

مؤشر الصحة التنظيمية لبيئة العمل

لتطوير الأداء وبناء بيئة عمل صحية

Healthy
Place To
W★rk
Certification





لا يبحث الأفراد عن بيانات أعمال عظيمة اليوم، بل
يبحثون عن **بيانات عمل صحية!**

د. معاذ الجعفري

المؤسس لنظرية OHBI و باحث أكاديمي في مجال علم النفس التنظيمي

عن المعمل البحثي

معمل OHBI هو معمل بحثي عالي متخصص في مجال علم النفس التنظيمي والصناعي، مع التركيز على تعزيز الصحة التنظيمية للمنشآت.

يضم المعمل فريقًا من الباحثين والمستشارين المحليين والعالميين الذين يهدفون إلى نشر ثقافة الصحة التنظيمية من خلال المنشورات البحثية العلمية. يركز البحث الأساسي للمعمل على مؤشر الصحة التنظيمية لبيئة العمل (OHBI)، والذي تم نشره على نطاق واسع من خلال مجلة الاستدامة Sustainability والمعترف بها من قبل IDM، وهي جهة مرموقة للأبحاث المتعلقة بالاستدامة و EAWOP - الجمعية الأوروبية لعلم النفس التنظيمي والعمل.





رؤيتنا

بناء بيئة عمل صحية تنظيمية لكل المنشآت

رسالتنا

تمكين القادة والمنظمات من إنشاء أماكن عمل صحية تنظيمياً وتسويقياً على مستوى العالم لتحقيق النمو الاقتصادي المستدام.



الشركاء والخبراء



Dr. David Chaudron, PhD

Global Consulting Partner

Dr. Chaudron has over 30 years experience. National and international clients include those in manufacturing, banking, finance, petrochemicals, electronics and aerospace in the United States, France, Germany, Portugal, Brazil, Saudi Arabia and Kuwait. Spoken at numerous national and local conferences and been a major speaker at internationally broadcast teleconferences to over 35,000 people on organizational change, TQM and Re-engineering, systems thinking and strategic planning. He holds doctorate and masters degrees in Industrial/Organizational Psychology



Dr. Muath Jaafari, MD

MENA Consulting Partner

Dr. Jaafari has over 9 years experience. National and international clients include those in government, manufacturing, banking, finance, health, electronics, and construction in Saudi Arabia. Spoken at numerous national and local conferences and organizational culture I/O psychology researcher with three global publication. Lecturer at PNU University in the HR field, Serial entrepreneur establishing a pre-IPO company, Certified trainer for change management (prosci®), Certified trainer for change management (OHBI®), and Certified KPI Professional.

تواجدنا العالمي



شراكتنا المحلية والدولية



المعهد البريطاني المهني

Established in 1996, The CPD Certification Service is the world's leading and largest independent CPD accreditation organisation working across all industry sectors.



جامعة الأميرة نورة بنت عبدالرحمن
Princess Nourah bint Abdulrahman University.

جامعة الأميرة نورة

Princess Nourah Bint Abdulrahman University, formerly Riyadh University for Women, is a public women's university in Riyadh, Saudi Arabia. It is the largest women's university in the world.



الجمعية الأوروبية لعلم نفس الشركات

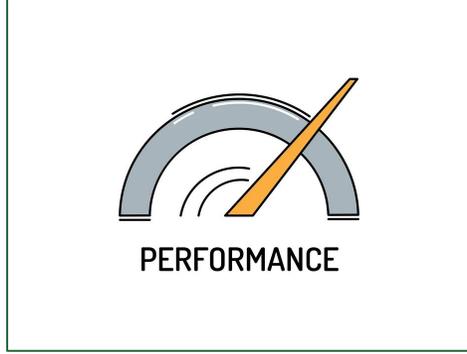
The European Association of Work and Organizational Psychology is the primary professional organization for industrial and organizational psychologists in Europe.



شركاء نجاح استخدموا منهجيات مؤشر صحة بيئة العمل في المملكة العربية السعودية



المنتجات الخاصة معمل OHBI البحثي



نظام رقمنة تجربة قياس الأداء



نظام تصوير تجربة الاستقبال بالفي ار
تصوير تجربة الموظف بالفي ار



نظام قياس تجربة الموظف
نظام إدارة مشروع تجربة الموظف والإهداء



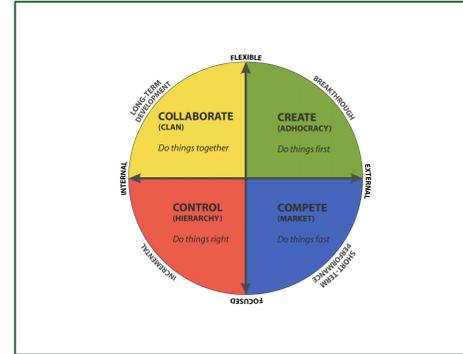
قياس مؤشر صحة بيئة العمل التنظيمية OHBI
تصنيف وشهادة بيئة عمل صحية تنظيمية



نظام رقمنة الحضور والانصراف
نظام رقمنة طلبات الموارد البشرية



نظام برامج الولاء للموظفين
نظام برامج الصحة النفسية والعافية للموظفين



نظام قياس الثقافة التنظيمية
مشروع تحول الثقافة التنظيمية



نظام الشهادات الاحترافية لبيئة العمل
نظام الشهادات التأسيسية لبيئة العمل

برنامج تقييم وتحليل بيئة العمل التنظيمية للمنشآت

Healthy
Place To
W★rk
Certification

ما هو تعريف صحة بيئة العمل التنظيمية ؟

تعبر صحة بيئة العمل التنظيمية عن توائم الثقافة التنظيمية مع التوجه الاستراتيجية مع أداء موظفين عالي و تحقيق الرفاه الوظيفي.

وهي الصحة التنظيمية للعمل ليست الصحة النفسية للموظفين أو السعادة والرضا فقط، بل تشمل المستويات السبعة من مؤشر OHBI

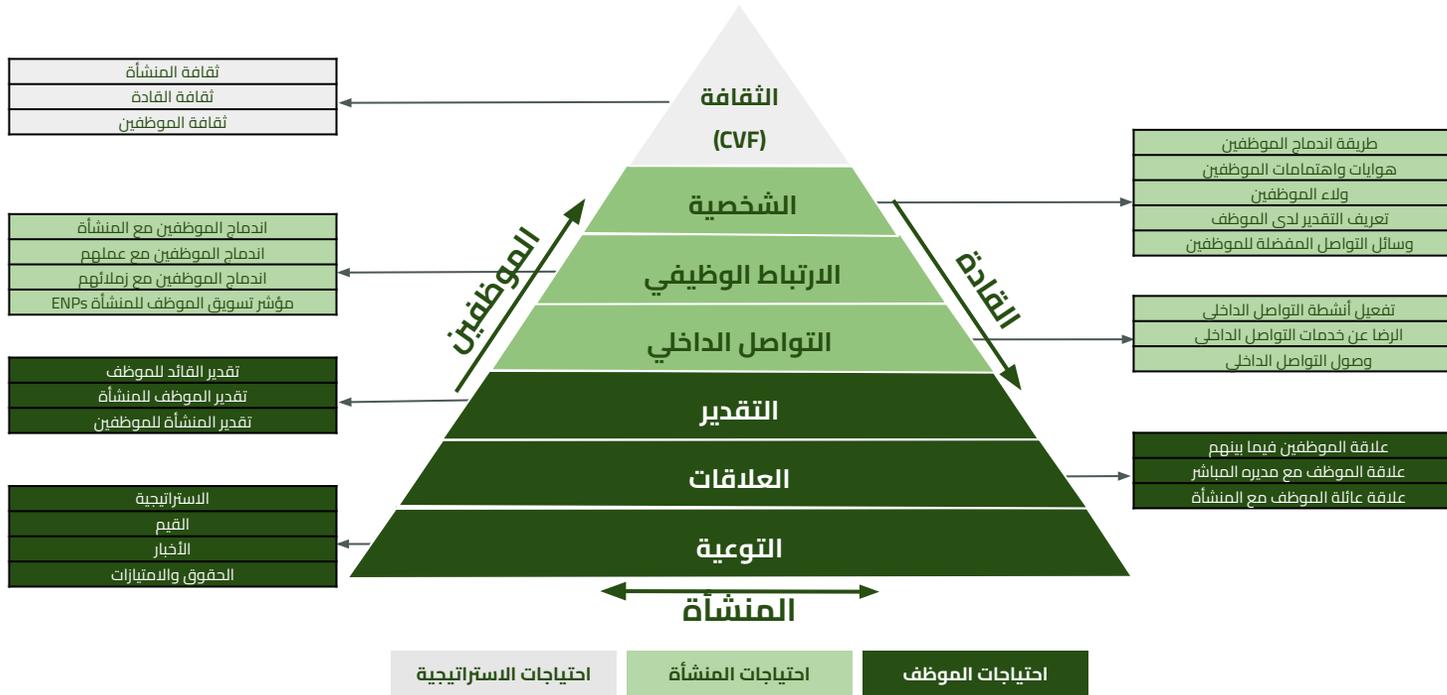
مؤشر الصحة التنظيمية لبيئة العمل (OHBI) هو مقياس شامل مصمم لتقييم وتعزيز صحة بيئة العمل التنظيمية. وهو بمثابة أداة حيوية لتقييم أبعاد مختلفة لثقافة المنظمة وقيادتها وسلوكيات الموظفين، يساعد مؤشر صحة بيئة العمل التنظيمية المنشآت على تحديد نقاط القوة ومعالجة مجالات التحسين وتعزيز الرفاهية والأداء التنظيمي بشكل عام.

توائم الثقافة التنظيمية مع التوجه الاستراتيجي

أداء موظفين عالي

رفاه وظيفي

مؤشر الصحة التنظيمية لبيئة العمل (OHBI)



ما هو تعريف الثقافة التنظيمية

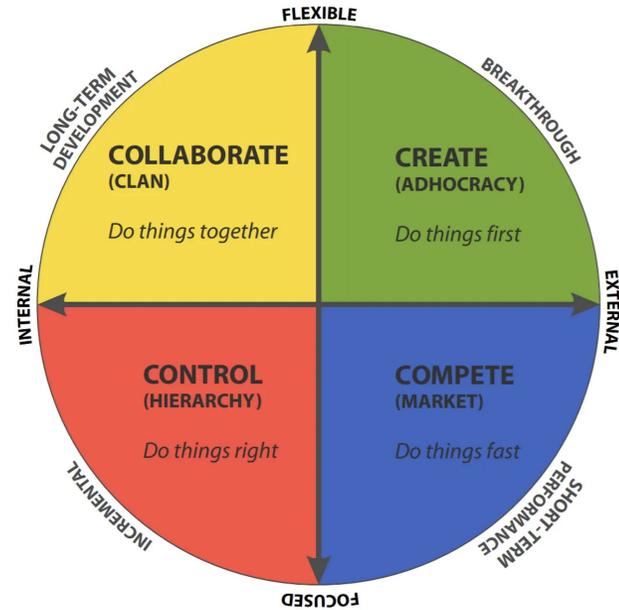
مفهوم الثقافة التنظيمية شائك وفوضاوس ومحلل للاختلاف؛ مما يصعب على المنظمات فهمه، ومن ثم محاولة قياسه. ينتج هذا التحدي عن تعدد التعاريف والنظريات والمنهجيات والمقاييس العلمية، بالإضافة إلى المقاييس التجارية التي قد تسطح مفهوم الثقافة إلى الدرجة التي تُخل به تمامًا.

ولكن، من حسن الحظ، نتج عن التقدم العلمي في أبحاث الثقافة فهم أدق واتفاق أكبر على ماهية هذا المفهوم. إن أحد أبرز من قدم مفهومًا شموليًا للثقافة نابغًا عن سنوات من البحث العلمي هو عالم علم النفس التنظيمي وخبير الثقافة (إدقر شاين)

قام كامرون وكوين (1999) بتطوير إطار عمل للثقافة التنظيمية مبني على نموذج نظري يسمى "إطار القيم التنافسية". يشير هذا الإطار إلى ما إذا كانت المنظمة تتمتع بتركيز داخلي أو خارجي مهيم وما إذا كانت تسعى إلى المرونة والفردية أو الاستقرار والسيطرة. يعتمد الإطار أيضًا على ستة أبعاد للثقافة التنظيمية وأربعة أنواع من الثقافة السائدة (الثقافة الإبداعية الثقافة الهرمية، الثقافة التنافسية والثقافة التشاركية).



Competing Values Framework (CVF) Model



قصة نجاح للثقافة التنظيمية محلياً وعالمياً

ليست الثقافة التنظيمية مفهومًا نظريًا، وإنما محرّكًا لتحقيق نجاحات ملموسة ومبهره، فقد وجدت شركة ساب للبرمجيات (SAP) أن ارتفاعًا بنسبة 1% في مؤشر الثقافة يُنتج (90-100) مليونًا في الأرباح التشغيلية، وقد ارتفعت أيضًا القيمة السوقية لشركة الاتصالات السعودية (STC) من 69 مليار إلى 200 مليار ريال في غضون ست سنوات منذ بداية مشروع التحوّل الثقافي عام 2012. أما بالنسبة لمايكروسوفت، فقد ارتفعت قيمتها السوقية بما يقارب 516% منذ بداية تحوّل الشركة الذي شمل الثقافة عام 2014. العامل المشترك بين هذه الشركات الناجحة هو اهتمامها بالثقافة التنظيمية.



516% ارتفاع القيمة السوقية



من 69 مليار إلى 200 مليار

Transforming Culture in the Kingdom: How Saudi Telecom Focused on People to Compete in the Digital Age



Newly appointed Saudi Telecom Co. (STC) Group CEO Nasser Bin Sulaiman Al Nasser stood in the shadow of a giant in the world of Saudi Arabian business and government. Dr. Khaled Biyari, Al Nasser's predecessor as STC group CEO, had reigned over a dramatic transformation in the culture of a company that, as the incumbent provider of all telecommunications in the Kingdom of Saudi Arabia (KSA), was seen as critical to the success of the country as a whole.

A former public agency with a government-sanctioned monopoly, STC was privatized in 1998. Deregulation opened the Saudi Arabian telecommunications market to outside competition in 2004.

Exhibit 1 Two Central CEOs



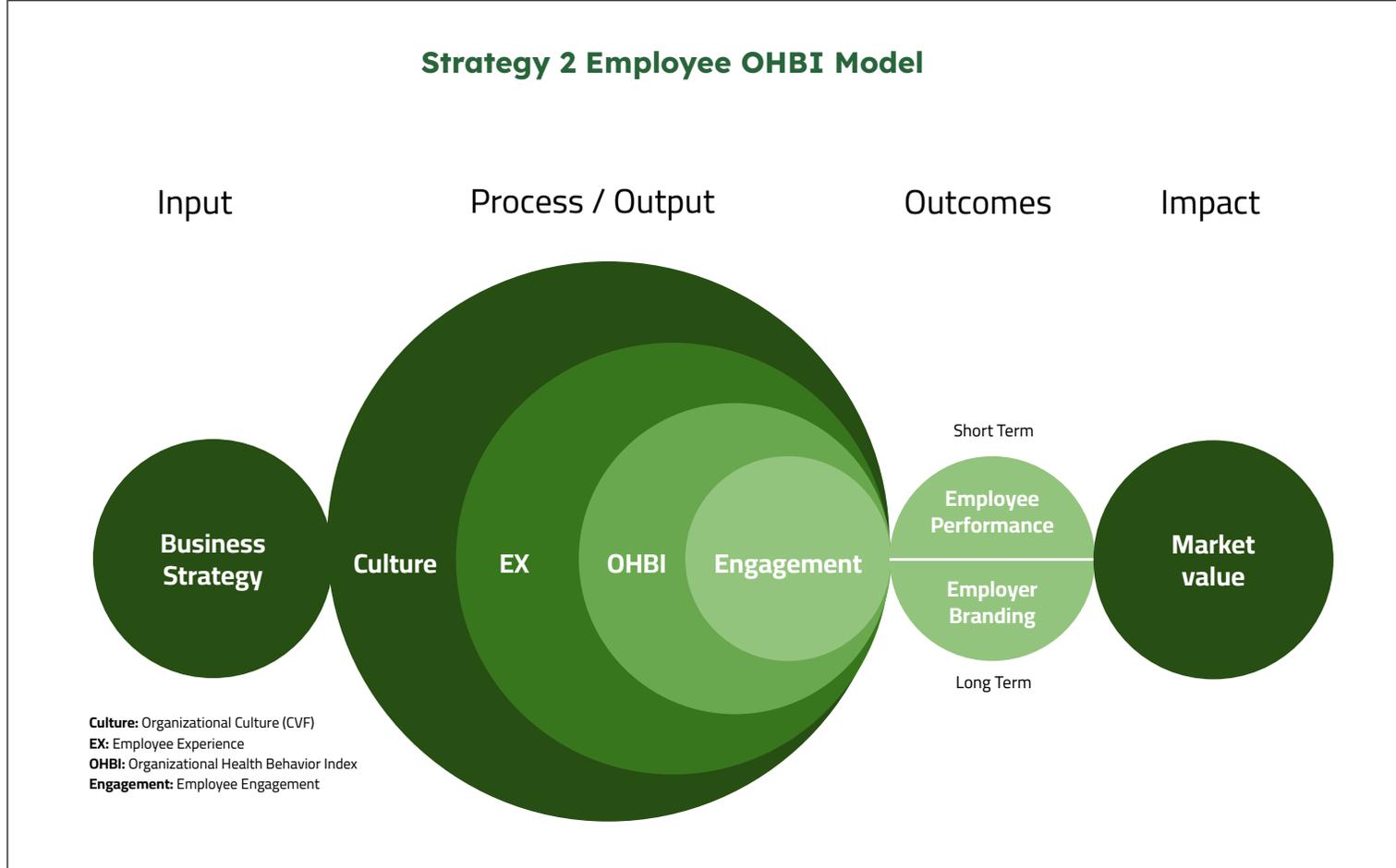
Source: STC

Biyari (shown at left with Al Nasser in Exhibit 1), an electrical engineer with bachelor's and master's degrees from the King Fahd University of Petroleum & Minerals and a doctorate from the University of

Published by WDI Publishing, a division of the William Davidson Institute (WDI) at the University of Michigan.
© 2019 John Branch and Kim Cameron. This case was written by Shea Gibbs under the supervision of John Branch, Clinical Assistant Professor of Business Administration, and Kim Cameron, William Russell Kelly Professor of Management and Organizations, at the University of Michigan's Ross School of Business. The case was prepared as the basis for class discussion rather than to illustrate either effective or ineffective handling of a situation. The case should not be considered criticism or endorsement and should not be used as a source of primary data.

This document is authorized for use only by AHMED MAGHRABI (MAGHRABI@HOTMAIL.COM). Copying or posting is an infringement of copyright. Please contact customerservice@harvardbusiness.org or 800-988-0886 for additional copies.

لماذا من المهم تحسين الصحة التنظيمية لبيئة العمل ؟



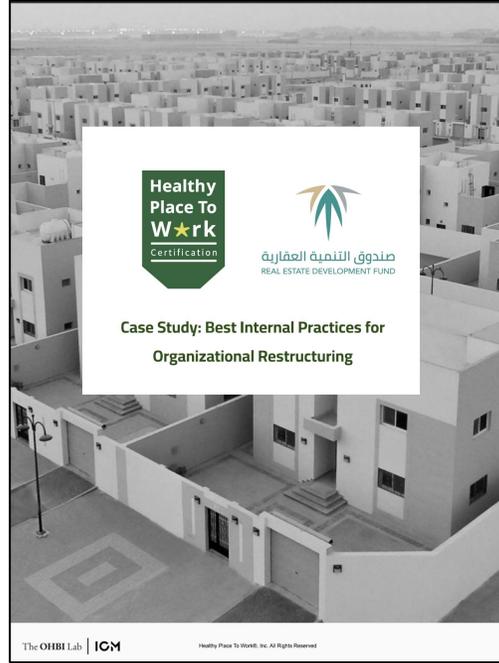
طور الفريق البحثي ل OHBI منهجية (من الاستراتيجية حتى الموظف) لتسليط الضوء على الأولويات للتطوير في بيئة العمل الصحية تنظيمياً. حيث أن المدخل لهذه المنهجية هي استراتيجية المنشأة بعد ذلك يتم تصميم الثقافة التنظيمية المتوائمة مع الاستراتيجية. بعد ذلك يتم تحسين تجربة الموظف بحسب الثقافة المرغوبة كنتيجة نصل لبيئة عمل صحية تنظيمياً ومرتبطة وظيفياً. المخرجات علي المدى القصير ارتفاع أداء الموظف وعلى المدى البعيد إبراز الصورة النمطية للمنشأة كبيئة عمل. وأخيراً الأثر العائد على هذه العمليات هو ارتفاع القيمة السوقية للمنشأة كبيئة عمل.

قصة نجاح من السوق السعودي مقاسة بنموذج OHBI



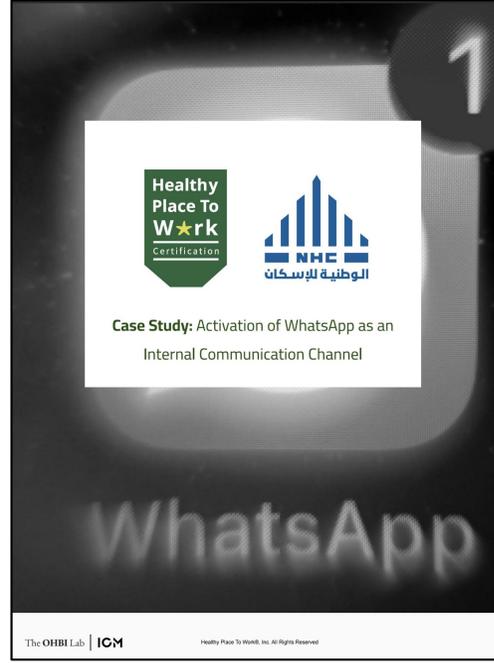
اضغط هنا لمتابعة القراءة بالعربية

اضغط هنا لمتابعة القراءة بالانجليزي



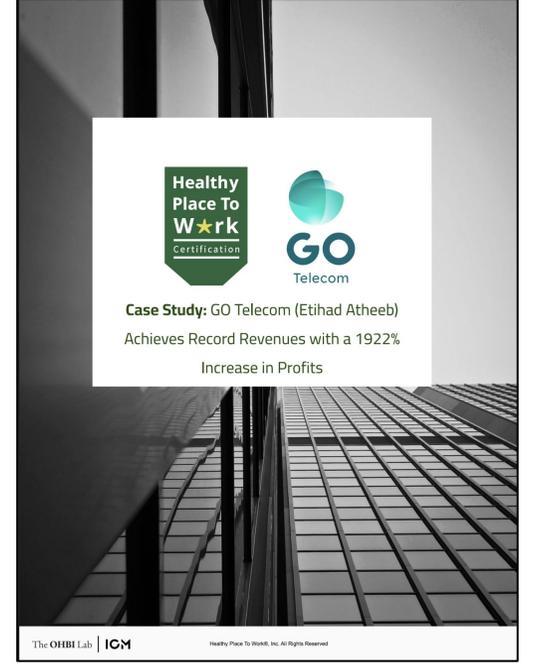
اضغط هنا لمتابعة القراءة بالعربية

اضغط هنا لمتابعة القراءة بالانجليزي



اضغط هنا لمتابعة القراءة بالعربية

اضغط هنا لمتابعة القراءة بالانجليزي



اضغط هنا لمتابعة القراءة بالعربية

اضغط هنا لمتابعة القراءة بالانجليزي

مالفرق بين بيئات الأعمال الصحية وبيئات الأعمال ذات الارتباط الوظيفي العالي أو الرضا الوظيفي العالي ؟

9/24/24, 12:17 AM

The Dark Side of High Employee Engagement

Motivating People

The Dark Side of High Employee Engagement

by Lewis Garrad and Tomas Chamorro-Premuzic

August 16, 2016

Although employee engagement has become something of an HR fad, it would be hard to deny that it matters. In fact, robust meta-analytic studies show that higher levels of engagement boost employee wellbeing, performance, and retention. For example, engaged business units tend to deliver better performance, as measured in terms of revenues and profits, and organizations with enthusiastic employees tend to have better service quality and customer ratings.

