



ديسمبر ٢٠١٦

المجلة الإخبارية الربع سنوية - قسم التطوير التنظيمي (OD)

SINCE 1881

Binzagr

العدد: رقم ثمانية



رسالة

من رئيس الشركة والمسؤول الأول للعمليات

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته.

ونحن على اقتراب من السنة الميلادية الجديدة لعام ٢٠١٧ ووضع الخطط النهائية بناءً على ميزانية عام ٢٠١٦. يجب أن تكون على استعداد لمحاذة التغيير الاقتصادي وقطاع الأعمال وواقع الاقتصاد السعودي

نحن بحاجة للتعرف على التغيير الحاصل في المد والجزر واتجاه الرياض حتى نتمكن من توجيه سفينتنا في الاتجاه الصحيح وبالسرعة الصحيحة. للفيام بذلك، يجب أن ندرك أول الدوافع الرئيسية التي يجب الاستفادة منها لمواجهة التحديات الجديدة حتى نتمكن من تحقيق نتائج أفضل بشكل عام.

خفة الحركة، سرعة الاستجابة. التركيز الريحي والقدرة على التأقلم مع بيئه العمل ينبغي أن يكون المعيار الجديد. وبالمثل، إشراك الموظفين، بناء القدرات، وإدارة الأداء (P.D.P) لا ينبغي أن يكون من ممارسات قسم تطوير المنظمة فقط. وإنما ينبغي تفويض الأعمال مع القسم بكونه المحافظ لهذه الدوافع العملية الهامة جداً.

التحدي الأكبر في عام ٢٠١٧ سيكون النمو بشكل تنافسي. لن يكون علينا فقط البناء على نقاط القوة الكامنة لدينا في المبيعات، التوزيع، أنظمة تقنية المعلومات، والعمليات، ولكن يجب علينا أيضاً أن ننظر إلى ما وراء حدودنا التقليدية لفرص أكبر ونمو أفضل.

وسوف نستمر في القيام بالاستثمارات الازمة في البنية التحتية وفي موظفينا حتى نتمكن من الاستعداد للمستقبل.

نحن على أمل أنه يعون الله وبجهودكم وأتم التزامكم، ستحقق أهدافنا.

وكمثال واحدة نتقاسم ما يوفره الله لنا بالإيمان الكامل والرضا.

آمين!

أحمد محمد عبيد بن زقر
الرئيس والمسؤول الأول للعمليات

في هذا العدد

- رسالة من رئيس الشركة والمسؤول الأول للعمليات
- في هذا العدد بقلم كبير نواب الرئيس - قسم التطوير التنظيمي
- دورة قيادة سلسلة التوريد في مدرسة لندن للأعمال
- دورة أساسيات القيادة
- تدريب طلب المبيعات والتدريب الميداني لوحدة العمل الأول
- خطواتك الأساسية لتحقيق النجاح
- تعرف على نائب الرئيس لوحدة العمل الرابعة
- دورة تحديثية لتدريب SAP و BI و HHT (مصلحة مندوبي المبيعات)
- دورة اللغة الإنجليزية المكثفة والتدريب التعاوني في بنغالور
- تدريب الإسعافات الأولية، الإنعاش القلبي، وجهاز قياس نبضات القلب
- دورة خطة تطوير الأداء التنشيطية PDP بفرع بنغازي
- دورة بن زقر الرمضانية الأولى بفرع الدمام
- تعرف على كبير نائب الرئيس لقسم نظم ومعلومات الأعمال
- السلامة على الطرق
- دورات اللغة الإنجليزية في جدة والدمام
- أكثر المشاريع استحقاقاً للثناء من متربينا الإداريين (GMT's)
- حفل افتتاح أكاديمية بن زقر التعليمية

ISSUE: NUMBER 8

QUARTERLY ORGANISATION DEVELOPMENT NEWSLETTER

DECEMBER 2016

IN THIS ISSUE

- Message from our President and COO
- In this issue by SVP-OD
- Supply Chain Leadership at London Business School
- Essentials of Leadership Workshop
- Sales Call Training & Field Coaching For BU-1
- Your Key Steps to Success
- Get to know VP BU-4
- SAP/ BI/ HHT Training Update (RVS Reconciliation)
- Intensive English Language and Co-Op Training Bangalore
- First Aid, CPR, & AED Training
- PDP Refresher at Yanbu Branch
- Binzagr's First Football Tournament in Dammam
- Get To know SVP-BISD
- Road Safety
- English Courses in Jeddah and Dammam
- Most Commendable GMT Projects
- Opening Ceremony of Binzagr Learning Academy

MESSAGE

from our President and COO



Al Salam Alaikum!

As we approach the new calendar year of 2017 and put the final plans in place towards the 2017 budget, we must be ready to align ourselves with the changing economic and business landscape and the realities of the Saudi economy.

We need to recognize the changing tides and winds so that we can steer our ship in the right direction and at the right speed. To do this, we must first recognize the key drivers that must be capitalized on to meet the new challenges so that we can produce better overall results.

Agility, responsiveness, profit focus and the ability to shift gears with the business environment should be the new norm.

Similarly, employee engagement, capability building and performance management (P.D.P) should not only be Organization Development practices but business mandates with O.D. being the custodian of these very important business drivers.

The overriding challenge in 2017 will be to grow competitively. We will not only have to build on our inherent strengths in Sales, Distribution, IT Systems and Operations but we also have to look beyond our traditional boundaries for opportunity and growth.

We will continue to make the necessary investments in infrastructure and in our people so that we can prepare for the future.

We are hopeful that with the help of Allah and your efforts and fullest commitment, we will achieve our objectives. As one family sharing what Allah provides us with full belief and satisfaction.

Amen!

Ahmed M. O. Binzagr
President & COO

Supply Chain Leadership at London Business School

A week long course was conducted at London Business School in July 2016. The program was titled, "Supply Chain Leadership". It was the first and inaugural course to be conducted at LBS. Our Shaheer Alam and Saif ur Rehman attended. The overall objective of this course was to provide an end to end understanding of supply chain management.

The course catered to the needs of:

- Senior supply chain leaders and specialists looking to hone or broaden their skills in the field.
- Executives transitioning into general management roles.
- Functional managers.
- Executives career transitioning into supply chain management.

The week long program was spread through classroom learning and industry interactions. The class of 16 comprised of senior executives from diverse geographies and industries.

The experience and learnings from this program were immense. Starting from scratch and appreciating the impacts of technological advancements and associated risks were an eye opener. They visited Amazon Fulfillment Centre , Zara Store warehouse and attended S&OP sessions conducted by McKinsey & Co.

To summarize, the program helped them to understand the nuances of supply chain metrics and helped build on each day's learning- from optimizing supply chain assets to understanding supply chain risks. The case studies and simulation exercises along with guest lectures helped in understanding and correlating each element of the supply chain process.



Shaheer Alam (Demand & Dispatch Manager) together with Saif ur Rehman (VP – Demand Planning) who attended the above course.



شهير عالم (مدير الطلب والإرسال) جنباً إلى جنب مع سيف الرحمن (نائب الرئيس لقسم تحطيط الطلب) الذين حضروا الدورة أعلاه

دورة قيادة سلسلة التوريد في مدرسة لندن للأعمال

دورة مدتها أسبوع أجريت في مدرسة لندن للأعمال في يوليو ٢٠١٦. وكان عنوان البرنامج "قيادة سلسلة التوريد". كان هذا البرنامج الأول والافتتاحي الذي أجرى في مدرسة لندن للأعمال. وقد حضر من شركة بن رقر شهير عالم وسيف الرحمن. حيث كان الهدف العام من هذا البرنامج هو توفير فهم دقيق لإدارة سلسلة التوريد.

البرنامج قام بتلبية الاحتياجات التالية:

• كبار قادة ومتخصصي سلسلة التوريد الذين يريدون شحذ وتوسيع مهاراتهم في هذا المجال.

• التنفيذيين الذين يريدون الانتقال لأدوار الإدارة العامة.

• مدرب الأعمال.

• التنفيذيين الذين يريدون الانتقال لمهمة إدارة سلسلة التوريد.

تضمن البرنامج ذو الأسبوغ تعليم في القاعات وتفعالت في قسم الصناعة. حيث تألفت الدورة من ١٧ مشاركاً من كبار المسؤولين التنفيذيين من مناطق جغرافية مختلفة وأقسام صناعات متعددة.

التجربة والتعلم من هذا البرنامج كان هائلاً. الابداء من الصفر وتقدير أثر التقدم التكنولوجي والمخاطر المرتبطة بها كشفت عنا وفتحت آفاقنا. وقد قاما المشاركون بزيارة مركز أمازون للتقييد. مستودع محل زارا، وحضروا جلسات (S&OP) والتي أجرتها شركة ماكينزي وشركاه.

للتحفيص، البرنامج ساعد المشاركون لفهم الفروق الدقيقة لمقاييس سلسلة التوريد، وساعد في البناء على تعلم كل يوم - من تحسين أصول سلسلة التوريد لفهم مخاطرها. دراسات الحال وتمارين المحاكاة مع محاضرات الزوار ساعدت في فهم وربط كل عنصر من عناصر عملية سلسلة التوريد.



ESSENTIALS OF LEADERSHIP

A Workshop at Binzagr Learning Academy

The first of a series of workshops was conducted by SVP OD at Binzagr Learning Academy, Jamzoom Centre, Jeddah on September 6th, 2016 for a full day.

23 employees participated in the workshop, where it covered the key skills and attributes required for successful leadership. It was aimed at Managers who lead others on a day to day basis (minimally grade 10 and above).

This leadership workshop was also conducted in Dammam and Riyadh in November, and generated a lot of interest. It is critical now that these learnings have the necessary impact on the business.



Leadership workshop in progress at the Binzagr Learning Academy, Jamzoom Center, Jeddah.



Group Photo of the Jeddah Participants.



Group Photo of the Dammam Participants.

أساسيات القيادة

ورشة عمل في أكاديمية بن زقر التعليمية

أول سلسلة من ورش العمل أجريت من قبل كبير نواب الرئيس لقسم التطوير التنظيمي في أكاديمية بن زقر التعليمية، في مركز الجمجمة بجدة، بتاريخ ٦ سبتمبر ٢٠١٦ لمدة يوم كامل.



