



ALIGNING ORGANIZATION'S STRATEGY WITH CULTURE

ربط استراتيجية المؤسسة بثقافة العمل

INTRODUCTION

مقدمة

To achieve a better Organizational performance, it is a must that the organization's strategy should be clear and that the employees' behavior is aligned with the business core values that translate strategy

لتحقيق افضل اداء
للمؤسسة يجب ان تكون
استراتيجية المؤسسة
واضحة وينطلق سلوك
موظفيها من قيم العمل
المؤسسية التي تحقق
استراتيجيتها.



ORGANIZE THINKING

- Identify strategic approaches as per the vision
- Identify organizational business core values
- Identify the theory to adopt for aligning
- The key element for alignment
- Alignment methodology

تنظيم التفكير

- تحديد التوجهات الاستراتيجية كما تصفها رؤية المؤسسة
- تحديد قيم العمل الاساسية التي تتبناها المؤسسة
- تحديد المنهج الفكري لربط الاستراتيجية بثقافة المؤسسة
- تحديد عناصر الربط الاساسية
- منهجية الربط



ORGANIZATION'S VISION

رؤية المؤسسة

identify the
strategic
approach of the
organization
vision

○ تحديد التوجهات الاستراتيجية
لرؤية المؤسسة



ORGANIZATION VISION

رؤية المؤسسة

Example

(XXX) is a Financial Services Group their vision is to be:

- The Leading Islamic Retail Bank – in Service Quality, Convenience and Innovation for Highest Customer Satisfaction
- The Market Leader in Consumer Finance – Excelling in Risk Management, Innovative Marketing, Distribution and Processing
- The Preferred Provider of Financial Solutions for Targeted Business Clients – Leading in Risk Management, Products, Speed and Quality

مثال

مجموعة مالية تقدم خدمات مالية ولها رؤية لتحقيق التالي،

- ان تكون المجموعة هي البنك الاسلامي الرائد للأفراد ، في جودة الخدمات وحسن تقديمها والابداع لتحقيق اعلى قناعة للعملاء
- ان تكون المجموعة الرائدة في تمويل المستهلكين وادارة المخاطر والتسويق الابداعي في التوزيع واليات العمل
- ان تكون المجموعة مقدم الحلول المالية الافضل لاصحاب الاعمال المستهدفين والرواد في ادارة المخاطر وتنوع المنتجات والسرعة والجودة



ORGANIZATION CORE VALUES

القيم الاساسية للمؤسسة

- Identify core values of the organization by perspective of the BSC

- تحديد القيم الاساسية على محاور بطاقة الاداء المتوازن



ORGANIZATION CORE VALUES القيم الأساسية للمنظمة

Example

People ...

- We Insist on Personal Integrity
- We Value and Recognize Teamwork and Collaboration
- We Practice Open Communication
- We Commit Ourselves to Learning and Self-Development
- We Reward for Performance
- We Practice Delegation and Empowerment

مثال

الناس

- نحن نشدد على الاستقامة الشخصية
- نحن نؤمن ونقدر العمل الجماعي والتعاون
- نحن نمارس التواصل المفتوح
- نحن نلتزم بالتعليم وتطوير الذات
- نحن نكافئ الأداء
- نحن نمارس التفويض والتمكين



ORGANIZATION CORE VALUES

Example

Customers ...

- We are Market-Oriented and Customer-Driven
- We Deliver Superior Customer Service
- We Anticipate and Meet Customer Needs Better than Competition
- We Maintain Absolute Confidentiality