That said, engagement doesn't always seem to add up. For starters, the correlation between engagement and performance outcomes is far from perfect, which means that many engaged individuals and teams are not delivering the results that leaders expect. By the same token, some leaders will find that their best performing teams are often amongst the least satisfied. How can this be?



بيئات الأعمال ذات الارتباط الوظيفي والرضا العالي



- من الممكن أن يكون الموظفين فعالين أو غير ذلك
- يخصص الموظفين وقتهم للعمل ولكن ليس بالضرورة طاقتهم
- لا يقوم الموظفين بالمبادرة بل بتلقي التعليمات
- قد يصبحون مدمنين للعمل بشكل يؤدي للإحترق الوظيفي
- قد يقاومون التغيير بشكل أكبر

بيئات الأعمال الصحية تنظيمياً

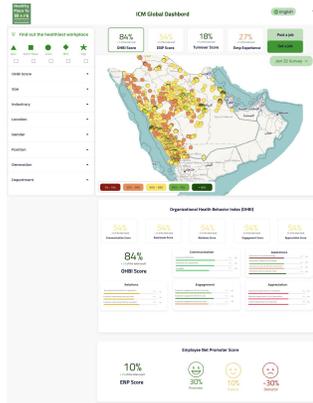


- يعمل الموظفون بكل شغف
- يعمل الموظفون بأداء أعلى
- يبادر الموظفون للتحسين والتطوير
- تتواءم السلوكيات الفردية للأغلبية مع التوجهات الاستراتيجية

ما الذي يجعل معمل OHBI البحثي مميز؟

الوصول

يحرص المعمل على توثيق قصص النجاح وكتابة دراسات حالة مخصصة ونشرها لإبراز أدوار الجهات في تحسين بيئات أعمالها.



التقنية

تم الاستثمار بالتقنيات الحديثة في تحليل البيانات واستخدام الذكاء الاصطناعي في بناء الخطط التصحيحية والتنبؤ بالمؤشرات



الموثوقية

كافة الممارسات والدراسات منشورة بأوراق بحثية منشورة عالية ويتم تطبيقها على نطاق عالي



لماذا من المهم التحول لنموذج صحة بيئة العمل التنظيمي ؟

تعتمد بعض الجهات مؤشرات مختلفة لقياس فاعلية التنظيم الإداري وأداء الموظفين ولكن التحدي الأكبر لا يكمن بالقياس بل يكمن بالخطة المستهدفة للتحسين حيث أن المؤشرات الأخرى لا تشمل الثقافة التنظيمية أو استخراج شخصية الموظفين مما يؤدي إلى دائرة غير منتهية من التجارب بالتحسين بلا جدوى لذلك ننصح باعتماد مؤشر صحة بيئة العمل كمؤشر استراتيجي لصحة بيئة العمل.

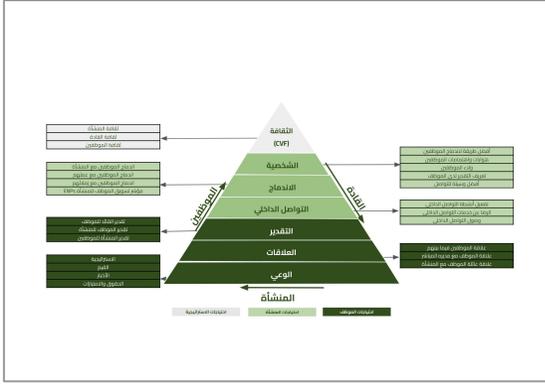
النماذج / المعايير	نموذج Hofstede's للثقافة	نموذج Gallup للإندماج	نموذج ماكينزي OHI للصحة التنظيمية	نموذج (OHBI) للصحة التنظيمية
التركيز	ثقافة الشعوب وتأثيرها على بيئة العمل	الإندماج الوظيفي ودوافعه	الصحة التنظيمية	الصحة التنظيمية و الارتباط الوظيفي والثقافة التنظيمية
نقاط القوة	فهم اختلاف الثقافات العرقية وتأثيرها علي نمط العمل	سهولة تطبيقه في الارتباط الوظيفي والاعتراف العائلي بمخرجاته	تحليل شامل لمختلف العناصر المؤثرة على الاستراتيجية	شمولية العناصر ومباشرة الأسئلة
عدد الأسئلة	40 سؤال	12 سؤال	100 سؤال	27 سؤال
نقاط الضعف	لا يشمل الارتباط الوظيفي والثقافة التنظيمية	لا يشمل الثقافة التنظيمية وشخصية الموظفين	لا يشمل الثقافة التنظيمية وشخصية الموظفين	عدد المقارنات المعيارية العالية محدود
سهولة التطبيق	عالية في ممارسات الثقافة العرقية	محدود في بعض ممارسات الارتباط الوظيفي	عالي ويتطلب خبراء للتنفيذ	عالي ومباشر من مخرجات المؤشر

مقارنة مع النماذج الأخرى بالمجال



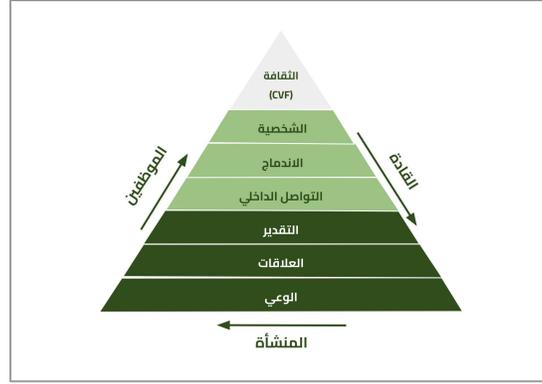
Denison	Korn Ferry	GPTW	Gallup	Mckinsey	ICM	النظام
40	60	60	12	100	27	عدد الأسئلة
Denison	E&E	Trust Index	Q12 Gallup	OHI	OHBI	النموذج
الموظف	الموظف	الموظف	الموظف	المنشأة الموظف	الاستراتيجية المنشأة الموظف	محاور التركيز
غير متوفر	غير متوفر	غير متوفر	غير متوفر	غير متوفر	متوفر	استخراج شخصية الموظفين
متوفر	غير متوفر	غير متوفر	غير متوفر	غير متوفر	متوفر	تصنيف الثقافة التنظيمية
غير متوفر	متوفر	متوفر	متوفر	متوفر	متوفر	تحليل الارتباط الوظيفي
غير متوفر	غير متوفر	غير متوفر	غير متوفر	غير متوفر	متوفر	قياس مباشر لتجربة الموظف

ماهي مخرجات مؤشر صحة بيئة العمل التنظيمية OHBI ؟



25 ممارسة إدارية

ما هي الممارسات التي يجب التركيز عليها؟ يحدد المؤشر تصورات الموظفين واعتقاداتهم عن الممارسات الإدارية الحالية بحيث يتم قياسها على نطاق ترددها



7 محاور لصحة بيئة العمل التنظيمية

ما مدى فعالية محاور صحة بيئة العمل التنظيمية في منشأتك؟ تفسر المحاور إن كانت الممارسات الحالية في بيئة العمل فعالة وما مدى اتفاق الموظفين على فعاليتها



1 مؤشر صحة بيئة العمل

ما مدى صحة بيئة عمل منشأتك التنظيمية بشكل عام؟ يقدم المؤشر معياراً محدداً والذي يمكنك من قياس التطور في بيئة العمل على أساسه

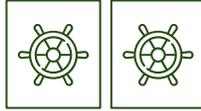
محاور مؤشر OHBI و وصف الممارسات الإدارية

المحور	الممارسة الإدارية	وصف الممارسة الإدارية	نقاط التركيز
الوعي	1. الوعي بالتوجه الاستراتيجي 2. الوعي بالقيم التنظيمية 3. الوعي بالأخبار الخاصة بالمنشأة 4. الوعي بالحقوق والامتيازات	1. الوعي بالتوجه الاستراتيجي: يعني مدى إدراك الموظفين لاستراتيجية المنظمة وتوجهاتها المستقبلية. من المهم أن يكون الموظفون على دراية بأهداف المنظمة لكي يعملوا نحو تحقيقها. 2. الوعي بالقيم التنظيمية: يعكس فهم الموظفين لقيم المؤسسة وكيفية تطبيقها في حياتهم اليومية، مما يضمن توجيه سلوكياتهم بما يتماشى مع تلك القيم. 3. الوعي بالأخبار الخاصة بالمنشأة: يشير إلى مدى اطلاع الموظفين على أخبار المؤسسة، سواء كانت داخلية أو خارجية، لتعزيز التواصل للفتوح. 4. الوعي بالحقوق والامتيازات: يعكس مدى معرفة الموظفين بحقوقهم وامتيازاتهم داخل المؤسسة، مما يعزز من شعورهم بالرضا والأمان.	1. الإدارة 2. الإدارة 3. المنشأة 4. المنشأة
العلاقات	5. علاقة الموظف بزملائه 6. علاقة الموظف بمديره المباشر 7. علاقة عائلة الموظف بالمنشأة	5. علاقة الموظف بزملائه: تعني مدى قوة وفعالية العلاقة بين الموظفين وزملائهم في العمل، والتي يمكن أن تسهم في تحسين العمل الجماعي والتعاون. 6. علاقة الموظف بمديره المباشر: تعكس جودة التواصل والانسجام بين الموظف ومديره المباشر، مما يؤثر على الأداء الوظيفي ومستوى الرضا. 7. علاقة عائلة الموظف بالمنشأة: تعني مدى اطلاع وتقدير عائلة الموظف للمنشأة والخدمات التي تقدمها، مما يساهم في تعزيز الانتماء الأسري للموظف.	5. الإدارة 6. القيادة 7. المنشأة
التقدير	8. تقدير القادة للموظف 9. تقدير المنشأة للموظف 10. تقدير الموظف للمنشأة	8. تقدير القادة للموظف: يشير إلى مدى تقدير القادة لأداء الموظفين وجهودهم، وما إذا كان الموظفون يشعرون بأنهم مقدرين بشكل كاف. 9. تقدير المنشأة للموظف: يعكس كيف تقوم المنشأة بتقدير جهود الموظفين من خلال تقديم الدعم والوارد التي تساعدهم في أداء مهامهم. 10. تقدير الموظف للمنشأة: يعكس ما إذا كان الموظف يقدر ما تقدمه المنشأة له من امتيازات وفرص، مما يدفعه للبقاء والالتزام بها.	8. القيادة 9. المنشأة 10. المنشأة
التواصل	11. تفعيل أنشطة التواصل الداخلي 12. الرضا عن وسائل التواصل الداخلي 13. وصول المنشأة للموظف	11. تفعيل أنشطة التواصل الداخلي: يعني مدى فعالية المؤسسة في تفعيل قنوات التواصل الداخلي لنقل المعلومات بين الإدارة والموظفين. 12. الرضا عن وسائل التواصل الداخلي: يعكس مدى رضا الموظفين عن جودة وفعالية قنوات التواصل الداخلي المتاحة في المؤسسة. 13. وصول المنشأة للموظف: يشير إلى مدى قدرة المنشأة على إيصال الأخبار والمعلومات إلى جميع الموظفين بفعالية.	11. المنشأة 12. المنشأة 13. المنشأة
الاندماج	14. اندماج الموظف مع زملائه 15. اندماج الموظف في عمله 16. اندماج الموظف مع منشأته 17. رضا الموظف عن المنشأة (ENPS)	14. اندماج الموظف مع زملائه: يعكس مدى اندماج الموظف وتفاعله مع زملائه في العمل، مما يساهم في تحسين البيئة التعاونية. 15. اندماج الموظف في عمله: يعكس مدى تركيز الموظف وشغفه بالعمل الذي يقوم به، مما يؤدي إلى تحسين الإنتاجية. 16. اندماج الموظف في منشأته: يشير إلى مدى ارتباط الموظف بالمؤسسة وشعوره بالانتماء إليها، مما يقلل من احتمالية تركه للعمل. 17. رضا الموظف عن المنشأة (ENPS): يقيس مدى استعداد الموظف للتوصية بالمنشأة كبيئة عمل جيدة لأصدقائه وأسرته.	14. الإدارة 15. الإدارة 16. الإدارة 17. المنشأة
الشخصية	18. نوعية اندماج الموظف بزملائه 19. هويات واهتمامات الموظف 20. اتجاه ولاء الموظف 21. تعريف التقدير للموظف 22. وسائل التواصل المفضلة للموظف	18. اندماج الموظف مع زملائه: يشير إلى مدى تفهم الموظف لزملائه، سواء من ناحية اهتماماتهم أو ظروفهم الصحية، مما يعزز التعاون. 19. هويات واهتمامات الموظف: تعكس مدى فهم المنظمة لهويات واهتمامات الموظفين وتقديم الدعم لها لتعزيز الرفاهية. 20. الأولويات الوظيفية للموظف: تتعلق بالأمور التي يعتبرها الموظف الأكثر أهمية في بيئة العمل، مثل التقدير المهني أو النمو الشخصي. 21. الرغبة في الاستمرار: يعكس مدى رضا الموظف عن وظيفته الحالية ونيته للبقاء في المؤسسة لفترة أطول. 22. وسائل التواصل المفضلة للموظف: تشير إلى قنوات التواصل التي يفضل الموظف استخدامها للتفاعل مع المؤسسة، مثل البريد الإلكتروني أو الرسائل النصية.	18. المنشأة 19. المنشأة 20. المنشأة 21. المنشأة 22. المنشأة
الثقافة	23. الثقافة التنظيمية للمنشأة 24. الثقافة التنظيمية للقادة 25. الثقافة التنظيمية للموظف	23. الثقافة التنظيمية للمنشأة: تشير إلى البادئ والقيم التي تحكم سلوك الموظفين والإدارة في المؤسسة. 24. الثقافة التنظيمية للقادة: تعكس السلوكيات والقيم التي يتبعها القادة في المؤسسة وكيف يؤثرون على بيئة العمل. 25. الثقافة التنظيمية للموظفين: تشير إلى القيم والسلوكيات التي يتبعها الموظفون فيما بينهم وكيفية تفاعلهم مع المؤسسة ومع زملائهم.	23. المنشأة 24. المنشأة 25. المنشأة

منهجية تحليل مؤشر صحة بيئة العمل OHBI

مؤشر صحة بيئة العمل OHBI

تحليل باستخدام الذكاء الاصطناعي



التعليقات
التنبؤ بالاستقلالات

تحليل المشاعر (Sentiment Analysis) هو عملية استخدام الذكاء الاصطناعي ومعالجة اللغة الطبيعية (NLP) لتحديد وتصنيف المشاعر التي تعبر عنها النصوص. يمكن تحليل المشاعر من خلال تصنيف النصوص إلى فئات، مثل: مشاعر إيجابية (Positive Sentiment)، مشاعر سلبية (Negative Sentiment)، مشاعر محايدة (Neutral Sentiment). التنبؤ بالاستقلالات باستخدام الانحدار الخطي (Linear Regression) هو عملية تهدف إلى توقع احتمالية استقالة الموظفين بناءً على مجموعة من المتغيرات والعوامل التي قد تؤثر على قراراتهم بترك المنشأة.

تحليل باستخدام مؤشر ENPS



رضا الموظفين

مؤشر ENPS (Employee Net Promoter Score) هو أداة Promoter Score تستخدم لقياس درجة رضا الموظفين وولائهم تجاه المنشأة. وهو يُعتبر مؤ

تحليل باستخدام مخطط الرادار Radar Chart



الثقافة

مخطط الرادار (Radar Chart) هو أداة بصرية تُستخدم لتمثيل البيانات متعددة الأبعاد بطريقة يمكن من مقارنة عناصر متعددة بناءً على عدة متغيرات. يُسمى أيضًا بـ "مخطط العنكبوت" أو "الويب"، ويُظهر أداء أو خصائص العناصر المختلفة بالنسبة لبعضها البعض عبر عدة محاور. يُستخدم هذا المخطط بشكل شائع في تقييم الأداء، مقارنة المنتجات، أو تحليل المهارات.

تحليل باستخدام المدرج التكراري Histogram



الشخصية

المدرج التكراري (Histogram) هو أداة إحصائية تُستخدم لتحليل البيانات الرقمية عن طريق تمثيلها بصريًا. يُظهر المدرج التكراري توزيع التكرارات لمجموعة بيانات ويقسم البيانات إلى مجموعات أو فئات (Bins)، حيث يوضح عدد القيم (التكرار) الموجودة في كل فئة.

تحليل باستخدام مقياس ليكرت Likert Scale



التواصل
الاندماج
التقدير
العلاقات
الوعي

مقياس ليكرت (Likert Scale) هو أداة تُستخدم لقياس الآراء أو الاتجاهات أو المواقف تجاه موضوع معين من خلال مجموعة من العبارات التي تتطلب من الشخص التعبير عن مستوى موافقته أو معارضته لكل عبارة. غالبًا ما يتم استخدامه في الأبحاث والدراسات الاجتماعية والنفسية، كما يمكن استخدامه في قياس رضا الموظفين أو تقييم ثقافة المنظمة.

حجم العينة لمطلوبة لمؤشر صحة بيئة العمل التنظيمية

حجم العينة الأدنى المعتمدة في

إطار عمل OHBI هو 60%

من موظفي المنشأة

نسبة الموثوقية 95%

نسبة الخطأ 5%

معادلة تحديد العينة

$$\text{Unlimited population: } n = \frac{z^2 \times \hat{p}(1-\hat{p})}{\epsilon^2}$$

$$\text{Finite population: } n' = \frac{n}{1 + \frac{z^2 \times \hat{p}(1-\hat{p})}{\epsilon^2 N}}$$

نعمد في منهجية OHBI نظام العينة العشوائية جمع البيانات و هو إحدى الطرق الإحصائية لجمع البيانات من مجموعة كبيرة من الأفراد أو العناصر بهدف تحليل نتائج العينة واستنتاج النتائج العامة للمجتمع بالكامل. تعتمد هذه الطريقة على اختيار أفراد أو عناصر العينة بشكل عشوائي بحيث يكون لكل فرد في المجتمع فرصة متساوية ليتم اختياره. هذا يضمن تمثيلاً غير متحيز للمجتمع للدروس، ويساعد في الحصول على نتائج أكثر دقة وقابلة للتعميم.

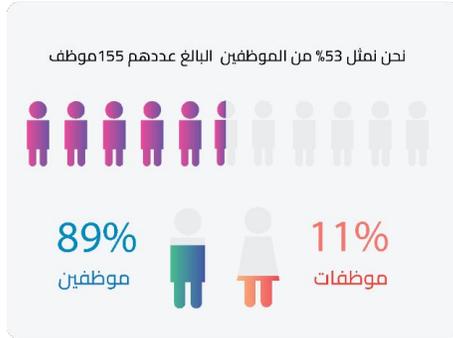
خطوات جمع البيانات من خلال العينة العشوائية:

1. **تحديد المجتمع الأصلي:** تحديد المجموعة الكبيرة التي ترغب في دراستها (كافة موظفي شركة).
2. **تحديد حجم العينة:** بناءً على الحجم الكلي للمجتمع، يتم حساب حجم العينة المطلوبة بحيث تكون كافية لتمثيل المجتمع. الحجم الأمثل للعينة يمكن تحديده باستخدام الصيغ الإحصائية المناسبة لضمان أن النتائج ستكون موثوقة.
3. **اختيار العينة العشوائية:** يتم اختيار الأفراد أو العناصر بشكل عشوائي باستخدام تقنيات مختلفة مثل:
 - **العينة العشوائية البسيطة:** اختيار الأفراد بشكل عشوائي.
 - **العينة الطبقية:** يتم تقسيم المجتمع إلى فئات أو طبقات متجانسة (مثل العمر أو الجنس) ومن ثم يتم اختيار عينة عشوائية من كل طبقة.
4. **جمع البيانات:** بمجرد اختيار العينة، يتم جمع البيانات من الأفراد المختارين من خلال استبيانات ومقابلات.
5. **تعميم النتائج:** إذا كانت العينة العشوائية تمثل المجتمع بشكل صحيح، فإن النتائج المستخلصة من العينة يمكن تعميمها على المجتمع بأكمله.

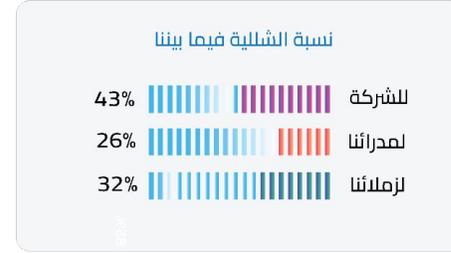
مزايا العينة العشوائية:

- **التحيز المنخفض:** لأنها تعتمد على اختيار عشوائي، تقل احتمالية التحيز.
- **سهولة التعميم:** إذا تم اختيار العينة بشكل صحيح، يمكن تعميم النتائج على المجتمع.
- **الرونة:** يمكن استخدام تقنيات مختلفة لجمع البيانات بناءً على طبيعة الدراسة.