ورشة عمل القيادة في التقدم في أكاديمية بن زقر التعليمية، في مركز الجمجمة بجدة



صورة جماعية لمشاركي جدة



شارك الدورة ٣٠ موظفاً، حيث عُطّلت الدورة المهارات والسمات الأساسية المطلوبة للقيادة الناجحة. وكانت الدورة مستهدفة للمدراء الذين يقومون بقيادة الآخرين على أساس يومي (من مستوى ا.حدادى وما فوق).

ودورة القيادة هذه أجريت أيضاً في الدمام والرياض في نوفمبر، وقد ولدت الكثير من الاهتمام. ومن المهم الآن أن هذه الدورات لها الأثر الضروري والكبير على الأعمال.



صورة جماعية لمشاركي الدمام

في هذا العدد

وستجد أيضاً أبرز المواضيع عن تدريب مشرفي ومندوبي المبيعات لوحدة العمل الأولى أجري من قبل مدرب المبيعات كمال شرف الدين، وتدريب اللغة الإنجليزية من قبل المجلس الثقافي البريطاني، وتدريب المهارات الشخصية الذي أجري من قبل في دوره "أساسيات القيادة" في جدة والدمام والكثير.

أمل أن تستمتع بقراءة هذا العدد.

مختصر
كتاب
النحو



الدورة في بربدة
غان أثناء فعاليته في تدريب قاعة

تدريب طلب المبيعات والتدريب الميداني لوحدة العمل الأولى

في شهرى يوليو وأغسطس لعام ٢٠١٦ مدرب المبيعات، السيد كمال شرف الدين، طرح التدريب التنشيطي لطلب مندوبى المبيعات والذي تألف من ٩ خطوات في جدة، مكة المكرمة، بريدة والطائف. تضمن المشاركين ٦٧ مندوبى مبيعات وقام السيد كمال بزيارة عدة أسواق الماركت لتدريب وقد تم تدريب مشرفي المبيعات أيضاً بوسائل فعالة حول كيفية اتباع أفضل الممارسات في عملية البيع

ووالطائف. تضمن المشاركين ٢٦ مندوبي مبيعات و ٧ مشرفين مبيعات. وبالإضافة لتدريب قاعة الدورة، ومن أجل مراقبة وصقل العمل، فقد قام السيد كمال بزيارة عدة أسواق الماركت لتدريب مندوبي المبيعات بالحالات الحقيقة للمبيعات وإجراء طلب المبيعات.

وقد تم تدريب مشرفى المبيعات أيضاً بوسائل فعالة لمراقبة أداء مندوبي المبيعات، مناطق المراقبة، طرق إعطاء تعليمات ونصائح محددة حول كيفية اتباع أفضل الممارسات في عملية البيع لمنافذ البيع من أجل تحسين الإنتاجية.

خطواتك الأساسية لتحقيق النجاح



YOUR KEY STEPS TO SUCCESS



IN THIS ISSUE

You will also find the highlights of the Sales Supervisor and RVS training for BU1 done by our Sales Trainer Kamal Sharafudin, the English Language training by British Council, Soft Skills training done by yours truly on the "Essentials of Leadership" in Jeddah, Riyadh and Dammam and many more!



I hope you enjoy reading this issue.

Keith Martenstyn
SVP Organisation Development

SALES CALL TRAINING & FIELD COACHING FOR BU-1

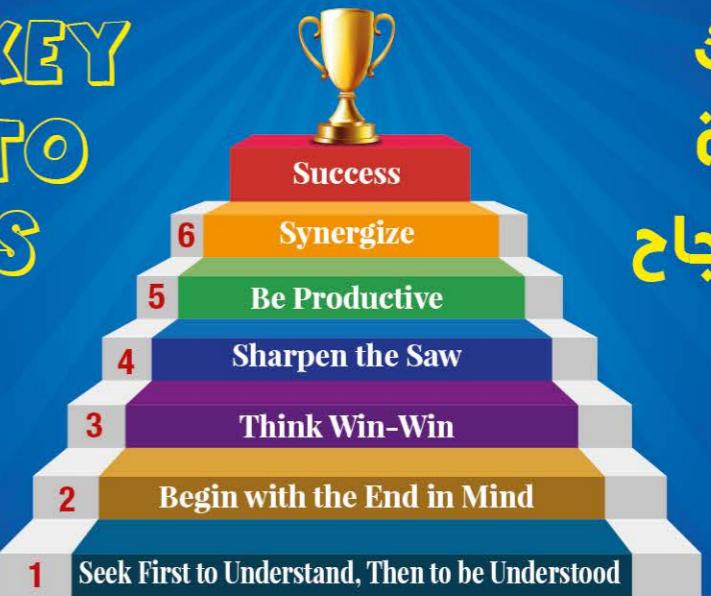


Jeevan in action doing
Classroom Training in Buraidah

Field coaching by our
Sales Trainer, Kamal

In July and August 2016, our Sales Trainer, Mr. Kamal Sharfuddin, rolled out the revitalized RVS Call training which comprised of 9 steps at Jeddah, Makkah, Buraydah and Taif. Attendees included 26 RVS and 7 Sales Supervisors. In addition to class room training, and in order to observe and refine, he also visited various markets to coach the RVS in real life sales situations making the sales call. The Sales Supervisors were also trained and coached on effective means for monitoring the performance of RVS, observation areas, ways of giving feedback and specific tips on how to follow best practice in selling to these retail outlets in order to improve productivity.

YOUR KEY STEPS TO SUCCESS



خطواتك الأساسية لتحقيق النجاح

**AMJAD FADIL**

Get to know VP BU-4 Better

Can you tell us about yourself and your background?

I did my bachelors degree in Computer science at KAU and Al Hamdullah, I received a scholarship to pursue my studies in the U.S. I started an intensive English program at George Mason University in Virginia and was then accepted to American University's MBA program (Washington DC). I started the program and completed two semesters but unfortunately after the 911/ attacks we had to return back to Saudi and my scholarship was transferred to KAU where I finally earned my MBA. As for my career, I actually started working when I was in college while completing my bachelor's degree; I worked at Jeddah Islamic Port for almost 4 years. I used to go to college in the morning and then in the afternoon would go to work until night. It was very difficult for me but I always loved working since I was a child and I believe this experience developed my working personality and passion to work at an early age. When I came back from the U.S., I joined Binzagr Company as a Management Trainee for a year and a half, and then was appointed a Sales Supervisor for Personal Care in Jeddah for one year. I was then promoted to Sales Manager Personal Care for two years and then promoted to Area Sales Manager BU 1 in Jeddah for almost 3 years and I was finally transferred to the Training Department at head office for a short period of time. After this point, I left Binzagr Company and joined a stock listed company as a Regional Manager for two years, then moved to another stock listed holding group as a CEO for two companies for three years and then had a short experience at Jeddah King A. Aziz International Airport as Business Development manager which was just before I re-joined Binzagr Company again as VP Sales for Chilled division in BU4 for almost a year and a half.

We have a committed, dedicated, hardworking and, "Cool" team.

Can you tell us more about Chilled division?

In the past, Chilled, Ice Cream, and Frozen Foods were in one division in BU 4. However, the company decided to split the division in 2015 to give each division better focus and service to the trade and this has led us to have a dedicated team for Chilled, and another team for Ice Cream and Frozen Foods. 10 years ago, Chilled was always considered a small division in the company, but we have grown substantially and we are not the smallest division anymore. The Saudi Chocolates and confectionary market size is more than SR 3.5 billion and we are still not a major player in the market but we are growing and we are gaining shares from our competitors. We have 5 principles in the Chilled division which include: Hershey's chocolates, Seville Chocolates and Confectionaries, Mentos, Mazola, and Flora. We are market leaders in the Baking range for Hershey's Syrup and Baking Chips, and we have unique products with no major competition including Reese's (Smooth Peanuts and Chocolates), which is leading the category in the US market and it's the No. 1 chocolate Brand in the U.S. and we have a lot of plans and activities to establish this brand as a key player in the Saudi market

How would you describe your experience at Binzagr Company?

I am really honored to have been part of Binzagr Company.

Over the years, I've had many fond memories working in the company, especially when I was at K17, where I learned from the staff how the company is able to change and adapt to the changing market to support the company's growth. When I started my Management Training Program under the direct supervision of Mr. Peter Fountain, I visited K17 for few weeks and witnessed how everything looked out of date, with computers rarely available and used at the office. After returned back to Head Office for more training and coming back to K17 few months later, I was amazed at how much had changed in that time. A new management had joined K17 and in no time at all, completely changed everything from outdated materials and rarely-used computers to more developed and useful plants, and employees started to use computers in their daily work. Mr. Ali Nuzaili had also made the first Excel Daily Sales Report and Gordon Forrest (VPOJ) / Kamal Shaban (BM-J) had asked all Sales Managers to use the same format and share it with them on a daily basis. Having witnessed such a dramatic change and seeing the new management turn the branch around was my first important experience that helped me more to understand the culture at Binzagr Company.

What are the key developments you noticed in Binzagr Company when you re-joined?

Although there have been a lot of developments in various areas of the company, I think the major improvement has been in Information Systems. Nowadays, everything is done through the system and the reports that we used to spend hours preparing manually are now available at the click of a button. The company has also increased its investment in human resources dramatically, and now, we have a complete department for training and through which, a lot of programs have been made available for all employees. Sales has also been changing periodically, especially with the channel focus. When I was a Sales Manager for Personal care, we used to cover all channels (which included Key Accounts, SMAC, WS/SWS, and RVS), but now there's a focus on each channel and sub-channel with a dedicated team. Finally, the addition of female resources who are currently playing a major role in all functions of the company.

Can you tell us more about Chilled division?

