

يناير ٢٠١٣

الزامل | صدى المجموعة



عبد العزيز عبدالله الزامل

في هذا العدد:

- استعراض لأبرز إنجازات إدارة الموارد البشرية في المجموعة
- تنفيذ الاستراتيجية: «التحدي الحقيقي»
- مجموعة الزامل ترمي معرض القوات المسلحة في المنطقة الشرقية
- الزامل للحديد مصر تحصل على جائزة التميز والتقدير من شركة سامسونج
- الزامل للبلاستيك ألبلا
- قرار

لكافة الشركات العاملة في المجموعة، ومتابعة تطبيق استراتيجية المجموعة، ومراجعة وتعديل الهيكل التنظيمي للشركة، بالإضافة إلى تقديم الخدمات المالية والمشورة والتفاوض بشأن الحصول على التسهيلات البنكية المناسبة.

من ناحية أخرى، تم افتتاح «مركز الزامل لتطوير القيادات» في مبنى بيت الزامل قبل أيام قليلة، حيث عقدت فيه أول ورشة عمل داخلية بعنوان «المالية للمدراء غير الماليين».

وقد تم تجهيز المركز بأحدث التقنيات والمعدات المتطورة بهدف تلبية احتياجات الشركات العاملة في مجموعة الزامل من البرامج والدورات التدريبية المختلفة. كما يشتمل على مكتبة ومرافق خاصة لأداء الإختبارات والمقابلات. ونتطلع إلى المستقبل بمزيد من الطموح والطاقة المتجددة والمزمنة على تقديم أفضل المنتجات والخدمات، والالتزام بتحقيق التقدم والازدهار للمجتمعات التي نعمل فيها.

مع تمنياتي للجميع بموفور الصحة والنجاح والتوفيق في العام الجديد.

عبد العزيز عبدالله الزامل

تسلم الدكتور عبدالرحمن الزامل، رئيس مجلس إدارة مجموعة الزامل، تكريماً خاصاً من منتدى «كونستركشن ويبك»، جائزة المملكة العربية السعودية، لمسيرة حياته التي تميزت بالإنجازات والمآثر، وذلك لدوره الفاعل في تنمية و توسع مجموعة الزامل في أعمالها وصناعاتها التي تتوزع على سبعة قطاعات.

ونياً عن الجميع في مجموعة الزامل، أود أن أهنئ عبدالله محمد الزامل، الرئيس التنفيذي للزامل للصناعة، لاختياره «رجل الأعمال لهذا العام» للعام ٢٠١٢. فقد استحق هذا اللقب بجدارته نظير إنجازاته البارزة وأسلوبه القيادي المتميز الذي كان له الدور الأبرز في نمو وتوسع الزامل للصناعة لتصبح إحدى الشركات الصناعية الرائدة على المستويين الإقليمي والعالمي. كما كان له دور فعال في توسيع منتجات وخدمات قطاع البناء والتشييد من خلال استراتيجية تنوع الأعمال الناجحة.

لقد عملت الإدارات الرئيسية في المجموعة القابضة بنشاط كبير خلال العام، وذلك من خلال تقديم الدعم والمساندة في مبادرات الموارد البشرية وبرامج التطوير المختلفة

مجموعة الزامل

زملائي الأعزاء،

مرحباً بكم في نشرتنا الإخبارية الإلكترونية بطلتها الجديدة والتي ستصدر كل شهرين. أمل أن ينال التصميم الجديد إعجابكم وأن تستمتعوا براءة هذا العدد. ونتطلع إلى مشاركتنا أخباركم وأنشطتكم المهمة بما يساعد في إثراء وتطوير نشرتنا الإلكترونية.

مع اقتراب هذا العام من نهايته، دعونا نلقي نظرة سريعة على أبرز أنشطتنا وأعمالنا خلال الاثني عشر شهراً الماضية. نحن بحاجة إلى إجراء تقييم ذاتي بشكل صادق وسريع من أجل تنظيم أعمالنا بصورة أفضل وإعادة توجيه الجهود التي نبذلها لتكون موائمة مع استراتيجية وأهداف الشركة. وسوف تساعد النتائج التي سنتوصل إليها في تجنب اتخاذ أي إجراءات غير ضرورية والتركيز بشكل أفضل على تقليل التكلفة وتحسين الكفاءة التشغيلية.