منهجية تحليل شخصية الموظفين

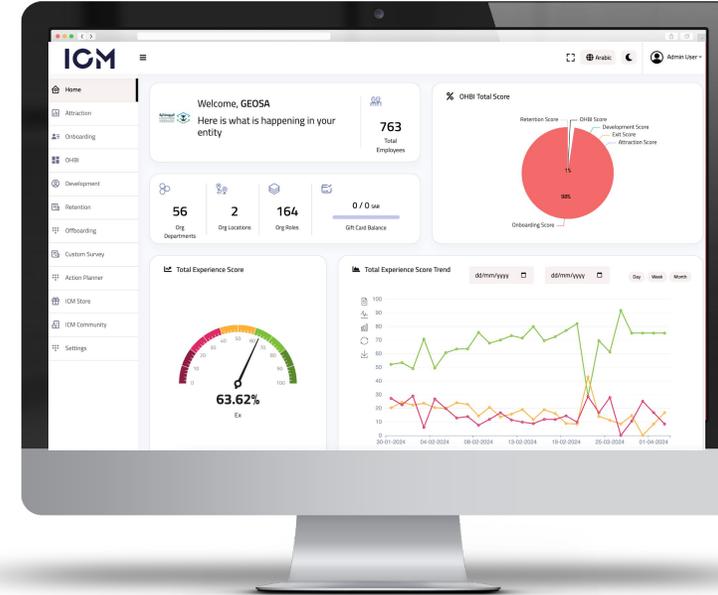


هذه أهم اهتماماتنا وهواياتنا



يتم تحليل شخصية الموظفين من نتائج مؤشر صحة بيئة العمل OHBI حيث تحديد السمات الأساسية لمخرجات المؤشر وعن طريق المدرج التكراري (Histogram) وهو أداة إحصائية تُستخدم لتحليل البيانات الرقمية عن طريق تمثيلها بصريًا. يُظهر المدرج التكراري توزيع التكرارات لمجموعة بيانات ويقسم البيانات إلى مجموعات أو فئات (Bins)، حيث يوضح عدد القيم (التكرار) الموجودة في كل فئة. يتم تحليل كل من السمات التالية: تعريف التقدير بالنسبة للموظفين و أفضل وسائل التواصل معهم و أهم اهتماماتهم وهواياتهم ونسبة التحيزات الداخلية واتجاهات الولاء لديهم وثقافتهم التنظيمية ومؤشر صحة بيئة عملهم.

نظام تحليل البيانات الرقمي المعتمد من OHBI



data warehouse at KSA



Compliance with SDAIA



Compliance with NCA



Integrated with ERP



تجربة قياس استثنائية

إعداد التقارير والمقارنات المعيارية

يقوم بقياس صحة بيئة العمل ومقارنة النتائج مع قاعدة البيانات المحلية والعالمية استنادًا إلى ردود الموظفين من جميع أنحاء العالم.

قياس التنوع والشمول

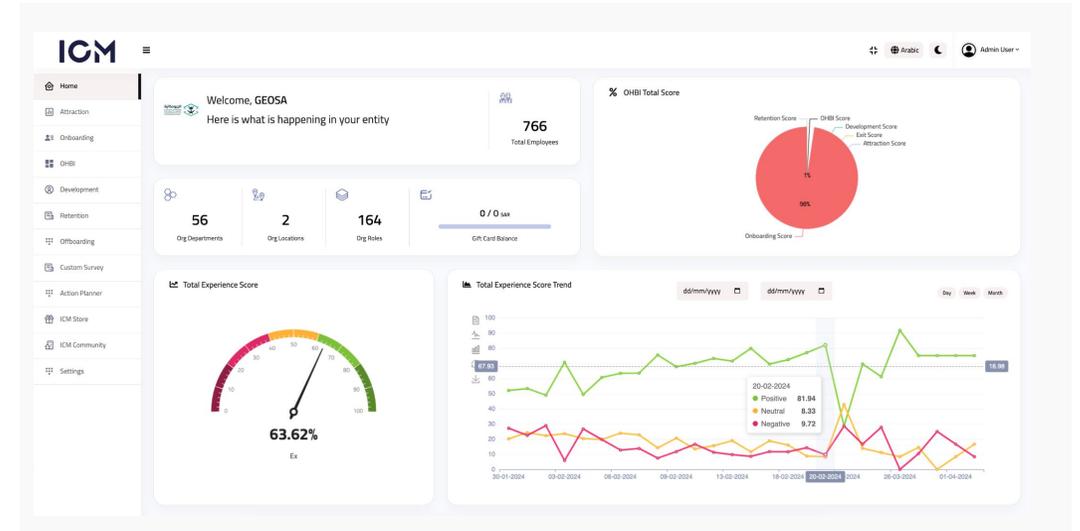
يساعدك في قياس التنوع في مكان العمل، واكتساب منظور من الجميع في المنشأة بغض النظر عن هويتهم أو ما يفعلونه.

سهولة تخصيص الاستبيان

يساعدك النظام بسهولة لتخصيص الأسئلة وتعديلها، واختيار مجموعة من القوالب المنسقة وأطلاق الاستبيان في أقل من 15 دقيقة.

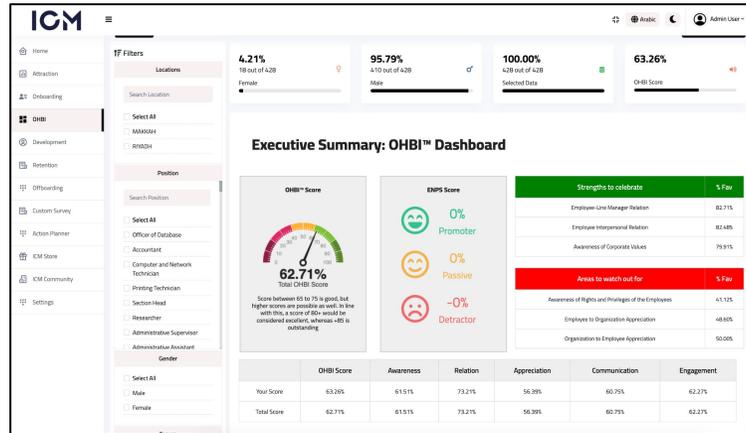
استطلاعات النبض

يقوم النظام بقياس رضا الموظفين في دقائق من خلال استطلاع سريع أو استطلاع نبضي أو تقييمات مدعومة بالبحث.

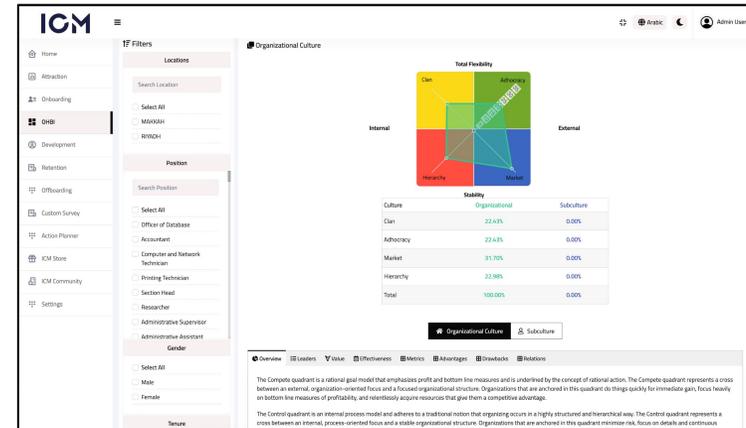


تحليلات متنوعة لاتخاذ قرارات بناء علي البيانات

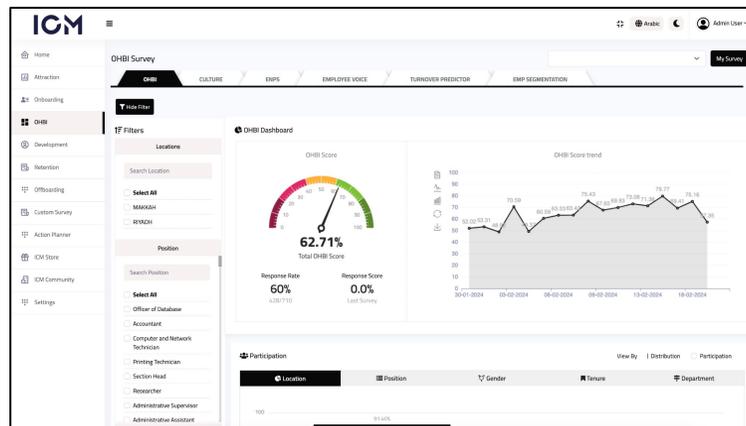
تحليل الارتباط الوظيفي



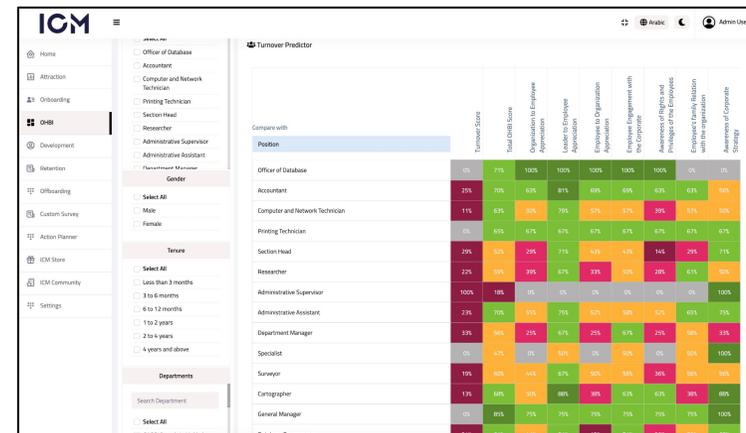
تحليل الثقافة التنظيمية



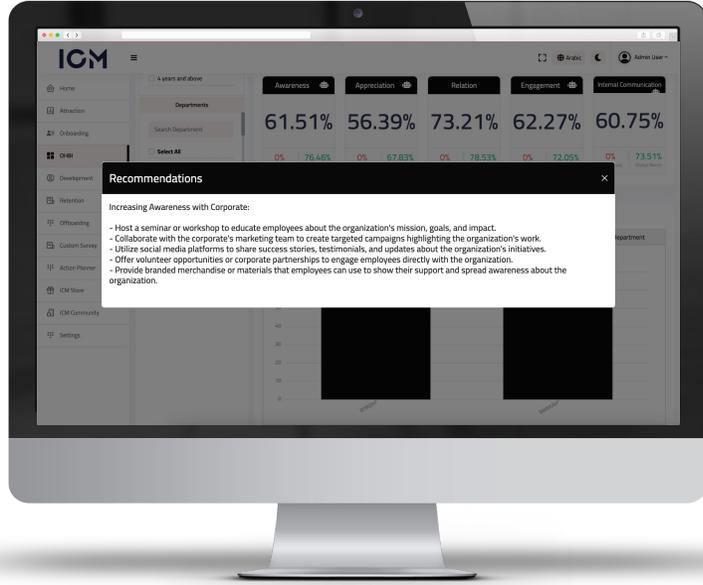
تحليل مؤشر صحة بيئة العمل



تحليل شخصية الموظفين



كيف يساعدك النظام التقني في خطة التحسين ما بعد المقياس ؟



تحليل الذكاء الاصطناعي التوليدي لمقترحات
تحسين بيئة العمل

New Evaluation

Initialization

Evaluation Name * Evaluation Name (Arabic) * Goal Start Date * Goal End Date *

Manager Goal Settings

Start Date * End Date *

Employee Goal Acceptance

Start Date * End Date *

Half Yearly Manager Evaluation

Start Date * End Date *

Half Yearly Employee Evaluation

Start Date * End Date *

Manager Feedback Update

Start Date * End Date *

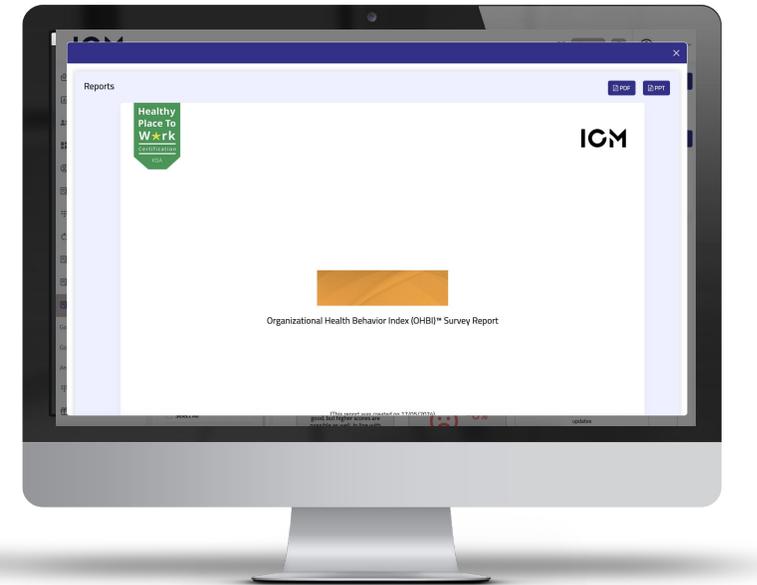
Employee Feedback Update

Start Date * End Date *

Overall Rating

Start Date * End Date *

نظام لقياس الأداء ومتابعته مع الموظفين



تقارير مؤتممة مفصلة باللغتين العربية والإنجليزية لكل
إدارة مع خطة تحسين مخصصة.

كيف يساهم العمل بتعزيز وصول الجهات ذات الصحة التنظيمية العالية

يقوم العمل بتصنيف الجهات الأعلى ذات صحة بيئة العمل التنظيمية ونشرها مع نشر دراسات الحالة الخاصة بها ولاستحقاق الشهادة هناك ثلاثة شروط رئيسية :

نسبة المؤشر أعلى من 70% 

نسبة الاستجابة أعلى من 60% 

نشر دراسة حالة للممارسات الداخلية 



الإعلان الترويجي LinkedIn



شهادة OHBI

كيف يساعد المؤشر في عملية استقطاب المواهب ومخرجات بيئات الأعمال الصحية

يقوم الفريق بجمع بيانات أفضل الكفاءات بالمجالات المختلفة واقتراحهم للجهات المشاركة ودعمهم.



**Boost Your Brand
Attract Top Saudi Talent**

Get Healthy Place to Work Certified

Healthy Place To Work

40%

زيادة بجذب الكفاءات

33%

زيادة بنسبة الفخر بالمنشأة

> 4x

انخفاض بنسب الاستقالات

الخطة الزمنية لإطلاق المؤشر

أسبوع

مرحلة التقارير

- **24** hours after your survey, your results will be available on **ICM™**
- If you meet the threshold for certification, a **PR kit and logo** will be sent to you.
- We will schedule a time to **discuss your results and present your certification.**
- Seek opportunities to align leaders on **culture aspirations** and plans for **embedded workplace journey** using your OHBI Index© results

ثلاثة أسابيع

مرحلة جمع البيانات

- **Communicate with leaders and managers** to maximize employee participation
- **Determine when to send reminders** on survey participation
- **Monitor response rates** via **ICM™**
- **Ensure sufficient responses from critical groups** (e.g., Executive Committee) before closing the survey
- Complete the **Culture Brief** (or Audit) via Culture Audit Portal

أسبوعين

مرحلة الاستعداد

- **Determine survey scope** (# respondents & languages)
- **Finalize survey design** (additional modules, demographics, wording tweaks)*
- **Craft communications** (CEO memo, survey invite, reminder memos)
- **IT testing** (whitelisting survey domain names)
- **Determine launch plan** (e.g., CEO, HR; date, access type)
- **Prepare list of respondent emails and demographic identifiers** (people file template)

*depending on survey package

الأنشطة الأساسية

النظام التقني لأتمتة
عملية قياس تجربة
الموظفين بالمنشأة وتحليلها

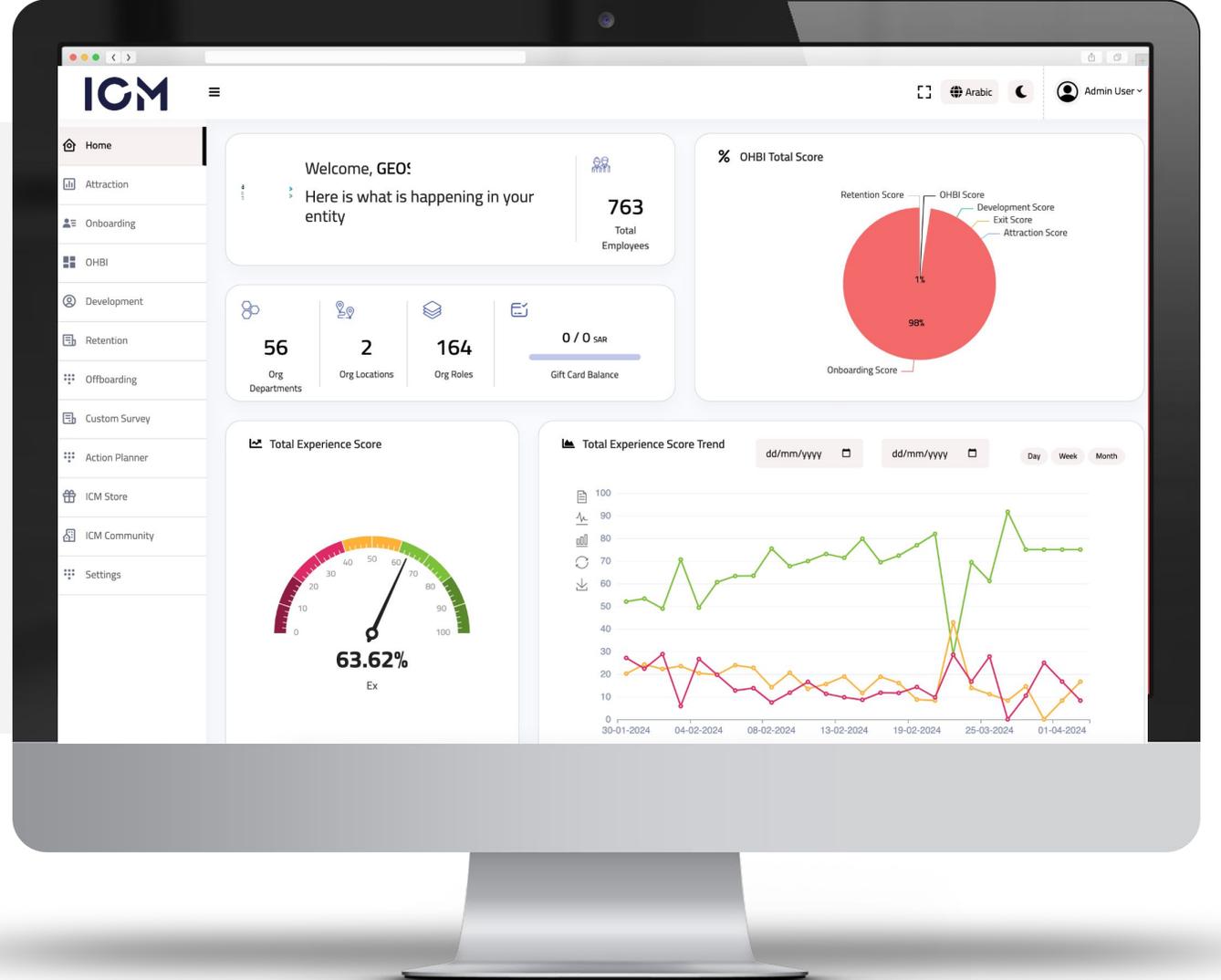


People Experience Platform

منصة ICM الرقمية

ادعم كل قراراتك المؤسسية بناء على البيانات

منصة ICM هي رقمية تستخدم التقنيات الحديثة لقياس وتحليل وتحسين تجربة الموظف



ربط النظام مع بياناتك بشكل مباشر

ربط آمن ومباشر أو من خلال طبقات وسيطة مع النظام



ORACLE
Cloud ERP

البيانات المطلوبة

- اسم الموظف
- إيميل الموظف
- البيانات الديموغرافية
- الهيكل الإداري
- الهيكل التنظيمي
- التحديثات الخاصة بالموظفين

The screenshot displays the ICM Community web application interface. The top navigation bar includes the ICM logo, a menu icon, and user information (Admin User). The main content area features a dashboard with four key metrics: Total Employees (763), Org Locations (2), Org Departments (56), and Org Roles (164). Below the dashboard, there are tabs for Locations, Departments, Roles, and Employees. The Employees tab is active, showing a table with 10 entries. The table columns are SNo, Employee Name in English, Employee Name in Arabic, Email, Experience, Action, Status, and Web Portal Access. The Status column contains green and red toggle switches, and the Web Portal Access column contains red toggle switches. The bottom of the page shows pagination information: 'Showing 1 to 10 of 763 entries' and a page navigation bar with 'Previous', '1', '2', '3', '4', '5', '...', '77', and 'Next'.

