



التدريب في شركة تنمية نفط عمان (PDO)

ضمن برنامج التدريب العملي (خبرة)



شركة تنمية نفط عُمان
Petroleum Development Oman

يعقوب بن سالم الخزمي

تجربة ملهمة

التدريب في شركة تنمية نفط عمان (PDO)

ضمن برنامج التدريب العملي (خبرة)

يعقوب بن سالم الخزيمي

شكر وتقدير

أسطر في البداية عبارات الشكر والتقدير لكل من ساهم في مشاركتي في برنامج التدريب العملي بشركة تنمية نفط عمان، وأضعاف الشكر والتقدير للأخوة في الشركة على كل ما قدموه لي من وقت وجهد لاستفيد من فترة تواجدي بالشركة وأخص بالشكر الفاضل / ماهر الوهيبي الذي لم يألوا جهداً في متابعة برنامج التدريب والشكر موصول لجميع موظفي مركز التدريب والتطوير بشركة تنمية نفط عمان على تعاونهم ورعاية صدورهم، وأقدم للشركة هذا الكتاب كهدية لا تفي بحجم الجهود العظيمة التي تبذلها من أجل عُمان.

يعقوب الخزيمي

المحتويات

المقدمة (٦)

فكرة الكتاب: (٧)

المحور الأول: العمل الداخلي

الركيزة الأولى: الانسان (١٦)

الركيزة الثانية: التطوير (٤٢)

الركيزة الثالثة: العمليات (٥٢)

المحور الثاني: العمل الخارجي

الركيزة الرابعة: الإجراءات (٦٣)

الركيزة الخامسة: إظهار الاحترام (٦٨)

الركيزة السادسة: المنظمة (٧٢)

المحور الثالث: العمل المستقبلي

الركيزة السابعة: التخطيط (٧٩)

الركيزة الثامنة: التفكير العميق (٨٤)

الركيزة التاسعة: عُمان (٨٨)

الخاتمة : (١١٠)

المراجع (١١١)

المقدمة

دائماً التدريب العملي له الأثر الأكبر والفائدة الأعظم لما يتلقاه المتدرب من تطبيق للمعارف والمهارات والسلوكيات التي تسهم وبشكل كبير في تطوير المتدربين في شتى القطاعات والوظائف، وهذا ما عايشته من خلال مشاركتي في برنامج التدريب العملي بشركة تنمية نفط عمان حيث ينظم هذا البرنامج ضمن مشروع "خبرة" بالتعاون بين وزارة العمل وشركة تنمية نفط عمان، يهدف هذا البرنامج إلى تدريب موظفي القطاع الحكومي في مختلف الأقسام بشركة تنمية نفط عمان لتبادل الخبرات والاستفادة من تجارب الشركة التي تعتبر من أكفأ الشركات في جودة الأداء.

شاركت في هذا البرنامج المميز وحظيت بفترة تدريبية عملية لمدة (٨) أيام بمركز التدريب والتطوير بالشركة خلال الفترة من ١٧ - ٢٦ نوفمبر ٢٠١٩م، وفي هذا الكتاب سأطرق إلى شرح تفصيلي لأنقل فيه تجربة المشاركة في هذا البرنامج الذي أرجو أن يستمر إلى سنوات قادمة ليستفيد منه أكبر عدد ممكن من موظفي القطاع الحكومي، وقد جزأت هذا الكتاب إلى (٣) محاور و (٩) ركائز مترابطة بعضها ببعض لأوضح هذه التجربة المميزة التي تستحق النشر، وتعتبر نموذجاً مميزاً في العمل المؤسسي.

راجياً لكم قراءة مليئة بالاستفادة المعرفية والتعرف عن قرب على بعض التفاصيل التي تتميز بها الشركة، وقد تعمقت في البحث عن الشركة وذكرت لكم الكثير من النماذج والأعمال التي قدمتها الشركة لموظفيها ولأبناء المجتمع المحيط ولعمان الخير، قراءة ممتعة .

فكرة الكتاب:

جاءت فكرة تأليفي للكتاب لتقديم هدية ثمينة على قلبي قليلة في حق الشركة على ما قدموه لي في فترة تدريب العملي، والمميز في هذا الكتاب حسب ظني أنه يحتوي على منهجية مبتكرة توضح تفاصيل كثيرة عن العمل المؤسسي في الشركة، والتي تضم ثلاثة محاور أساسية وهي (الداخلي - الخارجي - المستقبلي) ويحتوي كل قسم على (٣) محاور فرعية، وبمجموع (٩) محاور مستمدة من اسم الشركة باللغة الإنجليزية وباختصار (PDO) حيث يضم كل حرف من اسم الشركة على (٣) محاور أحاول فيها أن ألخص تجربتي الملهمة التي ستظل عالقة في ذهني، ولربما يتسائل البعض لماذا كل هذا المبالغة في وصف التجربة؟ فجوابي هو أن ما أعتدنا عليه في القطاع الحكومي يختلف تماما عن ما هو عليه في الشركة وفي باقي صفحات هذا الكتاب سيوضح السبب بشكل أعمق، وهدفه هو نقل التجربة لكل من يهتم بتطوير العمل الإداري وبيئة العمل.