مثال

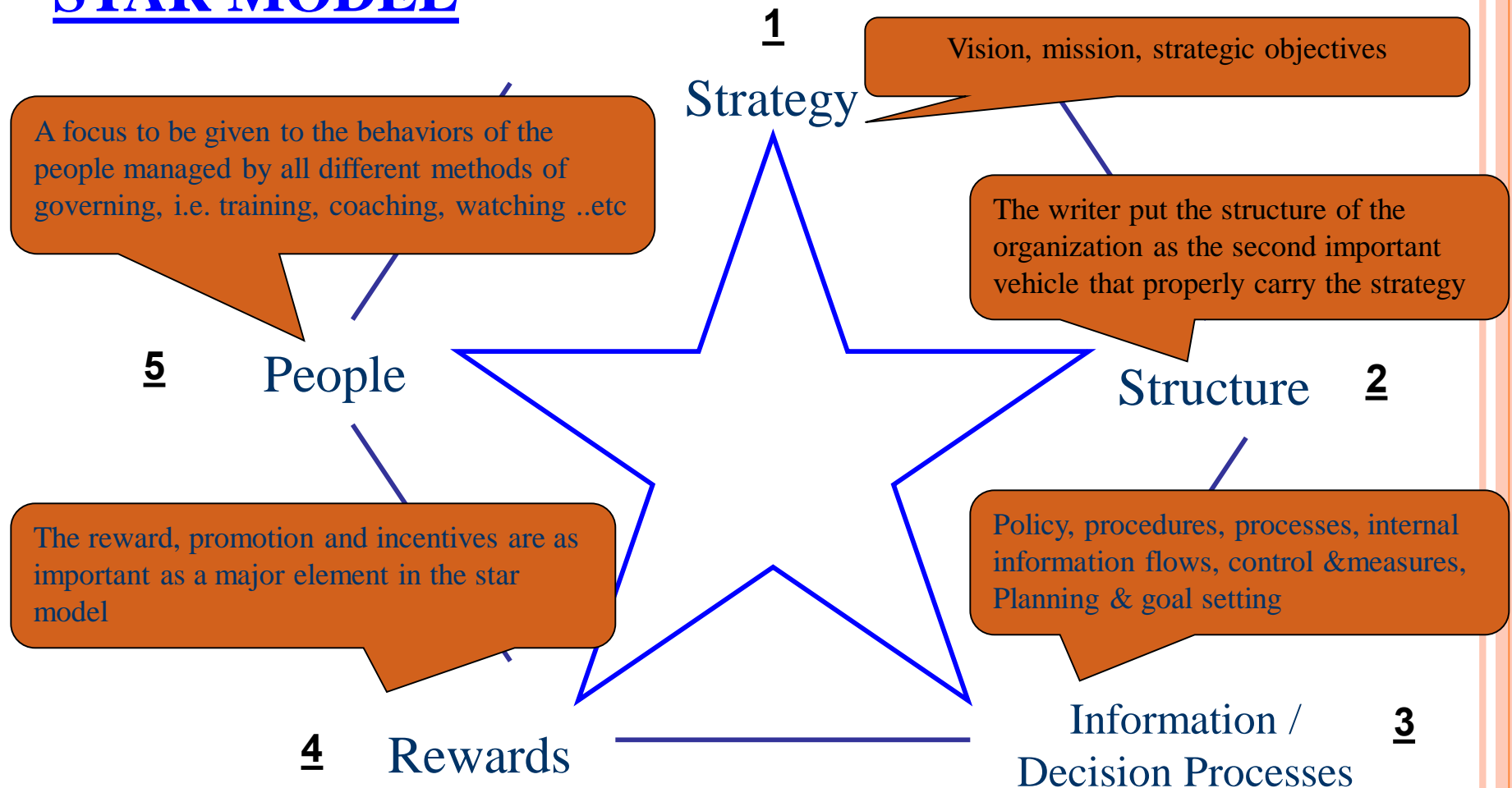
محور العملاء ...

- نحن نتوجه الى السوق وخدمة العميل
- نحن نقدم خدمة متميزة للعميل
- نحن نحقق غايات العميل افضل من المنافسين
- نحن نحافظ على السرية المطلقة