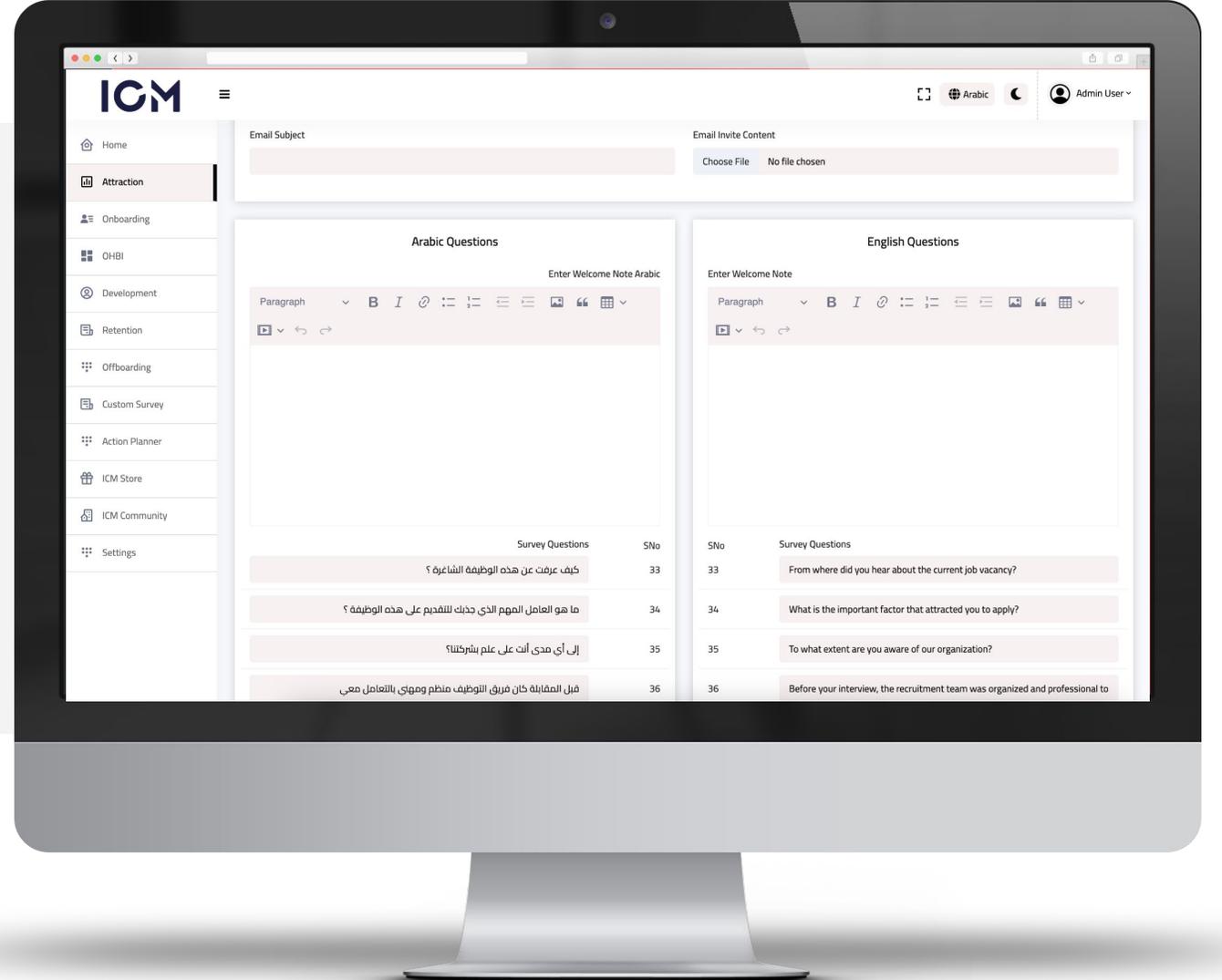
SNo	Employee Name in English	Employee Name in Arabic	Email	Experience	Action	Status	Web Portal Access
1	Mohammed Abdulrahim Mohammed alghamdi		m.alghamdi@geosa.gov.sa	15		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	Faiz Khalaf Al-Shammari		fk.alshammari@geosa.gov.sa	15		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	Hamad Humaidan Hamad AlSuhaim		h.alsuhaim@geosa.gov.sa	15		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	Khalid Ahmad Salh ALKHASHAN		k.alkashan@geosa.gov.sa	15		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	Akram salih Al-amri		a.alamri@geosa.gov.sa	15		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6	KHALID SAEED ALZAHrani		k.alzahrani@geosa.gov.sa	15		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7	hamoud ghayadh alghayadh		h.alghayadh@geosa.gov.sa	15		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8	Abdullah Mesfer alhasinah		a.alhasinah@geosa.gov.sa	15		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9	Faris Saeed HASSAN Alshahrani		f.alshahrani@geosa.gov.sa	15		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10	Basem Saleh Salem AlAwad		b.alawad@geosa.gov.sa	15		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

نماذج جاهزة للتخصيص لتجربة الموظف

سهولة تعديل وتخصيص الاستبيانات الخاصة بالتجربة

- تجربة التوظيف والاستقطاب
- تجربة الاستقبال
- تجربة التهيئة
- تجربة الاستبقاء
- تجربة صحة بيئة العمل
- تجربة التدريب والتطوير
- تجربة الاستقالة

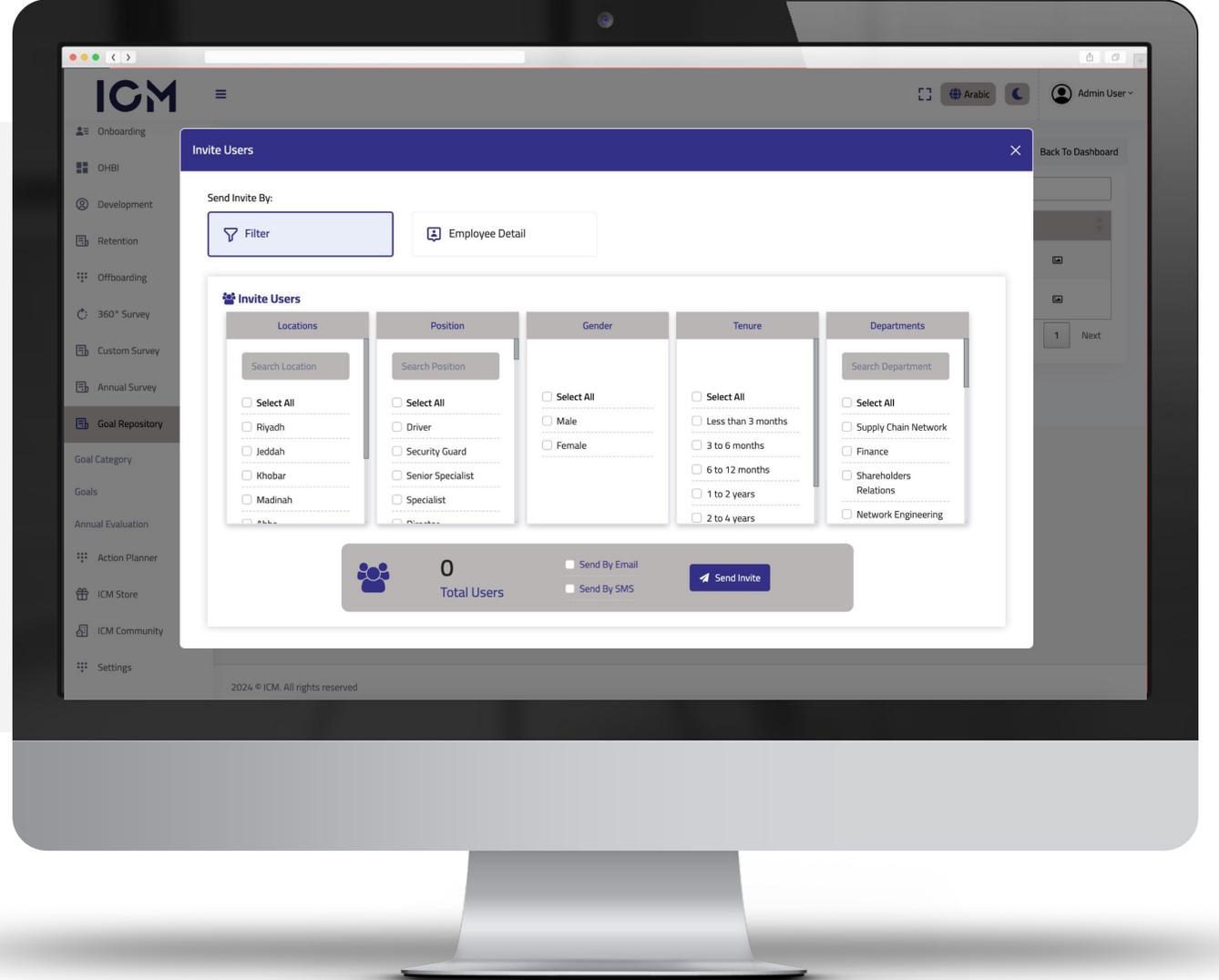
كافة التجارب مؤتمتة مع تفاعلات الموظفين مباشرة



آلية جمع البيانات

طرق مختلفة لتجميع البيانات

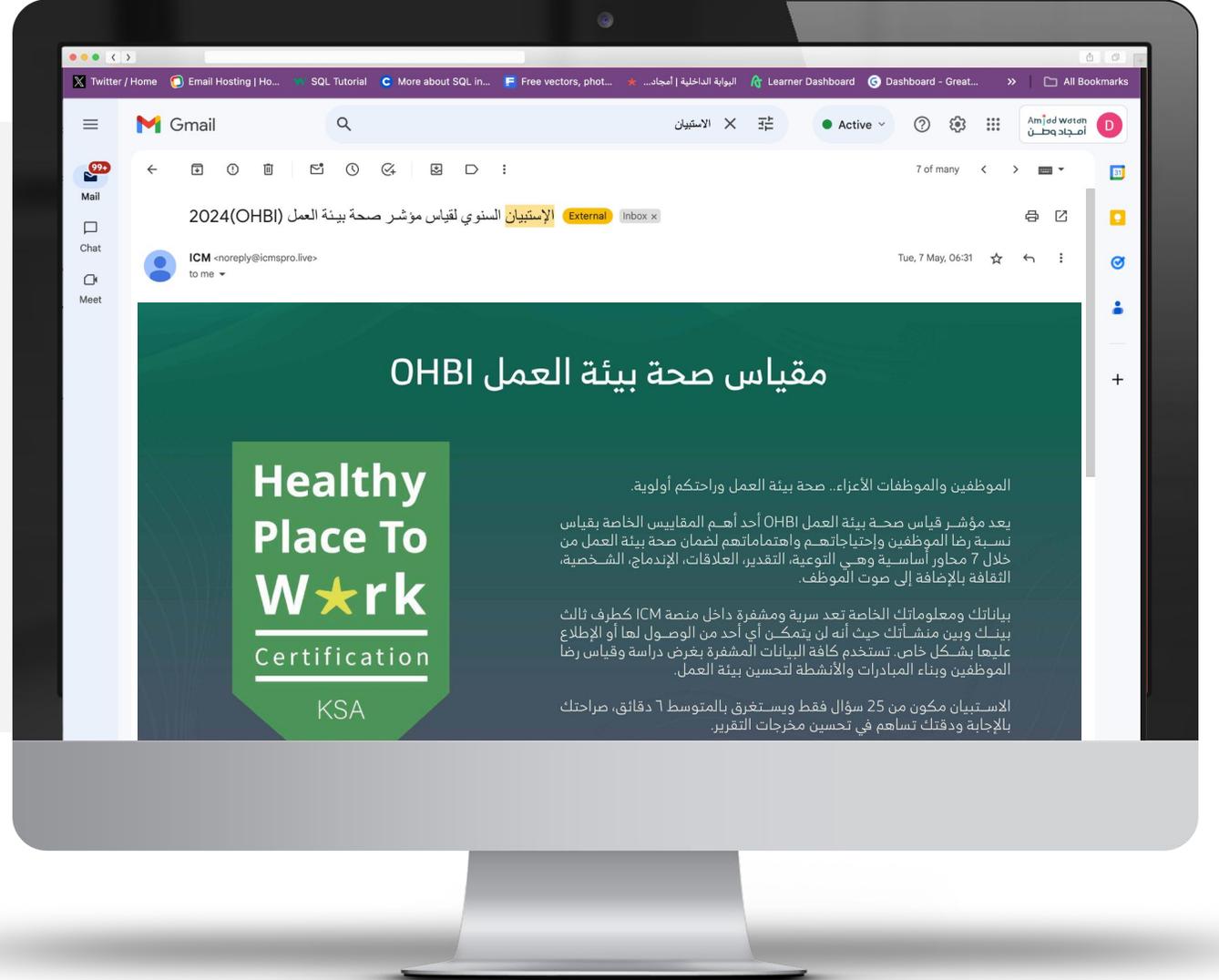
- البريد الإلكتروني
- الرسائل النصية (10,000 رسالة أساسية)
- رسائل الواتس آب (5,000 رسالة أساسية)
- رسائل من خلال تطبيق اوفر اكس
- جمع من الكاميرات الحرارية بالذكاء الاصطناعي



قوالب البريد الالكتروني

طرق مختلفة للرسائل البريدية

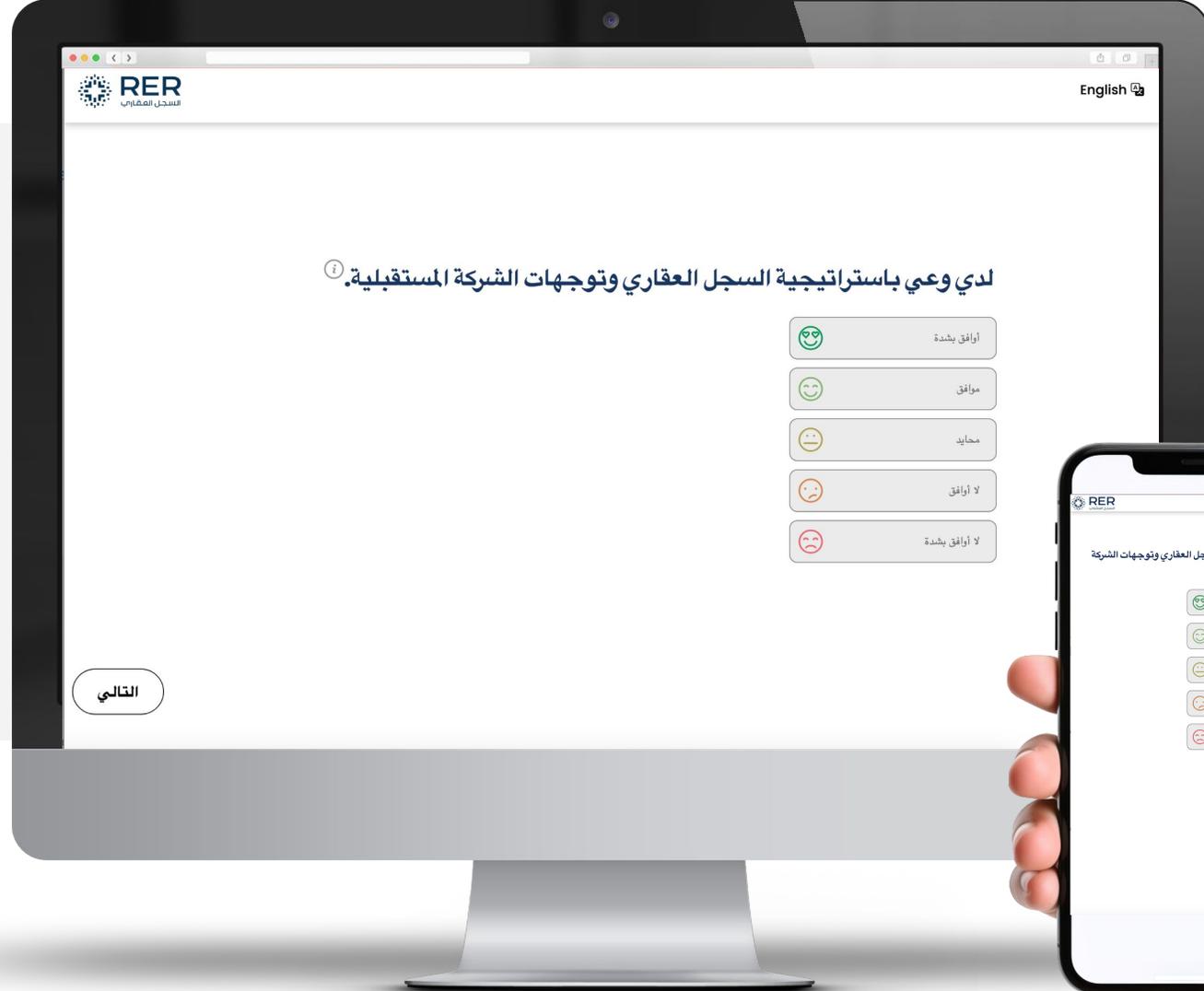
- صورة
- نص
- مرفق



تجربة متكاملة

متوائمة مع كافة الأجهزة

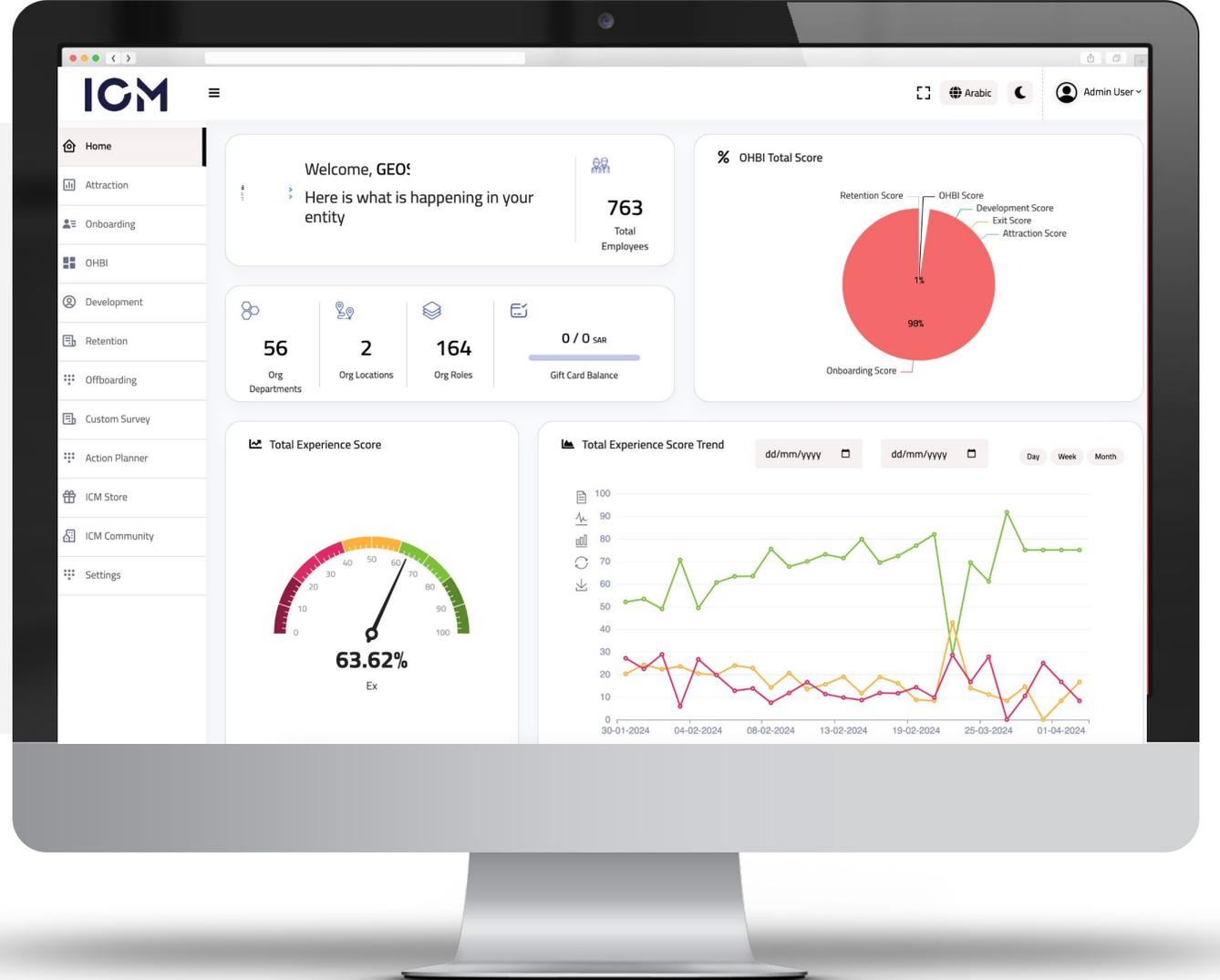
- تجربة شاشة الكمبيوتر
- تجربة شاشة الجوال



مؤشر حيوي مباشر لتجربة الموظف

مؤشر محدث بالثواني لتابعة التجربة

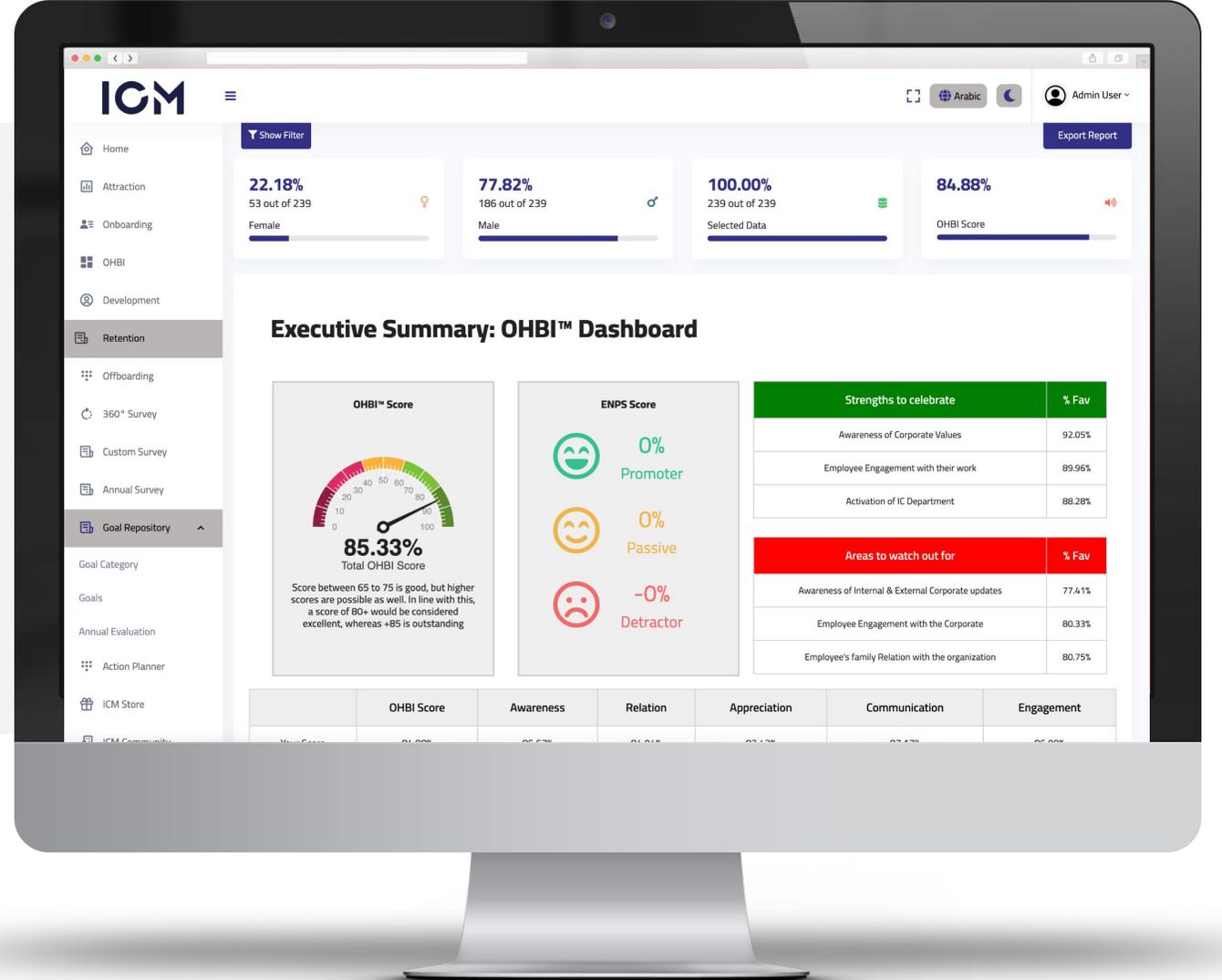
- عدد الموظفين
- عدد المستقلين
- عدد المتغيبين
- عدد الموظفين الجدد
- عدد التنوع الديموغرافي
- نسبة أداء الموظفين
- نسبة أداء المنشأة
- نسبة مؤشرات تجربة الموظف
- أبرز مناطق التحسين



