

الزامل | صدى المجموعة



عبد العزيز عبدالله الزامل

في هذا العدد:

- مركز الزامل لتنمية المهارات القيادية
- تقويم إدارة الأداء لنظام تقييم وتطوير الأداء
- معهد الزامل العالي
- شركة الزامل للحديد القابضة
- مجموعة العزل الخليجية
- مصنع الزامل للطلاء الصناعي
- تعزيز العلامة التجارية

الشركة ضمن برنامج التلمذة المهنية. وسيتم تدريس عدد من المواد الأكاديمية تشمل اللغة الإنجليزية والرياضيات خلال العام الأول من البرنامج التدريبي، فيما تدرس مواد تقنية أخرى لها علاقة مباشرة بمهارات الأعمال التقنية المختلفة خلال العام التدريبي الثاني من البرنامج.

تجدر الإشارة إلى أن شركة أرامكو السعودية اعتمدت معهد الزامل العالي للتدريب الصناعي كأحد المراكز التدريبية المعتمدة لديها لتقديم البرامج والخدمات التدريبية المختلفة وذلك بعد قيامها بتقييم شامل لخدمات ومرافق وبرامج ومدربي المعهد، حيث حازت نوعية ومستوى البرامج المهنية والأجهزة والمعدات التدريبية على إعجاب المسؤولين في الشركة.

انطلاقاً من رؤية الشركة في إيجاد «منشأة قائمة على المعرفة والتعلم»، نظمت إدارة الموارد البشرية في مجموعة الزامل ورشة عمل خاصة حول «المالية لغير المدراء الماليين» لموظفي مكيفات الزامل، والتي أقيمت في مركز الزامل لتطوير القيادة في بيت الزامل بالخبر. وحضر ورشة العمل ٢٦ من المدراء وكبار الموظفين من مختلف وحدات العمل في قطاع التكييف.

عبد العزيز عبدالله الزامل

والشركات التابعة لها، كما شارك فيه مجموعة من المتحدثين المتميزين من شركات مختلفة والذين شاركوا بحضور أفكارهم وتجاربهم الناجحة في حياتهم العملية. وقد تحدث الضيف المشارك في المؤتمر، الدكتور فهد التركي، وهو محلل اقتصادي في شركة جدوى للاستثمار، عن الوضع الاقتصادي العالمي والتوقعات بالنسبة للاقتصاد السعودي المتعش، والفرص المستقبلية المتاحة محلياً ومقارنتها بتلك المتعلقة بدول مجموعة العشرين.

من ناحية أخرى، حصلت الزامل للحديد رأس الخيمة مؤخراً على «شهادة الأداء البيئي» من وزارة البيئة والمياه في الإمارات، وذلك تقديراً لجهودها المتواصلة للامتثال لقوانين حماية البيئة والموارد الطبيعية خلال العام ٢٠١٢ وحرصها على ضمان بيئة مستدامة. وتهدف شهادة الأداء البيئي إلى تشجيع الشركات ومؤسسات الأعمال على دعم الجهود الرامية إلى الحد من التلوث البيئي والحفاظ على الموارد الطبيعية. ويتم منحها استناداً إلى مراجعة التراخيص البيئية المعتمدة فيما يتعلق بمعايير الصحة والسلامة والبيئة.

وفي تطور آخر، وقع معهد الزامل العالي للتدريب الصناعي اتفاقية تدريب لمدة عامين مع شركة أرامكو السعودية لتدريب ١٠٢ من متدربي

مجموعة الزامل



زملائي الأعزاء،

مرحباً بكم في عدد جديد من نشرة «صدى المجموعة». وسرني إبلاغكم أن نشرتنا الإخبارية الإلكترونية الجديدة قد لاقت ترحيباً واسعاً وتجاوباً كبيراً من الجميع. وأدعوكم لمواصلة إثراء نشرتنا الإلكترونية من خلال مشاركتنا أخباركم واقتراحاتكم القيمة.