Theory to adopt for aligning

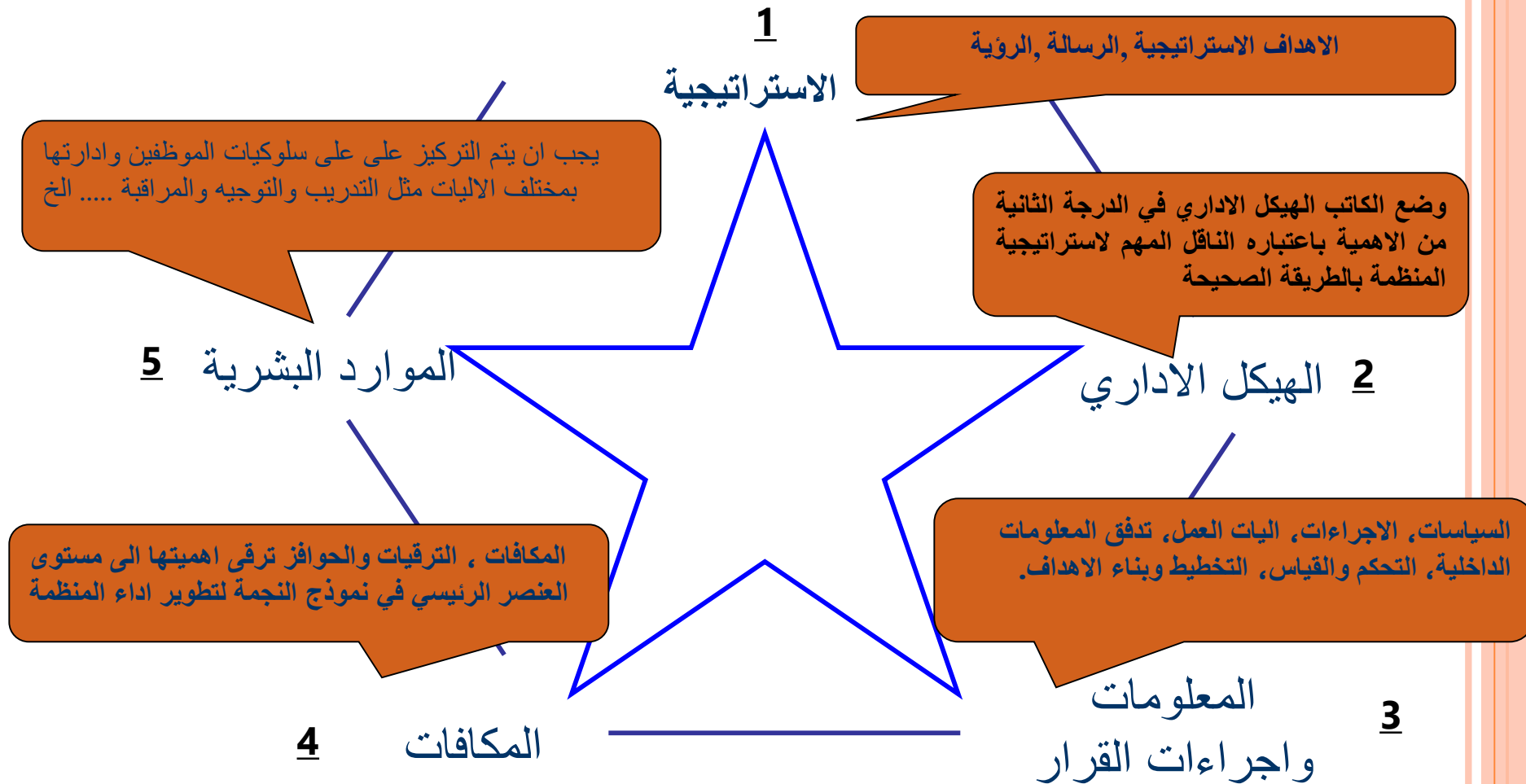
STAR MODEL



- Alignment is your ideal. Great companies have a “**Tight Star**”.
- when you want to change,...Re-alignment is required...

تحديد المنهج الفكري لربط الاستراتيجية بثقافة المنظمة

STAR MODEL



- Alignment is your ideal. Great companies have a “**Tight Star**”.
- when you want to change,...Re-alignment is required...

DONALD HAMBRICK

دونالد هامبريك

هو بروفيسور امريكي في الادارة ابتكر نموذج النجمة. يعتقد البروفيسور هامبريك ان الشركات يمكن ان تكون ناجحة اذا عملت وتبنت نموذج النجمة، ولكن يمكن ان تؤدي اداء افضل اذا قامت الشركة بضبط وربط الاستراتيجية لعمل نموذج النجمة في مستوى مختلفاً. اذا تم تطبيق نموذج النجمة بنجاح عن طريق اختبار مختلف العناصر والتأكد ان كل تلك العناصر مرتبطة مع بعضها جيداً فسينتج عن ذلك ان تعمل الشركة باداء افضل.

DONALD HAMBRICK

دونالد هامبريك

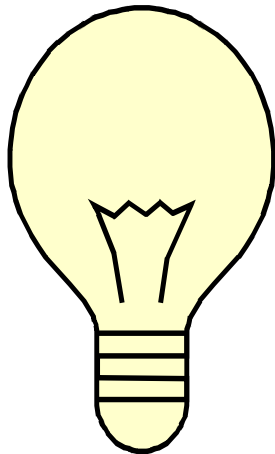
He is an American professor in Management who created the concept of STAR model. He believes that companies can be successful working with the star model, but they can perform better if they make a re-alignment to their strategies that make the STAR model operate in a different level. If the re-alignment implemented successfully by testing the different elements and get sure that they are all well interlinked, it will result that the company will perform better.