عندما كنت في K17، حيث تعلمت من الموظفين كيف أن الشركة قادرة على التغيير والتكييف مع السوق المتغيرة لدعم نمو الشركة. عندما بدأت برنامج التدريب الإداري تحت الإشراف المباشر من السيد بيتر فاوتن، قمت بزيارة K17 لأسبوع قليلة، وشاهدت كيف أن كل شيء كان قد تم الطرار، بأجهزة كمبيوتر تادراً ما تكون متاحة ومستخدمة في المكتب. بعد ذهابي للمكتب الرئيسي لمزيد من التدريب وعدوتي إلى K17 بعد أشهر قليلة، تفاجأت كيف أن الكثير قد تغير في ذلك الوقت. حيث إن إدارة جديدة قد انضمت K17 وفي وقت قصير جداً، غيرت كل شيء تماماً من المواد القديمة وأجهزة الكمبيوتر المستخدمة تادراً لأساسات أكثر تقدماً واستعمالاً، والموظفيين بدأوا في استخدام الكمبيوتر في عملهم اليومي. السيد علي نزيلي قام أيضاً بأول تغير أكسل للمبيعات اليومية وغوردون فورست (VPOJ) / كمال شعبان (BM-J) طلب من جميع مدراء المبيعات لاستخدام نفس النظام ومشاركتها معهم على أساس يومي. بعدما شهدت مثل هذا التغيير الدراماتيكي ورؤية الإدارة الجديدة تتحقق الفرع لأفضل، كانت أول تجربة مهمة لي والتي ساعدتني أكثر لفهم الثقافة في شركة بن زقر.

ما هي التطورات الأساسية التي لاحظتها في بن زقر عند انضمامك للشركة مرة أخرى؟

على الرغم من وجود الكثير من التطورات في مجالات مختلفة في الشركة، أعتقد أن أكبر تحسن كان في قسم نظم المعلومات. في الوقت الحاضر، كل شيء يتم من خلال النظام، والتقارير التي كانت تقضي ساعات طويلة في تحضيرها يدوياً متوفرة الآن في نقرة زر واحدة. وقد زادت الشركة أيضاً استثمارها في الموارد البشرية بشكل كبير، ولأن لدينا قسم كامل للتدريب ومن خلاله، تم توفير الكثير من البرامج لجميع الموظفيين، وتم تغيير المبيعات أيضاً بشكل دوري، خصوصاً مع تركيز الفنون، عندما كنت مدير المبيعات في قسم العناية الشخصية، هنا نعطي جميع القرارات (والتي شملت الحسابات الرئيسية، SMAC، WS / WS)، ولكن الآن هناك تركيز على كل قناة وقناة فرعية مع فريق متخصص، أخيراً، إضافة الموارد الأنوثية واللاتي يلعبن حالياً دوراً رئيسياً في جميع وظائف الشركة كانت من أهم التطورات.

هل يمكنك أن تخبرنا المزيد عن قسم المبردات؟

في الماضي، المبردات، الآيس كريم، والأطعمة المجمدة كانوا في قسم واحد في وحدة العمل الرابعة (BU-4)، على كل حال، قررت الشركة أن تقسم هذا القسم في عام ٢٠١٥م إلى شعبة التركيز الأفضل والخدمة للتجارة، وهذا أدى بنا للحصول على

فريق متخصص للمبردات، وفريق آخر للأيس كريم والأطعمة المجمدة، قبل ٤ أعوام، قسم المبردات كان يتغير دائماً صغيراً في الشركة، ولكن كبرنا جوهرياً ونحن لسنا الأصغر بعد الآن. حجم السوق السعودي للشوكولاتة والحلويات أكثر من ٣,٥ مليار ريال سعودي، ونحن ما زلنا لا نمثل شيئاً في السوق ولكننا ننمو ونكتسب الأسهم من منافسينا. لدينا ٥ شركات خارجية مشاركة لقسم المبردات، والتي تشمل، شوكولاتة هيرشلي، شوكولاتة وحلويات سيفيل، منتوس، مازولا، وفلاورا. نحن قادة السوق في نطاق الخبز لشرباب ورفائقه، خبز هيرشلي، ولدينا منتجات فريدة من نوعها من غير وجود منافسين، والتي تشمل (الشوكولاتة والفول السوداني السلس لمنتجات ريس)، والذي يراس فنه في سوق الولايات المتحدة، ولدينا الكثير من الخطط والأنشطة لتأسيس هذه العلامة التجارية كلاعب رئيسي في السوق السعودي إن شاء الله. وأنا أتحمّل الجميع للنظر في حملتنا فياليوتوب ووسائل الإعلام الاجتماعية لمنتجات هيرشلي. لدينا أيضاً منتج بريك (باصبعين / ٤ أصابع) والذي صنف كأحد أفضل ١0 منتجات الشوكولاتة والحلويات في السوق السعودي، والذين من المنتجات



تعرف على نائب الرئيس لوحدة العمل الرابعة (BU-4) بشكل أفضل

هل يمكنك أن تخبرنا عن نفسك وعن خلفيتك؟

درست البكالوريوس في قسم علوم الحاسوب الآلي في جامعة الملك عبد العزيز، وحصلت على منحة لمواصلة دراستي في الولايات المتحدة. بدأت ببرنامج اللغة الإنجليزية المكثف في جامعة جورج ميسون في ولاية فرجينيا وتم قبولها بعدها لبرنامج الماجستير في إدارة الأعمال من الجامعة الأمريكية (واشنطن). بدأت البرنامج وأكملت فصلين دراسيين ولكن للأسف بعد حجمات ٩/١٢ اضطررت إلى تجريد درجة الماجستير، ثم نقل منحتي إلى جامعة الملك عبد العزيز حيث حصلت على درجة الماجستير، أما بالنسبة لمسيرتي المهني، فقد بدأت العمل عندما كنت في الكلية أثناء دراستي للبكالوريوس. عملت في مبناء جدة الإسلامية ما يقارب ٤ سنوات، كنت أذهب إلى الكلية في الصباح وبعدها أذهب للعمل من الظهر وحتى الليل، كان صعباً جداً بالنسبة لي ولكن طالما كنت أحب العمل منذ صغري وأنا أؤمن بأن هذه التجربة طورت في شخصيتي العملية والحماس للعمل في سن مبكرة، عندما عدت من الولايات المتحدة، انضمت لشركة بن زقر كمتدرب إداري لمدة سنة ونصف، بعدها تم تعيني كمشير لمبيعات لقسم العناية الشخصية في جدة لوحدة العمل الرابعة، ولكن ترقيت بعدها لمنصب مدير المبيعات لقسم العناية الشخصية لمدة سنتين ومن ثم ترقيت مدير مبيعات المنطقة لوحدة العمل الأولى (BU-1) في جدة لمدة ما تقارب ٣ سنوات، وتم نقلها بعدها لقسم التدريب في المكتب الرئيسي لفترة قصيرة من الزمن، بعد هذه النقطة، تركت شركة بن زقر وانضمت لشركة الأسهم المدرجة كمدير إقليمي لمدة سنتين، ثم انتقلت لشركة أسهم مدرجة أخرى كمدير تنفيذي لشركة بن زقر لمدة ثلاثة سنوات، وبعدها كانت لي تجربة قصيرة في مطار الملك عبد العزيز الدولي بجدة كمدير تطوير الأعمال والذي كان قبل أن انضم لشركة بن زقر مرة أخرى كنائب رئيس المبيعات لقسم المبردات في وحدة العمل الرابعة (BU-4) لمدة سنة ونصف تقريباً.

كيف تصف خبرتك في شركة بن زقر؟

يشرفني حقاً أن أكون جزءاً من شركة بن زقر، على مدار السنين، كانت لدى الكثير من الذكريات بالعمل في الشركة، وخاصة

أطلقتنا مؤخراً منتج أدور (بار الشوكولاتة بالحليب ٥ جم بـ ٥.٥ ريال سعودي)، بنادق الفاصل السعيد، وإن شاء الله، سوف نطلق ٣ منتجات أخرى في الأشهر المقبلة.

ما هي التحديات الرئيسية في قسم المبردات لعام ٢٠١٦؟

الصعوبات الاقتصادية الراهنة في البلاد والتي تؤثر على جميع الشركات، والمناطق الغير المستقرة سياسياً في جميع أنحاء السعودية والتي جعلت السوق السعودي أكثر جاذبية لجميع شركات الأعمال والشركات المشاركة. والتي زادت من متطلبات وتوقعات رؤساء الشركات المشاركة. في هذه الظروف، يجب علينا الاستفادة من كافة الفرص المتاحة للنمو. حيث يجب أن يعطي قسم المبيعات والتوزيع الأولوية في جميع الأقسام خصوصاً في قسم المبردات حيث التوافر والرؤية هما المفتاح. نحن نبيع الشوكولاتة، ونحوها ليس على قائمة تسوّق المستهلك، وبالتالي إمكانية شراء الشوكولاتة الخاصة بنا ستزيد فقط عندها تكون متوفّرة وبكمّ رويتها بسهولة على الرفوف. علينا التأكيد أيضاً من أن نستخدم كل مواردنا لأقصى قدرتها للعمل بشكل أكثر فعالية وتقليل تكاليف العمليات.

أين ترى قسم المبردات في الخمس سنوات القادمة؟

أمل أن نتمكن من رؤية قسم المبردات باعتبارها وحدة عمل منفصلة للشوكولاتة والحلويات. وتحت وحدة العمل تلك، قسم متخصص يقدم جميع قنوات البيع لكل رئيس شركة مشاركة.

الرائعة الأخرى بـ ٥.٥ ريال سعودي في نطاق منتجات سيفيل.

ما هي الدوافع الرئيسية لنمو قسم المبردات؟

بكل صدق، لدينا فريق ملتزم، متفاني، ومستعد للعمل الجاد، وممن ذلك في ازدهار أعمالنا، حيث بذلت الكثير من التضحيات في جميع المستويات نتيجة لنقص الموارد. نعمل جمِيعاً كفريق واحد وكما نقول دائماً في قسم المبردات، إنه من الرائع أن تكون باردين وهادئين" (نحن قسم متعدد الجنسيات والذي يخطي ١٦ جنسية مختلفة في قسم المبردات وبلغ متوسط العمر حوالي ٣٦ سنة، فريق شاب يستمتع في بيع الشوكولاتة). بعد أن تم تأسيس قسم المبردات، تم إعطاء المزيد من التركيز لكل فئة ومنتج تجاري لكل رئيس شركة مشاركة في كل قناة بيع وقناة فرعية، أيضاً، موقف خدمات السوق المباشرة (DSS) في قناة (MT) قد سمح لنا أن نحظى بشرف تقديم متطلباتنا مباشرةً لكل محل (MT). وأخيراً، رؤساء الشركات المشاركة يدعون ويقطّعون بشكل كبير مع جميع رؤساء الشركات في السنوات القليلة الماضية.