استعراض لأبرز إنجازات إدارة الموارد البشرية في المجموعة

يحتاجون إلى تطويرها من أجل تحقيق المزيد من النمو الوظيفي في الشركة.

وتشمل العملية إجراء تقييم شامل لتوفير مدخلات تنفيذية مهمة تساعد في تخطيط برامج التنمية الفردية.

كما يتبع أنشطة مركز التطوير مناقشات مباشرة لأغراض التقييم وتقديم الملاحظات المهمة وتخطيط برامج التنمية الفردية.

وخلال فترة العامين منذ بدء عملية التنفيذ التجريبي للبرنامج في مايو ٢٠١٠ وحتى الربع الثاني من العام ٢٠١٢، أجرت إدارة الموارد البشرية بالمجموعة عمليات تقييم خمسة عشر دفعة من المديرين والمشرفين والموظفين المحترفين شملت ٨٥ متقدماً لبرنامج التطوير، منهم ٥٥ موظفاً متواجدين حالياً ضمن خطط التنمية الفردية.

خيارات التدريب عبر شبكة الإنترنت لمدراء مجموعة الزامل: إطلاق بوابة التدريب الإلكترونية في الربع الأول من العام ٢٠١٣

يهدف الاستفادة من تقنية المعلومات لتقديم حلول التدريب المنظمة والفعالة، سيقوم مركز مجموعة الزامل لتنمية المهارات القيادية بتوفير دروس الفيديو عبر شبكة الإنترنت حول المهارات القيادية والإدارية ودورات الأعمال العامة واستخدام تطبيقات الحاسب الآلي المختلفة وذلك من خلال بوابة التدريب الإلكترونية اعتباراً من فبراير ٢٠١٣.

وتقوم إدارة الموارد البشرية بالمجموعة حالياً بوضع اللمسات الأخيرة على المزاي الرئيسية لبوابة الإلكترونية ونظام إدارة التدريب وذلك بالتعاون مع إحدى الشركات الأمريكية المتخصصة في توفير المحتوى والخدمات الإلكترونية الأخرى.

- مركز التطوير / التقييم
- تخطيط برامج التنمية الفردية
- الحلول التدريبية ستكون مصنفة

على النحو التالي:

- دورات تدريبية إلزامية خاصة بمنهج مجموعة الزامل لتنمية المهارات القيادية
- البرامج المصممة بناء على الاحتياجات الفردية
- برامج الكفاءة الوظيفية (مثل المالية لغير المدراء الماليين، وبرنامج مهارات التفاوض، وغيرها)
- دورات نموذجية متخصصة
- برامج محاكاة بيئة العمل
- البرامج التدريبية عبر الإنترنت
- الحلول التدريبية المدمجة
- الدورات التدريبية وورش العمل المصممة حسب الطلب

تقييم الاحتياجات التدريبية والتطويرية من خلال برنامج مركز التطوير

أطلقت إدارة الموارد البشرية بالمجموعة برنامج مركز التطوير لتقييم الكفاءة والأداء في مايو ٢٠١٠ وذلك من خلال تشكيل فريق تقييم داخلي مدرب ومؤهل جيداً من قبل معهد القيادة والإدارة في المملكة المتحدة. وقد أعقب تدريب فريق التقييم الداخلي عملتين كاملتين لتقييم الكفاءة والأداء لمجموعة من المدراء من عدد من الشركات المختلفة في مجموعة الزامل.

وقد طلب من المدراء والموظفين الذين تم ترشيحهم من قبل شركاتهم في مجموعة الزامل المشاركة في هذه الأنشطة واستكمال عدد من المهام التي تم تصميمها لتحديد مختلف مجالات الكفاءة القيادية التي يتميزون فيها حالياً والمجالات التي

مركز مجموعة الزامل لتنمية المهارات القيادية:

إعداد الأفراد للقيام بأدوار قيادية تمثيلاً مع جدول أعمال إدارة الكفاءات وتخطيط التعاقب الوظيفي في مجموعة الزامل، سيتم الآن وضع البرامج التدريبية والحلول التطويرية الموجهة نحو اختيار المدراء وإعدادهم لتولي أدوار قيادية في المستقبل تحت مظلة واحدة وهي: مركز مجموعة الزامل لتنمية المهارات القيادية.