	P	D	O
Internal داخلي	People الناس	Development التطوير/التنمية	Operation العمليات
External خارجي	Process الإجراءات	Demonstrate Respect إظهار الاحترام	Organization المنظمة
Future مستقبلي	Planning التخطيط	Deep Thinking التفكير العميق	Oman عُمان

محاور الكتاب

المحور الأول: العمل الداخلي

هذا المحور هو الأهم في الشركة حيث تهتم الشركة بالعمل الداخلي الذي يعتبر حجر الأساس للعمل الخارجي والمستقبلي، حيث يضم هذا المحور (٣) ركائز أساسية وهي (الناس – التنمية – العمليات).

الركيزة الأولى: الناس (العاملين بالشركة) People

تهتم الشركة بالكادر البشري اهتمام عظيم ويتجسد هذا الاهتمام في سن القوانين والضوابط التي تضمن حقوق العاملين بالشركة وتوفير بيئة وظيفية محفزة، وفي هذا المحور سأركز على دور الشركة الكبير في اختيار الشباب العماني الأكفاء والعمل على تطويرهم وتأهيلهم للوصول إلى أعلى معدلات الجاهزية للإنخراط في بيئة العمل، ويتضمن هذا المحور أيضاً دور الشركة في الاهتمام بالانسان خارج الشركة حيث يبرز اهتمامها ببناء هذا الوطن من خلال الدعم وتحمل المسؤولية المجتمعية والقيمة المضافة، ومشاركتي في برنامج التدريب على رأس العمل دليل على أن الشركة مهتمة بتطوير موظفي القطاع الحكومي أيضاً.

المحور الأول: العمل الداخلي		
P	D	O
People الناس	Development التطوير/التنمية	Operation العمليات

الركيزة الثانية: التنمية Development

تعمل الشركة دائماً على غرس مفهوم التنمية في موظفيها من خلال العديد من الممارسات والمنهجيات التي تتبعها الشركة ومن أهمها أتباعها لمنهجية «ليين» لتبسيط الإجراءات، وينعكس أيضاً اهتمام الشركة بالتنمية من خلال البرامج التدريبية المختلفة الذي يمتد بعضها لخمس سنوات مثل برنامج تأهيل الخريجين (GDP)، والخطط التدريبية السنوية التي يبلغ عدد برامجها في السنة الواحدة أكثر من (٤٠٠) برنامج تدريبي، وكل ذلك ينصب في بوتقة التنمية والتطوير التي تركز عليه الشركة لضمان جودة الأداء والإنتاجية في كل عملياتها.

المحور الأول: العمل الداخلي		
P	D	O
People الناس	Development التطوير/التنمية	Operation العمليات



الركيزة الثالثة: العمليات Operation

العمليات مكون أساسي من أعمال الشركة والإلتزام بها منهج مستمر لتحقيق الأهداف المستقبلية، وقد تطرقت في هذا المحور إلى العمليات الفنية والعمليات الإدارية، وبشرح مفصل للوحة العمليات التي تعمل على تنظيم عمل الموظفين، وإلتزام الموظفين بالعمليات يؤدي إلى زيادة جودة وكفاءة العمل مع الحفاظ المستمر على سلامة العاملين من مخاطر العمليات المتعددة في بيئة عمل حساسة جداً بسبب التعامل مع مكونات سريعة الإشتعال في مواقع وميادين العمل المختلفة.

المحور الأول: العمل الداخلي		
P	D	O
People الناس	Development التطوير/التنمية	Operation العمليات



المحور الثاني: العمل الخارجي

يتضمن هذا المحور في العمل الخارجي ثلاثة ركائز أخرى تنظم العمل المؤسسي وهي (الإجراءات - إظهار الاحترام - المنظمة) حيث يلتزم الموظفون بالإجراءات ويحترمها الجميع من أجل رفعة ورفي المنظمة.

الركيزة الرابعة: الإجراءات Process

تلتزم الشركة بوضع إجراءات تنظم العمل وعلى جميع الموظفين الالتزام في تنفيذها والتقيد بها، وتسري هذه الإجراءات على الجميع سواء القيادة العليا بالشركة أو الوظائف الإشرافية والتنفيذية، ولا يستثنى أي موظف فالك سواسية أمام الإجراءات التي تنظم العمل، وفي هذا المحور سأطرق لتفاصيل أكثر حول الإجراءات.

المحور الثاني: العمل الخارجي		
P	D	O
Process الإجراءات	Demonstrate Respect إظهار الاحترام	Organization المنظمة

الركيزة الخامسة: إظهار الاحترام Demonstrate Respect

إظهار الاحترام ضمن القواعد الذهبية للشركة وعلى جميع الموظفين الإلتزام بإظهار الاحترام للجميع سواء داخل الشركة أو خارجها منهم الشركاء وأيضاً المنافسين، وهو سر من أسرار بيئة العمل المحفزة.

المحور الثاني: العمل الخارجي		
P	D	O
Process الإجراءات	Demonstrate Respect إظهار الاحترام	Organization المنظمة

الركيزة السادسة: المنظمة Organization

الجميع يعمل من أجل الشركة التي وفرت لهم كل سبل الإبداع في العمل وبيئة عملية محفزة للابتكار، وقد تميزت الشركة في الكثير من المحافل الداخلية والخارجية، وكل ما يتعلق بالمنظمة أو الشركة سأطرحه في هذا المحور.