عقدت إدارة التخطيط الاستراتيجي في مجموعة الزامل مؤتمر تواصل السنوي يوم الأربعاء ١٦ يناير ٢٠١٣. وشارك في المؤتمر عدد من كبار المسؤولين التنفيذيين والمدراء ورؤساء الإدارات من مجموعة الزامل

كبار المسؤولين والمدراء في مؤتمر تواصل السنوي ٢٠١٣

مركز الزامل لتنمية المهارات القيادية يطلق بوابة التدريب الإلكترونية

« الموارد
البشرية



البوابة الإلكترونية دورات تدريبية مصممة على شكل دروس فيديو تعليمية، كما تسمح للمشاركين في البرنامج بالتعلم بمفردهم وفقاً لقدراتهم الذاتية وفي المكان والزمان الملائم لهم.

ويوجد حالياً ٦٦ درس فيديو تعليمياً موجه لتطوير المهارات والمعرفة والسمات السلوكية لكل الكفاءات في برنامج مجموعة الزامل للكفاءات الإدارية.

البشرية من خلال مركز التقييم، أو أن يتم تقييمه من قبل مديره المباشر مقابل الكفاءات والمهارات الإدارية لمجموعة الزامل، بحيث يتم تحديد الأهداف التطويرية اللازمة له بشكل واضح وسليم.

دروس الفيديو عبر الإنترنت
تعتبر بوابة التدريب الإلكترونية بديلاً ممتازاً للفصول الدراسية التقليدية، كما تم تصميمها لتوفير حل شامل وفعال للتدريب بهدف تطوير الموظفين وإعدادهم لتولي مناصب إشرافية وإدارية في المستقبل. وقد تم إنشاؤها بناءً على الكفاءات الوظيفية المطلوبة من قبل المديرين والمشرفين في مجموعة الزامل، حيث تقدم

تطوير الكفاءات والمهارات الشخصية لديه. وسيتمكن خلال هذه الفترة من الاستخدام غير المحدود لبوابة التدريب الإلكترونية والحصول على الوحدات التدريبية المتنوعة في الوقت الذي يناسبه، إضافة إلى إعادة دراستها ومراجعتها حسب رغبته. وتنتهي كل وحدة تدريبية باختبار أو تقييم خاص يجب على المتدرب اجتيازه بنجاح للحصول على شهادة تثبت إتمامه للوحدات التدريبية المطلوبة.

تقييم احتياجات التطوير
كي يتأهل المدير أو المشرف لهذا البرنامج، يجب عليه اجتياز عملية التقييم التي تجريها إدارة الموارد

أطلقت إدارة الموارد البشرية في المجموعة بوابة التدريب الإلكترونية التابعة لمركز الزامل لتنمية المهارات القيادية في ٢٧ فبراير ٢٠١٣، حيث تضمنت تقديم دورة توجيهية عامة في نفس اليوم للمشرفين والمديرين الذين تم ترشيحهم في المجموعة التدريبية من قبل المسؤولين في شركاتهم.

كيف يعمل البرنامج
سوف يلتحق المدير أو المشرف الذي تم قبوله في البرنامج في دورة تدريبية خاصة مدتها ٦ أشهر يكمل خلالها جميع المناهج التدريبية اللازمة والاختيارية التي توافق أهداف



تقويم إدارة الأداء لنظام تقييم وتطوير الأداء الوظيفي: نموذج لبناء ثقافة مبنية على نتائج الأداء الوظيفي

مع بداية عام جديد، تبدأ دورة أخرى لإدارة الأداء في إطار نظام تقييم وتطوير الأداء الوظيفي. وفي كل عام يُتوقع من المديرين والموظفين التقيد بالإرشادات والمبادئ التوجيهية المحددة لنظام تقييم وتطوير الأداء الوظيفي. والأهم من ذلك أن يقوم الجميع بالتأكد من استكمال كافة المتطلبات اللازمة في الوقت المناسب حسب ما هي محددة في تقويم إدارة الأداء الوظيفي.