ويعد دمج احتياجات تنمية المهارات القيادية الفردية مع الممارسات القيادية على نطاق المجموعة على المدى الطويل جزءاً مهماً من عملية التطوير التنظيمي. وتهدف مبادرات مركز مجموعة الزامل لتنمية المهارات القيادية إلى مساعدة شركات المجموعة والشركات التابعة لها في معالجة تحديات القيادة الحالية والتوجهات المستقبلية.

وسيقع مركز مجموعة الزامل لتنمية المهارات القيادية في طابق الميزانين من مبنى بيت الزامل، المقر الرئيسي الجديد للشركة القابضة، وسيوفر مجموعة من البرامج التدريبية ضمن منهج تنمية المهارات القيادية والمكون من أربعة مستويات مختلفة.

وباستخدام نموذج القيادة كأساس، سيقوم المركز بتقديم عدداً من العروض التطويرية أو «خارطة طريق» والتي يمكن للقياديين اتباعها بهدف تحقيق التميز. كما يهدف المركز أيضاً إلى غرس القيم الأساسية لمجموعة الزامل في المدراء والقياديين وإعدادهم لتولي مناصب عليا داخل الشركة في المستقبل.

سيقدم مركز مجموعة الزامل لتنمية المهارات القيادية الخدمات والحلول التالية:

استعراض لأبرز إنجازات إدارة الموارد البشرية في المجموعة

تتمة

« الموارد البشرية

الزامل للصناعة | مكتب للشركات

ومن خلال نظام التدريب عبر الإنترنت، سيتمكن المدير أو الموظف المشارك من الوصول إلى مجموعة واسعة من الوحدات التدريبية بمستويات متعددة من المحتوى الإلكتروني. وسيتعلم المشاركون بمفردهم وفقاً لقدراتهم الذاتية.

وكأحد المتطلبات الأساسية للالتحاق بالبرنامج، يُتوقع من المشاركين استكمال تقييم خاص لتحديد احتياجاتهم التدريبية واعتمادهم في البرنامج سواء من خلال موظفي الموارد البشرية في شركاتهم أو من خلال إدارة الموارد البشرية بالمجموعة. ومن المقرر تنفيذ برنامج تواصل خاص في منتصف يناير ٢٠١٢ لإطلاق البوابة الإلكترونية رسمياً وتوفير البرامج التدريبية للدفعة التجريبية من المشاركين.

لقاء إدارة الموارد البشرية في مجموعة الزامل؛ تعزيز القدرات الداخلية للموارد البشرية

استكمالاً للجهود المتواصلة لرفع مستوى المعايير والخدمات المتعلقة بالموارد البشرية من خلال تعزيز القدرات الداخلية لإدارة الموارد البشرية وزيادة التعاون وتبادل المعرفة والخبرات بين موظفي إدارات الموارد البشرية في كافة الشركات العاملة في مجموعة الزامل، قامت إدارة الموارد البشرية بالمجموعة في ٢٠ فبراير ٢٠١١ بإطلاق سلسلة اللقاءات الفصلية التي تنظمها الإدارة.

وقد صممت هذه اللقاءات لموظفي إدارات الموارد البشرية وشؤون الموظفين وكذلك موظفي الإدارة الذين سيتولون مناصب مختلفة في مجال الموارد البشرية في شركاتهم.

قامت إدارة الموارد البشرية بالمجموعة بتنظيم وإطلاق أول برنامج من نوعه لتقدير الموظفين (وفاء)

البشرية بالمجموعة بتنظيم وإطلاق أول برنامج من نوعه لتقدير الموظفين (وفاء). ويهدف البرنامج إلى تقدير الموظفين بصورة رسمية نظير مساهمتهم وجهودهم المستمرة من الذين أمضوا سنوات طويلة ومتواصلة في خدمة الشركة.