المحور الثاني: العمل الخارجي		
P	D	O
Process الإجراءات	Demonstrate Respect إظهار الاحترام	Organization المنظمة

المحور الثالث: العمل المستقبلي

الرؤية السابعة: التخطيط Planning

التخطيط أساس عمل الشركة فهي تعمل وبشكل مستمر على خطط استراتيجية يتبعها خطط تشغيلية تساهم في تحقيق الأهداف الاستراتيجية، ويتجسد ذلك في الخطط التدريبية التي ينفذها مركز التدريب والتطوير وسأُتطرق لشرح مفصل عن هذا المحور.

المحور الثالث: العمل المستقبلي		
P	D	O
Planning التخطيط	Deep Thinking التفكير العميق	Oman عُمان

الرؤية الثامنة: التفكير العميق Deep Thinking

دائماً الشركة تشجع الموظفين على التفكير الذي يُبدع فيه الموظفين بابتكار أفضل الأساليب الإدارية والفنية التي تعزز من ريادة الشركة على مستوى كافة المجالات، ويتعمق الموظفون كثيراً في التفكير لما هو أفضل لهم ولشركتهم، وفي هذا المحور من الكتاب سأُتطرق لتفاصيل حول التفكير العميق في الشركة.

المحور الثالث: العمل المستقبلي		
P	D	O
Planning التخطيط	Deep Thinking التفكير العميق	Oman عُمان

الركيزة التاسعة: عُمان Oman

كل المحاور مع الركائز المذكورة هدفها قيادة هذا المحور الذي يُعتبر الأساس والهدف الأسمى وهو الوطن، حيث:

- يعمل الناس من أجل عُمان..
- التطوير والتنمية من أجل عُمان..
- وكل العمليات هدفها مصلحة عُمان..
- وجميع الخطط تهدف لرفعة عُمان..
- أما التفكير العميق دائماً في تطوير عُمان..
- والمنظمة جزء من مكونات عُمان..
- والإجراءات دائماً في قيادة عُمان..
- وإظهار الاحترام من أجل عُمان..
- وعُمان تبني بسواعد أبناء عُمان..

المحور الثالث: العمل المستقبلي		
P	D	O
Planning التخطيط	Deep Thinking التفكير العميق	Oman عُمان

جمعت في هذا الكتاب بعض المعلومات عن شركة تنمية نفط عُمان وفقاً للمراحل الثلاثة وللركائز التسعة التي تعتبر نموذجاً مهماً للعمل المؤسسي الذي يعزز من الانتاجية المؤسسية والفردية.



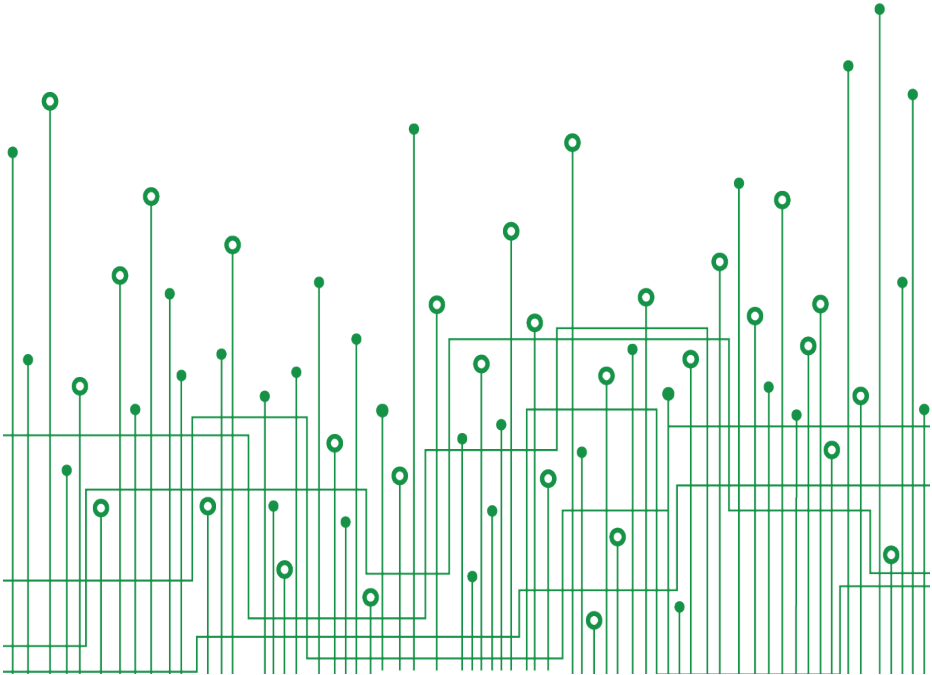
جلالة السلطان المعظم يزور شركة تنمية نفط عمان
٢٠١٣/٥/١٢

المحور الأول: العمل الداخلي

People الانسان

Development التنمية

Operation العمليات



الركيزة الأولى: الانسان People

تعمل الشركة على الاهتمام بالانسان داخل الشركة والانسان خارجها من خلال العديد من السياسات والمبادئ التي تتبعها الشركة التي تعتبر العنصر البشري هو الأساس لأي تطوير أو عمل حيث سينقسم هذا المحور إلى قسمين وهما:

- الانسان داخل الشركة
- الانسان خارج الشركة

مع شرح مفصل عن بعض برامج الشركة وعملياتها التي تجعل فيها الانسان أهم ركائز النجاح والتقدم والريادة.