تحليل مباشر للبيانات

طرق مختلفة لتحليل البيانات

- تحليل النسبة الكلية للمؤشرات
- تحليل التريند للنتائج
- تحليل البيانات بحسب المتغيرات الديموغرافية
- تحليل البيانات بناء علي المحاور الرئيسية
- تحليل البيانات بحسب التوزيعات للموافقات
- تحليل التعليقات بحسب المشاعر



استخراج شخصية الموظفين

ما يمكن استخراجه

- اهتمامات الموظفين وهواياتهم
- نوعية التقدير بالمناسبة للموظفين
- وسائل التواصل المفضلة لدى الموظفين
- اتجاه الولاء للموظفين
- نوعية اندماج الموظفين



المقارنات المعيارية

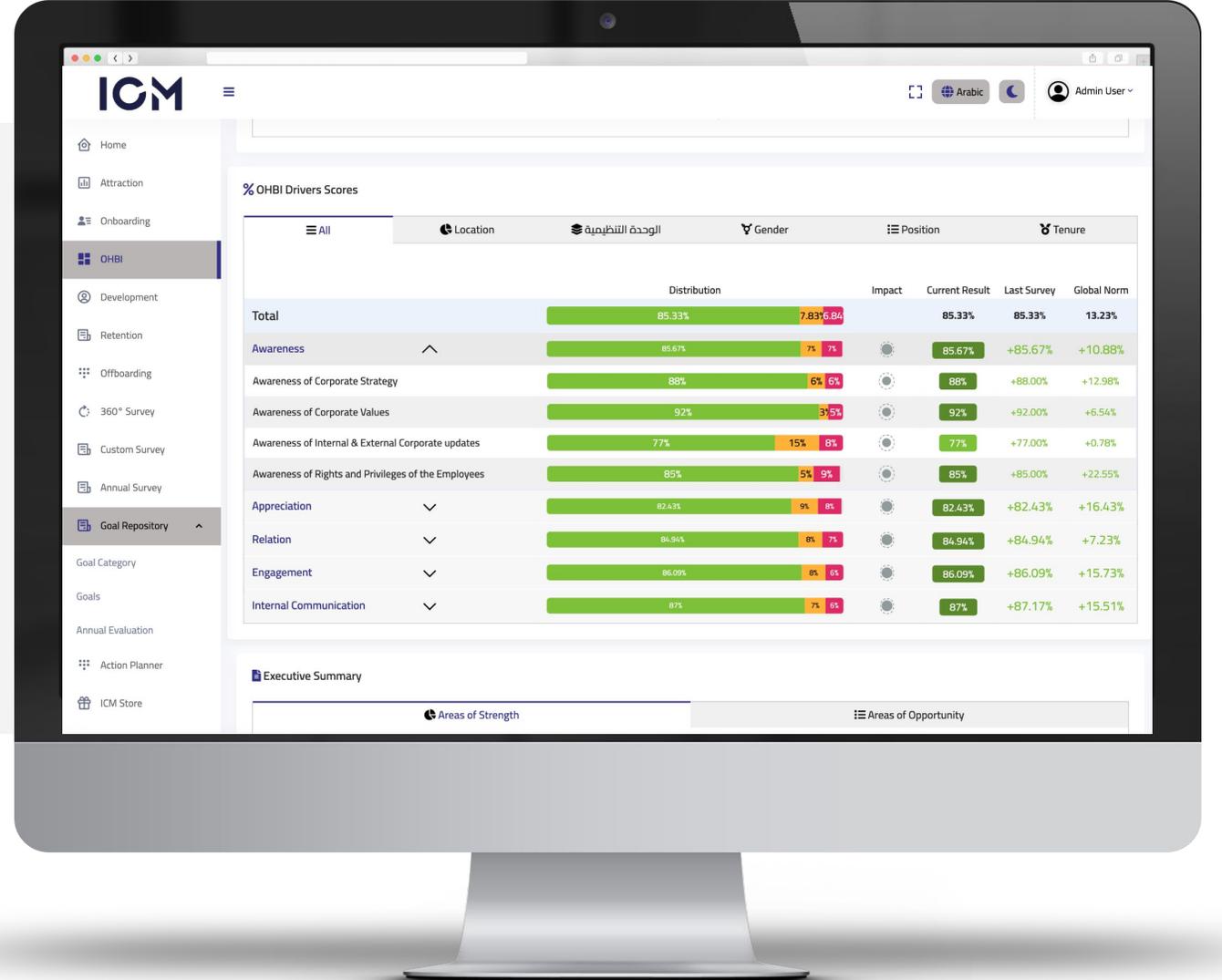
مقارنات محلية وعالمية

المؤشر المرجعي السعودي لمؤشر صحة بيئة العمل

- 62+ منشأة
- 500k+ استجابة
- 8+ قطاع

المؤشر المرجعي العالمي لمحور الاندماج

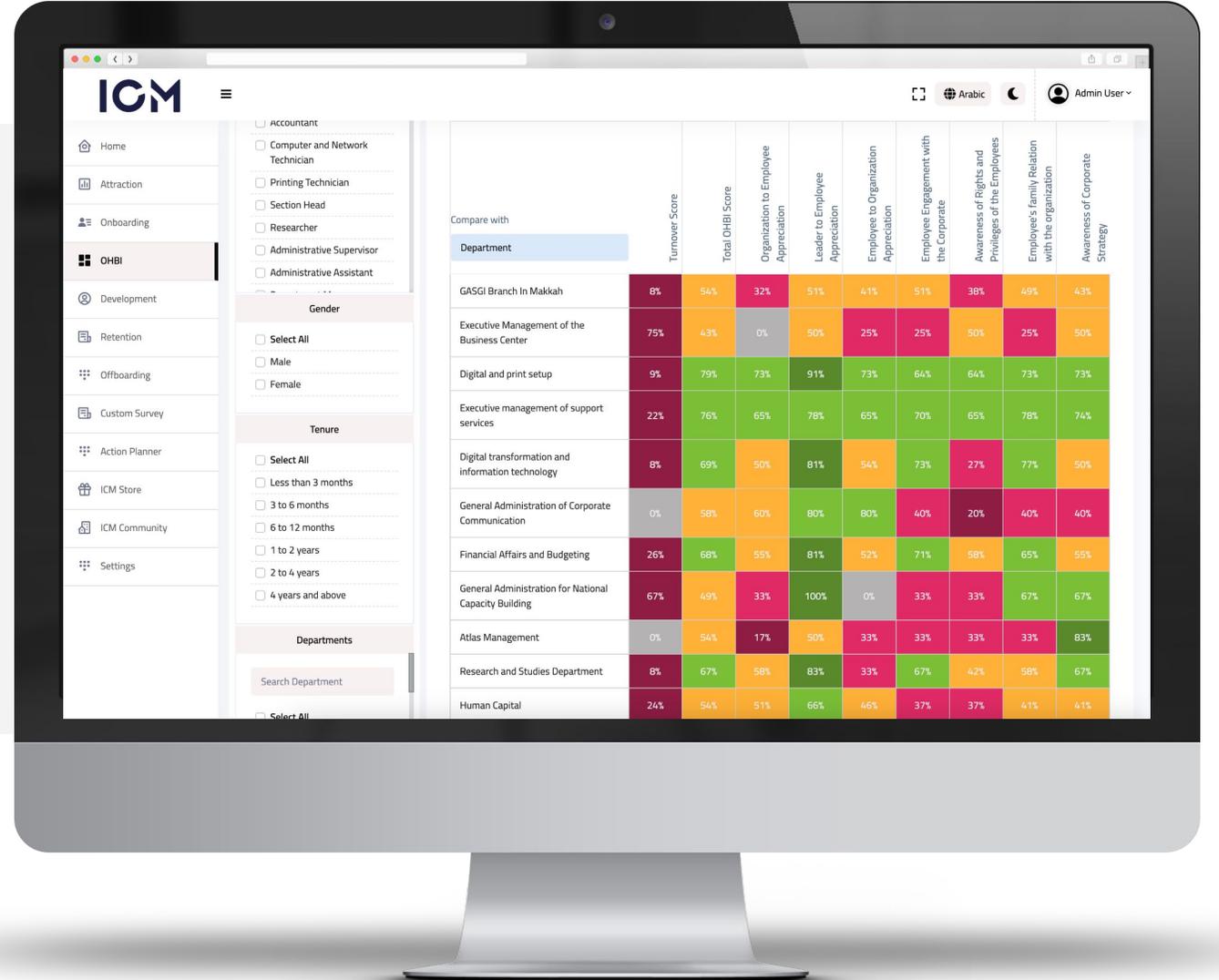
- 5k+ منشأة
- 95M+ استجابة
- 22+ قطاع



التنبؤ بالاستقالات بالذكاء الاصطناعي

اتخاذ قرارات استباقية لتقليل نسبة الاستقالات

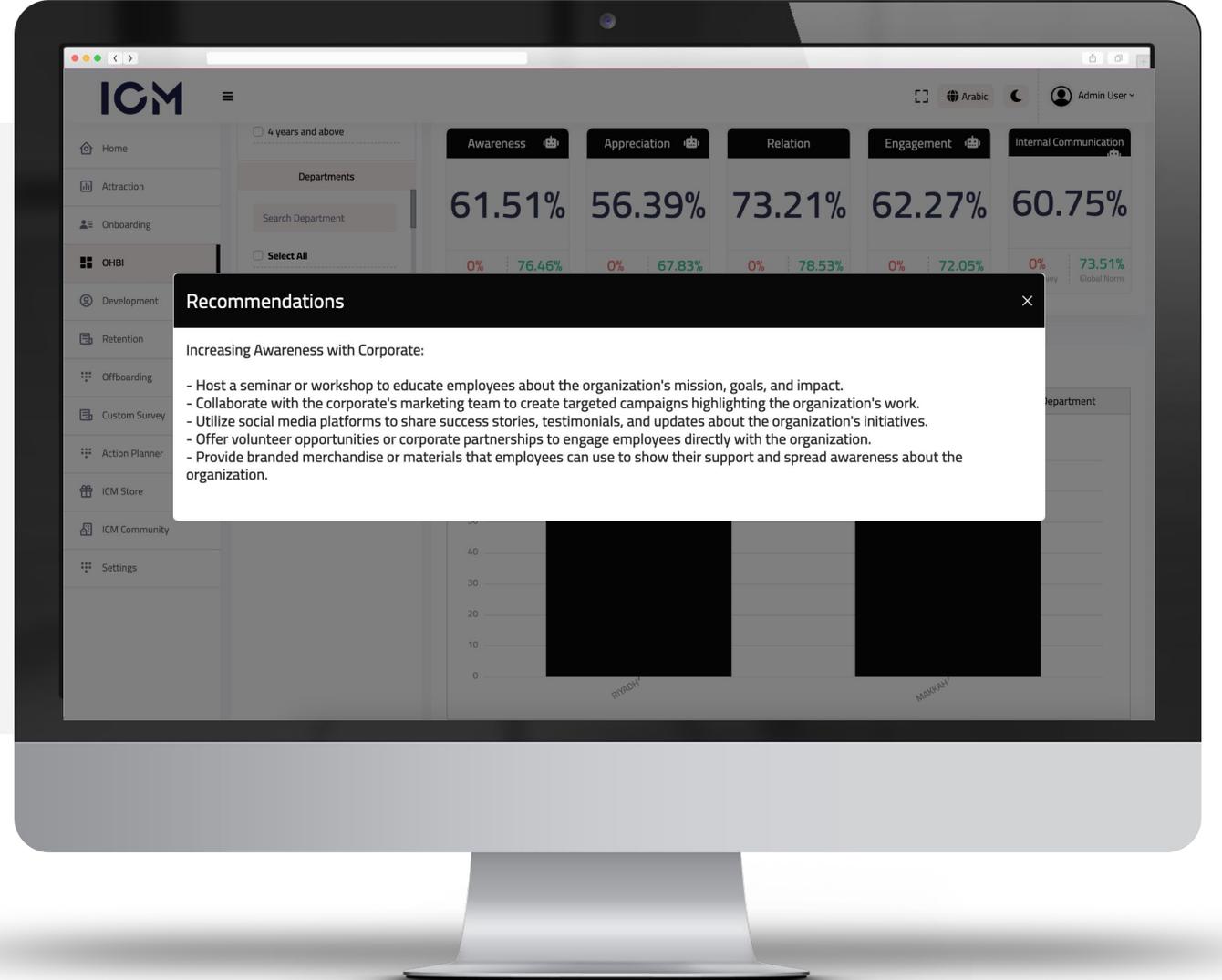
- الخريطة الحرارية للمستقلين
- التنبؤ بالاستقالات بحسب العمر
- التنبؤ بالاستقالات بحسب المنصب
- التنبؤ بالاستقالات بحسب الإدارة
- التنبؤ بالاستقالات بحسب النوع
- التنبؤ بالاستقالات بحسب المتغيرات



الحلول المقترحة بالذكاء الاصطناعي التوليدي

المساهمة في حصر الحلول الأولية للتحسين

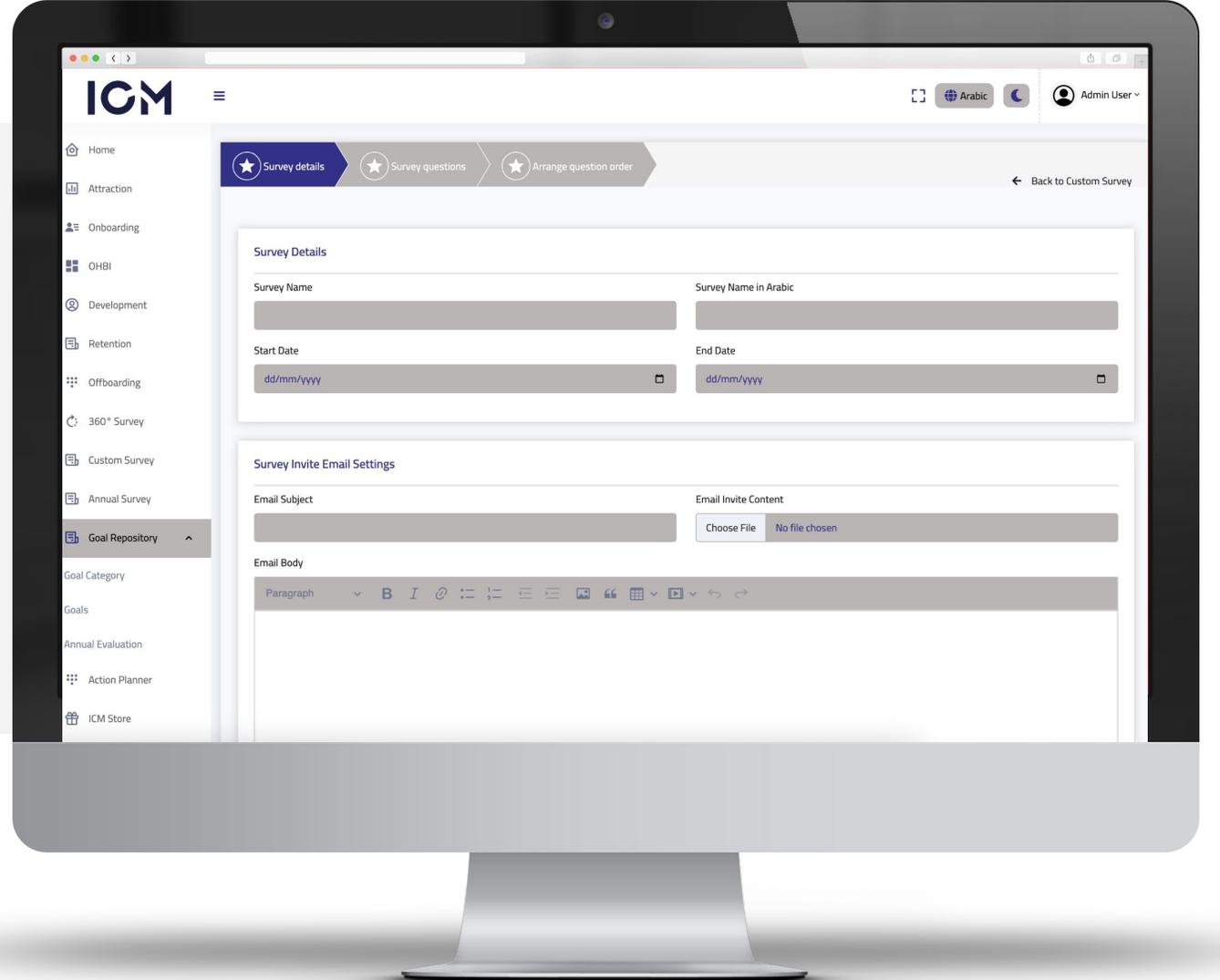
- حلول للتجارب الغير جيدة
- توصيات ومقترحات للتطوير



قياس التجارب المخصصة

بناء مقاييس مخصصة وفريدة

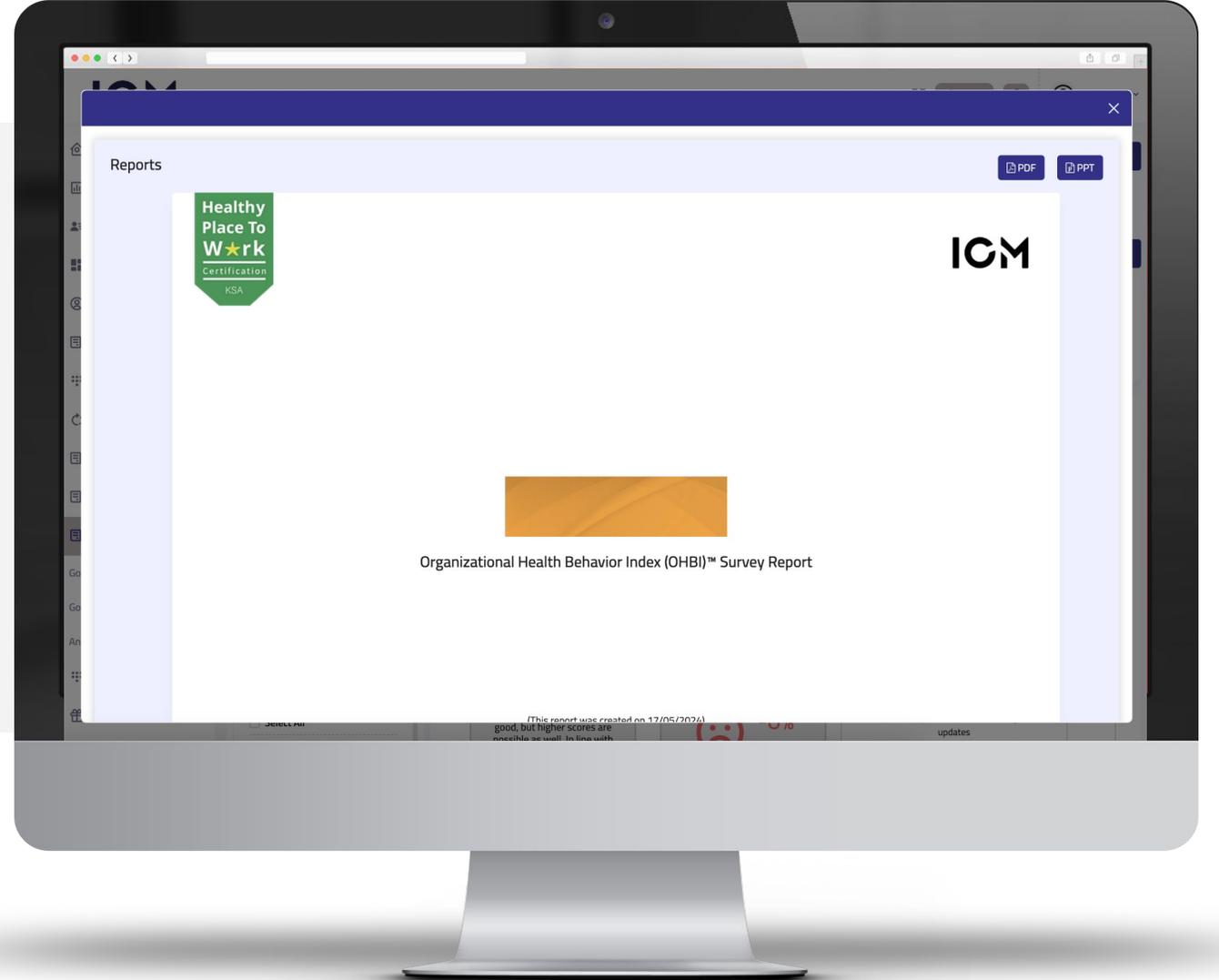
- عدد لا محدود من الاستبيانات
- أتمتة الاستبيانات مع أحداث محددة
- تحديد الفئات المستفيدة
- متابعة التطور بالتجربة