هل هناك أي منتجات جديدة في قسم المبردات في المستقبل؟

في عام ٢٠١٦، سيكون إطلاقنا الرئيسي هو منتج متعدد جم (Mentos gum) تحت شركة بن زقر لقناة (GT). قدمنا مؤخراً ٤ منتجات مختلفة ونأمل في إضافة المزيد في المستقبل القريب إن شاء الله. ولم المنتج هيرشي (Hershey's). سيكون لدينا ٤ منتجات جديدة مختلفة (كييس بار هيرشي بالبندق، قطارات CNC، كيس ناجتس CNC، وحزمة متعددة من بارات CNC). ولمنتوج سيفيل.

Insha'allah and I urge all to check our YouTube and Social Media campaigns for Hershey's products. We also have Break (2 Fingers/4 Fingers) which are ranked as one of the top 10 Chocolates and Confectionery SKUs in the Saudi market and a lot of other brilliant products at SR 1 / SR 0.5 in Seville range.

What are the key drivers for Chilled Business growth?

In all honesty, we have a committed, dedicated, and hardworking team, that has enabled our business to flourish, where a lot of sacrifices have been made across all levels due to shortage of resources. We all work as one team and as we always say in Chilled, "It's Cool to be Chilled" (We are a multi-national division spanning 16 different nationalities in Chilled and the average age is about 36 years old, a young team who enjoy selling chocolates). After the Chilled division was established, more focus has been given for each category and brand for each principal in each Sales channel and sub-channel. Also, the DSS position in MT Channel (DSS: Direct Store Services Rep / MT Salesman), has allowed us to have the privilege of delivering our orders directly to each MT store. Finally, Principals support and plans for each market segment which have dramatically improved with all principals in the last few years.

Are there any new products in Chilled in the future?

In 2016, our major launch will be the Mentos gum business under Binzagr company for the GT Channel. We recently introduced 3 SKUs and hope to add more in the near future

Insha'allah. For Hershey's, we will have 4 new SKUs. (Hershey's Nut Bar pouch, CNC Drops, CNC Nuggets pouch, and CNC Bars multipack). For Seville, we recently launched Adore (a 15 GM Milk Chocolate Bar at SR 0.5), Happy Break Hazelnuts, and Insha'allah, we will be launching 3 more SKUs in the coming months.

What are the main Challenges for Chilled in 2016?

The current economic difficulties in the country which are impacting all businesses, and the politically unstable areas around Saudi which have made the Saudi market more attractive for all businesses and principals, which have increased our principals requirements and expectations. In these circumstances, we must make use of all available opportunities for growth. Sales and distribution must be given a priority across all functions especially in Chilled where Availability and Visibility are key, we sell chocolates, which are not on a consumer's shopping list, so the possibility to buy our chocolates will only increase when they are available and easily visible on the shelves. We also must ensure that we utilize all our resources to their utmost potential to operate more effectively and reduce the cost of operations.

Where do you see Chilled division in the coming 5 years?

I hope we can see Chilled as a separate Business Unit for Chocolates and Confectionery and under that Business Unit, a dedicated division servicing all sales channels for each principal.

HHT و BI و SAP تدريبية

لتسوية أخطاء النظام، تم تشكيل فريق عمل يتكون من قسم خدمات الكمبيوتر، قسم المالية، ومدراء التدريب، وتم عقد سلسلة من الاجتماعات لمعالجة كل منطقة حيث قسم المبيعات والمحاسبين واجهوا تناقضات في فروعنا. وكان مجال القلق الأساسي هو المصالحة المالية لمندوبو المبيعات، حيث تم وضع جهود شاقة ومتعبة لإيجازات مهمة في شكل دليل، وتقرر بأن محاسبى الفروع، (ومساعديهم الذين يشاركون فعلياً في المصالحة)، منشرون في المصالحة، وفرق إدارة المنتجات من جميع وحدات العمل في هذا النظام.

وفي وقت لاحق، تم إحراز بداية وتم تنظيم التدخل التدريبي الأول في أكاديمية بن زقر التعليمية الجديدة (BLA) لـ ١٦ مشاركاً من موظفي فرع المحاسبة. السيد أحمد شحاته، نائب الرئيس لقسم المالية تولى اهتماماً كبيراً وحضر الدورة، وممثلو قسم خدمات الكمبيوتر شاركوا أيضاً بنشاط أثناء التدريب.



تدريب موظفي المالية في دوره مصالحة مندوبي المبيعات في جدة

لتخليص أنشطة مدربى التقنية لدينا خلال عام ٢٠١٦، وحتى الآن، ٢٧ شخصاً من بينهم محاسبى الفروع، مراقبي الأرصدة والمدققين الداخليين تم إعادة تدريبهم في دوره مصالحة مندوبي المبيعات في إطار عملية IV الموظفون جديداً تدريب SAP و BI، والذي تضمن موظفي التمويل، المبيعات، تحطيط الطلب والإرسال، والمستودعات. وبالإضافة إلى ذلك، تم أيضاً تزويد دورات تنشيطية لاثنين من موظفي تدقيق النقد ودفتر الحسابات وـ ١٠ من موظفي أمانة مخازن المساعدة كلها فوخرة، تلقى مجموع ٥ شخصاً تدريب BI و HHT و SAP في ٨ أشهر حتى نهاية أغسطس ٢٠١٦.

SAP / BI / HHT Training Update

To iron out system glitches, a task force comprising of CSD, Finance, and Training Managers was constituted and a series of meetings were held to address each area where the sales and accounts teams were facing inconsistencies at our branches. The main area of concern was RVS Stock Reconciliation. Laborious efforts were put in and an important deliverable was developed in the form of a manual. It was decided that Branch Accountants, (and their assisting staff who are involved in actual reconciling), Sales Supervisors and Product Management Groups of all BU's in that order.

Subsequently, a start has been made and the first training intervention was organized at the new Binzagr Learning Academy (BLA) for 16 Branch Accounting Staff. Mr. Ahmed Shahata, VP (Finance) took keen interest and attended the session. Representatives of CSD were also involved actively during the training.

To recapitulate the activities of our Technical Trainers during 2016, till date, 27 persons including Branch Accountants, Credit Controllers and Internal Auditors have been re-trained in reconciliation of RVS under the On Consignment Sales Process. 17 new employees have received SAP and BI Training, including Finance, Sales, Demand and Dispatch Planning, and Warehousing staff. In addition, refreshers were also provided to 2 Cash and Ledger Controllers and 10 Relief Storekeepers. All consolidated, a total of 56 persons received SAP / BI / HHT Training in the 8 months until end of August 2016.



Training of Finance Staff in RVS Reconciliation in Jeddah

INTENSIVE ENGLISH LANGUAGE AND



Our 11 participants together with Teachers and Personal Assistants in Bangalore



Participants returning from a team building activity

Binzagr Company sent a group of 11 Saudi employees from different locations to Bangalore, India. The Programme was on Intensive English Language & Cooperative Training for 10 weeks.

The key aim of the programme is to enhance English communication skills and to help instill a positive attitude which in return will help improve productivity at the workplace.

The Program was run and executed by MAS Coaching team and it was a great success and had a huge impact on our employees. The team was led by Mr M. A. Shamrani, Leadership Coach who was the key inspiring and motivational factor for the participants throughout the programme.



Participants on an excursion to Mysore Palace

All applicants who were interviewed have been rated based on a written test, a group discussion and an Aptis test (administered by British Council) and interviewed by the panel consistently of Kamal Shaban, Amjad Fadil, Arshad Saeed, Ali Altawee (in Dammam) and Keith Martenstyn.

11 Participants were selected and listed below in their respective groups of A,B, C based on their level of English Competency.

In Group A Upper Intermediate

1. Loay Karam Banaja
2. Ghazi Saleh Ismail
3. Mohammed Naji Al Maskeen
4. Jassim khulaif Al Harshani

In Group B Intermediate

1. Gaid Mabkhut Abdullah AlHammami
2. Majed Mohammed Binyouhob
3. Mohammed Aswani
4. Ashraf Omar Barboud

In Group C Pre Intermediate

1. Adel Khudaesh Mohammad Muqri
2. Nabil Abdul Quader Akram
3. Fawaz Saleh Al Onazi

The Geographic split is 4 from Jeddah, 1 from Madina, 1 from Najran, 1 from Bisha, 1 from Alkharj, 2 from Riyadh and 2 from Dammam.

دورة اللغة الإنجليزية المكثفة



مشاركينا الإحدى عشر جنباً إلى جنب مع المعلمين والمساعدين الشخصيين في بنغالور

PROGRAMME SELECTION PROCESS

Announcement by emails and HR Portal across the Company

Around 100 applications were received

37 Applications were short-listed

Interviews, group discussion, writing test and Aptis test were conducted

Final Interviews based on the results

عملية الاختيار في البرنامج

الإعلان عن طريق رسائل البريد الإلكتروني وبواية الموارد البشرية في أنحاء الشركة

تم استلام حوالي ١٠٠ طلب

تم اختصار الطلبات لـ ٣٧ طلباً

تم إجراء مقابلات، مناقشات جماعية، اختبار التحرير واختبار آبتس

تم إجراء مقابلات نهاية بناء على النتائج

أرسلت شركة بن زقر مجموعة من ١١ موظفاً سعودياً من مواقع مختلفة إلى بنغالور، الهند. حيث كان البرنامج عن اللغة الإنجليزية المكثفة والتدريب التعاوني لمدة أسبوع.

الهدف الرئيسي من البرنامج هو تعزيز مهارات التواصل باللغة الإنجليزية والمساعدة في ترسیخ سلوك إيجابي والتي بدورها سوف تسعد على تحسين الإنتاجية في مكان العمل.