الانسان داخل الشركة (الموظفين)

يحظى الموظفون بالشركة على اهتمام عالي ويتجسد ذلك من توظيف الكفاءات من الموارد البشرية ليعملوا على التنمية والتطوير وتقديم أفضل أداء يساهم في زيادة الانتاجية، حيث يخضعوا إلى اختبارات تحريرية ومقابلات وظيفية تساهم بتوظيف الكفاءات التي ترجوا أن يكون لها مكان في بيئة وظيفية محفزة تجبرهم على الإبداع والإنتاجية، ومنذ اليوم الأول في برنامج التدريب العملي بمركز التدريب والتطوير بالشركة لاحظت اهتمام عالي من لحظة الاستقبال إلى الختام، استقبلني في اليوم الأول الفاضل/ ماهر الوهيبي برفقة الفاضل/ فيصل الشكيلي الذين كانا يناقشان إجراءات العمل وهما مشيان في ممرات الشركة حيث توقفنا لاستقبالي والترحيب بي بكل سعادة وسرور وكأنهم يعرفونني منذ فترة من الزمن فأحسست أنني لست بغريب عليهم وهذه هي أول عوامل البيئة المحفزة (الاستقبال الراقي والترحيب الحار مع إبتسامه جميلة).

الاستقبال والترحيب

لحظات جميلة ومحفزة استقبلني بها القائمين على برنامجي للتدريب العملي حيث الاستقبال والترحيب وإبداء الاهتمام بتواجدي ودعوتي للدخول إلى مكاتب العمل يوحى بأن موظفي الشركة يتعاملون مع أي طرف آخر باحترام وتقدير واستقبال بترحيب حار وجميل يعطي إنطباع إيجابي من أول وهلة، وهذا ما نحتاجه في مختلف بيئات العمل وكثير ما تفقده الكثير من المؤسسات التي تذهب لإنهاء معاملة أو الاستفسار عن إجراءات معاملة فتجدهم مشغولين بالعمل أكثر من الاهتمام بتواجدك والرد على تساؤلاتك بالشكل المطلوب ممها يعكس إنطباع سيئ عن تعامل الموظفين مع المراجعين وبالتالي تضرر واضح من أي تعامل مستقبلي.

وتعاليم الدين الاسلامي تحثنا على حسن استقبال وضيافة وأكرام الآخرين وهي جزء لا يتجزء من مكارم الأخلاق، قال النبي صلى الله عليه وسلم: «أنما بعثت لأتمم مكارم الأخلاق» (١)، وفي عادات وتقاليد العمانيين تتجسد هذه الأخلاق العظيمة في إبتسامتهم وترحابهم وأكرامهم للضيف وروحهم النقية التي عمل على تهيتها قائد البلاد المفدى الراحل السلطان قابوس بن سعيد المعظم – رحمه الله، ومن كلام أعظم خلق الله نبي البشرية الذي قال في أهل عُمان: «لو أتيت أهل عُمان ما سبوك ولا ضربوك» .



التعامل الايجابي مع الآخرين يعكس انطباع جميل وان لم يحصل الطرف الآخر على ما يريد، حيث نرى أحياناً بعض المراجعين ترفض طلباتهم ومعاملاتهم لكن بدون تذمر أو شكوى بسبب المعاملة الراقية من الطرف الآخر، ومثل هذه المواقف والنماذج يجب أن تكثر في جميع التعاملات الإدارية بين الموظف والمراجع الذي ينتظر من الوهلة الأولى اهتمام وترحيب واستقبال ورد على تساؤلاته وتخليص معاملته بكل ود وتقدير وابتسامه وكلمات منمقة وودوده.

لابد لنا أن نعكس اهتمامنا بالانسان من خلال تعاملنا معه وما تم منحنا ثقة هذه الوظيفية إلا لنخدم من يحتاجنا ومن يلجأ إلينا في أي وقت بعض النظر على ما نتقاضاه من مرتبات على هذه الوظيفية فأن ديننا الحنيف يوصينا دائماً بالتعامل الحسن مع الآخرين، وهذا ما رأيته ولامسته في شركة تنمية نفط عمان.



عند تنقلي في اليوم الأول بين مكاتب مركز التدريب والتطوير
برفقة الفاضل/ ماهر الوهيبي للتعرف على مرافق المبنى ودوائره
وأقسامه والطاخم الوظيفي المتواجد، فكنيت أجد الالتسامة
على محيا الجميع مع الترحيب وكأنني في بيئتي بين زملائي في
العمل حيث يوحى استقبالهم وكأنني أحد منتسبي الشركة،
ويتكرر ذلك يوميا مما كان له الأثر الإيجابي المتمثل في زيادة
القابلية الوظيفية التي كانت تحمسنني دائما في عدم التفريط
بأي يوم من أيام التدريب، والسر يكمن في مبادئ الشركة التي
تغرسها في نفوس منتسبيها من خلال التعامل الحسن واحترام
الأخرين لخلق بيئة وظيفية محفزة وجاذبة ومشجعة للعمل
والتعامل الأخلاقي بين الموظفين، وهذا ما تفتقده العديد
من المؤسسات التي تهتم بالعمل أكثر من الاهتمام بالإنسان
نفسه، وتركز على الحضور أكثر من الإنتاجية وتعمل على تقييد
الموظفين وفرض الضوابط والاشتراطات والتعليمات التي تسبب
ضعف الدافعية لدى الموظف وبالتالي تقل أو تنعدم الانتاجية،
ويكثر أيضا في كثير من المؤسسات نظام الرقابة على الموظف
وسلوكياته أكثر من الرقابة على الأداء والانتاجية، وغيرها الكثير
من السلبيات التي تعاني منها المؤسسات وتعمل على ضعف
انتاجيتها وتقدمها.