PEOPLE ARE THE KEY

DREAM

الحلم



CREATE

الابداع



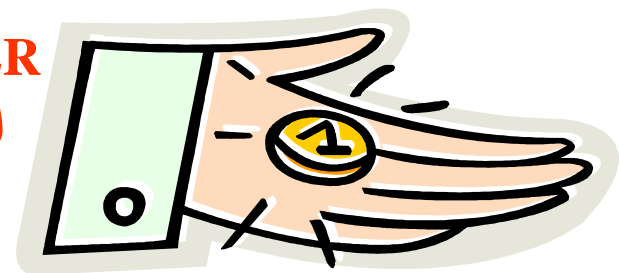
PLAN

التخطيط



DELIVER

التوصيل





ALIGNMENT METHODOLOGY

منهجية ربط الاستراتيجية بثقافة العمل

STRATEGY

VISION —————> FUTURE
VALUES —————> CULTURE

Vision's
Carrying
platform

STRATEGIC OBJECTIVES

Organization Chart

PLANS

ACHIEVEMENTS

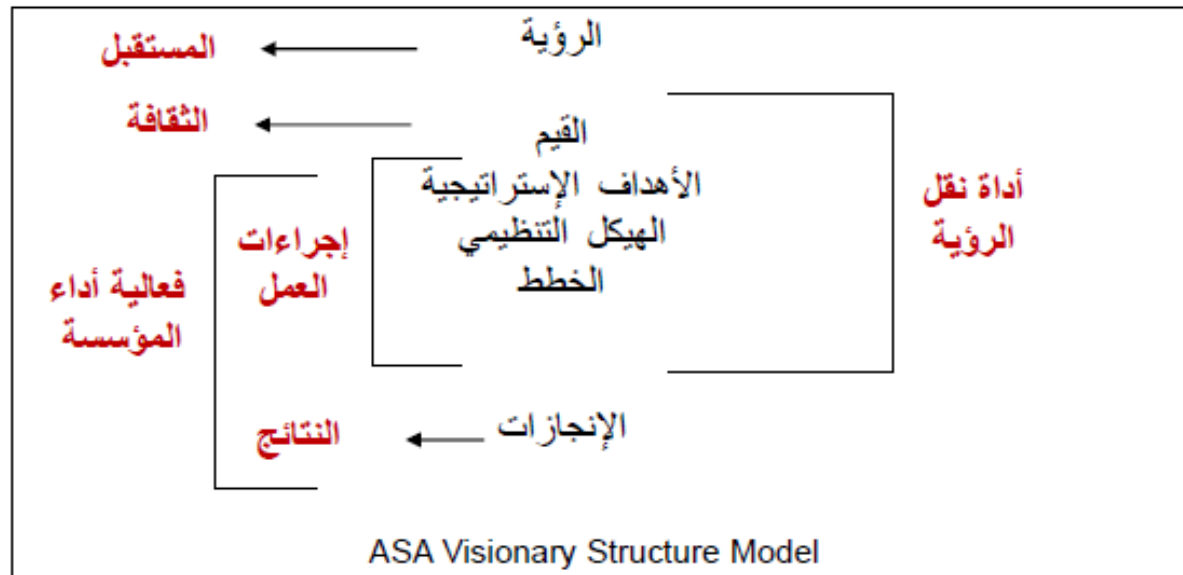
Business
Process

Performance

Results

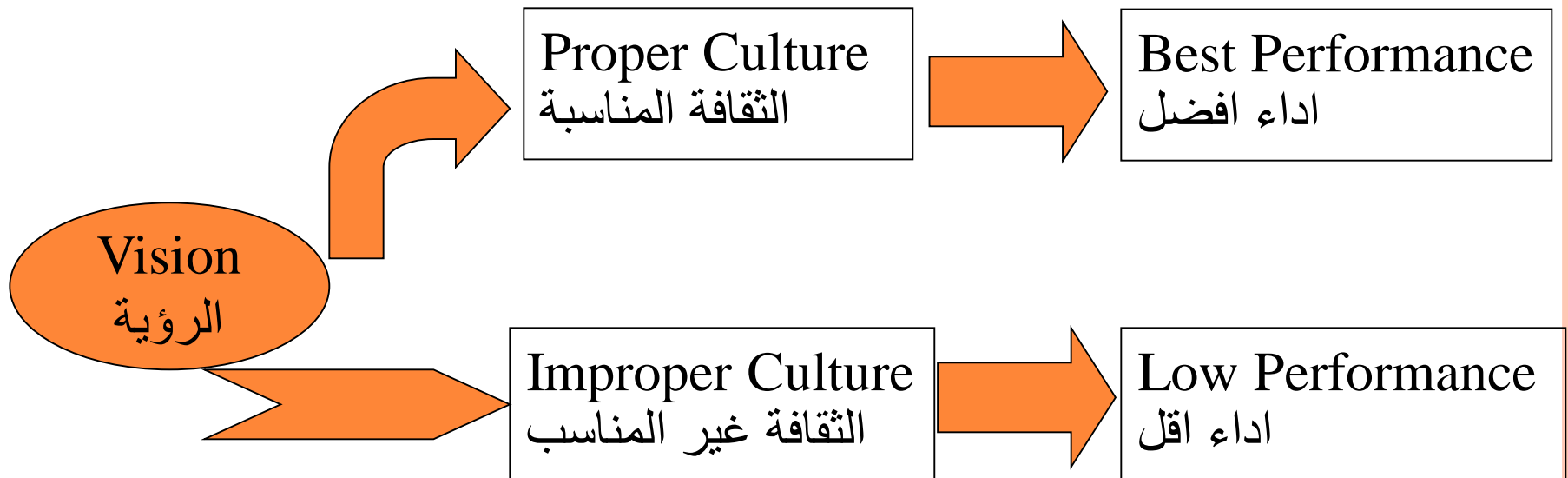


النموذج الفكري لهيكل الرؤية المؤسسي



ALIGNING STRATEGY WITH CULTURE

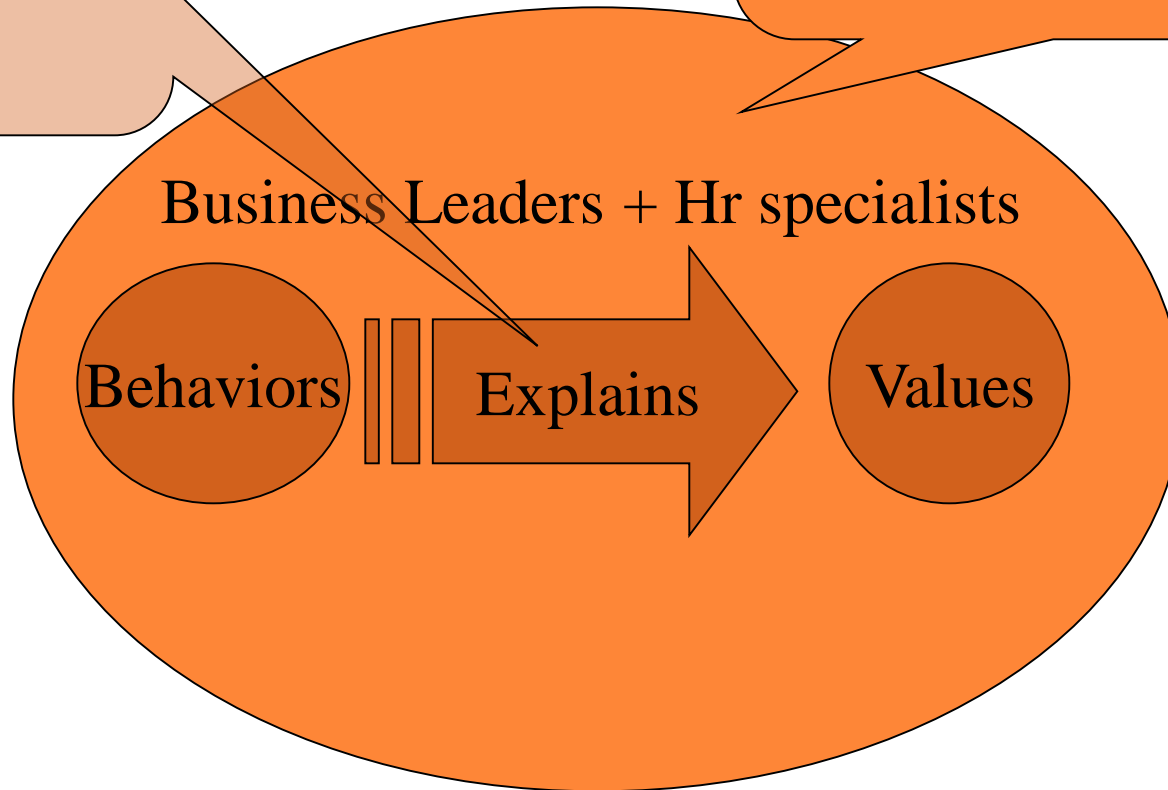
ربط الاستراتيجية بثقافة العمل



PROPER CULTURE

This means
living the values

This is the vehicle that will take the responsibility to achieve the proper culture, which means achieving the objective that the people behavior is reflecting the values they adopt.



ثقافة العمل المناسبة

هذا هو الإطار الذي يتحمل مسؤولية تحقيق ثقافة مناسبة للاستراتيجية وتحقيق اهداف ان يتطابق سلوك الموظفين مع القيم الاساسية للشركة.

هذا يعني ممارسة قيم العمل الاساسية

قادة قطاعات العمل + اختصاصي الموارد البشرية

السلوك

يترجم ويشرح

القيم الاساسية

WHY WE FOCUS ON ORGANIZATION CULTURE?