المشاركون عادون من نشاط بناء فريقي

تم تشغيل البرنامج وتنفيذه من قبل فريق ماس للتدريب، حيث كان ذو نجاح كبير، وكان له الأثر الكبير على موظفينا. وتم قيادة الفريق من قبل السيد م. أ. الشمراني، مدير القيادة والذي كان الإلهام الرئيسي والعامل التحفيزي للمشاركين طوال فترة البرنامج.



المشاركون في رحلة إلى قصر ميسور

جميع المشاركين الذين تم مقابلتهم قد تم تضمينهم على أساس الاختبار التحريري، المناقشة الجماعية، واختبار آبتس (الذي يدار من قبل المجلس الثقافي البريطاني) وقد تمت مقابلتهم من قبل لجنة متقاضين بتناصق مع كمال شعبان، أمجد فاضل، أرشد سعيد، علي الطويل (في الدمام) و كيث مارتنستين.

تم اختيار المشاركين الإحدى عشر على حسب القائمة أدناه والمدرجة أسماءهم في مجموعات (الأولى، الثانية، والثالثة) بناءً على كفاءة مستواهم في اللغة الإنجليزية.

في المجموعة الأولى (المتوسطة العليا)

١. لوي كرم بناجه
٢. غاري صالح إسماعيل
٣. محمد ناجي المسكيني
٤. جاسم خليف الهرشاني

في المجموعة الثانية (المتوسطة)

١. عادل خداشش محمد مقربي
٢. نبيل محمد بن يوهوب
٣. فواز صالح العنزي
٤. أشرف عمر بربود

الانقسام الجغرافي بين المشاركين هو ٤ من جدة، ١ من المدينة المنورة، ١ من نجران، ١ من بيشة، ١ من الخرج، ٢ من الرياض و ٢ من الدمام.

والتدريب التعاوني في بنغالور، الهند



قائد الهمامي من المجموعة الثانية الذي كان ذو أداء عالي أثناء تقييمه النصفى "متصف مدة الدورة" مع كبير نائب الرئيس لوحدة العمل الثالثة وكبير نائب الرئيس لقسم تطوير المنظمة



محمد المسكين الذي كان ذو أداء عالي ثابت أثناء حضوره للتقييم



جميع المشاركين الإحدى عشر في إتمامهم الناجح لبرنامج العشرة أسابيع في بنغالور مع كبير نائب الرئيس لقسم تطوير المنظمة



جميع المشاركين الإحدى عشر في تقديم جو احتفالي



صف المجموعة الأولى في تقديم مع أ. الشمراني

CO-OP TRAINING IN BANGALORE, INDIA



Mohammed Maskeen who was a consistent 'Top Performer' attending his appraisal



Gaid AlHamami of Group B who was a 'Top Performer' going through his mid-term appraisal with SVP-BU3 and SVP-OD



All 11 Participants on Successful Completion of the 10 week Program in Bangalore with SVP, OD



Group A class in progress with M. A. Shamrani

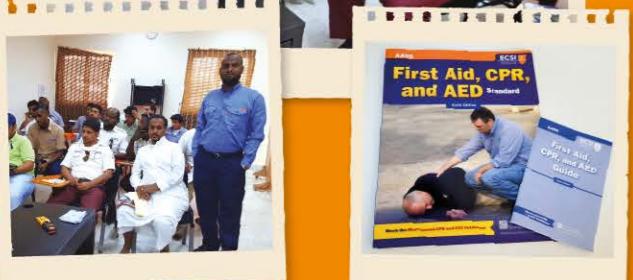


All 11 Participants in a Celebratory Mood

FIRST AID, CPR & AED TRAINING

Binzagr Co. believes in carrying out all of its functions to the highest level of excellence and we are now pursuing an effort to be certified against ISO 18000, for our Operations Department, as one of the steps in this direction. Exercise of adequate safety precautions is also critically important to us. To be professionally equipped in the areas of Fire Prevention, Fire Fighting and First Aid, an extensive and intensive exposure to these areas. Tamkene, Dammam, was engaged to impart a hands on training to 61 for our CDC, Head Office, Al-Khomra Warehouse and Food Services Operations staff, in the last week of May 2016.

The course included mimicking real life crisis situations and administering measures like first aid, CPR, Automated External Defibrillator (AED) etc. Human models were used instead of mere theoretical training. Ultimately each of our warehousing persons will be taken through similar training.



PDP REFRESHER AT YANBU BRANCH

On May 8th, 2016 a Refresher Roll Out was delivered to Yanbu Branch. Attendees included the Branch Manager, Branch Accountant Assistant Branch accountant and Sales Supervisors. Many doubts about this system of appraisal were clarified in a highly interactive session. A high degree of motivation and enthusiasm were apparent. It was also clear that further reinforcement will accrue only once line managers impart the necessary seriousness by way of regularly holding bi-annual appraisal sessions in the presence of two levels of reporting authorities of each employee. Here are some reactions from the attendees :

"I have three brothers working with other large corporations like Aramco and Sabic. They are full of praise and are highly contented with their appraisals under PDP as this system works very professionally and effectively for them provided employees work hard to achieve their clearly defined goals. I will be proud to talk the language of PDP to them and be able to tell them that our PDP system is just as good as theirs."



ESSA ALJUHANI
SM-BU 2 & 3

"Thank you very much. Today we have a great session on PDP where we learnt a lot. I only hope that what was conveyed will also be implemented on the ground. Without concrete back up action it all remains purely theoretical ... Grateful for your time and attention."



SALEEM KHAN
SS - BU4

"This session explained to us in a very simple way all about PDP. We think it will help us to focus on our work in the future and we are very happy to be a part of this system in Yanbu branch. We want to be more productive in every way possible."



IBRAHIM OSMAN
Branch Accountant

دورة خطة تطوير الأداء التنشيطية بفرع ينبع

في ٨ مايو، ٢٠١٦ تم إعطاء دورة تنشيطية لموظفي فرع ينبع. وشمل المحاضرين مدير الفرع، محاسب الفرع، مساعد محاسب الفرع ومحترف المبيعات. تم توضيح الكثير من الشكوك حول تقييم هذا النظام في جلسة تفاعلية جداً. كانت هناك درجة عالية من التحفيز والحماس واضحة خلال الدورة. وكان من الواضح أيضاً أن مزيداً من التعزيز سوف يعود فقط عندما يقوم المديرين التنفيذيين بنقل الجدية اللازمة عن طريق عقد جلسات تقييم نصف سنوية بانتظام في وجود مستويين من السلطات لكل موظف للتقرير لهم. وفيما يلي بعض ردود الأفعال من الحضور:

"لدي ثلاثة إخوة يعملون في شركات كبيرة أخرى مثل أرامكو وسابك. وهذه الشركات مليئة بالثناة وقوتين جدأ بتنقيماتهم في ظل برنامج خطة تطوير الأداء (PDP). حيث يعمل هذا النظام باحترافية تامة وبطريقة فعالة بالنسبة لهم، بشرط أن يجعل الموظفون بجدية لتحقيق أهدافهم واضحة المعالم. والآن سأكون فخوراً للتحدث عن لغة خطة تطوير الأداء (PDP) معهم وأكون قادرًا على أن أخبرهم بأن نظام (PDP) لدينا هو بنفس جودة نظام (PDP) لديهم."

"شكراً جزيلاً كانت لدينا اليوم دورة رائعة عن خطة تطوير الأداء (PDP) حيث تعاملنا الكثير. أمل فقط أن ما تم قوله سينفذ أياً في أرض الواقع. بدون خطة احتياطية صلبة، كل شيء لا يزال نظرية بحثة ... وأنا ممتن لوقتكم واهتمامكم."

"شرحتم لنا هذه الدورة كل شيء عن خطة تطوير الأداء (PDP) بطريقة بسيطة جداً. ونحن نعتقد أنها ستساعدننا في المستقبل، ونحن سعداء جداً بأن تكون جزءاً من هذا النظام في فرع ينبع. نريد أن تكون أكثر إنتاجية في كل وسيلة ممكنة."

تدريب الإسعافات الأولية، الإنعاش القلبي، وجهاز قياس نبضات القلب

تؤمن شركة بن زقر في تنفيذ جميع معاملاً بأعلى مستوى من التميز ونحن نسعى لأن نكون مصدقاً ضد ISO ٩٣٠٣. لقسم العمليات، باعتبارها واحدة من الخطوات في هذا الاتجاه. وممارسة احتياطات السلامة الكافية أيضاً بنفس القدر من الأهمية بالنسبة لنا. وحتى تكون مجهزتين احترافيًّا في مجالات الوقاية من الحرائق، مكافحة الحرائق والإسعافات الأولية، يجب أن نوسع آفاقنا في الفهم الشامل والمكثف لهذه المجالات. تمكين، من الدمام، كان يعمل في نقل المعرفة بتدريب ٦٠ شخصاً من قسم مركز التوزيع المركزي، المكتب الرئيسي، مستودع الخمرة وموظفي عمليات خدمات الغذاء، في الأسبوع الأخير من مايو ٢٠١٦.

واشتملت الدورة على محاكاة حالات الأزمات من الواقع الحياة وإدارة التدابير مثل الإسعافات الأولية، الإنعاش القلبي الرئوي، وجهاز قياس نبضات القلب (AED) الخ واستخدمت نماذج بشريّة بدلاً من التدريب النظري المجرد. وفي نهاية المطاف، كل من موظفي المستودعات سوف يدرّب بنفس التدريب المماثل.





دوره بن زقر الرمضانية الأولى بفرع الدمام

يعلم الجميع أهمية الرياضة في حياة الشباب والشباب في القلب وما يجب على الجميع من استغلال هذا الوقت في ما هو نافع ومفيد، فكان من واجبنا إقامة هذه الدورة الرمضانية وكان عدفنا الرئيسي هو تقوية روابط الأخوة بين موظفي الشركة وبين الفريق الواحد. حيث نشكر اللجنة المنظمة بجميع فرقها الإدارية والفنية لجهودهم، وتعاون جميع الفرق المشاركة إدارةً ولاعبين. فلهم كل الشكر والتقدير.