إعادة النظر في أهداف نظام تقييم وتطوير الأداء الوظيفي بما يتوافق مع القيم الأساسية للمجموعة، وإدراكاً منها لأهمية مساهمات مواردها البشرية، قامت شركة مجموعة الزامل القابضة بتأسيس نظام إدارة الأداء المبني على النتائج (نظام تقييم وتطوير الأداء الوظيفي). وقد تم وضع هذا النظام لتحقيق الأهداف التالية:

- مواثمة الأداء الوظيفي مع أهداف الشركة.
- توضيح وإيصال توقعات الشركة لجميع الموظفين.
- تركيز أداء الموظفين على مجالات النتائج الرئيسية.
- تقديم الملاحظات المهمة من أجل تصحيح أو تحسين أداء الموظفين.
- تحديد المتطلبات التدريبية والتطويرية المناسبة للفرد.
- تعزيز الثقافة المبنية على نتائج إدارة الأداء ضمن شركة مجموعة الزامل القابضة والشركات الأخرى التي اعتمدت نظام تقييم وتطوير الأداء الوظيفي لديها كنظام لإدارة أداء الموظفين.
- تأسيس علاقة بين تقييمات الأداء الوظيفي وقرارات إدارة شؤون الموظفين المتعلقة بزيادة الأجور، والأجر المتغير، وإدارة الوظائف، والترقيات أو إنهاء الخدمة.

تقويم إدارة الأداء لنظام تقييم وتطوير الأداء الوظيفي
يمكن تقسيم دورة أداء اثني عشر شهراً من يناير إلى ديسمبر من أي سنة معينة إلى مراحل عدة تحدث في أشهر محددة على النحو التالي:

- يناير: إنجاز عملية تحديد الأهداف واستكمال مؤشرات الأداء الرئيسية الفردية.
- فبراير: توحيد احتياجات التدريب والتطوير لنظام تقييم وتطوير الأداء الوظيفي بناءً على تقييمات الأداء للعام السابق.
- مارس: تقوم إدارة الموارد البشرية بإجراء مراجعة لمؤشرات الأداء الرئيسية لضمان إنجاز وتسليم نماذج مؤشرات الأداء الرئيسية الفردية.
- أبريل: استعراض الأعمال المنجزة في الربع الأول (ينصح به).
- يوليو: استعراض الأعمال المنجزة في الربع الثاني (ينصح به).
- أكتوبر: استعراض الأعمال المنجزة في الربع الثالث (ينصح به).
- نوفمبر: بدء التحضير لتقييم الأداء في نهاية العام.
- ديسمبر: استكمال التقييمات الخاصة بنظام تقييم وتطوير الأداء الوظيفي وعقد اجتماعات

فردية مع الموظفين المعنيين لمناقشة نتائج التقييم. وفي هذا الوقت يجب تحديد الأهداف المطلوبة للسنة القادمة.

مبادئ إدارة الأداء التي يتبناها نظام تقييم وتطوير الأداء الوظيفي

إن إدارة الأداء هي عملية ذات اتجاهين تضم كلاً من الموظف والمدير أو المشرف. وتستند مسؤوليات المديرين والمشرفين في تنفيذ نظام تقييم وتطوير الأداء الوظيفي على تطوير الموظفين باعتبارهم كفاءة إشرافية وإدارية رئيسية في كافة شركات مجموعة الزامل. ومن واجب كل مدير أن يقوم بتطوير معايير الأداء أو مؤشرات الأداء الرئيسية التي تتعلق بكل مجالات النتائج الرئيسية للموظفين الذين يعملون تحت قيادته. ومع ذلك، فإن تأكيد هذه المسؤوليات هو الشرط الأساسي الذي يتعين عليهم القيام به وإنجاز أعمالهم في الأوقات المحددة على النحو المبين في تقويم إدارة الأداء.