فعلى المؤسسات أن تعي قيمة الانسان وأهميته في سبيل
تحقيق الأهداف المرجوة وأن التعامل معه مبني على إنسانيته
وليس على نظام آلي يمكن التحكم به دون مراعاة للمشاعر
والعواطف والظروف المحيطة التي تعمل على تغيير النفس
البشرية مع مرور الزمن.

السلطان قابوس واهتمامه بالانسان



أن المقام السامي الراحل صاحب الجلالة السلطان قابوس بن سعيد المعظم أولى اهتمام بالغ بالانسان ويوجه دائما بتنمية الانسان وتدريبه وتهيئة البيئة العملية والمهنية المحفزة حيث قال جلالتة في خطاب مجلس عمان في عام (٢٠١١):

« أيها المواطنون الأعزاء ..

لقد أكدنا دائما اهتمامنا المستمر بتنمية الموارد البشرية وذكرنا أنها تحظى بالأولوية القصوى في خططنا وبرامجنا فالإنسان هو حجر الزاوية في كل بناء تنموي وهو قطب الرضى الذي تدور حوله كل أنواع التنمية إذ إن غايتها جميعا هي إسعادته وتوفير أسباب العيش الكريم له وضمان أمنه وسلامته ولما كان الشباب هم حاضر الأمة ومستقبلها فقد أوليناهم ما يستحقونه من اهتمام ورعاية على مدار أعوام النهضة المباركة حيث سعت الحكومة جاهدة إلى إن توفر لهم فرص التعليم والتدريب والتأهيل والتوظيف .

وسوف تشهد المرحلة القادمة بإذن الله اهتماما أكبر ورعاية أوفر تهيئ مزيدا من الفرص للشباب من أجل تعزيز مكتسباته في العلم والمعرفة وتقوية ملكاته في الإبداع والإنتاج وزيادة مشاركته في مسيرة التنمية الشاملة .

ولما كان التعليم هو الركيزة الأساسية للتقدم والتطور ولإيجاد جيل يتحلى بالوعي والمسؤولية ويتمتع بالخبرة والمهارة ويتطلع الى مستوى معرفي أرقى وأرفع فإنه لابد من إجراء تقييم شامل للمسيرة التعليمية من أجل تحقيق تلك التطلعات والاستفادة من فرص العمل المتاحة في القطاعين العام والخاص.»

قابوس بن سعيد
(طيب الله ثراه)

السلطان هيثم بن طارق على نفس النهج



وجلالة السلطان هيثم بن طارق يسير على نفس النهج في بناء الانسان

يؤكد حضرة صاحب الجلالة السلطان هيثم بن طارق المعظم على مواصلة المسير في الاهتمام بالانسان حيث قال جلالتة في خطابه الأول بعد توليه مقاليد الحكم:

أيها المواطنون الأعزاء ...

« إن الشباب هم ثروة الأمم وموردها الذي لا ينضب، وسواعدها التي تبني، هم حاضر الأمة ومستقبلها، وسوف نحرص على الاستماع لهم وتلّمس احتياجاتهم واهتماماتهم وتطلعاتهم، ولا شك أنها ستجد العناية التي تستحقها.

وإن الاهتمام بقطاع التعليم بمختلف أنواعه ومستوياته وتوفير البيئة الداعمة والمحفزة للبحث العلمي والابتكار سوف يكون في سلم أولوياتنا الوطنية، وسنمده بكافة أسباب التمكين باعتباره الأساس الذي من خلاله سيتمكن أبنائنا من الإسهام في بناء متطلبات المرحلة المقبلة. »

هيثم بن طارق
سلطان عُمان

ومن هذا المقتطف لخطاب جلالة السلطان هيثم بن طارق المعظم نستشرّف مستقبل واعد للانسان العماني في التعليم والتنمية والتطوير لتحقيق أهداف وتطلعات رؤية عمان ٢٠٤٠، والتي بنيت بأفكار ومشاركة فاعلة من المواطنين، وبالتالي فأن القادم أجمل وأفضل لكل عماني يسعى إلى أن يكون له دور فاعل في مسيرة التنمية والتطوير وما يحفزنا هذا التوجه السامي إلا إلى العمل دائماً في سبيل تطوير مهاراتنا وقدراتنا لنمتلك ما يمكننا في تولي وظائف المستقبل التي تتطلب منا أن نكون على أعلى جهوزية متسلحين بالعلم والمعرفة والمهارات اللازمة.

وقد تتجسد هذه الصورة وبشكل واضح في شركة تنمية نفط عمان التي تعمل دائماً على تنمية البشر قبل الحجر من خلال النهج الواضح والعمل الدؤوب على اكتشاف أفضل الوسائل والطرق في زيادة مهارات ومعارف الموظفين ليكونوا جاهزين ممكنين لكل الظروف المستقبلية.