استخراج التقارير

تقارير مؤتمنة مخصصة بالهوية وخطط التحسين

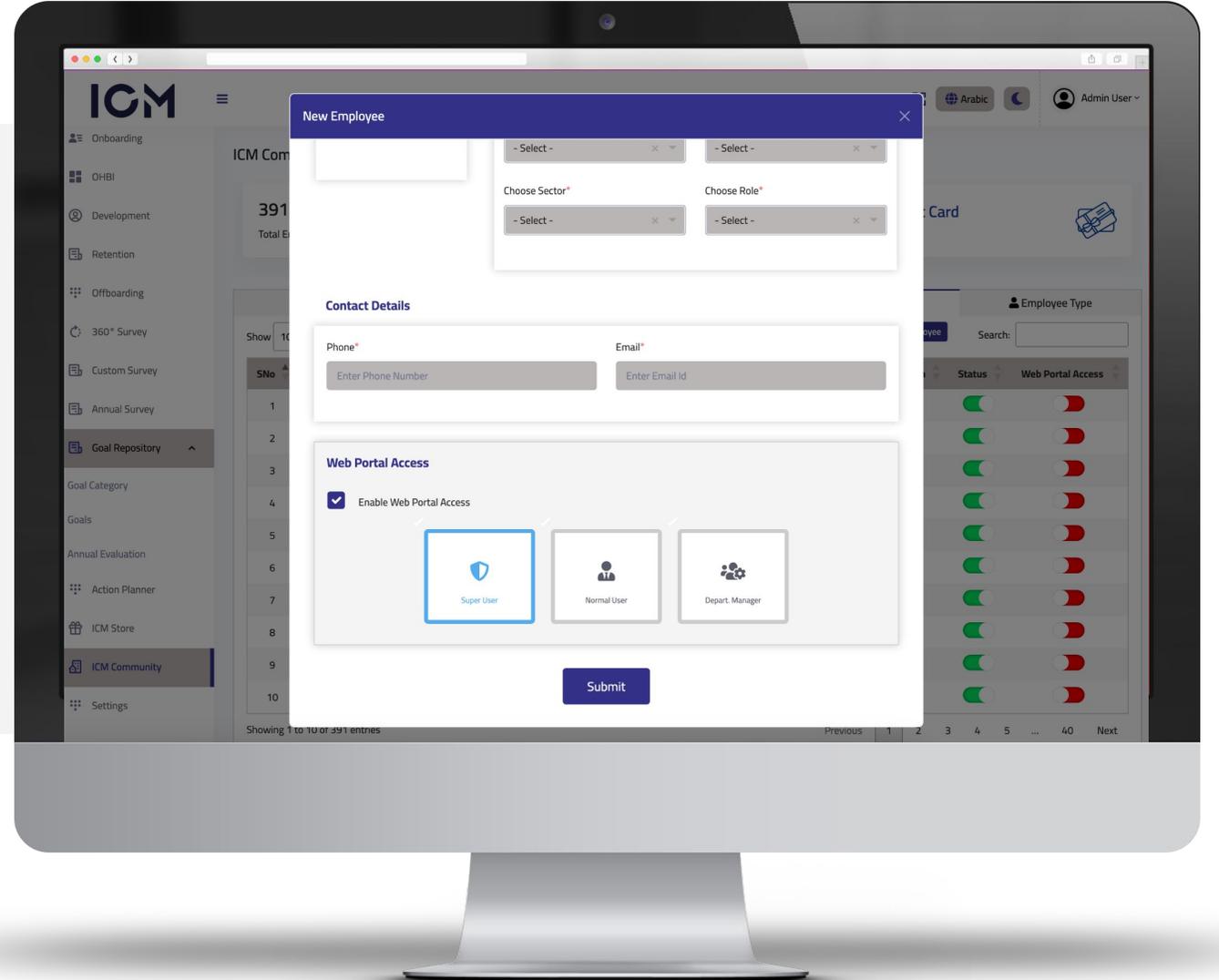
- تقرير مؤشر صحة بيئة العمل
- تقرير تحليل التجارب
- استخراج بصيغة PDF
- استخراج بصيغة PPT



تخصيص الصلاحيات للاطلاع

خصص وحدد من و ماذا يمكن لكل شخص الاطلاع عليه

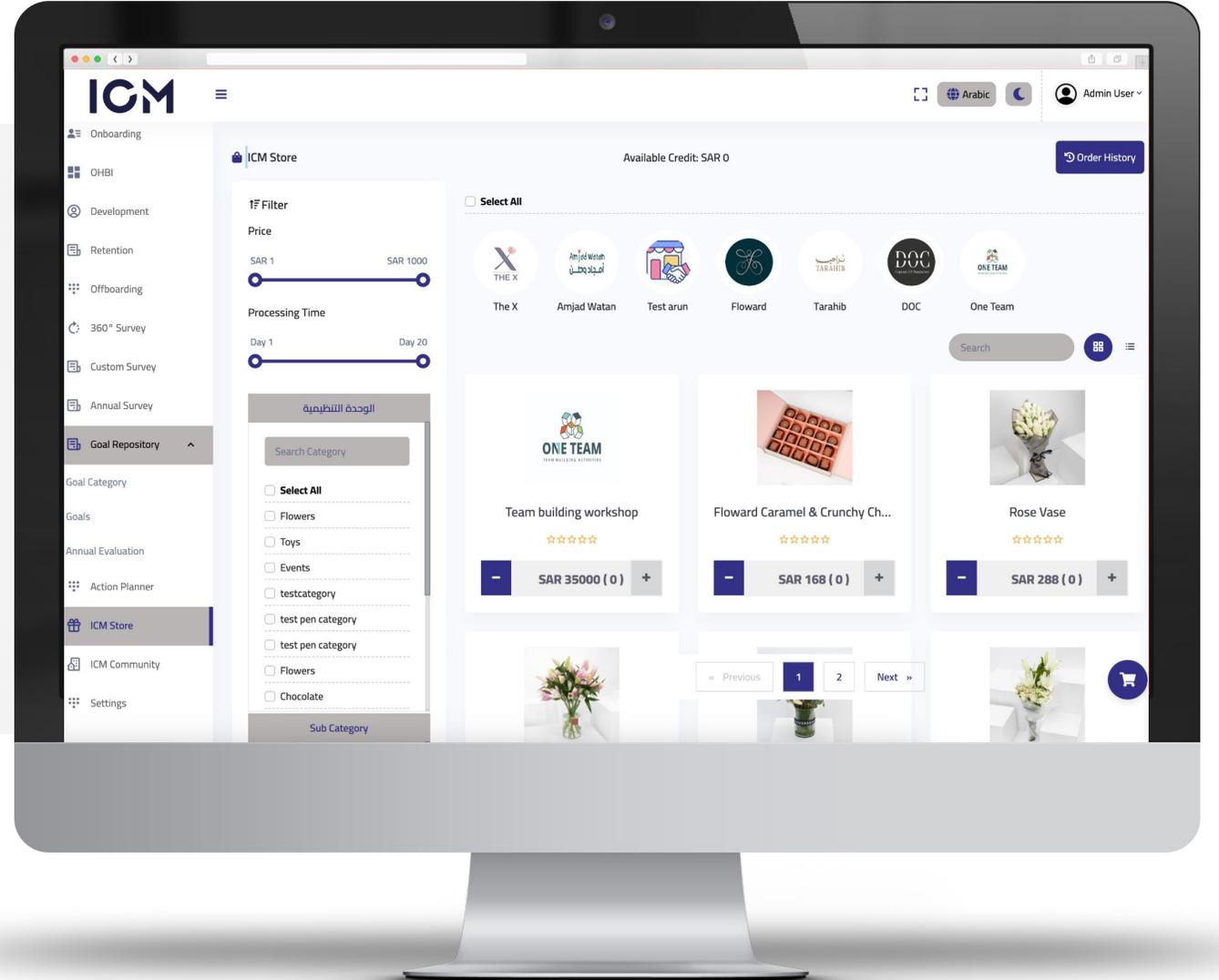
- حساب مدير عام
- حساب موظف للإطلاع
- حساب محدد الصفحات



منصة الهدايا للموظفين

ارسال الهدايا مباشرة لكافة الموظفين

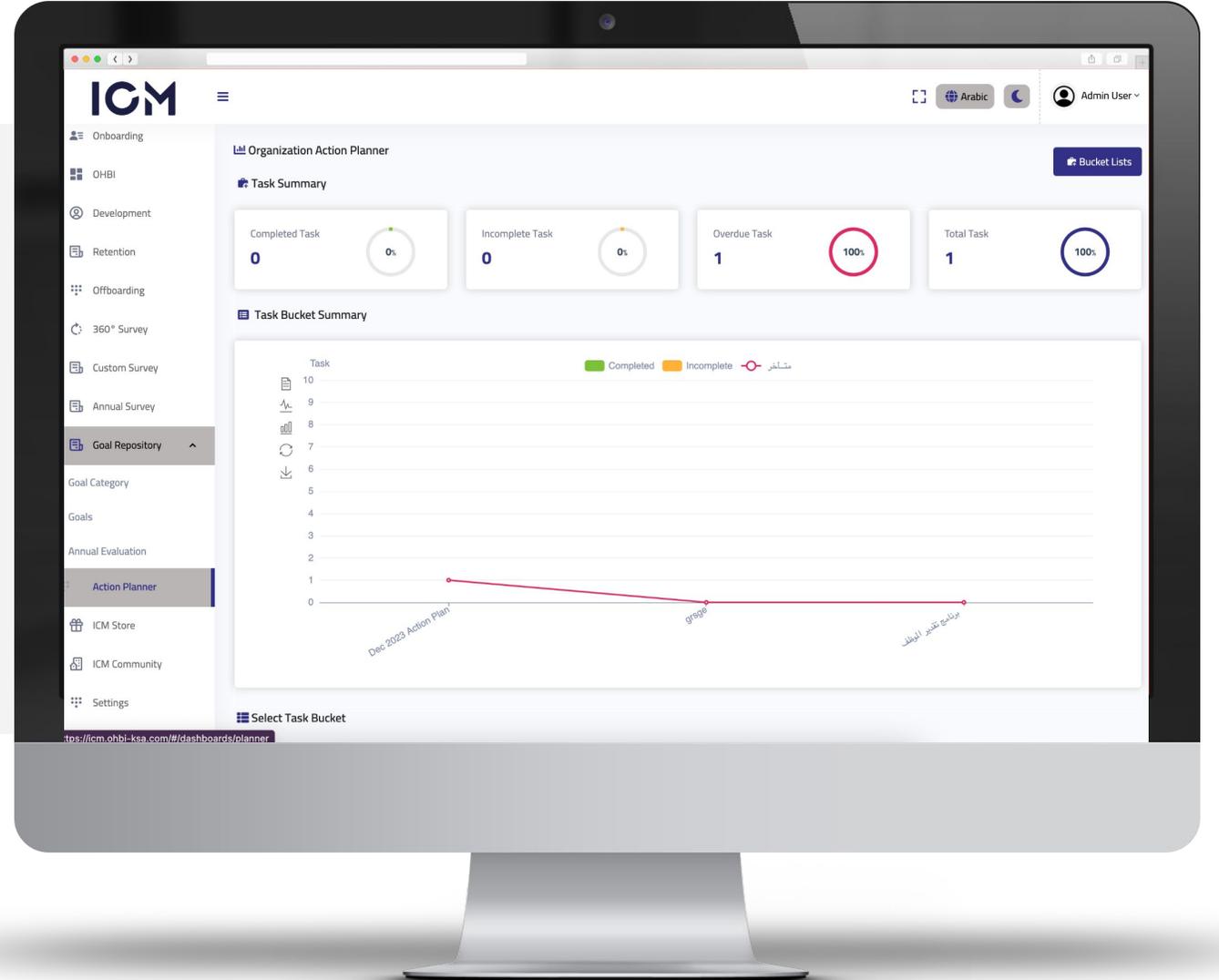
- شركات محلية وعالمية لمقدمي خدمات الموظفين
- إمكانية إضافة موردين مخصصين
- إمكانية إضافة خصومات خاصة بالموظفين



نظام تخطيط المشاريع

نظام بناء ومتابعة المبادرات

- إضافة مبادرات
- إضافة الفعاليات
- ربط المبادرات بالأفراد



استبيانات 360 للموظفين

سهولة التقييم والوصول

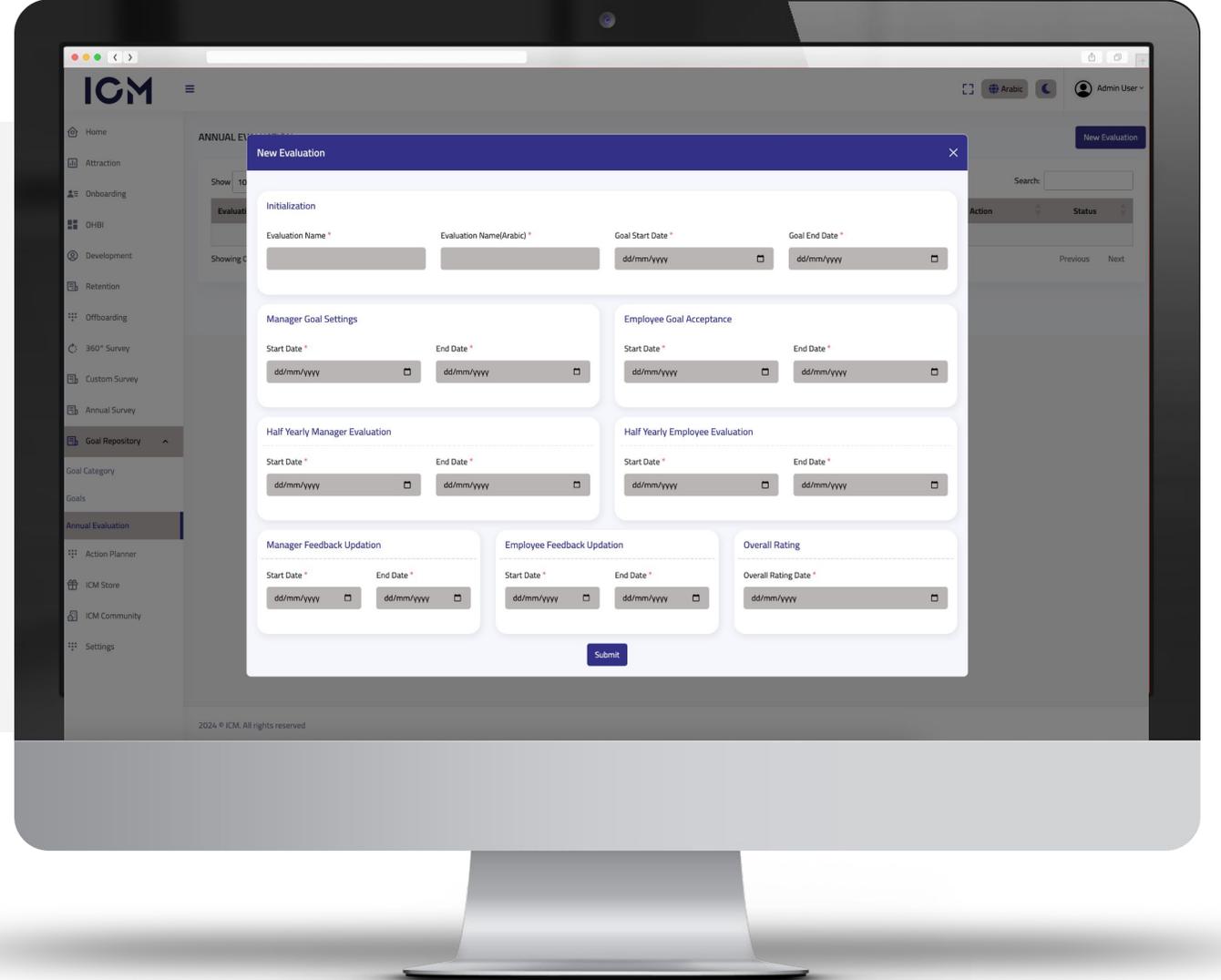
- ربط مباشر لخريطة الموظفين
- نموذج تقييم جاهز
- نموذج قياس مخصص



نظام قياس الأداء

إضافة دورات قياس الأداء

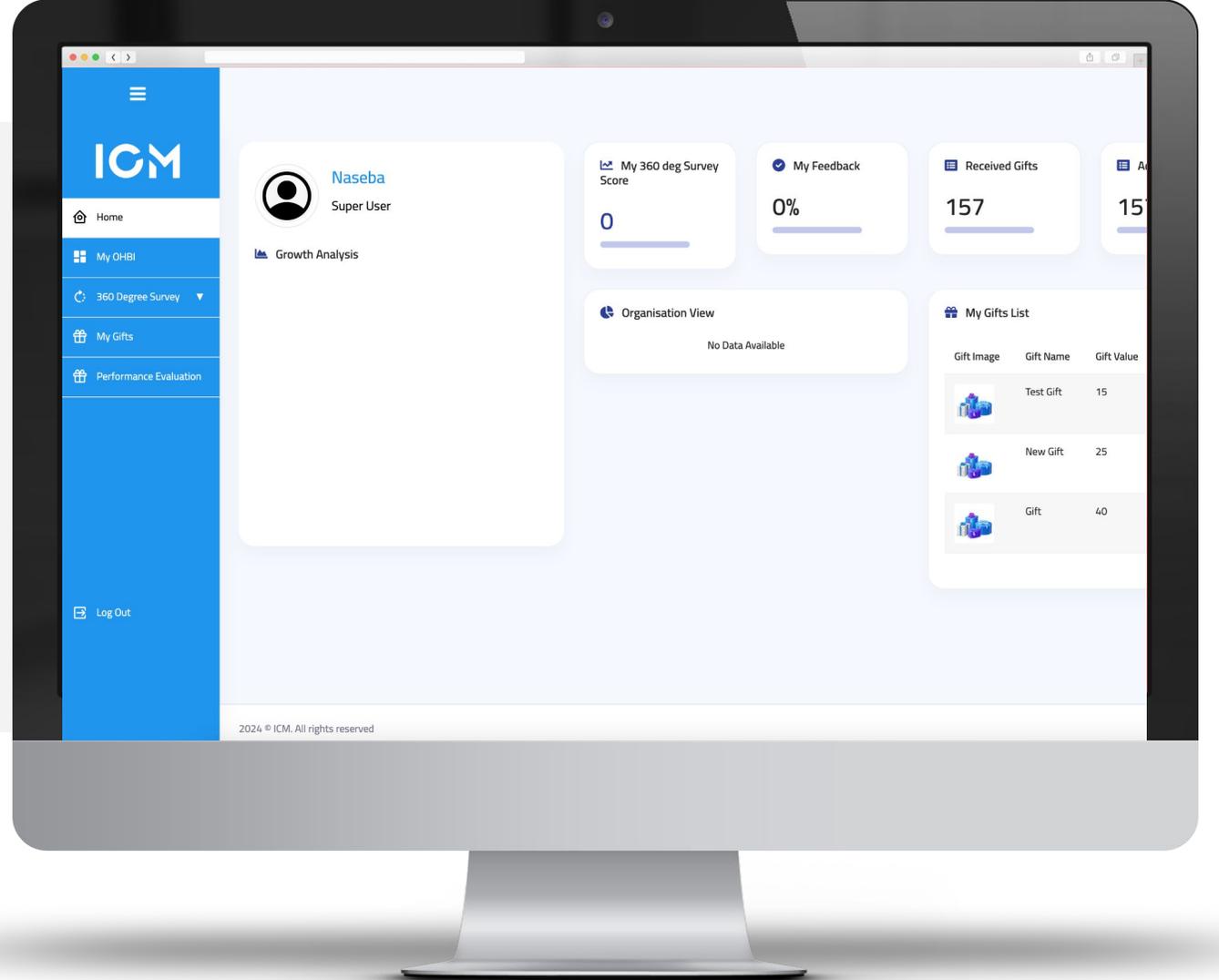
- إضافة دورة قياس
- إضافة الجدارات
- تحديد المعايير والأوزان
- جمع الأهداف
- جمع التقييمات
- تحليل النتائج



منصة الموظف

منصة تفاعلية للموظفين

- الوصول لكافة الاستبيانات
- تقييمات 360
- تقييمات الأداء
- منصة الابتكار

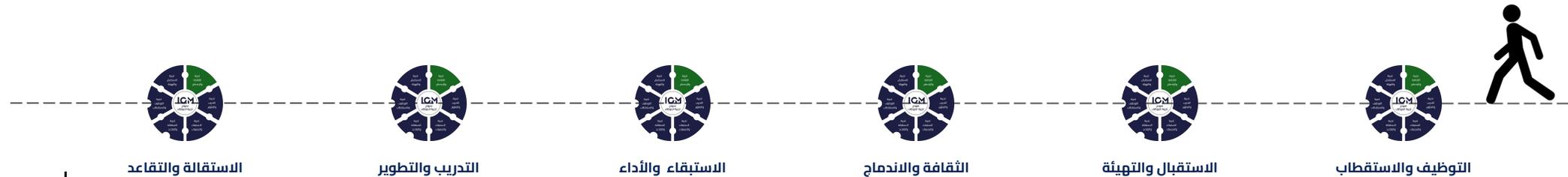


منهجية قياس تجربة الموظف



نموذج ICM لتجربة الموظف

نموذج تم تطويره من معمل OHBI البحثي المتخصص بعلم علم النفس التنظيمي والصناعي لمساعدة المنشآت على قياس رحلة الموظف من قبل توظيفه وحتى بعد خروجه من المنشأة لتسهيل عملية رقمنة وأتمتة تجربة الموظف وتطويرها.