لماذا التركيز على ثقافة الشركة؟

- Declining customer care
- Declining employee loyalty
- Less care of business
- Slow decision making process
- Performance of operation is in the low tier of industry
- Though there is innovation of products but no care in proper implementation
- Declining in customer intimacy
- Low operational Excellency
- Low quality

- انحدار الاهتمام بالعمل
- انحدار اذتمة الموظف
- اهتمام اقل بالعمل
- اذا العمليات بالحد الأدنى في الخدمة
- وان كان هناك منتجات جديدة بينما هناك اهتمام اقل في التطبيق
- انحدار في حميمية العمل للمؤسسة
- انحدار تميز العمليات
- انخفاض مستوى الجودة



LIVING THE VALUES

WILL

ALIGN THE CULTURE WITH THE STRATEGY

HOW TO LIVE THE VALUE?

كيف يمكن ممارسة القيم الأساسية؟

- Commitment and seriousness of top Management should show.
- Dedication
- Ownership
- Communicate values for different levels of management
- Should have a clear work process
- No criticism to teams
- Should provide advice, support and encouragement
- HR should not lead any of the values' teams, but should partner all the teams

- التزام وجدية الادارة العليا
- الاخلاص
- التبني
- اىصال القيم الاساسية الى مختلف المستويات الادارية
- وضوح اجراءات العمل
- عدم نقد فرق العمل
- تقديم النصح والمساندة والتشجيع
- الموارد البشرية لا تقود فرق العمل ولكن تدعم وتشارك كل الفرق

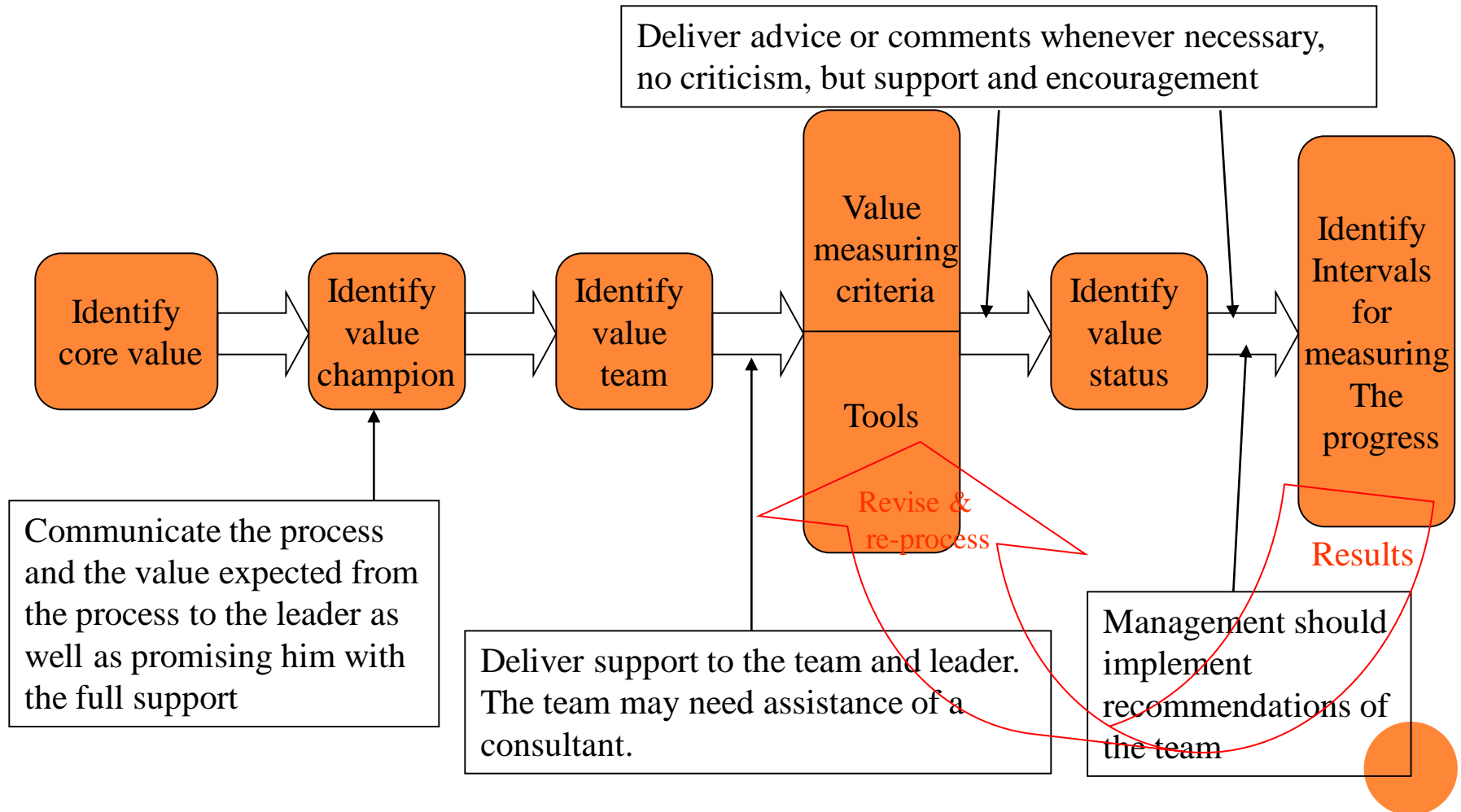
CHANGE IMPACT

- Process of cultural change may take long, but with above elements changes may be noticed from the first year