توظيف الكفاءات

أول مبدأ تعمل عليه الشركة في الاهتمام بالإنسان هو استقطاب الكفاءات التي تساهم أيضاً بتطبيق هذا المبدأ وهو الاهتمام بالإنسان من خلال التعامل معه بأفضل الأساليب والطرق التي تعزز من الروح الإيجابية في بيئة العمل، وما يميز الشركة أكثر هي أنها لا تعمل فقط على توظيف الكفاءات فقط بل تعمل على تدريبهم وتنميتهم ليكونوا على قدر عالي من الكفاءة وأن يكون العمل بلا أخطاء حيث تعمل الشركة على تقليل الأخطاء قدر الإمكان، كيف لا والشركة واعدة نصب عينيها بأن تصل إلى معدل (الصفر) في حالات الوفاة في بيئة العمل، وذلك أن دل فيدل على اهتمامها العالي بالإنسان الذي يعتبر جوهرها وعمادها لذلك تعمل جاهدة ليكون جاهزاً لكل الاحتمالات والظروف وبكفاءة وجودة عالية.

تعمل الشركة على منهجية احترافية في توظيف الكفاءات من خلال الاختبارات والمقابلات التي يتم فيها تحري الدقة في كفاءة المتقدمين الذين يبحثون دائماً عن موطن قدم بالشركة لما تُعرف به الشركة من بيئة جاذبة للكفاءات والقدرات.



ومن خلال فترة تواجدي بالشركة لاحظت الحرص الشديد على جودة الأداء والإنجاز من قبل العاملين بالشركة بمختلف مسمياتهم الوظيفية حيث وجدتهم حريصين كل الحرص على وقت العمل فيأتون باكراً ويخرجون بعد ساعات العمل، وخلال ساعات العمل أرى بعضهم منغمسين في أجهزتهم يعملون بجد واجتهاد والبعض الآخر يتحاورون في مناقشة تحدي ما أو تطوير العمل بما يضمن أفضل انتاجية، وكل هذا وذلك يدل على كفاءة العاملين في أداء أعمالهم بما يخدم الشركة ويطورها.

تعمل الشركة على متابعة وتطوير موظفيها من خلال تفويضهم باختيار ما يحتاجون له من دورات تدريبية تساعد في صقل مهاراتهم أو تسد ثغرة معرفية كانت تشكل تحدي لهم خلال عملهم، وهنا معنى مهم للتطوير والتنمية فلا يوجد تدريب مفروض إلا للوظائف الفنية التي تتطلب إتقان مهارات معينة لإنجاز مهام دقيقة، أما بقية الوظائف يمكن للموظف أن يختار احتياجه من التدريب عبر نظام إلكتروني يساعد القائمين على التدريب في تحليل احتياجات الموظفين وإعداد الخطط التدريبية.



أمن وسلامة الانسان



من أقوال المدير العام بالشركة
الفاضل راؤول ريستوشي: «إن السلامة
من أهم القيم الأساسية في
الشركة وهي تتصدر قائمة الأولويات
في جميع أعمالنا، وكما هو الحال
في مختلف جوانب عملنا، الأداء
الجيد يبدأ بمراعاة الأساسيات، توقف
لبرهة وتفكر في القواعد الذهبية
الثلاث: الالتزام، والتدخل، والاحترام.»

بما أن الانسان عمود العمل فأن سلامته هي ضرورة ملحة فسلامته
تعني سلامة العمل واستمراريته، لذا تعمل الشركة على ضمان سلامة
العاملين، وقد سخرت كل ما يلزم من مرافق وأدوات وموارد مالية
وبشرية للعمل على تهيئة بيئة أمنه سالمة للجميع تجنباً لأي مخاطر
قد تشكل تهديداً على حياة الانسان، ومن خلال تجربتي وفي أول
يوم لي بالشركة فقد بدأ الفاضل / ماهر الوهيبي بشرح إجراءات الأمن
والسلامة من حيث الاطلاع على مخارج الطوارئ والتعرف على المبنى
والتعليمات الضرورية التي تضمن سلامتي داخل المبنى، وكان دائماً
يكرر ويذكر بإجراءات الأمن والسلامة في كل محور من محاور التدريب
حسب الجدول الزمني.





ومن الطرائف والمواقف المُعبرة التي استفدت منها في هذا الجانب هو ما بدر مني من تصرف في أول يوم من أيام التدريب وعند دخولي مع الغاضل/ ماهر الوهيبي حيث تم إعطائي بطاقة خاصة للدخول من الحواجز الأمنية الموجودة في ممرات المبنى والمؤدية لمختلف المكاتب

والمرافق، ولسوء الحظ لم يكن لدي أدنى فكرة عن استخدام البطاقة وتميرها على الحاجز الأمني أو الجهاز فأنتظرت الاستاذ/ ماهر ليمرر بطاقته ويعبر الحاجز لأتمكن من العبور معه في نفس اللحظة مع أن الجهاز سريع الغلق لدواعي أمنية، وفعلاً بعد دخوله من الجهاز تحركت بسرعة خلفه للعبور وتمكنت من ذلك ولكن لخطورة الموقف على سلامتي فقد وجه الغاضل/ ماهر الوهيبي عدة نصائح وملاحظات حول استخدام الجهاز وطريقة التعامل معه لكي لا يتكرر ما حدث حفاظاً على سلامتي من مخاطر المرور بالطريقة التي تعاملت بها في أول تجربته، وبهذا الموقف لاحظت الاهتمام العالي بالسلامة وضرورة التقيد بالإجراءات المتبعة في مختلف جوانب العمل.