وقد عقد برنامج تقدير الموظفين في أربع مناسبات ومواقع مختلفة، حيث تم خلالها تكريم ٣٥٣ موظفاً في ١٣ شركة عاملة في المجموعة، بمن فيهم الموظفين العاملين في المركز الرئيسي لمجموعة الزامل والذين تم تكريمهم في أول برنامج ضمن سلسلة برامج تقدير الموظفين. وقد تم توزيع دروع تكريم تذكارية (وفاء) للموظفين الذين أمضوا عشر سنوات، كما تم تكريم مجموعة من الموظفين من الذين أمضوا خمس سنوات متواصلة في خدمة الشركة.

ويعقد كل لقاء على مدى يوم كامل بحيث يركز على موضوع معين يتعلق بالموارد البشرية. وسيحدد الموضوع الذي تم اختياره نوعية المحاضرات والدراسات وورش العمل المختلفة أو المناقشات الموجهة التي سيتم تقديمها خلال اللقاء.

وقد تناولت لقاءات إدارة الموارد البشرية السابقة عدداً من المواضيع من أبرزها إطار العمل، والسياسات ذات الصلة، والمبادرات الحالية والمخطط لها، والقضايا المرتبطة بالمجالات الرئيسية للموارد البشرية مثل إدارة الكفاءات، وتخطيط التعاقب الوظيفي، واستراتيجية التوظيف، والممارسات المختلفة في المجموعة، وإدارة التعويضات والمزايا الوظيفية، والمقاييس المتعلقة بالموارد البشرية.

وقد عقدت حتى الآن خمسة لقاءات لإدارة الموارد البشرية بمشاركة ممثلين من ١٤ شركة عاملة في المجموعة، حيث عقد آخر لقاء في ٣٠ سبتمبر ٢٠١٢ لمناقشة موضوع «تطوير الكفاءات في مجموعة الزامل».

تكريم موظفي شركات مجموعة الزامل ذوي الخدمة الطويلة

انطلاقاً من سياسة المجموعة في تكريم وتقدير الجهود المتميزة للموظفين، قامت إدارة الموارد



« الاستراتيجية

الذين شملتهم الدراسة إلى أن الرقم هو في الواقع أقل من ٥٠ في المئة».

وقد يكون كل ذلك تفسير واضح لنتائج استبيان حديث أجرته شركة «مونيتر» (MONITOR) حيث تم اعتبار الاستراتيجية المنفذة بأنها العنصر الوحيد الأكثر أهمية الذي يثير اهتمام وحرص الإدارة العليا.

وتشير دراسة مماثلة أجرتها في وقت سابق شركة أرنست ويونغ إلى أن نوعية الاستراتيجية هي العامل الثالث الأكثر أهمية الذي يثير اهتمام الإدارة العليا، في حين يشكل تنفيذ الاستراتيجية العنصر الوحيد الأكثر أهمية بالنسبة لكبار المسؤولين في الشركات الكبيرة.

وعلى الرغم من أهمية استراتيجية الشركة والعمل الشاق الذي يبذله موظفو الإدارة لتحقيق أهدافهم الاستراتيجية، فإن الشركات لا تزال تواجه نسبة عالية جداً من الإخفاق والفضل. وهناك العديد من الأسباب المؤدية لذلك والتي يمكن تلخيصها في أربعة أنواع رئيسية من «الحواجز» المعيقة لتحقيق النجاح:



حاجز الرؤية:

تشير الإحصاءات إلى أن خمسة في المئة فقط من القوى العاملة في معظم الشركات تدرك استراتيجية الشركة، وحتى لو كان بمقدور الموظفين ذكر رؤية الشركة، فإن معظمهم لا يملك أدنى فكرة أو تصور عن تأثيرهم الشخصي على هذه الرؤية. كما أنهم لا يعرفون التوجه الفعلي للشركة أو ما يمكنهم القيام به لتقديم المساعدة المطلوبة.

تتم الاستراتيجية في تحقيق القيمة المجزية لمختلف المساهمين في الشركة. ويتضمن التخطيط الاستراتيجي تحديد هذه القيمة للمساهمين، والكيفية التي سيتم من خلالها إيصال القيمة لهم، إضافة إلى تحديد دور الشركة في تقديم هذه القيمة.

