁን ያለው አሠራርም ሌላኛው አማራጭ መሆኑን እንዘገባለሁ። ነገር ግን አንድ ጠንካራ የሆነ ግሩፕ ተፈጥሮ፣ ጥንካሬው በአስተማማኝ መሠረት ላይ እንዲቀመጥ፣ የሺህ መሐመድ ራዕይና ሌጋሲ ለአሁን ብቻ ሃይሆን ለቀጣይ ትውልዶች እንዲሆን ማድረግ አስፈላጊ ነው ብዬ አምናለሁ። ለምሳሌ ከአንድ ሰው ዕድሜ በላይ በሚቆጠሩ ዓመታት በፊት የተመሠረተውን በይገግ ከባንድን ውሰድ። መሥራቱ ሚስተር በይገግ ካረፉ ብዙ ዓመታት አልፈዋል። አሁንም ግን ገናና እና ስመጥር ከባንድ ሆኖ ቀጥሏል። በዚህ መልክ የሺህ መሐመድ ሌጋሲ የዛሬ 100 እና 200 ዓመታትም የሚዘልቅ እንዲሆን ከማድረግ አኳያ ብዙ አልሠራንም ብዬ አምናለሁ።

ከዚህ ውጪ በጣም ደስተኛ ነኝ። በሥራ ብቻ ሃይሆን በሌሎች ማገበራዊ ተሳትፎዎች በመንግስት አካባቢ፣ በሃይማኖት አካባቢ፣ ወዘተ የምቻለውን ሁሉ ማድረግ በመቻሌ ውጤታማ አድርጎኛል ብዬ አስባለሁኝ።
 ወደፊትም ገና እንሠራለን፣ እናድጋለን፣ ለሀገራችንም ኢኮኖሚ ዕድገት የተሻለ ነገር እናደርጋለን በሚል አሁንም የአቅማችንን እያበረከትን እንገኛለን። ይህም ሆኖ ላይኖሮ የምቻለውን ያለኝን ችሎታ ከሠራሁትና አሁን ከምሠራው ጋር ሳንጸጸረው ብዙ ይቀረኛል። ስለዚህም ‘ኤ’ የማገኘትን ጊዜ እናገኛለሁ።