تجسدت أهمية الأمن والسلامة في كل تعاملات الشركة من لحظة دخول حرم الشركة حيث توجد عقوبات ضد كل من يتهاون في إجراءات الأمن والسلامة بدون استثناء لموظف أو مسؤول فالجميع سواسية أمام الأمن والسلامة ومن الأمثلة على ذلك ربط حزام الأمان ضرورة ملحة والتقيد بالسرعة المسموح بها ووقوف السيارات في المواقف المخصصة لها، والتدخين في المواقع المخصصة أيضاً وغيرها من الإجراءات التي تحرص عليها الشركة لضمان أمن وسلامة الانسان أولاً والشركة ثانياً.

زيارة لقسم الأمن والسلامة والبيئة

برنامج التدريب تضمن زيارة لقسم الأمن والسلامة والبيئة والتقيت بالفاضل/ سليمان الجهوري الذي بدأ بعرض الإجراءات المتعلقة بالأمن والسلامة والبيئة من حيث إتباع كل الإجراءات والتعليمات الخاصة بالأمن والسلامة والعمل على الحفاظ على البيئة وفق إجراءات متفق عليها وواضحة للجميع، مما يضمن إلزام عالي من قبل منتسبي الشركة، وهنا جوهر من جواهر العمل وهو « وضوح الإجراءات » بمعنى أن أرتكبت كذا أو خالفت كذا فالنتيجة كذا بدون استثناء لأي فرد ويتحقق هنا مبدأ « المساواة » في الإلتزام بالإجراءات للجميع.

قدم الفاضل/ سليمان الجهوري جملة من النصائح والملاحظات حول طبيعة العمل وطريقة التعامل مع الحوادث المختلفة التي قد نتعرض لها في أي لحظة، والجميل في الأمر الحرص الشديد على ضمان الأمن والسلامة وخلق بيئة وظيفية آمنة وكل ذلك من أجل الانسان جوهر حديثنا في هذا المحور الذي توليه الشركة عظيم الاهتمام وتركز عليه في سبيل الرقي والتطوير وتحقيق الأهداف التي تسعى لتحقيقها، وقد لا تكفي الفترة التي قضيتها في الشركة بوصف كل تفاصيل العمل في جوانب مختلفة ومنها الإجراءات المتبعة في أنظمة الأمن والسلامة في مختلف قطاعات الشركة العملاقة في كيانها وجهودها وعظيم تقديرها للانسان، والجدير بالذكر أن بعد الانتهاء من الشرح الذي قدمه لي الفاضل/ سليمان الجهوري فقد تضمن البرنامج خضوعي لاختبار إلكتروني (HSE) والخاص بقياس معرفتي بإجراءات الأمن والسلامة.

الاختبار الإلكتروني في الأمن والسلامة

بعد الشرح المفصل الذي قدمه الفاضل / سليمان الجهوري حول إجراءات الأمن والسلامة فقد أشرف الفاضل / ماهر الوهيبي على تأديتي لاختبار إلكتروني في إجراءات الأمن والسلامة لضمان إطلاعي ومعرفتي بكل ما قدمه لي من شرح حول ذلك والحفاظ على سلامتي من خلال ذلك، وفي حدود ساعة كاملة تقريبا أطلعت على فيديوهات تشرح الإجراءات المتبعة في الأمن والسلامة وإنهيت الاختبار بعد ذلك ليتم منحي شهادة اجتياز إلكترونية، وتنسيق مع قسم الأمن والسلامة فقد تم تسجيلي في دورة تدريبية بالتعاون مع شركة مختصة في تدريب موظفي الشركة بإجراءات الأمن والسلامة.

Key Focus Areas

• HSE Management:

PDO's Health, Safety, and Environment Management System (HSE MS) is a structured approach to achieving our HSE goals, objectives, and targets, and managing the HSE risks associated with our business.



دورة الأمن والسلامة

تعمل الشركة على ضرورة إشراك جميع العاملين بالشركة في دورة الأمن والسلامة والحصول على جواز (PDO) وهو بمثابة دليل يؤكد معرفة العاملين بأنظمة الأمن والسلامة، وتوجد أيضا بعض الدورات التخصصية في مجالات مختلفة تؤهل الموظف على العمل في مجال محدد وبدونها لا يسمح له، وهذا يعتبر دليل على حرص الشركة في الاهتمام بالانسان وضمان عدم تعرضة لأي أذى، والشركة تعمل على تحقيق معدل الصفر في حالات الوفيات في مختلف مواقع العمل، وبالرجوع لموضوع الدورة فقد شاركت بها بتاريخ ٣ ديسمبر ٢٠١٩م، حيث تعرفت فيها على إجراءات الأمن والسلامة بشكل أعمق وآلية استخدام طفايات الحرائق المختلفة وكيفية التعامل مع الإبلاغ عن أي مخاطر تحصل بالشركة، وغيرها من الاستفادات التي تؤهل أي موظف في القدرة على التعامل مع مختلف المخاطر، أنهيت الدورة واستلمت جواز الشركة وتم تسجيل الدورة في صفحاته لتثبت أنني اجتزت أو اشتركت واطلعت على إجراءات الأمن والسلامة.