ويعتمد نجاح الشركة في سياق الاستراتيجية على عاملين رئيسيين، الأول هو نوعية الخطة

تنفيذ الاستراتيجية: «التحدي الحقيقي»

الاستراتيجية، والثاني هو قدرة الشركة على تنفيذ الاستراتيجية المخطط لها بطريقة سليمة وفعالة.

النجاح الاستراتيجي
= (نوعية الاستراتيجية،
نوعية التنفيذ)

وتشير الدراسات والتقارير التي تم إعدادها من قبل جهات مختلفة إلى أن التحدي الأكبر الذي تواجه الشركات في الوقت الراهن هو القدرة على تنفيذ استراتيجيتها.

وتقول مجلة «فورتشن» (FORTUNE) أن أقل من ١٠ في المئة من

الاستراتيجيات التي يتم إعدادها بشكل فعال يتم تنفيذها لاحقاً على نحو فعال. كما جاء في فقرة مماثلة ظهرت في دراسة حديثة أنجزتها مجلة هارفارد لإدارة الأعمال (Harvard Business Review):

«إن الشركات في المتوسط تحقق ٦٠ في المئة فقط من الأداء المالي الذي توقعته استراتيجياتها... فيما أشار أكثر من ثلث المسؤولين التنفيذيين



تنفيذ الاستراتيجية، فإنه ينبغي على نظام إدارة الاستراتيجية العمل على العناصر الثلاثة الرئيسية التالية:

وصف الاستراتيجية :

يقوم نظام إدارة الاستراتيجية في هذا الشأن بالعمل على تطوير وسيلة مقبولة بشكل عام لوصف الاستراتيجية.

إذ كيف يمكن لشخص ما أن يدير شيئاً لا يمكنه وصفه؟ إذا كان فريق الإدارة العليا غير متفق على كيفية وصف الاستراتيجية، فإنه بالتالي يقوم بإرسال رسالة تتعارض مع البقية في الشركة حول طبيعة أولويات الشركة، وأهدافها الاستراتيجية، وماذا تعني لهم. وهذا سيخلق بالتأكيد اضطراباً في العمل ويحد من كفاءة الشركة للعمل كجهاز متكامل لخدمة أهدافها.

إدارة الاستراتيجية :

يعمل نظام إدارة الاستراتيجية في هذا الشأن على تطوير العلاقة بين استراتيجية الشركة ونشاطاتها التشغيلية وأنظمتها المختلفة. وإذا لم يكن هناك صلة بين العمليات اليومية والاستراتيجية، فسيكون من الصعب تحقيق التناغم بين هذه العمليات لخدمة الأهداف المشتركة.

وعن طريق ترجمة الاستراتيجية إلى صيغة تنفيذية بطريقة منهجية، فإن نظام إدارة الاستراتيجية سيعمل على وضع العمليات المختلفة في سياق الاستراتيجية، وبالتالي إنشاء بنية تحتية مناسبة لتحقيق التكامل السليم للعمليات مع الاستراتيجية. التركيز على تنفيذ الاستراتيجية: يقوم نظام إدارة الاستراتيجية بوضع استراتيجية الشركة في مكانها المناسب كجدول أعمال مركزي لجميع أفراد فريق الإدارة.

ويعمل نظام حوكمة الشركة وفقاً للاستراتيجية الموضوعة، فيما يتم مراجعة أداء فريق الإدارة، سواء كفريق واحد أو كأفراد، بما يتلائم مع الاستراتيجية. وعندما يكون لفريق الإدارة مسئولية واضحة لتنفيذ الاستراتيجية، فإن التقييمات الدورية لتجاربهم في تنفيذ الاستراتيجية سوف تلمهم بالحفاظ على تركيزهم وتزيد من فرص نجاح استراتيجية الشركة.

تنفيذ الاستراتيجية : «التحدي الحقيقي» تتمة

من تحقيق الأهداف الاستراتيجية للشركة.

حاجز الإدارة :

إن أحد أكثر الأسباب الأساسية لفشل الشركات في تنفيذ استراتيجياتها هو عدم وجود التركيز الإداري. وفقاً للأبحاث والدراسات المختلفة، فإن ٨٥ في المئة من الموظفين التنفيذيين ينفقون أقل من ساعة واحدة شهرياً لمناقشة استراتيجية الشركة.