تجربة التوظيف والاستقطاب

تقاس بعد المقابلة الوظيفية مباشرة

الانطباع العام

ملاءمة المنشأة للمرشح
توصية المرشح للمنشأة
توصيات لتحسين التجربة

تجربة التوظيف

مهنية واحترافية فريق التوظيف
وعي المرشح عن المنشأة والدور الوظيفي
تواصل فريق التوظيف مع المرشح
وعي المرشح بثقافة المنشأة

المقابلة الوظيفية

شعور المرشح الإيجابي أثناء المقابلة
التزام فريق التوظيف بوقت المقابلة
استعداد ومهارات فريق المقابلة
حماس المرشح للعمل

السمعة المؤسسية

مصادر الإعلان عن الوظائف
العوامل الجاذبة للوظائف
التواجد الافتراضي للمنشأة



الاستقالة والتقاعد



التدريب والتطوير



الاستبقاء والأداء



الثقافة والاندماج



الاستقبال والتهيئة



التوظيف والاستقطاب



تجربة الاستقبال

تقاس بعد 7 أيام من التوظيف

تجربة الخدمات اللوجستية

مواقف السيارات
مناطق الراحة
مناطق الممارسات الدينية والروحانية
منطقة العمل
ممكنات العمل (كالأجهزة والأدوات اللازمة)
صندوق الترحيب
وسائل التواصل الرسمي (كالبريد الإلكتروني)

تجربة الترحيب

الترحيب والحفاوة
شعور الفخر
وسائل تطوير تجربة الترحيب
مقابلة المدير المباشر
علاقة الموظف بزملائه

دوافع الإنضمام

أسباب انضمام المرشحين
حالة المرشحين قبل الانضمام

تجربة التوظيف

كفاية المعلومات عن المنشأة
وسائل تطوير التجربة



الاستقالة والتقاعد



التدريب والتطوير



الاستبقاء والأداء



الثقافة والاندماج



الاستقبال والتهيئة



التوظيف والاستقطاب

تجربة التهيئة

تقاس بعد 30 يوم من التوظيف

تجربة الاستقبال

الحفاوة والترحيب
الشعور بالإنجاز
جوانب التطوير في تجربة الاستقبال والتهيئة
توصيات التحسين بتجربة الاستقبال و التهيئة

التوقعات الوظيفية

مواءمة قيم المنشأة مع الموظفين
إدارة التوقعات
مطابقة المهام للمتنفق عليه
الملائمة الوظيفية

تجربة التهيئة

الوعي بالأنظمة الداخلية
إتقان الدور الوظيفي
الوعي بالدور الوظيفي
الوعي بالمستوى الوظيفي
الوعي بالبعد الاستراتيجي
الوعي بالإدارت والمواقع الأخرى



الاستقالة والتقاعد



التدريب والتطوير



الاستبقاء والأداء



الثقافة والاندماج



الاستقبال والتهيئة



التوظيف والاستقطاب

تجربة الثقافة التنظيمية CVF

تقاس مرة واحدة بالسنة

ثقافة الموظفين	ثقافة القادة	ثقافة المنشأة
الثقافة الإبداعية	الثقافة الإبداعية	الثقافة الإبداعية
الثقافة الهرمية	الثقافة الهرمية	الثقافة الهرمية
الثقافة التنافسية	الثقافة التنافسية	الثقافة التنافسية
الثقافة التشاركية	الثقافة التشاركية	الثقافة التشاركية



الاستقالة والتقاعد



التدريب والتطوير



الاستبقاء والأداء



الثقافة والاندماج



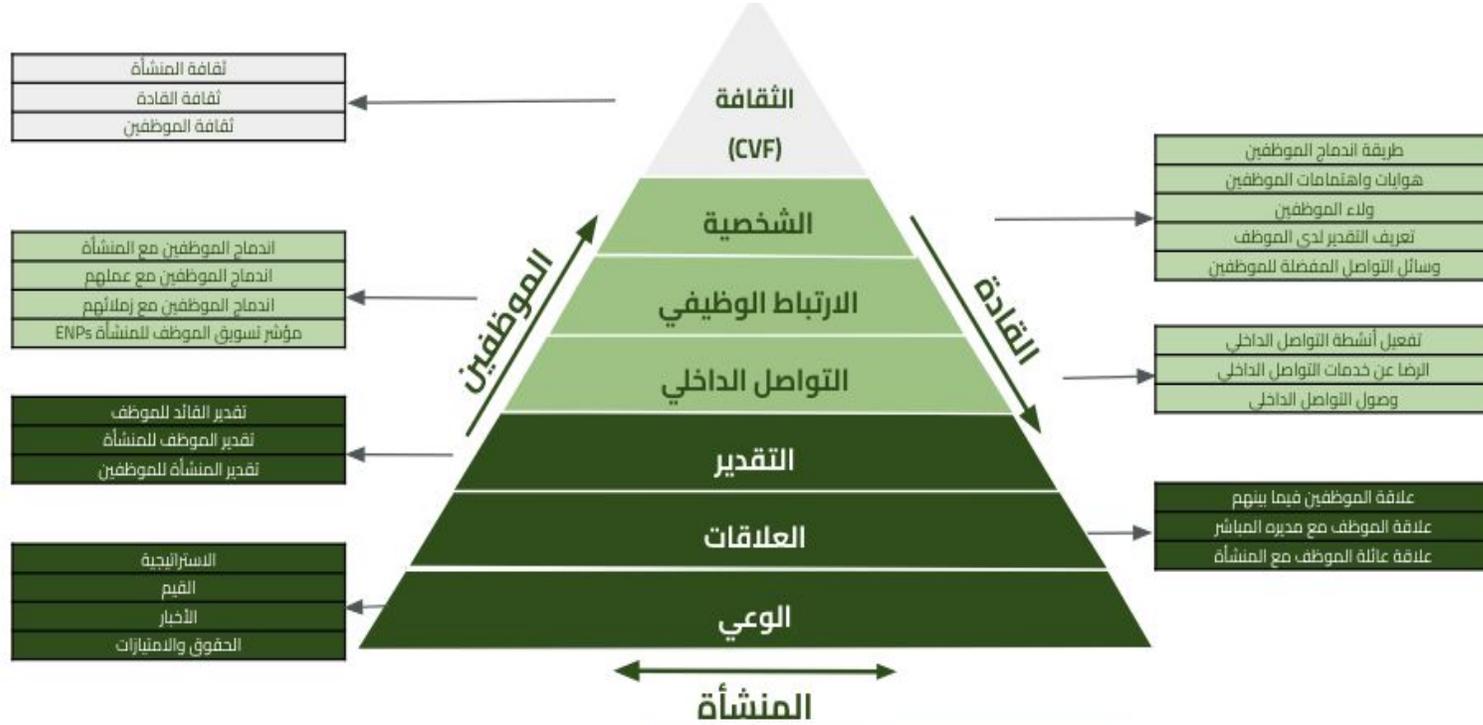
الاستقبال والتهيئة



التوظيف والاستقطاب

تجربة صحة بيئة العمل (OHBI)

تقاس مرة واحدة بالسنة



الاستقالة والتقاعد



التدريب والتطوير



الاستبقاء والأداء



الثقافة والاندماج



الاستقبال والتهيئة



التوظيف والاستقطاب

تجربة الاستبقاء والأداء

تقاس مرة واحدة بالسنة

المزايا والعروض
المزايا اللامادية مقارنة بالآخرين
مساهمة المزايا في تحفيز الموظفين
الرضى عن التأمين الطبي
المزايا الخاصة بعائلة الموظفين
مزايا السلامة المادية
مزايا الصحة النفسية
مزايا التعليم والتطوير
مقر العمل

الأنظمة الداخلية
الوعي بالبوابة الداخلية
سهولة استخدام الأنظمة
شمولية الأنظمة

الشمولية والتنوع
تنوع موظفين المنشأة (أعراق، أجناس)
توظيف ذوي الاحتياجات الخاصة
تمكين المرأة بمناصب قيادية
العدل بالفرص الوظيفية

تجربة العميل
وفرة ممكنات خدمة العملاء
التأهيل لخدمة العملاء
أثر العملاء على الموظفين

قياس الأداء
العدل بقياس الأداء
فاعلية التقويم بعد تقييم الأداء
محفزات تحسين الأداء
توصيات الموظفين للاستبقاء

المزايا المالية
العدل بالمزايا المالية
المزايا المالية مقارنة بالآخرين
المزايا المالية غير المرتب الشهري

الرفاه الوظيفي
الرفاه المهني
الرفاه الاجتماعي
الرفاه المالي
الرفاه البدني
الرفاه مجتمعي



الاستقالة والتقاعد



التدريب والتطوير



الاستبقاء والأداء



الثقافة والاندماج



الاستقبال والتهيئة



التوظيف والاستقطاب

تجربة التدريب و التطوير

تقاس مرة واحدة بالسنة

تجربة التعليم

الرضا عن برامج التطوير والتدريب
الاطلاع على برامج التدريب والتطوير
فاعلية برامج التدريب والتطوير
الطرق المفضلة للتدريب والتطوير
تجربة التعليم الالكتروني
توصيات الموظفين لتحسين تجربة التدريب والتطوير

الدعم الإداري

دعم المدير المباشر
أثر المدير المباشر

التطور المهني

الإيمان بالتطوير
الوعي بالمسار المهني
الثقة بالنشأة
الوعي الذاتي للموظفين
الوعي بالجدارات المهنية



الاستقالة والتقاعد



التدريب والتطوير



الاستبقاء والأداء



الثقافة والاندماج



الاستقبال والتهيئة



التوظيف والاستقطاب

تجربة الاستقالة والتقاعد

تقاس بعد تقديم إقرار الاستقالة

التوصية
التوصية عند الأهل والأصدقاء
التوصية عند الآخرين
رأي الموظفين العام عن المنشأة

إجراءات الخروج
الرضا عن سياسة التسوية
فاعلية مقابلة المغادرة

التوقعات المهنية
العدل بالفرص
موائمة المتوقع مع الواقع
دوافع الخروج
اعتمادية قرار الخروج



الاستقالة والتقاعد



التدريب والتطوير



الاستبقاء والأداء



الثقافة والاندماج

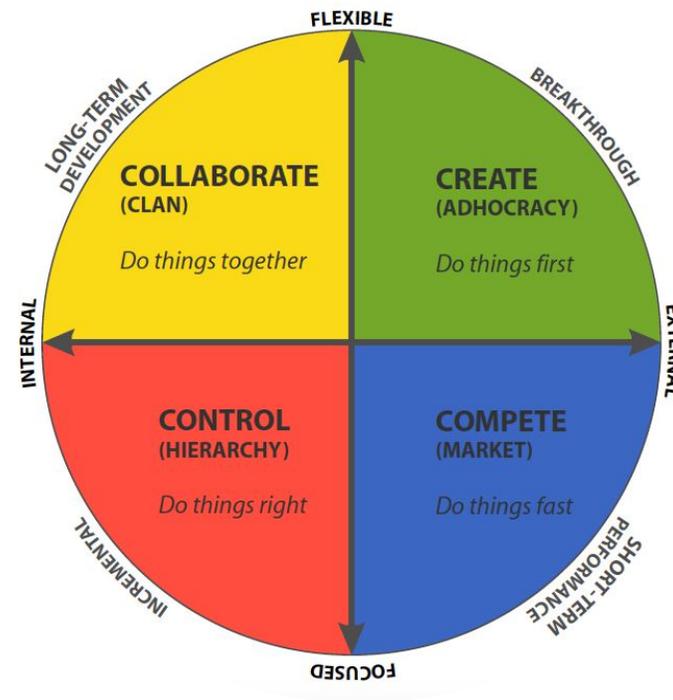


الاستقبال والتهيئة



التوظيف والاستقطاب

منهجية قياس وتحليل الثقافة التنظيمية



منهجية OHBI التحول الثقافي

المرحلة
1

تحليل الوضع الحالي

1- مراجعة الملفات الاستراتيجية والمشاريع السابقة

- مراجعة التوجه الاستراتيجي للمنشأة
- مراجعة الرؤية
- مراجعة الرسالة
- مراجعة القيم التنظيمية والهياكل التنظيمية
- مراجعة المستهدفات الاستراتيجية

2- جلسات التركيز

- جلسات تركيز فردية مع القادة ذوي العلاقة بالثقافة التنظيمية
- جلسات تركيز مع عينة من المدراء
- جلسات تركيز مع عينة من المشرفين
- جلسات تركيز مع عينة من الموظفين

3- استبيان مؤشر صحة بيئة العمل OHBI

- تحليل المستويات الخمسة من مؤشر صحة بيئة العمل
- تحليل مؤشر نرويج الموظفين للمنشأة ENPS
- تحليل شخصية وهوية الموظفين
- تحليل الثقافة التنظيمية
- تحليل نسبة التنوُّب بالاستقلالات
- تحليل صوت الموظف

4- تحليل البيئة المكانية

- الزيارة الميدانية لموقع المنشأة الرئيسي
- الزيارة الميدانية لفروع المنشأة (اختياري)
- مراقبة أداء عمل الموظفين
- مراجعة المبادرات والتحسينات السابقة

4 - 6 أسابيع

المرحلة
2

تعريف الوضع المستقبلي

5- ورش عمل تصميم الثقافة التنظيمية

- ورشة عمل تصميم الثقافة التنظيمية مع إدارة الاستراتيجية
- ورشة عمل تصميم الثقافة التنظيمية مع الرئيس التنفيذي

6- وثيقة الثقافة التنظيمية المستهدفة

- تعريف الثقافة التنظيمية المستهدفة
- النظام الداخلي بالثقافة التنظيمية المستهدفة
- القادة في الثقافة التنظيمية المستهدفة
- الموظفين بالثقافة التنظيمية المستهدفة
- إيجابيات وسلبيات الثقافة التنظيمية المستهدفة

7- شركاء الثقافة التنظيمية

- أدوار ومسؤوليات فريق الثقافة التنظيمية
- أدوار ومسؤوليات شركاء الثقافة التنظيمية

8- إطار عمل تحول الثقافة التنظيمية

- إطار عمل تحول النظام الداخلي
- إطار عمل تحول القادة
- إطار عمل تحول الموظفين
- إطار عمل تحول الإدارات

9- المقارنة المرجعية للثقافة التنظيمية

- المقارنة المعيارية المحلية
- المقارنة المعيارية العالمية

10- موازنة القيم التنظيمية مع الاستراتيجية

- تحليل القيم التنظيمية الحالية
- تحديث القيم التنظيمية ومواءمتها مع الاستراتيجية

4 أسابيع

المرحلة
3

تجريبية التحول الثقافي التنظيمي

11- استراتيجية تحول الثقافة التنظيمية

- مرجعية استراتيجية الثقافة التنظيمية
- طموح الثقافة التنظيمية
- الأهداف الاستراتيجية والتشغيلية للثقافة التنظيمية
- المحاور الاستراتيجية للثقافة التنظيمية
- ممكنات استراتيجية الثقافة التنظيمية
- الإطار الزمني لاستراتيجية الثقافة التنظيمية

12- مبادرات تحول الثقافة التنظيمية

- نموذج بطاقة المبادرات
- مبادرات الثقافة التنظيمية
- جدول أدوار الشركاء بالمبادرات
- الخطة التشغيلية السنوية للمبادرات

13- مؤشرات أداء تحول الثقافة التنظيمية

- مؤشرات الأداء الاستراتيجية
- مؤشرات الأداء التنفيذية
- مؤشرات أداء المخاطر

14- مبادرات شركاء تحول الثقافة التنظيمية

- مبادرات شركاء الثقافة التنظيمية
- نموذج دعم شركاء الثقافة التنظيمية
- نموذج متابعة شركاء الثقافة التنظيمية
- نموذج الاجتماع الرباعي لتحديثات الثقافة التنظيمية

6 - 8 أسابيع

المرحلة
4

الخطة التنفيذية والاستدامة

15- الخطة التنفيذية السنوية

- جدول الخطة التنفيذية لفريق الثقافة التنفيذية
- جدول الخطة التنفيذية لشركاء الثقافة التنظيمية
- مؤشرات الأداء التشغيلية السنوية

16- نقل المعرفة

- سفراء تحول الثقافة التنظيمية
- الشهادة الإحترافية لمؤشر صحة بيئة العمل
- الشهادة الإحترافية لإدارة التغيير

17- إطلاق الثقافة التنظيمية

- فعالية إطلاق الثقافة التنظيمية
- ورش عمل للتوعية بالثقافة التنظيمية

18- رقمنة الخطة التنفيذية

- رقمنة الخطة التنفيذية
- استخدام أنظمة إدارة المشاريع
- متابعة وتحديث الخطة التنفيذية

19- أتمتة تجربة الموظف

- تجربة الاستقطاب
- تجربة الترحيب والاستقبال
- تجربة الثقافة والانتماء
- تجربة التدريب والتطوير
- تجربة الاستبقاء
- تجربة الاستقالة

20- التميز في الثقافة التنظيمية

- المشاركة في مؤتمرات الثقافة التنظيمية وبيئات الأعمال
- المشاركة بالوصول على شهادة بيئة عمل صحية
- نشر دراسات حالة عن البيئة الداخلية

أولويات الخطة التنفيذية

بداية تحول الثقافة التنظيمية

التحول بالنظام الداخلي

التحول بالقادة

التحول بالموظفين

تحقيق استراتيجية المنشأة وبناء بيئة عمل صحية

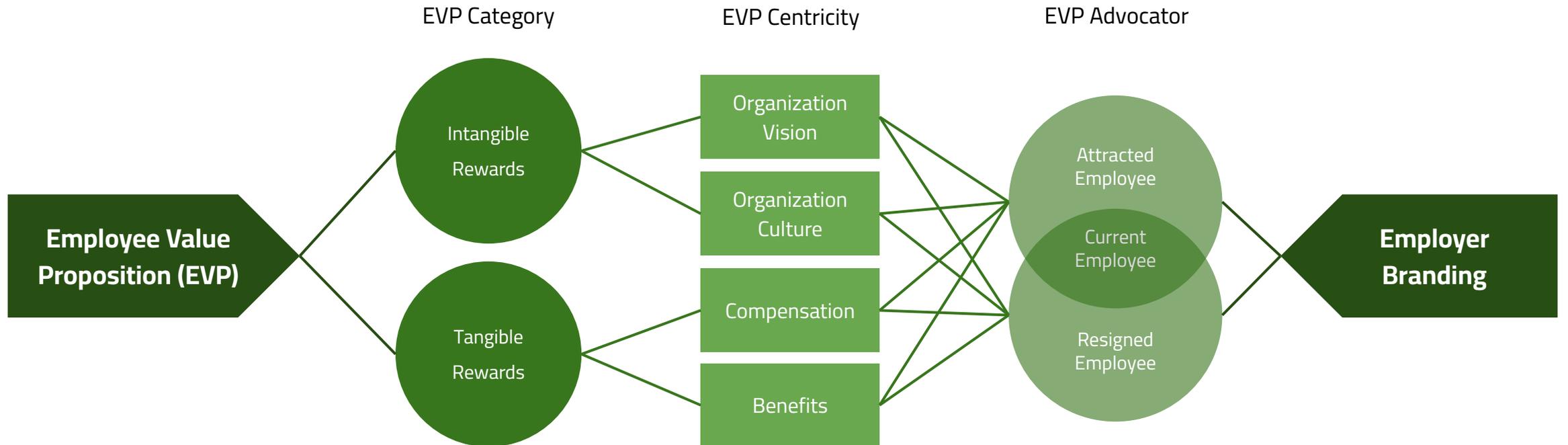
تطور أداء الاستراتيجية

تطور أداء الموظفين

نتائج التحول الثقافي

EVP 2 Employer Branding OHBI Model

An approach to build EVP that answer “Why should I work for your company instead of somewhere else ?”





People Experience Platform

منهجية تقييم
أداء المنشأة

Starting with Strategic Pillars

Actions

Strategy Team will add the vision, pillars, strategic goals

Time

Q1



Adding KPIs for Strategic Goals

Actions

Strategy Team will add the KPIs for strategic goals

Time

Q1

4 Strategic Pillars (Text)

9 Strategic Objectives (Text)

24 KPIs (#,\$,%,@)

Financial Sustainability

1.1	Get investment assets
1.2	Accounting efficiency

Num		Trend	Index	Target	Anchor
1.1.1	Own locations	+	#	4	0
1.1.2	Own logistic tools	+	\$	500K	0
1.1.3	Own share in other business	+	\$	1M	0
1.2.1	Increase the profit compared to last year	+	%	5%	5%
1.2.2	Increase the sale compared to last year	+	%	100%	100%
1.2.3	Decrease operational cost compared to last year	-	%	4%	4%

Exceptional Employees

2.1	Organizational Performance
2.2	Employee Development
2.3	Leader Development

2.1.1	OHBI Score	=	%	75	0
2.1.2	Increase employment	+	%	30	0
2.2.1	PMP certification for all employee (+ 6 months)	+	%	100	0
2.2.2	specialized certification for all employee (+ 6 months)	+	%	100	0
2.2.3	Employee present workshop for the collages	+	%	100	0
2.3.1	Professional certification or specialized for each leader	+	%	90	0
2.3.2	English score above 60% for each leader	+	%	80	0

Ambassador Clients

3.1	Market Share
3.2	Customer Satisfaction
3.3	Create New Products
3.4	Number of Projects

3.1.1	Total impression on social media	+	#	100M	0
3.1.2	Total visit to website	+	#	10K	0
3.1.3	Participation in CSR activities	+	#	6	1
3.1.4	Awareness PDF files	+	#	15	10
3.2.1	Number of return customer	+	%	20	0
3.2.2	Number of customer complain	+	#	10	0
3.2.3	NPS	+	%	10	0
3.3.1	Create Products files	+	#	15	0
3.3.2	Increase sales for each products	+	%	20	0
3.4.1	Acquire large projects + 3M	+	#	4	2
3.4.2	Annual gathering event	=,+	#	10	7

Assign KPIs to position and department

Actions

Strategy Team will assign the KPIs for specific employee

Time

Q1

24 KPIs (#,\$,%,@)

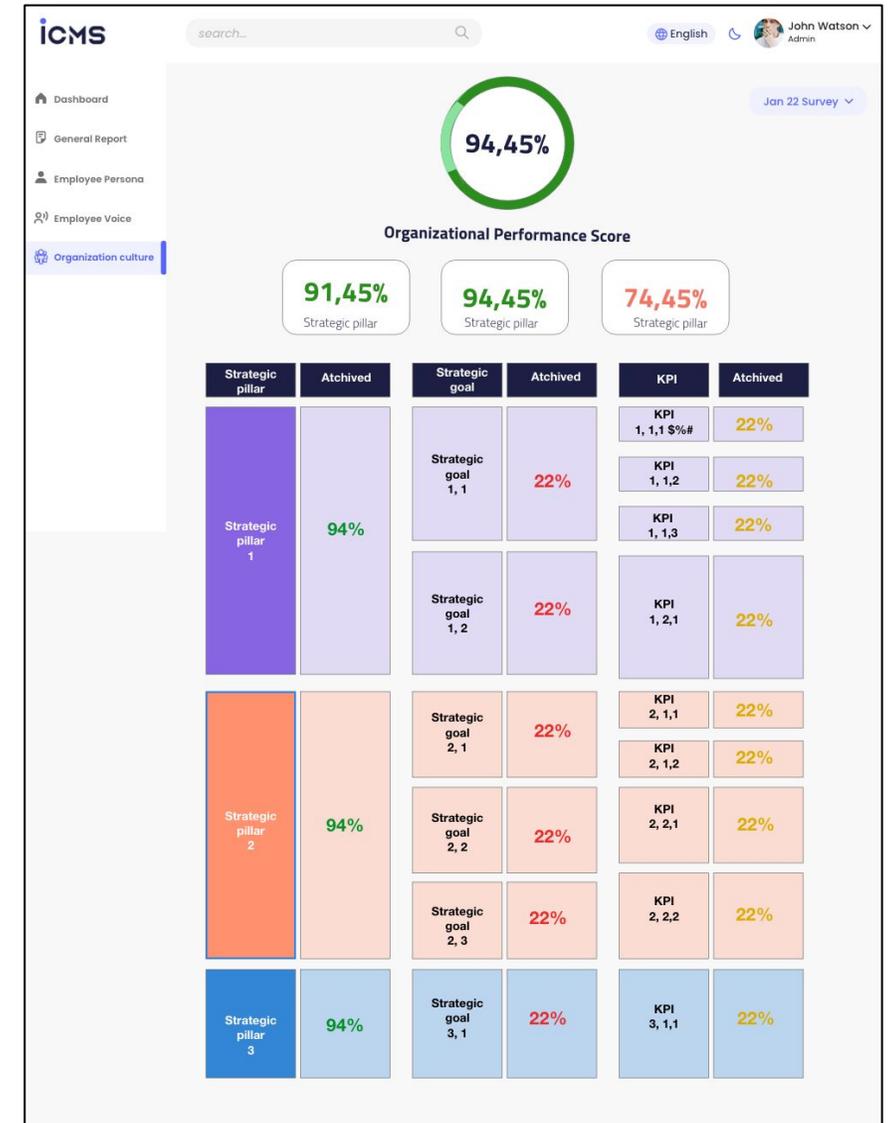
		Position	Organizational unit	Emp name
1.1.1	Own locations	+1	CEO office	XXXXXX
1.1.2	Own logistic tools	1	CEO office	XXXXXX
1.1.3	Own share in other business	+1	CEO office	XXXXXX
1.2.1	Increase the profit compared to last year	1	CEO office	XXXXXX
1.2.2	Increase the sale compared to last year	1	CEO office	XXXXXX
1.2.3	Decrease operational cost compared to last year	-1	Finance	XXXXXX
2.1.1	OHBI Score	-1	People	XXXXXX
2.1.2	Increase employment	-1	People	XXXXXX
2.2.1	PMP certification for all employee (+ 6 months)	-1	People	XXXXXX
2.2.2	specialized certification for all employee (+ 6 months)	-1	People	XXXXXX
2.2.3	Employee present workshop for the collages	-1	People	XXXXXX
2.3.1	Professional certification or specialized for each leader	-1	People	XXXXXX
2.3.2	English score above 60% for each leader	-1	People	XXXXXX
3.1.1	Total impression on social media	-2	Corporate Communication	XXXXXX
3.1.2	Total visit to website	-1	Corporate Communication	XXXXXX
3.1.3	Participation in CSR activities	-1	Corporate Communication	XXXXXX
3.1.4	Awareness PDF files	-2	Corporate Communication	XXXXXX
3.2.1	Number of return customer	-1	Corporate Communication	XXXXXX
3.2.2	Number of customer complain	-1	Corporate Communication	XXXXXX
3.2.3	NPS	-1	Corporate Communication	XXXXXX
3.3.1	Create Products files	-1	Business Development	XXXXXX
3.3.2	Increase sales for each products	-1	Business Development	XXXXXX
3.4.1	Acquire large projects + 3M	-1	Business Development	XXXXXX
3.4.2	Annual gathering event	-1	Business Development	XXXXXX