تفاصيل النهائي

صافرة اللقاء بقيادة الحكم، يوسف القرني. جمع بين فريق الإدارة والمستودعات الاستهلاكية حيث أتسمت المباراة بالقوة في الأداء والتنافس الحاد. ومع نهاية الوقت، فاز فريق المستودعات وحصل على المركز الأول وأكمل فوزه المستحق وبجدارة لبطولة شركة بن زقر الرمضانية في نسختها الأولى.

دروع تذكارية لدارة المنطقة الشرقية وفرع الدمام على جهودهم الحثيثة ودعمهم المتواصل للأنشطة الرياضية والاجتماعية لكل من

- السيد / كمال شعبان
 كبير نواب الرئيس للعمليات
- السيد / علي الطويل
 نائب الرئيس للعمليات بالمنطقة الشرقية
- السيد / سالم باطرفي
 مدير فرع الدمام

جوائز الدورة

جائزة اللاعب المثالي / الزميل عبد العزيز الزيد من فريق المحاسبية.
 جائزة هداف الدورة / الزميل أحمد المحيفيظ من فريق الإدارة.
 جائزة أفضل حارس / الزميل صالح العيسى من فريق المستودعات الاستهلاكية.
 جائزة أفضل لاعب / الزميل محمد غزوبي من فريق المبيعات.
 موقع أكاديمية الدانة الرياضية:
<https://goo.gl/maps/aR3n3FzFqW12>

شكر خاص / أ. حسين المرهون - مدير الموارد البشرية بفرع الدمام لدعمه المتواصل لـ / اللجنة المنظمة خلال هذه الدورة.










1st Binzagr Football Tournament in Dammam Branch

Everyone knows the importance of sport in the lives of young people and the young at heart and everyone must exploit this time in what is beneficial and useful, so it was our duty to establish this Ramadan activity, as our main objective was to strengthen the ties of brotherhood between the company's employees and build a team. As we thank the organizing committee of all administrative and technical teams for their efforts, and the cooperation of all the participating teams managers and players.

Final Match Details

The referee, Yusuf Al-Quraini, gathered both teams "Administration and Non-food Warehouses" where the game was characterized by strong performance and sharp competition. At the end of time, warehouses team won and got the first place and confirmed his deserved victory and deservedly at Binzagr company's Ramadan Championship in its first version.

Trophies were given to the management of the Eastern region and Dammam branch, on their hard work and continuous support of sports and social activities:

- Mr. / Kamal Shaaban
Senior Vice President of Operations
- Mr. / Ali Altaweeel
Vice President of Operations in the Eastern Province
- Mr. / Salem Batarfi
BM of Dammam Branch

Tournament Awards

The ideal player / colleague Abdulaziz Al-Zaid, from the Accounting team. Scorer of tournament / colleague Ahmed Almuaiith, from the Management Team. Best goalkeeper / colleague Saleh Alissa, from Non-food Warehouses team.
 Best player / colleague Mohammed Ghazwi, from Sales team.
 Dana Sports Academy Location:
<https://goo.gl/maps/aR3n3FzFqW12>

Special thanks to / Mr. Hussein Almarhoon - HR Manager of Dammam Branch for his continuous support to the Organizing Committee during this tournament.






العدد ثمانية ديسمبر ٢٠١٦ ٩

ISSUE 8 December 2016 9



GET TO KNOW SYED ABDULLAH

Senior Vice President, Business Information and Systems Division (BISD).

Syed Abdullah has been with Binzagr Company for last four years. He has completed his professional studies from Canada and Harvard Business School in Boston. He has worked in Canada for several years prior to coming to Saudi Arabia. He has more than 30 years of progressive IT management experience and worked as CIO for several well reputed large business groups in Saudi Arabia before joining Binzagr Company.

What were the main challenges at Binzagr when you joined?

Like many other similar companies, Binzagr also has its challenges, especially in the area of implementation and proper usage of the systems. Providing IT solutions on its own, would not lead us to achieve the automation unless the business value is realized. Ownership and accountability of all stakeholders in any project is essential to get the desired results.

What are the major goals you have achieved during your four years of stay in Binzagr?

We have achieved a lot in IT area, however, there is still a long way to go to achieve our goals since we have set the bar high. Just to mention the few deliverables by our team; B2B projects with our suppliers, customers and banks, HR Portal, Field Sales Mobile Applications, new HHT applications, Replenishment Systems, Fleet Management System, DO, Consignment System, WMS system along with several Business Processes Improvement initiatives have been rolled out during last four years.

We have been successful in maintaining the commendable system availability to over 99% throughout the last three years with high availability cluster (HAC), Data Recovery (DR) and backup communication links. It is worth noting that more than hundred thousand of man hours have been saved by improvements and automations of processes.

From Resource Management & governance perspective, Saudization has improved from 2% to over 30%. Policies and procedures related to Information Technology have been streamlined and are being implemented. Professional Training and turning the IT team more agile to handle multiple roles while optimizing the work load has helped us to reduce the number of staff. We now have a committed, hardworking and professional team otherwise we could not have achieved the above, as the work load has increased few folds in last three years. This has been achieved without increasing the head count. On a personal level, I take great satisfaction in being part of this dedicated team.

What are the current main challenges in developing and implementing the solutions across the company?

Change Management, Master Data, timely correct data

Automation of our warehouses at KAEC with ASRS is another project which will boost the productivity in our operation.

What are your plans for next five years?

One of the advantages we have in Binzagr is the vision and strong support for technology, from our shareholders. With their support, we have an aggressive plan to invest and improve in area of business process automation.

We have large and demanding user base and many new exciting projects to support the Operations, are in pipeline.

- ✓ SAP solution was implemented during 2009 and it is high time for us to upgrade the existing environment (Hardware and Software).

- ✓ Plans to move on SAP HANA, enhance our existing mobile technology solutions, customer/supplier portals and more apps on mobile will be available in near future for Binzagr users.

- ✓ We would be putting lot of efforts in the area of Data Analytics using Big Data and IOT (internet of things) to uncover the trends and hidden patterns to avail competitive advantage.

- ✓ Automation of our warehouses at KAEC with ASRS is another project which will boost the productivity in our operation. We intend to integrate google based mobile solutions to improve the efficiency in distribution.

- ✓ Simultaneously, we will be working to improve business processes (BPI) as well as business processes reengineering (BPR) to improve productivity, cycle times and customer service.

تعرف على سيد عبد الله

كبير نائب الرئيس لقسم نظم ومعلومات الأعمال (BISD)

تواجد سيد عبد الله مع شركة بن زقر خلال الأربع السنوات الماضية. وقد أكمل دراسته العليا من كندا وكلية هارفارد للأعمال في بوسطن. وعمل في كندا العدة سنوات قبل أن يأتي إلى المملكة العربية السعودية لديه أكثر من 30 عاماً من الخبرة المتقدمة في إدارة تكنولوجيا المعلومات، وعمل كمسئول أول للمعلومات لعدة شركات كبيرة ذات سمعة طيبة في المملكة العربية السعودية قبل أن ينضم إلى شركة بن زقر.



ما هي التحديات الرئيسية التي واجهتك في بن زقر عند انضمامك للشركة؟

فمن العديد من الشركات الأخرى المماثلة، بن زقر أيضاً لها تحدياتها، خصوصاً في مجال التنفيذ والاستخدام السليم لأنظمة توفير حلول تكنولوجيا المعلومات من تلقاء نفسها. لن يقودنا إلى تحقيق التشغيل الآلي إلا إذا أدرك قيمة العمل، الملكية والمسؤولية لجميع أصحاب المصلحة في أي مشروع أمر ضروري للحصول على النتائج المرجوة.

ما هي الأهداف الرئيسية التي حققتها خلال الأربع سنوات لإقامةك في بن زقر؟

لقد حققنا الكثير في مجال تكنولوجيا المعلومات. ومع ذلك، لا يزال هناك طريق طويل لقطعه لتحقيق أهدافنا بما أنها وضعتنا السقف عالياً. فقط لذكر بعض الإنجازات من قبل فريقنا، بوابة الموارد العمل للعمل (B2B) مع الموردين، العمالة والبنوك، تطبيقات البشرية، تطبيقات الجوال الخاصة بالبيع الميداني، نظام إدارة قافلة السيارات، (DO) (HHT) الجديدة، أنظمة التجديد، نظام البيع بالشحنة، نظام المستودعات (WMS) مع العديد من المبادرات التحسينية للعمليات المهنية.

المهنية قد توالت خلال الأربع سنوات الأخيرة. لقد نجحنا في الحفاظ على توافر النظام الجديد بالثناء لأكثر من 99% خلال السنوات الثلاث الماضية مع كتلة التوازن العالمية (HAC). استعادة البيانات (DR) وصلات الاتصالات الاحتياطية. ومن الجدير بالذكر بأن أكثر من مائة ألف من ساعة عمل تم حفظها من قبل التحسينات والتشغيل الآلي للعمليات.

من وجهة نظر إدارة الموارد والحكم، تحسنت السعودية من 2% إلى أكثر من 30%. تم تبسيط السياسات والإجراءات المتعلقة بتكنولوجيا المعلومات والتي يجري تنفيذها. وقد ساعد التدريب المهني وتحويل فريق تكنولوجيا المعلومات لأكثر مرونة للتعامل مع الأدوار المتعددة مع تحسين عبء العمل في الحد من عدد الموظفين. لدينا الآن فريق ملتزم، مستعد للعمل الجاد واحترافي وإنما لم يكن باستطاعتنا تحقيق ذلك عباء العمل إزداد قليلاً في السنوات الثلاث الماضية. وقد تحقق ذلك دون زيادة عدد الموظفين. على المستوى الشخصي، أشعر بارتياح ورضا كبير في أن أكون جزءاً من هذا الفريق المتفاني.

ما هي التحديات الرئيسية الحالية في تطبيق وتنفيذ الحلول عبر الشركة؟

إدارة التغيير، ماستر البيانات، إدخال البيانات الصحيحة في الوقت



حافظ على التحقق من سرعتك بمراقبة عدد السرعة في مركبتك للتأكد من عدم تجاوز حدود السرعة.