وبالتالي، فإن اجتماعات الفريق التنفيذي تكون غير منتجة في العديد من الشركات، خاصة مع التركيز على المشاريع الصغيرة والأهداف قصيرة الأجل وإيجاد حلول للمشاكل المختلفة. إن الاستراتيجية هي الإطار الأساسي الذي ينبغي أن تنطلق منه كافة الأنشطة الأخرى في المنشأة.

وتعتبر هذه الحواجز الأربعة مؤشرات واضحة على المشكلة الرئيسية التي تواجه تنفيذ استراتيجية الشركة. ويتطلب التغلب على هذه العقبات وجود نظام صارم لإدارة الاستراتيجية، والذي يمثل إطاراً لمساعدة الشركات على تحويل الاستراتيجية إلى أهداف تشغيلية ومفاهيم تقود كل من السلوك والأداء في العمل. ولتحقيق ذلك وتجاوز التحديات والحواجز التي تواجه

حاجز الأفراد :

في معظم الشركات، لا ترتبط أهداف الموظفين الشخصية بأهداف الشركة، مما يخلق ما يعرف بـ «حاجز الأفراد» بحيث يمثل عائقاً في مسار تنفيذ الاستراتيجية. وفي الواقع، فإن ٢٥ في المئة فقط من المديرين في معظم الشركات لديهم حوافز مرتبطة بالاستراتيجية العامة للشركة. أما الـ ٧٥ في المئة الباقون فترتبط حوافزهم بأعمالهم وأنشطتهم اليومية. ونتيجة لذلك، ومع عدم وجود نظام شامل لإدارة الاستراتيجية، فإن عقلية الجمود الإداري تكون سائدة في بيئة العمل، وبالتالي يركز الأفراد على الأداء الخاص بمجموعاتهم الصغيرة بشكل منفرد بدلاً من التركيز على نجاح الشركة بأكملها.

حاجز الموارد :

عندما لا تخصص الشركات ما يكفي من الوقت والجهد والموارد المالية اللازمة للعمليات التي تم تحديدها على أنها مهمة لتحقيق استراتيجيتها، فإنها تواجه ما يعرف بـ «حاجز الموارد». وكمثال على ذلك، فإن ٦٠ في المئة من الشركات التي شملتها الدراسات لا تربط ميزانياتها باستراتيجياتها الموضوعة. ونتيجة لذلك، فإن جهود الشركة تستنفذ في حل المشاكل قصيرة الأجل بدلاً

« الاستراتيجية

مجموعة الزامل ترعى معرض القوات المسلحة في المنطقة الشرقية



وقد صاحب المعرض ندوات وورش عمل القى خلالها الدكتور عبدالرحمن الزامل كلمة عن أهمية توطئ التصنيع المحلي.

رعت كل من مجموعة الزامل وشركة الزامل للاستثمار الصناعي معرض القوات المسلحة للمواد وقطع الغيار والذي اقيم بمعارض الظهران بالمنطقة الشرقية من ٨ لغاية ١٢ ديسمبر ٢٠١٢. وقام بافتتاح المعرض صاحب السمو الملكي الامير خالد بن سلطان بن عبد العزيز ال سعود، نائب وزير الدفاع.

وقد شهد المعرض منذ انطلاقة الأولى في مدينة الرياض نجاحا متميزا مما شجع على تنظيمه بالمنطقة الشرقية في دورته الثانية لوجود عدد كبير من المصانع والشركات العملاقة والتي تساهم في خدمة التصنيع المحلي وتوطين الصناعة التقنية. وقد تم عرض عينات من متطلبات ومستلزمات القوات المسلحة من المواد وقطع الغيار حيث فتح المعرض قنوات للتعاون مع القطاع الخاص.