دور موظفي إدارة الموارد البشرية

بعد بدء تنفيذ نظام تقييم وتطوير الأداء الوظيفي، يواصل فريق إدارة الموارد البشرية الإشراف على عملية التنفيذ خلال السنة المالية المحددة. ويتعين عليه التأكد من التزام جميع الأطراف المعنية بعملية إدارة الأداء، وخاصة الأنشطة الرئيسية الواردة في تقويم إدارة الأداء. بالإضافة إلى ذلك، تكون إدارة الموارد البشرية مسؤولة عن ما يلي:

- المراجعة والتطوير المستمر لعملية إدارة أداء الموظفين.
- تنظيم عمليات تقييم الأداء السنوية مع رؤساء الإدارات المعنية.
- التواصل مع المديرين والموظفين وإجراء برامج تدريبية جديدة ومتطورة حول نظام تقييم وتطوير الأداء الوظيفي وأفضل الممارسات في إدارة الأداء بشكل عام.

معهد الزامل العالي يقدم برامج تدريبية عالمية المستوى

مصنع الزامل للطلاء الصناعي

تم تصميم المصنع بنظام كيميائي مكون من ٩ مراحل يسبق عملية المعالجة ويعنى بتنظيف القطع قبل طلائها. هذا وتشمل عملية المعالجة كلاً من الفسفرة والمعالجة بالكروم، والتي تعد الأفضل من نوعها لأسطح الألومنيوم والصلب، فضلاً عن اعتبار النظام الكيميائي المشار إليه معياراً صناعياً أساسياً.

كما أن المصنع يعمل آلياً بالكامل ومُجهز بنظام سير أحادي لنقل الأجزاء من مرحلة إلى أخرى، وذلك من أجل المحافظة على تناسق وجودة المنتج النهائي.

تشمل منتجات بودرة الطلاء من مصنع الزامل للطلاء الصناعي:

- بودرة طلاء البوليستر
- بودرة طلاء الأبيوكسي ذات الترابط الانصهاري
- بودرة طلاء البلاستيك الحراري
- طلاء «PVC» السائل

أسس مصنع الزامل للطلاء الصناعي في عام ١٩٩٦ وذلك من خلال أول محطة لبودرة الطلاء بالمنطقة الصناعية الأولى بمدينة الدمام في المملكة العربية السعودية. وفي عام ٢٠٠٩، قررت الشركة تعزيز طاقتها الإنتاجية بتشديد مصنع ثان متكامل المرافق في المنطقة الصناعية الثانية بالدمام وذلك بهدف تلبية احتياجات السوق المتزايدة.

وقد تم افتتاح المصنع الثاني في يونيو ٢٠١١ ويختص بإنتاج بودرة طلاء الأبيوكسي ذات الترابط الانصهاري من الأسلاك المشبكة المحكومة المستخدمة في تقوية الخرسانة الخاصة بمشروعات التشييد والبناء. كما أن المصنع يتميز بالمرونة التي تمكنه من طلاء مختلف الألوان بالبوليستر والمعدن، مع إضفاء تشطيب فائق التحمل على منتجات الألومنيوم والصلب.

يتمتع المصنع بالقدرة على طلاء مختلف القطع في مساحة قياسية بطول ٩.٥ متراً وعرض ٠.٨ متراً وارتفاع ٢ أمتار، بالإضافة إلى استيعابه قطعاً بطول ١٢ متراً، وبوزن يصل إلى ١٨٠٠ كجم. وبفضل هذه القدرة والمرونة التشغيلية والعملية، يُعد المصنع من أكبر المصانع في منطقة الشرق الأوسط.

وباستخدام أحدث الوسائل التعليمية. ويوفر معهد الزامل العالي للتدريب الصناعي فرص مميزة للشباب السعودي للحصول على المؤهلات المهنية المعتمدة دولياً، بالإضافة إلى ذلك، فإن هذا المستوى العالي من المؤهلات يضمن لخريجي البرامج التدريبية مواصلة تعليمهم وتدريبهم بكل سهولة في أي من المعاهد الدولية المنتشرة في مختلف أنحاء العالم.

ويقدم المعهد برامج الدبلوم ومدتها عامان وهي معتمدة من مؤسسة إدكسل المانحة للمؤهلات المهنية البريطانية، والتي تلي المعايير الدولية وتهدف إلى تطوير المعرفة والمهارات العملية للمتدربين لشغل وظائف مختلفة في المجالات الصناعية والتي تتراوح من تقنيات التبريد وتكييف الهواء إلى تقنية اللحام وتشكيل المعادن، وصيانة وإصلاح الأجهزة الكهربائية والإلكترونية، وتقنيات أجهزة التحكم والتصنيع والإنتاج.