وتحذير بأنه يتبعه عليك.

- تفحص الطرق لتقصي المخاطر المحتملة
- التتحقق من سرعتك بمراقبة عدد السرعة
- تعديل سرعتك وفقاً للظروف
- اربط حزام الأمان دائمًا

كلما زادت سرعتك على الأرجح أن تتورط في حادث اصطدام، وتزيد السرعة أيضاً من مدى خطورة الاصطدام.



اقرأ هذا الموضوع واتبع المبادئ التوجيهية،
فيما كانه أن يساعد في إنقاذ حياتك!

السلامة المرورية لا تجازف!

تتضمن القيادة المخاطر خطر الاصطدام وتحرّك أنت أو آشخاص آخرين للإصابة أو الموت. وأفضل طريقة للسائقين للتعامل مع المخاطر هي أن يكونوا مستعدين لها بشكل أفضل.

ويهدف السائقون المهرة إلى تقليل المخاطر والتعامل معها للبقاء بأمان، حيث يقوم السائقون المهرة بتقليل المخاطر من خلال اتخاذ قرارات جيدة، وتحمل مسؤولية سلوكهم عند القيادة.

هناك علاقة مباشرة بين السرعة وحوادث الاصطدام، وفي السعودية، يساهم الإفراط بالسرعة أو السرعة الزائدة لغاية ٨٠٪ من كافة حوادث الاصطدام التي ينجم عنها إصابات. تحجب السيارات الحديثة الإحساس بالسرعة، والعديد منها مريح للتنقل فيه إلى حد يجعل من الصعب على السائقين تقدير مدى سرعتهم، فعليك أن تكون حذراً وعلى إدراك بذلك!

لحظة!
ONE SECOND
بإمكانك أن تغير حياتك!
اربط حزام الأمان

ثلث حوادث الاصطدام المميتة والتي ينجم عنها إصابات سببها سوء تقدير السائقين لما قد يفعله بقية مستعملين الطريق.

السرعة الزائدة، التحدث على الهاتف النقال وعدم إطاعة قواعد المرور، تساهم أيضاً في العديد من حوادث الاصطدام على طرق السعودية.

تؤثر طريقة تفكيرنا وتصرّفنا على طريقة قيادتنا وردة فعلنا تجاه الآخرين. والعديد من الانتهاكات المرورية الخطيرة مثل زيادة السرعة للعبور قبل أن تتخفي الإشارة الضوئية إلى الحمراء، تتبع ذيل سيارة أخرى، السرعة الزائدة، ودخول المسارات والخروج منها دون إعطاء إشارة، بذلك، ليس نتيجة لمهارات رديئة في القيادة. بل هي نتيجة لطريقة تفكير السائق وتصرّفه. إن نمط القيادة العدوانية ليس خطراً فقط، بل يسبب في زيادة احتراق الوقود، يفاقم من ارتفاع حرارة السير، ويجعل القيادة أكثر توتراً.

DUNLOP
DRIVING TO THE FUTURE



READ THIS ARTICLE AND FOLLOW THE GUIDELINES,
IT COULD HELP SAVE YOUR LIFE!

ROAD SAFETY Do Not Take Risks!

Driving involves risk – a risk that you may crash and that you or others may be injured or killed. The best way for drivers to manage the risk is to be better prepared.

The more driving experiences you have with your driving instructor, the better prepared you will be later when you drive on your own.

Speed is directly linked to crashes. In Saudi Arabia, overspeeding or excessive speed contributes to up to 80% of all injuries.

Modern cars hide the sensation of speed. Many cars are so comfortable to travel in that it is difficult for drivers to judge how fast they are going, so be careful!

لحظة!

ONE SECOND
IT COULD SAVE YOUR LIFE!
WEAR SEAT BELTS



Keep checking the speedometer in your vehicle to make sure you are not exceeding the speed limit.

Remember, you need to:

- Scan the roads for possible hazards
- Check your speedometer
- Adjust your speed to the conditions.
- Always wear your seatbelt

The faster you go the more likely you are to have a crash. Speed also increases how serious a crash will be.

One third of all fatal and injury crashes are caused by drivers misjudging what other road users may do.

Speeding, talking on mobile phones and not obeying the Traffic Rules also contribute to many of the crashes on Saudi's roads.

Our attitude influences the way we drive and react to other drivers. Many dangerous traffic violations – such as beating the red light, tailgating, over speeding and weaving in and out of traffic without indicating – are not the result of bad driving skills. **They are due to the bad attitude of the driver.** Aggressive driving style is not only dangerous, it also increases fuel consumption, adds to traffic congestion and makes driving more stressful.

Total stopping distance in good conditions

Driver sees hazard

DUNLOP
DRIVING TO THE FUTURE

ENGLISH COMMUNICATION COURSE WITH THE BRITISH COUNCIL IN JEDDAH

Binzagr Company believes in the development of its employees. Therefore, it is constantly progressing in the investment of English language proficiency amongst its Saudi employees. The start of this Programme in Jeddah was with the Opening of Binzagr Learning Academy on August 15th, 2016. The full class of 18 students (Beginner Group) were so lucky to meet Sheikh Abdullah Binzagr the Company CEO on his Academy tour.



In the English class with teacher Mark MacColl at Jamjoom Center, Jeddah

GRADUATION OF ENGLISH LANGUAGE COURSE IN DAMMAM

Dammam Branch celebrated the graduation of 32 participants from the British Council English Programme on August 2016. The Ceremony was attended by SVP-OD, VPO Ali Altaweeel, Dammam Branch Manager Salem Batarfi, and the British Council team. 3 special awards were given to the participants in each group (Elementary 1 and Elementary 3) Dammam Branch is continuing the English Language Programme with the same group and the new classes that are underway.



Ali Al-Taweel, VPO East with Mr. Andy Allen of the British Council, Dammam

مِرَاسِمُ التَّخْرُجِ لدُورَةِ اللُّغَةِ الإِنْجِليزِيَّةِ فِي الدَّمَام

احتفل فرع الدمام بتخرج ٣٢ مشاركاً من برنامج اللغة الإنجليزية الخاص بالمجلس الثقافي البريطاني في شهر أغسطس ٢٠١٦. وحضر الحفل كبير نائب الرئيس لقسم تطوير المنظمة (SVP-OD). نائب الرئيس لقسم العمليات (VPO) علي الطويل، مدير فرع الدمام سالم باطرقفي، وفريق المجلس الثقافي البريطاني وقد حصلت ٣ جوائز خاصة للمشاركين في كل مجموعة (ابتدائية ١ والابتدائية ٣) فرع الدمام مستمرة لبرنامج اللغة الإنجليزية مع نفس المجموعة والدورات الجديدة التي لا تزال قيد التنفيذ.



علي الطويل، نائب الرئيس لقسم العمليات في المنطقة الشرقية، مع السيد آندي آلين من المجلس الثقافي البريطاني، الدمام

دُورَةُ التَّوَاصُلِ بِاللُّغَةِ الإنجليزية مع المجلس الثقافي البريطاني في جدة

تؤمن شركة بن زقر في تطوير موظفيها. وبالتالي، فإن الشركة تحرز تقدماً بشكل مستمر في الاستثمار في تطوير اللغة الإنجليزية بين موظفيها السعوديين. وكانت بداية هذا البرنامج في جدة مع افتتاح أكاديمية بن زقر التعليمية بتاريخ ١٥ أغسطس ٢٠١٦. الصف بأكمله والذي شمل ١٨ طالباً من (مجموعة المبتدئين) حالفهم الحظ للقاء الشيخ عبد الله بن زقر - الرئيس التنفيذي للشركة - في خال جولته الأكاديمية.



في دورة اللغة الإنجليزية مع الأستاذ مارك ماكول في مركز الجمجمة، بجدة

افتتاح أكاديمية بن زقر التعليمية



جميع الرجال
والنساء الذين
حققوا أشياء
عظيمة كانوا
حالمين عظماء.



سلطان الغامدي

لقد تخرجت مؤخراً في ماجستير العلوم في نظم المعلومات بامتياز من جامعة هاواي الأمريكية. ولقد كانت حالي من خلال دراستي الجامعية تتضمن إدارة المشاريع، تحليل وتصميم النظم، واستخراج البيانات وتحليلها. هذا المجال من الدراسة قد شجعني لبناء أفكار جديدة وإنكار حلول جديدة لأي مشكلة أو أجهزة.

أول مشروع لي كان في قسم المستودعات والخدمات اللوجستية لتحسين عملية النظام الحالي. وأيضاً، تضمن هذا المشروع زيارة العديد من الفروع للشرح والنظام ومحاولة تطبيق التغييرات الجديدة فيه. ساعد هذا المشروع قسم المستودعات والخدمات اللوجستية في الحفاظ على قائمة الرئيسية، والتي تساعده كثيراً في السيطرة على البيانات الخاصة بهم. إضافةً إلى ذلك، فإنني تعلم من خلال هذا العمل أن هناك فرصة لتقديم طلب للحصول على موارد جديدة والتي اهتم بها القسم. خلاصه، أنا سعيد بتجربتي في هذا المشروع، حيث أوصي بالتعرف على مزاياه وأهميتها.

حسين بخيت

المهندس حسين بخيت يعمل لدى الشركة منذ آب ٢٠١٥. وقبل التحاقه، عمل لدى هيئة الطيران المدني كمدير عمليات مناوب مما كان له الأثر في صقل مهاراته الادارية والتخطيطية والتحليلية، وهذه المهارات مكنته من تولي الأعمال الادارية وتحاليفها بسلاسل الشهادات والماركز الفخرية من شركة تاف للمطارات الدولية ومامعته، كذلك عن للمشاركة بوضع خطة الحج والعمرمة فيما يخص المطارات.