الزامل للصناعة ومجموعة الزامل ترعيان معرض القوات المسلحة للمواد وقطع غيار ٢٠١٢

« أحداث

الزامل للحديد مصر تحصل على جائزة التميز و التقدير من شركة سامسونج



الزامل للحديد
مصر نظير
مساهمتها
الإيجابية في
توريد وتركيب
١٩٠٠ طن متري من
الهيكل الإنشائية
الحديدية

الزامل للحديد مصر تحصل على
جائزة التميز لإنجازها المتميز في
مشروع مجمع مصانع سامسونج

القاهرة. ومن المقرر أن يبدأ المصنع إنتاجه في منتصف عام ٢٠١٣، حيث سيركز على إنتاج وتصدير شاشات «LCD» المتطورة والأجهزة الإلكترونية المجهزة محلياً إلى مختلف البلدان العربية.

ويأتي تقدير شركة سامسونج للإنشاءات والتجارة للزامل للحديد مصر نظير مساهمتها الإيجابية في توريد وتركيب ١٩٠٠ طن متري من الهياكل الإنشائية الحديدية في مشروع مجمع مصانع سامسونج الصناعي الضخم الذي يتألف من ثمانية مبانٍ منفصلة تمتد على مساحة ٣٠ ألف متر مربع.

وتبلغ استثمارات المرحلة الأولى من هذا المشروع الصناعي العملاق حوالي ٢٧٩,٣ مليون دولار أمريكي، وهو أول مصنع لشركة سامسونج في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، ويقام على مساحة ٣٦٦ ألف متر مربع في محافظة بني سويف التي تبعد حوالي ١١٥ كم جنوب

حصلت الزامل للحديد مصر على جائزة التميز تقديراً لأدائها المتميز في إنجاز أعمال الهياكل الإنشائية الحديدية في مشروع مجمع مصانع شركة سامسونج الإلكترونيكس مصر في محافظة بني سويف بجمهورية مصر العربية.



الزامل للبلاستيك أبلا

أسست شركة الزامل للصناعات البلاستيكية المحدودة شراكة استراتيجية في العام ٢٠٠٧ مع شركة أبلا (ALPLA)، وهي شركة متخصصة في صناعة المواد البلاستيكية مقرها النمسا، وإحدى الشركات العالمية الرائدة في صناعة الزجاجات البلاستيكية منذ العام ١٩٥٥. وتملك شركة أبلا ١٤٨ مصنعاً في ٣٩ بلداً. وتقدم الزامل للبلاستيك وأبلا حلول التغليف الشاملة للعملاء الذين يبحثون عن منتجات عالية الجودة، مثل شركات بروكتر أند جامبل، والمراعي، وكلوركيس، وكاسترول، ويوني ليفر، وكولجيت، وبالموليف وغيرهم.

قرار

لقد وافق مجلس إدارة شركة مجموعة الزامل القابضة على تعيين رئيس مجلس الإدارة ورؤساء اللجان التابعة له على النحو التالي:

- المهندس عبدالعزيز عبدالله الزامل،
رئيس مجلس الإدارة.
- الأستاذ سليمان عبدالله الزامل،
رئيس اللجنة التنفيذية.
- المهندس خالد عبدالله الزامل،
رئيس الشركة.
- الأستاذ وئيد عبدالله الزامل،
رئيس لجنة المراجعة وإدارة الأخطار.
- الأستاذ توفيق عبدالله الزامل،
رئيس لجنة الترشيحات والمكافآت.

الرئيس التنفيذي للزامل للصناعة يحصد لقب «رجل الأعمال لهذا العام»



تسلمه عبد الله محمد الزامل، الرئيس التنفيذي لشركة الزامل للصناعة، بجائزة «رجل الأعمال لهذا العام»

وقام السيد كرم عوض، المدير التنفيذي لمجموعة «أي تي بي» للنشر و «ITP Executive» بتسليم الجائزة إلى عبد الله الزامل وذلك نظير إنجازاته البارزة في السنوات الأخيرة وأسلوبه القيادي المتميز الذي كان له الدور الأبرز في نمو وتوسع الزامل للصناعة لتصبح إحدى الشركات الصناعية الرائدة على المستويين الإقليمي والعالمي.