يقع معهد الزامل العالي للتدريب الصناعي في المدينة الصناعية الأولى بالدمام، وهو مملوك بالكامل للزامل للصناعة التي تقوم بتشغيله تحت إشراف المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني.

وقد قام المعهد بتأسيس علاقات تعاون وتحالفات وثيقة مع عدد من مؤسسات ومعاهد التدريب المحلية والدولية مثل معهد جريمسبي للتعليم العالي في المملكة المتحدة الذي يملك أكثر من ٦٥ عاماً من الخبرة في مجال تطوير وتنفيذ البرامج التدريبية التقنية العالية الجودة، والمنظمة البريطانية المانحة للمؤهلات المهنية الدولية (إدكسل).

ويملك معهد الزامل رؤية طموحة لتطوير وإعداد المتدربين للوصول إلى إمكاناتهم الكاملة من خلال تقديم برامج التدريب المهني المتخصصة والعالية الجودة بطريقة مرنة



الزامل للصناعة تؤسس شركة الزامل للحديد القابضة

أعلنت شركة الزامل للاستثمار الصناعي عن تأسيس «شركة الزامل للحدديد القابضة» لتصبح المالكة لكافة الشركات التابعة والعاملة في قطاع الحديد. كما تستكمل أيضاً الإجراءات لتأسيس «شركة الزامل للمكيفات القابضة» قيد التنفيذ.



الزامل للصيانة والتشغيل تفوز بعقد جديد من الحرس الوطني

فازت شركة الزامل للصيانة والتشغيل بعقد جديد لمدة عام من قبل الحرس الوطني السعودي في الأحساء بقيمة ٣٩ مليون ريال سعودي. وستقوم الشركة بموجب هذا العقد بأعمال التشغيل والصيانة في المرافق السكنية التابعة للحرس الوطني في محافظة الأحساء، والتي تتراوح من صيانة المباني إلى الطرق والأعمال المدنية المختلفة. ومن المتوقع أن يبدأ العمل في الربع الثاني من هذا العام.

مجموعة العزل الخليجية

«Armaflex» الشهيرة للعوازل المرنة في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا، والمصنفة بكونها العلامة الأفضل والأكثر موثوقية في السوق العالمية.

المصنع السعودي لصناعات الصوف الصخري؛ تمتلك الشركة مصنعين حيث يُنتج المصنع الأول ٥٠,٠٠٠ طن من الصوف الصخري الرمادي سنوياً، بينما تبلغ الطاقة الإنتاجية السنوية للمصنع الثاني ٢٥,٠٠٠ طناً من الصوف الصخري الأصفر. يقع المصنع السعودي لصناعات الصوف الصخري في مدينة الخرج الصناعية ويُعد أكبر مُصنّع للصوف الصخري في منطقة آسيا.

شركة المصنع السعودي لعزل الأنابيب؛ تأسست في عام ١٩٨١ بالمدينة الصناعية الثانية في الرياض وتختص بتصنيع أنابيب البولي إيثيلين مرتفع الكثافة (HDPE) وكذلك مواد تصنيع الأنابيب الفولاذية وحمايتها من التآكل (FBE، 3LPE) باستخدام أسلوب الرش والحقن.

المواصفات الخاصة؛ يتميز الصوف الصخري بملاءمته للتطبيقات الفنية ذات درجات الحرارة المرتفعة، فيما يتم استخدام المواد العازلة من الصوف الصخري والصوف الزجاجي والعوازل الرغوية في مشاريع البناء المختلفة.