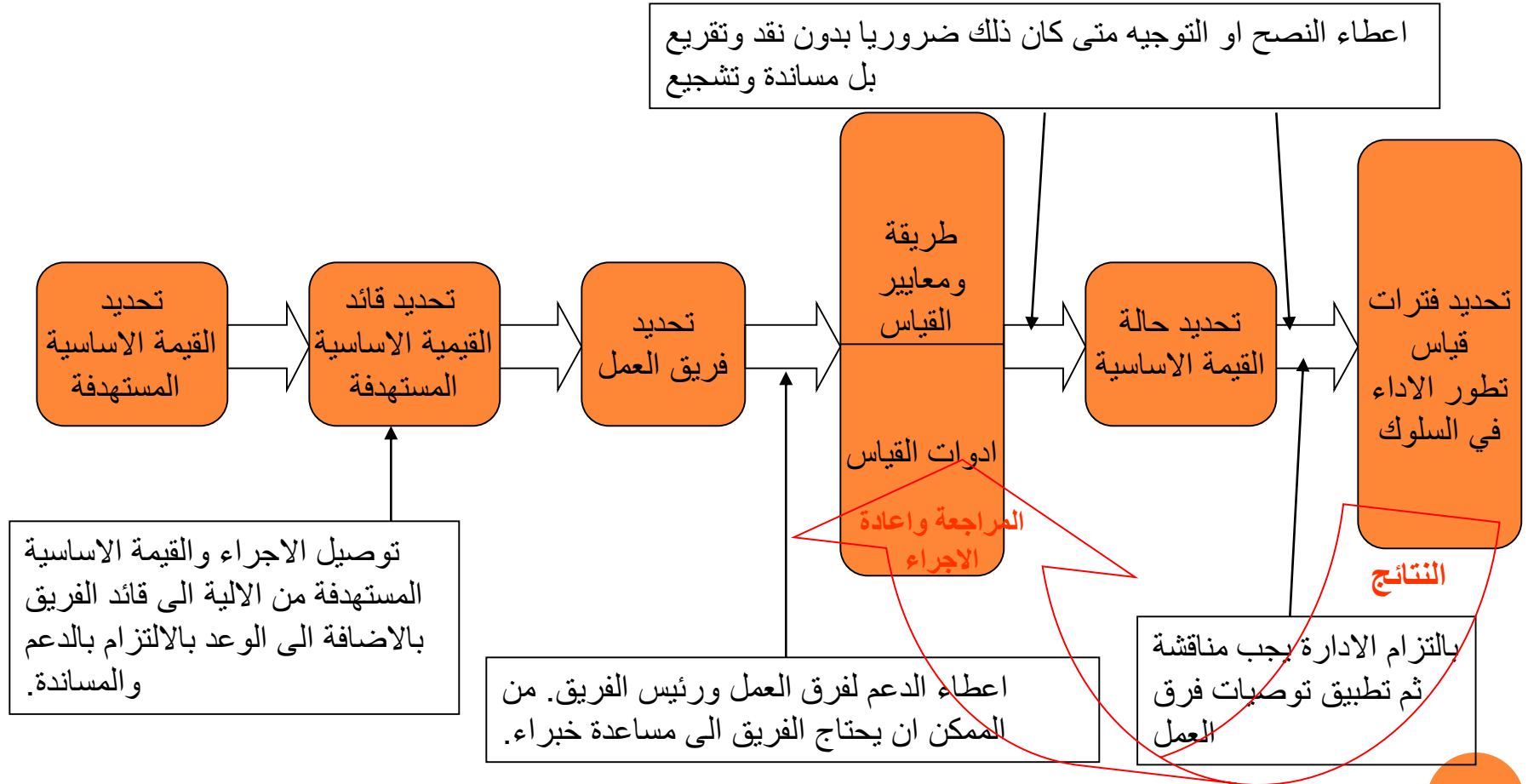
اثر التغيير

- عملية تغيير الثقافة قد تأخذ وقتا ، ولكن بتطبيق عناصر التغيير المشروحة في الشرائح اعلاه سوف يتم ملاحظة التغيير السلوكي من اول سنة.

PROCESS OF LIVING THE VALUE



PROCESS OF LIVING THE VALUE



HOW TO CHOOSE THE CHAMPION?