وقد تم اختيار الفائزين لهذا العام من قبل لجنة مستقلة من كبار رجال الأعمال في المنطقة. وقد استضافوا حفلاً بارزاً وأهم الفعاليات المعنية بقطاع الأعمال في المنطقة، ويعقد هذا الحدث السنوي المرموق لتكريم أفضل الإنجازات على مستوى الأفراد والمؤسسات والاحتفاء بأهم رجال الأعمال المتميزين، حيث استقطب وكّرم في الأعوام الماضية مجموعة من أبرز رجال الأعمال والشخصيات السياسية في المنطقة.

فاز عبد الله محمد الزامل، الرئيس التنفيذي لشركة الزامل للاستثمار الصناعي (الزامل للصناعة)، بجائزة «رجل الأعمال لهذا العام» وذلك خلال احتفال ضخم أقيم يوم الاثنين ١٩ نوفمبر ٢٠١٢ في فندق أبراج الإمارات بدبي ضمن فعاليات توزيع جوائز «أرابيان بيزنسز ٢٠١٢» (Arabian Business Achievement Awards 2012).



استراتيجية الزامل للخدمات البحرية تؤتي ثمارها

عقب تطبيق استراتيجية مجموعة الزامل المتمثلة في «القوة من خلال التنوع»، بدأت شركة الزامل للخدمات البحرية تنويع أنشطتها في العام ٢٠٠٢ من خلال الدخول في مجال بناء السفن، ومن ثم تقديم الخدمات الهندسية والإنشائية في العام ٢٠٠٣، فيما بدأت بتقديم خدمات الغوص في عام ٢٠١٢. وقد مكّن ذلك الشركة من تقديم مجموعة واسعة من الحلول الشاملة لشركات العمليات البحرية التي توفر الدعم والمساندة لمنصات النفط والغاز البحرية.



وفيما يجري حالياً تشغيل وبناء عدد من السفن ذات أنواع وأحجام مختلفة، فإن الشركة تتوقع أن يصل أسطولها إلى ٦٣ سفينة بحلول نهاية الربع الثالث من العام ٢٠١٣.

وقد أصبحت شركة الزامل للخدمات البحرية حالياً من أكبر الشركات في مجال عمليات التشغيل البحري والخدمات البحرية في منطقة الشرق الأوسط، وكذلك من الشركات الرائدة في بناء السفن في المملكة العربية السعودية. كما تعد الأكثر تنوعاً وتكاملاً في تقديم الخدمات البحرية المتنوعة لقطاع النفط والغاز في المنطقة.

ومن ضمن العديد من الخدمات وآليات الدعم اللوجستي التي تقدمها الشركة للعملاء في قطاع النفط والغاز، تقوم الشركة كذلك بتقديم خدمات تأجير السفن، وبناء السفن، وتحويل وإصلاح السفن، وتجديدها، إلى جانب العديد من الخدمات الهندسية والإنشائية المتعلقة بالعمليات البحرية ومنصات البترول البحرية وخدمات الغوص المختلفة. وبالإضافة إلى قدرات الشركة في هذا المجال، فإن وحدة العمليات البحرية تملك وتشغل أكبر أسطول دعم بحري في الشرق الأوسط. ويعمل لدى الشركة حالياً أكثر من ٣٠٠٠ موظفاً، حيث يعمل حوالي ٦٠٠ موظفاً على متن سفنها العاملة في كل من الخليج العربي والبحر الأحمر.

وتتركز استراتيجية الريادة لشركة الزامل للخدمات البحرية على الاستثمار بالسفن المبتكرة ذات الإنتاجية العالية، والتي يتم تصميمها وبنائها بجودة عالية مع التركيز بشكل خاص على توفير معدات آمنة ومتطورة وفعالة تلبّي ظروف التشغيل المحددة للعملاء، إلى جانب توفير مجموعة متكاملة من الخدمات الأخرى. وتعد السفن المتعددة الأغراض التي تم بناؤها حديثاً، مثل سفن «الزامل ٦٣» و «الزامل ٦٤» العملاقتين، من أبرز الأمثلة على السفن التي تم تصميمها خصيصاً لدعم مجموعة واسعة من التطبيقات البحرية المتخصصة، فضلاً عن تشغيلها كسفن متعددة الأغراض لمساندة عمليات الغوص، وصيانة الهياكل الخارجية لمنصات البترول البحرية، وتقديم خدمات الدعم والمساندة العامة.