Steps for Performance Management

Actions to measure organizational performance

Actions	Add strategic pillar > Goals > KPI	Time	Q1
Actions	Assign KPI > Position > Department > Name	Time	Q1
Actions	Round of measurement > Q2 > Q3	Time	Q2,Q3
Actions	Final results > Q4	Time	Q4

Logic for measuring organizational performance



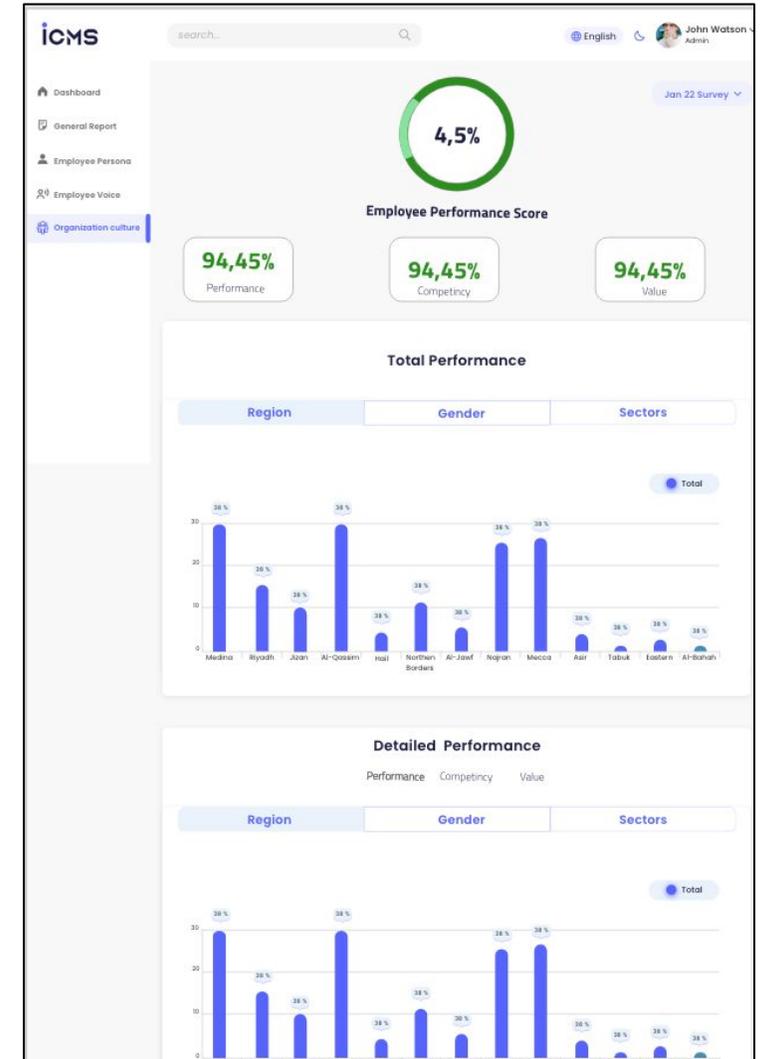


People Experience Platform

منهجية تقييم
أداء الموظفين

Steps for employees appraisal cycle

Step 1	HR Team will confirm strategic KPI to the managers + Competencies + Values	Time	Q1
Step 2	Manger will accept KPIs from Strategy Team	Time	Q1
Step 3	Manager will assign goals to Subordinate	Time	Q1
Step 4	Subordinate can accept or edit goals	Time	Q1
Step 5	HR Team will close the appraisal goal period	Time	Q1
Step 6	Starting first cycle of appraisal	Time	Q2
Step 7	Subordinate will evaluate themself	Time	Q2
Step 8	Manger will accept or edit evaluations and add development plan	Time	Q2
Step 9	Subordinate will confirm development discussion session with the manger	Time	Q2
Step 10	End of the year appraisal cycle	Time	Q4
Step 11	Subordinate will evaluate themselves	Time	Q4
Step 12	Manger will accept or edit evaluations and add development plan	Time	Q4
Step 13	HR will end appraisal cycle	Time	Q4



What to measure in employees appraisal cycle

Weight	50%				30%		20%	
Performance component	Employee goals				Competencies		Values	
Component	Goals	=	#	4	Competence 1 (Team work)		Value 1 (Innovation)	
	Goals	=	\$	1	Indicator 1 (Cooperation)	5/5	Indicator 1 (Taking risk)	5/5
	Goals	=	%	9	Indicator 2 (Team welcoming)	5/5	Indicator 2 (Tring new things)	5/5
	Goals	=	H	2	Competence 2 (Learning)		Value 2 (Quality)	
	Goals	=	H	2	Indicator 1 (Learn new things)	5/5	Indicator 2 (Attention to details)	5/5
Responsibility	Manger				HR		Organizational culture	



People Experience Platform

آلية تطبيق
المنتجات

آلية تطبيق مؤشر صحة بيئة العمل

الخطوات	أسبوع 1	أسبوع 2	أسبوع 3	أسبوع 4	أسبوع 5	أسبوع 6	أسبوع 7	أسبوع 8
مشاركة بيانات الموظفين	■							
تنظيف بيانات الموظفين	■							
رفع بيانات الموظفين		■						
مراجعة واعتماد الأسئلة		■						
بدء الحملة التسويقية		■						
إطلاق الاستبيان وجمع البيانات			■					
استخراج التقارير				■				

آلية تطبيق أتمتة تجربة الموظف

الخطوات	أسبوع 1	أسبوع 2	أسبوع 3	أسبوع 4	أسبوع 5	أسبوع 6	أسبوع 7	أسبوع 8
الربط مع ERP								
اختبار عملية الربط								
سحب بيانات الموظفين								
مراجعة واعتماد الأسئلة لكافة التجارب								
بدء الحملة التسويقية								
إطلاق الاستبيانات وجمع البيانات								
استخراج التقارير								

آلية تطبيق قياس الأداء

الخطوات	أسبوع 1	أسبوع 2	أسبوع 3	أسبوع 4	أسبوع 5	أسبوع 6	أسبوع 7	أسبوع 8
مشاركة بيانات الموظفين	■	■	■	■	■	■	■	■
تنظيف ورفع بيانات الموظفين	■	■	■	■	■	■	■	■
الربط مع ERP	■	■	■	■	■	■	■	■
اختبار عملية الربط	■	■	■	■	■	■	■	■
بناء دورة قياس الأداء	■	■	■	■	■	■	■	■
إضافة الجدارات (5 أيام)	■	■	■	■	■	■	■	■
إضافة الأهداف من قبل الموظفين (10 أيام)	■	■	■	■	■	■	■	■
تعميد الأهداف من قبل المدراء (5 أيام)	■	■	■	■	■	■	■	■
مراجعة الأهداف من قبل الموظفين نصف السنة (10 أيام)	■	■	■	■	■	■	■	■
تقييم الأهداف من قبل المدراء نصف السنة (5 أيام)	■	■	■	■	■	■	■	■
مراجعة الأهداف من قبل الموظفين نهاية السنة (10 أيام)	■	■	■	■	■	■	■	■
مراجعة وتقييم الأهداف من قبل المدراء نهاية السنة	■	■	■	■	■	■	■	■
التوزيع المعياري للنتائج وإعلان النتائج (10 أيام)	■	■	■	■	■	■	■	■

Offered Services > ICM Platform

Measuring the Organizational Health and Behaviour Index + (Healthy Place to Work Global Certificate)

- Measuring (employee engagement) + organizational culture.
- Providing an interactive dashboard to analyze and display results and extract reports with improvement suggestions.
- Qualification to obtain the HPTW certificate. Disclaimer: Obtaining the certificate is not guaranteed and depends on meeting the conditions.
- 60-minute results explanation workshop with a licensed consultant from The OHBI Lab.
- Employee gifting system.

Measuring Employee Experience Index

- Measuring the following experiences: (recruitment, welcoming & onboarding, retention, training & development and exit).
- Preparing the system and building questionnaires and criteria.
- A survey platform and special metrics within the organization with data analysis.
- Providing an interactive dashboard to analyze and display results and extract reports with improvement suggestions.
- Training session for using the system.

Measure 360° for Leaders

- Design a map for participants.
- Design questions.
- Launching the questionnaire (quarterly).
- Individual sessions with an internationally qualified leadership coach.
- Leadership development and qualification plan.
- Quarterly meetings with the coach.

Measuring Employee Performance

- Design a map for participants.
- Design questions.
- Launching the questionnaire.
- Individual resident sessions.
- Development and rehabilitation plan.

OfferX Application (loyalty programs and discounts for employees and their families)

- Exclusive discounts for the employee and family with an unlimited number of members.
- Internal communication page.
- Questionnaires page.
- Internal advertising banners.
- Adding the establishment's identity.

Offered Services > Training



**Professional Course for
Organizational Culture Practitioners:
The “Certified OHBI practitioner”.**
Duration: 3 working days.



**Professional Course for Change
Management Practitioners “Prosci”**
Duration: 3 working days.

OHBI Practitioner Certification Program



The Organizational Health Behavior Index (OHBI) Certification Program is an intensive, 18-hour course spread over three days, designed to thoroughly educate HR professionals on the principles of OHBI. This in-person training is available in Riyadh, Dubai, and London, with a certification cost of \$4,800. This program equips practitioners with the expertise to effectively implement and utilize OHBI strategies within their organizations.

Organizational Health Behavior Index (OHBI) Certification Program

OHBI's Certification Program is an interactive, three-day learning experience where participants gain the knowledge, skills, and tools to drive successful organizational health initiatives. During the program, they apply OHBI's holistic transformation methodology to a current project. By the end of the program, participants have the foundation of an OHBI Planning to address and enhance a specific project. This program is available in both in-person and virtual instructor-led formats.

Who Is This Course For?

OHBI's Certification Program is ideal for those responsible for driving organizational health. Participants are predominantly in the following roles:

- People (HR) leaders
- Organizational culture leaders
- Corporate communication leaders
- Employee engagement professionals
- Organizational health practitioners
- Internal communication specialists
- Organizational health business partners
- Organization development professionals

Learning Objectives

During the Change Management Certification Program, participants learn how to:

- Define organizational health
- Explain the value of Organizational Health Behavior Index
- Apply the OHBI® Model to facilitate organizational health projects
- Apply the OHBI 4-Phase Process for organizational transformation
- How to build a decision based on employees data
- Activate roles that contribute to organizational health
- Building employees persona
- Formulate the foundation of a OHBI Plans to address a specific project

Participants gain credentials and more, including:

- The OHBI Certified Practitioner distinction
- Access to advanced OHBI tools

The OHBI Lab

Agenda

Day 1 :

- Welcome and Connection
- Foundation
- OHBI Model
- Organizational Culture (CVF) Model
- OHBI 4-Phase Process for transformation
- OHBI's 7 levels
- OHBI integrations with other models
- Knowledge Check

Day 2 :

- Day 1 Review
- OHBI 4-Phase Process :
 - Phase 1 – Current Situation Analysis
 - Phase 2 – Future Statement Definition
 - Phase 3 – OHBI Strategy
- Knowledge Check

Day 3 :

- Day 2 Review
- Phase 4 – Action Plan
- Sustain Outcomes
- Using employees data in ICM
- Practitioners' demo projects
- Next Steps and Evaluation
- Graduation

Course Materials

- Program workbook and handouts
- One-year subscription to resources and tools in the ICM Solution platforms

© OHBI Lab. All rights reserved.

An Engaging Virtual Learning Experience

Creating unforgettable experiences for our clients is one of OHBI's core values. And OHBI Lab has designed the online version of the certification program with the customer experience top of mind.

To ensure a remarkable learning experience, the online program option features:

- Master Instructors trained in the latest virtual learning techniques
- A user-friendly, feature-rich online classroom technology
- Multiple interactive capabilities, such as "raising your hand," asking questions via a chat function, receiving real-time responses to your questions, and participating in contests
- Face-to-face interaction with the instructor and with other attendees who engage using their webcams
- Breakout sessions throughout, to collaborate in smaller groups
- Networking opportunities such as sharing insights with your peers via live polling
- Regular breaks and energizer activities
- Small class size, to optimize the interactive learning experience

Organizational Health Behavior Index (OHBI)



OHBI is a research-based model to build a healthy workplace where the organization achieves high employee performance and lower resignation rates with a suitable organizational culture.

Contact The OHBI Lab to learn more about this program and how to leverage OHBI's methodology and tools to advance your organizational health practice and build capability in your organization.

The OHBI Lab

Advanced OHBI Lab Solution ICM Tools

OHBI is committed to offering considerable value in every OHBI program and solution. In addition to providing an unparalleled learning experience in our OHBI Certification Program, we include a one-year subscription to our online suite of advanced digital solutions to guide and support you in your OHBI project endeavors. The OHBI AI-based solution provides anytime, anywhere access via the ICM platform to tools that help you excel in organizational health. During and after the program, you'll have access to advanced cloud-based tools and resources.

ICM is a SAAS people experience platform that will provide you with the following activities :

- OHBI employee questionnaire
- Measuring employee experience
- Digitalization for your action plan
- Discovering organizational culture
- Organizational current situation analysis
- Employee resignation analysis
- Access to build employee persona
- Employee experience analysis



© OHBI Lab. All rights reserved.

Offered Services > Consulting

Analyzing and Developing Organizational Values

- Analysis of the organization's strategy + analysis of the target culture.
- Two workshops with the strategy team + two workshops with the executive leadership.
- Visual identity design for the new values.

Establishing a Department (Organizational culture, Employee Engagement, Employee Experience)

- Analysis of the organization's strategy + analysis of the target culture.
- 8 workshops with relevant departments.

Analyzing and Developing the Organization's EVP

- Analysis of the organization's strategy + analysis of the target culture.
- 4 Workshops with the Human Resources team.

Building a New Employee Onboarding Program

- Pre-onboarding stage requirements
- onboarding program special shows (VR experience separate price)
- Welcome kit design

Building an Internal Communication Strategy

- Analyze the current situation
- Executive plan schedule for the executive culture team
- Schedule of the executive plan for organizational culture partners
- Annual operational performance indicators
- Analysis of the strategic plan and organizational culture
- Building a tripartite plan
- Building a schedule of internal communication activities

Offered Services > Culture Transformation

Cultural Transformation Project

The first stage: analysis of the current situation

1- Strategic Files and Previous Initiatives Revision

Review strategic vision
Review the organization's mission
Review the organization's organizational values
Review strategic objectives

2- Focus Group Interviews

Individual sessions for culture stakeholder leaders
Focus session with a sample of leadership
Focus session with a random sample of managers
Focus session with a random sample of front-liner

3- OHBI Survey

Analysis of the OHBI five levels
Analysis of eNPS
Analysis of employee persona
Analysis of organizational culture (CVF)
Analysis of resignation rate
Analysis employee voice

4- Site Visits and Assessment

Visiting headquarters (essential)
Visiting branch offices (optional)
Observe the work mechanism among employees
Review previous works and activities

Cultural Transformation Project

The second stage: defining the future situation

5- Culture Design Workshop

Strategy Team Culture Design Workshop
Executive Leadership Culture Design Workshop

6- Desired Culture Document

Desired culture definition
Desired culture specification for the organization system
Desired culture specification for the organization leader
Desired culture specification for the employee
Desired culture pros and cons

7- Culture Transformation Partners

Organizational culture team role & responsibility
Organizational culture partners role & responsibility

8- Culture Transformation Framework

Organizational system transformation framework
Leader transformation framework
Employees transformation framework
Department transformation framework

9- Organizational Culture Benchmarks

Local organizational culture benchmarks
International organizational culture benchmarks

10- Corporate Value Alignment

Analyse the current corporate value
Refresh corporate values

Cultural Transformation Project

The third stage: organizational cultural transformation strategy

11- Culture Transformation Strategy

Organizational culture strategy anchor point
Organizational culture strategy ambition
Organizational culture strategy goals
Organizational culture strategy pillars
Organizational culture strategy enablers
Organizational culture strategy timeline

12- Culture Transformation Initiatives

Initiatives card template
Culture transformation initiatives
Initiative partners schedule
Initiatives annual operation plan

13- Culture Transformation KPIs

Culture transformation strategic KPIs
Culture transformation operation KPIs
Culture transformation risk KPIs

14- Culture Transformation Partners Initiatives

Culture transformation partners Initiatives
Culture transformation partners Support form
Culture transformation partners follow up form
Culture transformation partners quarterly form

Cultural Transformation Project

The fourth stage: Execution & sustainability

15-Annual executive plan

Action plan schedule for culture team
Action plan schedule for the partners
Operational plan KPIs

16- Transfer Knowledge

Culture transformation champions
OHBI professional practitioner certification
Prosci change management practitioner certification

17- Culture Transformation Project Launching

Culture transformation launching event
Culture transformation awareness sessions

18- Action plan digitalization

Digitalize the action plan
Utilize PMO systems
Action plan monitor & update

19- Employee Experience Automation

Attraction experience
Onboarding experience
Organizational health experience
Retention experience
Development experience
Exit experience

20- Organizational Culture Excellence

Organizational culture conference participation
Get certification for a healthy place to work
Publishing case study papers

Our Previous Projects



Expenditure & Projects Efficiency Authority (2022-2023)

Internal Communication Management Operation Project



Challenges:

- Lack of creative plans for internal communication
- Operating and implementing events and activities



Solutions:

- Build creative plans for internal communication
- Operating and implementing events and activities



Results :

- Raising awareness of internal communication
- Increase the rate of employee interaction with each other



Ministry Of Foreign Affairs (2023 - 2024)

Internal Communication development and corporate culture project



Challenges:

- Lack of clarity about current culture
- Increasing the integration rate of ministry employees



Solutions:

- Measuring the work environment health index
- Building cultural transformation initiatives
- Qualifying the work team
- Operating and implementing internal communication activities



Results :

- Define the target culture
- Raising the level of employee integration

Our Previous Projects



Saudi Public Investment Fund (2021 - 2023)

Project to Raise Awareness of Core Values and Activate Activities to Improve the Work Environment



Challenges:

- Launch updated values
- Raising employees' awareness of values
- Establishing integration activities among employees to activate values



Solutions:

- Holding a virtual ceremony to launch values
- Design and implement tools to activate values for employees
- Establishing a group of integrated activities to activate values
- Designing a guide to values and behavioral indicators



Results :

- Launching institutional values
- Raising employees' awareness of the new values



Saudi Post (SPL) (2020 - 2023)

Project for Developing the Internal Environment of Saudi Post (SPL)



Challenges:

- Mail switched from the old identity to the new identity
- Modern internal communication management
- Overlapping tasks with human resources management
- Lack of visual identity for internal communication
- Lack of a strategic and operational plan
- The large size of the facility with no control over the branches



Solutions:

- Building a strategic, operational, and executive plan for internal communication
- Creating digital solutions to control branches
- Building a work methodology to coordinate internal operations
- Running the implementation plan



Results :

- Increase the rate of integration among employees
- Raising the level of cooperation with partner departments
- Improving the stereotypical image of the work environment

Our Previous Projects



Excellence Colleges Company (2022 - 2023)

Project for Building the Organizational Culture of the Company



Challenges:

- A transformation phase in the existing business model
- Lack of clarity about current culture
- Lack of knowledge of the target culture



Solutions:

- Measuring current culture and its components
- Building cultural transformation initiatives
- Qualifying the work team
- Modeling cultural transformation initiatives



Results :

- Define the target culture
- Building initiatives for cultural transformation



Al Ahli Capital Bank (2022-2023)

Project for Developing the Organizational Culture of the Bank and Activating Foundational Values



Challenges:

- Proceeding to merge with Samba Bank
- There is no culture of knowledge or management responsible for it
- A new direction for National Capital Bank
- The presence of values that are not compatible with the new orientation



Solutions:

- Measuring current culture and its components
- Measuring internal communication and employee identification
- Building a strategy for cultural transformation
- Activating values through a group of initiatives



Results :

- Raising employees' awareness of the new values
- Operating the internal communication and corporate culture department
- Increase employee satisfaction and engagement

CEO's Message



Dr. Muath Jaafari

Medical doctor specializing in I/O psychology, Cooperative Researcher at PNU University and King Abdullah International Medical Research Center (KAIMRC). OHBI Lab Leader. Culture transformation and Change Management certified trainer. Organizational Culture and Employee Experience Consultant. Global tech startup investor.

Dear Stakeholders,

Welcome to ICM National Business Research Company. Our dedication to enhancing organizational efficiency and workplace culture through data and advanced technologies is unwavering. We specialize in harnessing the power of AI and machine learning to deliver insights that not only reflect the current state of your workforce but also predict future trends.

At ICM, we are committed to innovation and excellence. Our services, including the OHBI, organizational culture transformation, employee experience and organizational performance, are designed to elevate your operations and enrich employee engagement. As we continue to expand and enhance our services, we look forward to partnering with you to create workplaces that are not just productive but also nurturing and progressive.

Thank you for choosing ICM as your partner in driving meaningful organizational change.

Best regards.

Boost Your Brand Attract Top Saudi Talent

Get Healthy Place to Work Certified

About US

Kingdom of Saudi Arabia, Healthy Place To Work.

Our Vision is to help every place become a healthy place to work for all.

We give leaders and organizations the recognition and tools to create a consistently and overwhelmingly positive employee experience, fostering cultures that are proven to drive business, improve lives, and better society.

Al takkassi Street
Al Rahmania District
Riyadh

Contact
+966 50 285 9992

www.healthy-workplace.net

اضغط هنا للتواصل معنا مباشرة
Click here to contact us directly