بمجرد التحاق المهندس بخيت بالشركة، عمل على إنشاء وإدارة نظام تقييم أداء الموظفين ووحدات العمل، كأول مشروع عمل له، وحاصل على الإجازة والتقدير من الإدارة التنفيذية ورئيس العمليات الأول، على المهندس بخيت على تطبيق نظام قياس الأداء بمختلف إدارات وأقسام الشركة بالقول "سعيد جداً وافتخار بإن الادارة التنفيذية عملت وتعمل على التوصيات المقترنة في مجال إدارة وتطوير الأداء عن طريق ربط المشروع بمكافآت الموظفين مما يعني الاستثمار في الموظف وطلقة بيئة تأميسية داخلية".

المهندس حسين بخيت يحمل شهادة ماجستير العلوم في الهندسة ومتخصص في بيئة العمل والميكانيكا الحيوية، وهو عضو أيضاً في الهيئة السعودية للمهندسين.

أكثر المشاريع استحقاقاً للثناء من متدربينا الإداريين (GMT's)

من بين المتدربي الإداريين الـ12 عشراً (GMT's) من كلتا الدفعتين الأولى والثانية، ثلاثة منهم حصلوا على التميّز بتصنيفهم على إنتاجهم لأكثر المشاريع الجديدة بالثناء خلال برنامج المتدربي الإداري الخاص بهم، وفيما يلي وصفاً موجزاً لكل منهم.



مريم البهكلي

اسمي مريم البهكلي تخرجت من جامعة الملك عبد العزيز قسم تقنية المعلومات. الان أنا متدربة إدارية في شركة بن زقر حيث أنا مشروعى الأول كان مع قسم W&L بإرشاد الأستاذ راندي براون، مشروعى كان عبارة عن صنف لوحة بيانية لدراسة إنتاجية المستودعات استناداً إلى مؤشرات أداء معينة. أثاء، فترة المشروع احتاجت إلى دراسة مجالات مختلفة مثل: المنتجات الصادرة والواردة إلى الشركة، حساب محصلة المستودع الإنتاجية ككيفية الإستفادة من مساحات المستودعات وغيرها.

من خلال هذا المشروع استطعت اكتساب الكثير من المعرفة، حيث سُمحت لي الفرصة للاطلاع على أنواع مختلفة من التقارير مما ساعديتني على تطوير قدراتي التحليلية، كما أتيت الآن بعديد على الاتصالات المتداولة في الشركة بالإضافة إلى الكثير من المعرفة المتعلقة بالادارة والعمل.

أخيراً أنا مؤمنة أنني لم أكن لأصل لأي من هذه الإنجازات من غير المساعدات التي تلقيتها من خبراء قسم (W&L) ورماندي وأود أن أقدم شكر خاص للأستاذ روي الذي قدم لي الكثير من الدعم وساعدني خلال المشروع.

Most Commendable Projects from Our Graduate Management Trainees (GMT's)

Among our 12 Graduate Management Trainees (GMT's) from both the first and second batches, three of them achieved the distinction of being rated as producing the most commendable projects during their Management Trainee Programme. Given below is a brief outline on each of them.

Maryam Al-Bhkali

My name is Maryam Al-Bhkali I graduated from King Abdul Aziz University from information technology department. Now I am a graduate management trainee and my first project was in warehouse and logistic department guided by Mr. Randy Brown. My project was about creating a dashboard to indicate the warehouses utilization according to a specific KPIs. During the project I had to study different areas such as inbound/outbound, the warehouse throughput, capacity utilization of the warehouse and more.

I have gained so much knowledge during this project, I had the chance to see so many types of reports which helped me improve my analytical ability, now I am used to the company shortcut and I have learned so many things about the work and the business. I believe that I wouldn't have been reached any achievement without the help of expertise in W&L department, my colleagues and a special thanks to Mr. Apurba Roy who gave me a lot of support and helped me during the project.



Sultan Al-Ghamdi

I have recently graduated in Master of Science in information system with distinction from Hawaii Pacific University. My expertise in my degree includes project management, System analysis and design, data mining and Big data. This field of study has encouraged me to generate new ideas and devise new solutions to any problem I face.

My first project was in the fleet department to make process improvement in their current system. Also, include visiting many branches to explain and implement these changes in fleet process. This project helped the Fleet department in maintaining their master list, which helps a lot in controlling their data. Also, one of the valuable result after my project that fleet department has the chance to apply for new resources which they really needed to control movement of vehicles in K-15. As a final point, Visiting branches and explain to them the new processes that been changed during the project brought awareness to branches to have better control of their fleet.



Hussein Bakheet

Hussein Bakheet is a GMT who has been working with the Company since August 2015. Prior to joining the company, he worked at the Department of General Authority of Civil Aviation as a Duty Operations Manager, where he sharpened his analytics, management and development skills. As a result of his excellent work at GACA, he was rewarded the Honorary Degrees by both; his university and TAV International Airports Co.

Performance Management System was Mr. Bakheet's first 6-month project at the company. He discovered many critical factors and made some realistic suggestions. His effort was appreciated by the top executive management. "I am really glad and honored as well to see the company investing in its employees and creating a healthy challenging work-environment by giving the PDP this much of attention" Hussein said after receiving the news of rolling out the PDP to the entire W&L and PMT.

Mr. Bakheet holds a Master of Science in Engineering, specialized in Ergonomics and Biomechanics.

OPENING OF OUR BINZAGR LEARNING ACADEMY



“All Men and Women who have achieved great things have been great dreamers.”



OPENING OF OUR BINZAGR LEARNING ACADEMY

We are extremely happy and proud to announce the opening of Binzagr Learning academy (BLA) at Jamjoom Center on August 15th, 2016. Our department – Organization Development (OD) – had moved to a new office with a total renewed and developed concept. The move is in conjunction with our continued trainings and inspirational connections with all Binzagr family members, which enables us to respond to the growing needs of Binzagr's employees whilst pursuing new prospects in line with our strategic growth plan.

Many SVPs, VPs, and selected invitees were at the opening, including Mr. Ahmed Binzagr (our President and COO) together with Karam Banaja, Tawseef Hashmi, Arshad Saeed, Randy Brown, and Amjad Fadil; where our CEO, Sheikh Abdullah Binzagr headed the group at the ceremony, and made the honorable gesture by cutting the ribbon and opening the academy along with the Senior Vice President of Organization Development, Keith Martenstyn.

At the academy, the group took a tour around all its sections, starting at the reception by sipping a nice Arabic coffee, then exploring the main auditorium where fits 40 people, when the British council training was in progress in the mini auditorium which fits 16 people. After that, they took a tour in our 4 meeting rooms (Lipton, Suntop, Moussy, and Hanaa) where Mr. Kamal was giving a 6x9 training at Moussy meeting room. Later on, they went through the supermarket and baqala, and then around the offices of OD department and the private ladies section. Finally, they celebrated the opening by a delicious cake cut by Sheikh Abdullah Binzagr, when he talked about success and inspired the group by his words, "You have to have a dream and have a clear vision about the future. Very clear, colorful, and bright like an HD screen. Only then and with hard work can you achieve success" he said.

OUR VISION

To be the Learning and Capability Development hub in Binzagr Company whilst inculcating a Performance Culture throughout the Organization.



افتتاح أكاديمية بن زقر التعليمية

نحن سعداء للغاية وفخورون بأن نعلن افتتاح أكاديمية بن زقر التعليمية في مركز جمجمة بتاريخ ١٥ أغسطس ٢٠١٦.

القسم الخاص بنا - قسم تطوير المنظمة (OD) - انتقل إلى مكتب جديد وبمفهوم متعدد ومتطور. ويأتي هذا الانتقال بالتزامن مع دوراتنا التدريبية المستمرة وصلاتنا الملهمة مع جميع أفراد أسرة بن زقر، والتي تمكنا من الاستجابة لاحتياجات المتسايدة لموظفي بن زقر في حين نسعى لافق جديدة تتماشى مع خطط النمو الاستراتيجية الخاصة بنا.

تعدد عدد من كبار نواب الرؤساء، نواب الرؤساء، ومدعويين مختارين في الافتتاح، حيث تضمنت المجموعة الشيّخ أحمـد بن زقر (الرئيس والمـسـؤول الأول للعمليات) مع كـرم بـاتـاجـهـ، توـصـيفـ الـهاـشـمـيـ، أـرـشـدـ سـعـيدـ رـانـديـ بـراـونـ، وأـمـجـادـ فـاضـلـ؛ حيث المـدـبـرـ التـنـفـيـذـيـ، الشـيـخـ عـبـدـ اللـهـ بنـ زـقـرـ تـرـأـسـ المـجـمـوـعـةـ فـيـ الحـفـلـ، وـقـامـ بـعـملـ لـفـتـةـ كـرـيمـةـ بـقـصـ الشـرـيطـ وـافـتـاحـ الـأـكـادـمـيـةـ جـنـبـاـ إـلـىـ جـنـبـاـ معـ كـبـيرـ نـائـبـ الرـئـيسـ لـقـسـيمـ تـطـوـرـ الـمـنـظـمةـ كـيـثـ مـارـتـيـسـتاـنـ.

في الأكاديمية، قامت المجموعة بأخذ جولة حول جميع أقسامها، بدءاً من صالة الاستقبال واحتساء القهوة العربية، ثم استكشاف القاعة الرئيسية حيث تكفي لأربعين شخصاً، بينما كان المجلس الثقافي البريطاني يقدم تدريباً في قاعة المحاضرات المصغرة والتي تكفي لستة عشر شخصاً. بعد ذلك، أخذوا جولة حول قاعات الاجتماعات الأربع (لينتون، سنتوب، موسى، وهناء) حيث كان السيد كمال يقوم بإعطاء تدريب (٦٩) في قاعة اجتماعات موسى. لاحقاً، تمثلت المجموعة في السوبر ماركت والبقالة، ثم حول مكاتب القسم والقسم الخاص بالسيدات، وأخيراً، احتفلوا بالافتتاح بمعكمة لذيدة قطعت من قبل الشيخ عبد الله بن زقر، حيث تحدث بعدها عن النجاح وألهم المجموعة بسلاماته، "يجب أن يكون لديك حلم ورؤية واضحة حول المستقبل. واضحة جداً، ملؤها، وشرقية مثل شاشة الـHD. فقط وقتها ومع العمل الجاد يمكنك تحقيق النجاح".



A selection of pictures from the opening ceremony