كيف يتم تحديد قائد الفريق؟

- Should be a division head
- The most weak value at his business at that sector
- GM (president) should call him for a meeting talking about this value in a consulting and friendly meeting
- Ignite his thinking about the value (asking him to give any suggestion of how to live the value as personal view) **one or two days**
- GM should call for a meeting again and ask him if he is ready to take the responsibility of this value for the organization
- If the answer is yes (which is mostly expected) then GM will inform him that this will be announced soon
- GM will also explain the process to the value champion

- ان يكون رئيس قطاع
- ان تكون القيمة الاساسية هي الاضعف في ذلك القطاع
- ان يجتمع المدير العام (الرئيس التنفيذي) مع رئيس القطاع للحديث عن القيمة الاساسية المستهدفة للتشاور وبجو حميمي.
- استحثاث فكر رئيس القطاع فيما يخص القيمة الاساسية المستهدفة (بطلب افكار بطريقة ممارسة او معايشة القيمة الاساسية) **في يوم او يومين**.
- الاجتماع مرة ثانية مع رئيس القطاع والسؤال فيما اذا كان لديه الاستعداد لتبنيها خدمة للمؤسسة.
- اذا كان الجواب بالايجاب (وهذا هو المتوقع عادة) يبلغ بانه سيتم اعلان ذلك في القريب.
- يقوم المدير العام ايضا بشرح الاجراءات لممارسة القيمة الاساسية



STEPS TO SET UP THE TEAM

خطوات اعداد فريق العمل

- Champion will select the team
- Champion will test the individuals if they are ready to contribute
- Deliver the list of the team to GM
- GM arrange a lunch meeting with the team
- GM reflects to the team commitment of the management, importance of living core values, promise support, appreciation and seek their commitment too.
- GM inform the team that this team will be announced, asking all employees to support them.

- يقوم القائد باختيار فريق العمل
- يقوم القائد بفحص استعداد اعضاء الفريق للمشاركة بفاعليه
- تسليم قائمة باسماء الفريق بالمدير العام
- يتم الاعداد للقاء في غداء عمل
- يشعر المدير العام فريق العمل بدعم ومساندة الادارة العليا لممارسة القيم الاساسية ويعددهم بالتقدير والمكافاة ويطلب منهم الوعد بالالتزام ايضا.
- يتم ابلاغ فريق العمل بانه سيتم اعلان الفريق المسؤول عن القيمة الاساسية ويطلب من كافة الموظفين التعاون والمساندة واعلان التزام الادارة العليا بتطبيقها.



WHAT SHOULD GM DO?

ما ذا يجب ان يعمل المدير العام؟

1. Walk the talk (leaders should set up examples)
2. Use certain statements that reflects the values at every occasion
3. Don't use any language that is not fit with people basic believes
4. Show respect and support to individuals in group or individual meeting (either formal or social meetings).
5. Don't get nervous
6. Accept any call for a meeting, listen, understand and try to add value.
7. Don't listen from one side and make up your mind. Coach both as a leader, but don't hinder authorities
8. Don't loose any occasion to meet and discuss values with teams
9. After forming the teams, have a dinner with them inviting other seniors to meet them and confirm the support of the management to succeed in their mission. GM has to attend, as well as board members.
10. Recognize them at any achievements they did
11. Don't push them to make a presentation to big groups, if they are not willing to do it.
12. Arrange a reward or incentive scheme for these teams both financial and non financial.

1. العمل كقدوة في ممارسة القيم الاساسية
2. اختيار جمل محددة وبدقة لتعكس الالتزام بالقيم
3. لا تستخدم لغة او كلمات لا تناسب معتقدات الناس
4. اظهار الاحترام والمساندة للأفراد سواء في الاجتماعات او اللقاءات الفردية (سواء في لقاءات رسمية او مجتمعية)
5. لا تفقد اعصابك باي حال من الاحوال
6. اقبل اي دعوة للاجتماع ، استمع، حاول ان تفهم وجهات النظر المختلفة واطهار التقدير وتقديم المساعدة
7. لا تستمع الى جهة واحدة عند الخلاف ووجه الطرفين كقائد.
8. استغلال كل المناسبات واللقاءات لمناقشة القيم الاساسية وممارساتها سلوكيا
9. تنظيم لقاءات منتظمة على وجبات الطعام مع فرق العمل الخاصة بالقيم وتطوير السلوك وتأكيد الدعم لانجاح المهمة بحضور المدير العام ومجلس الادارة.
10. تقدير الفرق العاملة مع كل انجاز
11. لا ترغمهم على تقديم عروض لمجموعات كبيرة ان لم يكن لديهم الرغبة والاستعداد لذلك.
12. تنظيم نظام للمكافآت والحوافز المالية وغير المالية لما ينجز من اعمال





THANK YOU

شكراً