تُعد مجموعة العزل الخليجية (GIG) من أكبر شركات إنتاج المواد العازلة في الشرق الأوسط، وتضم أربع شركات صناعية متخصصة هي؛

الشركة العربية للمواد العازلة من الفايبرجلاس (أفيكو)، وشركة أرماسل الزامل الشرق الأوسط المحدودة، وشركة المصنع السعودي لصناعات الصوف الصخري، وشركة المصنع السعودي لعزل الأنابيب. وتقوم المجموعة بإنتاج تشكيلة واسعة من المواد العازلة، مثلاً لفيبرجلاس والإسفنج المطاطي والصوف الصخري وعوازل الأنابيب التي تلبى كافة احتياجات ومتطلبات قطاع التشييد والبناء.

أفيكو - وهي شركة استراتيجية مع شركة أوبنيز كورنينغ؛ متخصصة بإنتاج المواد العازلة من الفايبرجلاس المعروف أيضاً بالصوف الزجاجي للتطبيقات الحرارية والصوتية. تأسست شركة أفيكو في عام ١٩٨١ ويقع مقرها الرئيسي ومرافقها التصنيعية في المدينة الصناعية الأولى بالدمام شرقي المملكة العربية السعودية.

شركة أرماسل الزامل الشرق الأوسط؛ وهي شركة رائدة عالمياً في مجال تصنيع منتجات العوازل الصناعية البلاستيكية الرغوية والتي يتم استخدامها كمواد عازلة للحرارة والصوت في المباني المختلفة. تُعد الشركة القاعدة التصنيعية لعلامة

الزامل للحديد رأس الخيمة تحصل على شهادة الأداء البيئي للعام ٢٠١٢



حصلت الزامل للحديد رأس الخيمة على «شهادة الأداء البيئي»

من قبل وزارة البيئة والمياه في الإمارات، وذلك تقديراً لجهودها المتواصلة لتطبيقها قوانين حماية البيئة والموارد الطبيعية خلال العام ٢٠١٢ وحرصها على ضمان بيئة مستدامة. ويأتي حصول الزامل للحديد رأس الخيمة على هذه الشهادة بعد تليتها مجموعة من الشروط والمتطلبات البيئية الصارمة

التي حددتها وزارة البيئة والمياه بدولة الإمارات العربية المتحدة.

وتهدف شهادة الأداء البيئي إلى تشجيع الشركات ومؤسسات الأعمال على دعم الجهود الرامية إلى الحد من التلوث البيئي والحفاظ على الموارد الطبيعية. ويتم منحها استناداً إلى مراجعة التراخيص البيئية المعتمدة في ما يتعلق بمعايير الصحة والسلامة

والبيئة، وتطبيق تقنيات الإنتاج النظيف ومراقبة الانبعاثات الغازية والجسيمات الدقيقة والحد منها، وإدارة المواد الكيميائية، والإدارة المتكاملة للنفايات الصلبة والخطرة وغير الخطرة، ومعالجة وإعادة استخدام مياه الصرف المنزلية والصناعية والتحكم بالضجيج والضوضاء والروائح الكريهة المنبعثة نتيجة العمليات التشغيلية.

ويؤكد حصول الزامل للحديد على شهادة الأداء البيئي على التزامها المستمر بالمسؤولية البيئية وإنتاج المنتجات الصديقة للبيئة والمساهمة في الحد من التلوث والنفايات الصناعية، إلى جانب حرصها على كل ما من شأنه تطوير المجتمع وحماية البيئة.

حوض بناء السفن الجديد التابع للزامل للخدمات البحرية



تشرف إدارة العلاقات العامة في
مجموعة الزامل على إصدار صدى
المجموعة

يرجى إرسال إقتراحاتكم
ومقالاتكم الى:
الآنسة نواف أديب الزامل
nouf@zamil.com
هاتف: ٨١٣٦٢٢١

المستوى، ونرحب بالتغيير الإيجابي
الذي ينتج عن الإبداع والطموحات
من أجل تنمية أعمالنا.

الريادة - نعمل على تنمية المواهب
وخلق القدرات القيادية لإيجاد
حلول عمل فاعلة تهدف إلى تلبية
احتياجات عملائنا على أفضل وجه،
وتطوير أسواق منتجاتنا والارتقاء
بمستوى موظفينا وتحقيق الفائدة
للمساهمين، وذلك عن طريق
الاستغلال الأمثل للأموال والموارد
والتقنيات بما يؤدي إلى تنمية مفهوم
الريادة في الشركة.

خدمة المجتمع - نطمح لتحقيق
النجاح في أعمالنا والرفاهية لموظفينا
وللمجتمعات التي نعمل داخلها. كما
نسعى من خلال ثقافتنا وأفكارنا
واهتماماتنا البيئية وعملنا الجماعي
على ترسيخ قيمنا المميزة في تعاملنا
مع أفراد المجتمع من حولنا.

ويكمن التحدي في التنفيذ. وهل
يتم ترجمة هذه الكلمات الرائعة
إلى أفعال وواقع؟ إن مكانة العلامة
التجارية وسمعتها المميزة تتحدثان
عن نفسهما. بالتأكيد يرى الجمهور
قيمة جوهرية محددة في علامة
«الزامل». لقد اكتسبت هذه العلامة
ثقة واحترام جميع المساهمين الذين
شهدوا تأثير هذه القيم في سلوك
وأسلوب حياة كل صاحب عمل
وموظف.

المعمول بها من قبل الشركة مع ذات
القيم، ويصبح من الضروري المواظبة
على تطبيقها في جميع الأوقات، ليس
بدافع التأثير على قرارات الناس أو
أفعالهم، وإنما عن اقتناع ورضا تام.

فهل نرى ذلك في الواقع؟ دعونا
نسلط الضوء على «قيمنا الأساسية»
ومن ثم نشرع في تحديد استنتاجاتنا
المتعلقة بهذا الموضوع.

النزاهة - نؤمن بأن المكانة
والسمعة الممتازة هما أمران
أساسيان لنجاح أعمالنا. لذا نتمسك
بأخلاقيات العمل والأصول المهنية
على أعلى مستوى، ونراعي مقتضيات
الأمانة والنزاهة في تعاملنا مع
شركائنا.

التميز - نتفهم احتياجات عملائنا
ونفي بها. ونبذل قصارى جهدنا
لإرضائهم من خلال التركيز على
عناصر الجودة في أعمالنا وخدماتنا.
ونبادر إلى بذل المزيد من الجهد
لتحقيق التميز في تلبية رغباتهم.

الابتكار - نسعى دائماً إلى التعلم
ودعم الابتكارات المفيدة، مستفيدين
من خبراتنا ومن الخبرات العالمية
الأخرى، ونبتكر الحلول المحلية
الرائدة المبنية على خبرات عالمية

تعزير العلامة التجارية

إلى الجوهر، والمتمثل في القيم التي
يستند عليها كل من الاسم والعائلة
والعلامة التجارية.
فقد تم الإفصاح عن القيم الأساسية
التي تعتبر بمثابة الركائز الداعمة
للعلامة التجارية، حيث تقوم
نحن كموظفين وأفراد بالمجتمع
وكمستهلكين بقياس قرارات
وتصرفات العائلة بالمقارنة مع
تلك القيم. وترتبط هذه القرارات
والأفعال ارتباطاً وثيقاً ومباشراً
بطريقة تلقي العلامة التجارية على
المستويين المحلي والإقليمي، إذ يُصدر
الأفراد أحكامهم عادةً وفق ما يرونه
أو يسمعونه أو ما يقومون بتجربته
بأنفسهم.

هذا ويجب أن تكون قيم الشركات
مُلهممة بالنسبة إلى المالكين والموظفين
على حدٍ سواء. كما يستوجب توافق
وتناغم الثقافة والاستراتيجية



**إنه اسم «الزامل» - هذا
اللقب العائلي وكذلك العلامة
التجارية التي تلقى القبول
والاستحسان على الصعيدين
المحلي والعالمي.** تُعد عناصر هذه
العلامة التجارية متداخلة ومعقدة
للاغاية، فهل يكمن السر في اسم
العائلة، أم في المنتجات المتنوعة، أم
في النزاهة والجودة والأداء الثابت؟
بالتأكيد، تتجسد القيمة الحقيقية في
كافة تلك العناصر مجتمعة بالإضافة