يوم السلامة بالشركة

دشنت شركة تنمية نفط عمان في عام ٢٠٠٧ يوم السلامة بالشركة، واستمرت سنوياً بالإحتفاء بهذا اليوم كل عام والذي يصادف تاريخ ١٩ فبراير من كل عام، وذلك تأكيداً على أهمية السلامة وغرسها في نفوس منتسبي الشركة، وأيضاً يهدف هذا الحدث السنوي إلى تسليط الضوء على أهمية الممارسات الآمنة في مكان العمل.

يجتمع الآلاف من منتسبي الشركة والشركات المتعاقدة معها لمناقشة مواضيع مختلفة تتعلق بسياسات وإجراءات الأمن والسلامة وتوفير أفضل بيئة آمنة لممارسة المهام الوظيفية بعيداً عن المخاطر والحوادث التي تعيق وتعرقل الانتاجية الوظيفية.



"اهتمام" ..
يهتم بك
IHTIMAM..
Caring About You
BBS



تدخل .. أنقذ حياة
Intervene ..
Save a Life
BBS

بيئة مهیئة لممارسة الأنشطة والهوايات

تميزت شركة تنمية نفط عمان في توفير بيئة مهیئة ومحفزة للعمل وبكل جدارة، وها هي تعمل على تهيئة بيئة أخرى للموظفين لممارسة أنشطتهم وهواياتهم لتجسد الشركة عزمها الدؤوب في الاهتمام بالانسان داخل الشركة وتوفير كل سبل الإبداع والعمل والاجتهاد والترفيه والاستمتاع لخلق بيئة رياضية متكاملة لجميع منتسبي الشركة، وفي ما يلي بعض نماذج أعمال الشركة في تهيئة بيئة مناسبة لممارسة الأنشطة والهوايات المختلفة:

مشاركات رياضية

تنظم الشركة بطولات رياضية مختلفة وقد شكلت فرق تضم موظفيها المتميزين في كل رياضة على حدة، ومن ضمن مشاركات الشركة الرياضية مسابقات كرة القدم الداخلية والخارجية، وأيضاً مسابقات البولينج وغيرها من المشاركات الرياضية التي تخلق بيئة ترفيهية جميلة يمارس فيها الموظفون هواياتهم بشكل تنافسي يكسر روتين العمل اليومي ويعزز من صحة وطاقمة الموظفين.



تشجيع الموظفين على التطوع



تعمل الشركة على تشجيع الموظفين على التطوع من خلال أحياء يوم التطوع العالمي بفعاليات مختلفة حيث نظمت الشركة فعالية «بادر» للتطوع والتي تتيح للموظفين ليكرسوا وقتهم وخبراتهم لدعم الجمعيات الأهلية والخيرية والمساهمة إيجاباً في المجتمع العماني.

مسابقات مختلفة

خلقت الشركة بيئة مناسبة ليتمكن الموظفين من ممارسة هواياتهم المختلفة ومن ضمنها التصوير الضوئي حيث نظمت الشركة مسابقة للتصوير الضوئي تزامناً مع احتفالات العيد الوطني التاسع والأربعون المجيد حيث يشارك في المسابقة الموظفين لإلتقاط صور من جميع أنحاء السلطنة واختيار (٣) فائزين لكل عام.



مسابقة العيد الوطني ٤٩ للتصوير الضوئي
49th National Day Photography Competition



1st place winner – Basim Al Kalbani

الفائز بالمركز الأول - باسم الكلباني

التفويض حافز مهم

الشركة دائماً تحرص على تمكين الموظفين وذلك بتفويضهم وتحملهم المسؤولية عن كل أعمالهم، فتفوض الموظف في كثير من الإجراءات باتخاذ القرارات في حدود المخول به من صلاحيات دون الرجوع للمسؤول المباشر وهنا يكمن التحفيز، حيث سأل ذات مرة سمو الشيخ محمد بن راشد آل مكتوم عن تحفيز الموظفين فقال أنه يحفز الموظفين بمنحهم الصلاحيات ويفوضهم بتحمل المسؤولية، وفعلاً بذلك يشعر الموظف بقيمته ومكانته وأن له سلطة ولو كانت بسيطة تمكنه من العمل بأريحية دون قيود في تأدية مهامه الوظيفية، وهذا عكس ما يحدث في مختلف المؤسسات الحكومية حيث يحاول المسؤول أن يتدخل في كل شئ وأن الموظف فقط عليه أن ينفذ الأوامر دون أن يتدخل في إتخاذ القرار مما يتسبب في ضعف إنتاجية الموظف.



وفي خلال فترة تدريبي بالشركة لاحظت ذلك جليا في الموظفين حيث يؤدون مهامهم بكل أريحية وبكل مسؤولية وبالتوفيق مع الخطة وأهدافها وما حدد لهم من صلاحيات مسبقة، ويتفرغ المسؤول المباشر لتأدية مهامه القيادية المتمثلة في التخطيط والتحفيز والإشراف وغيرها من المهام القيادية التي يجب أن يؤديها المسؤول ويتفرغ لها، وأن يمنح الصلاحيات والتفويض الفعال لبقية الموظفين في الأعمال التنفيذية المختلفة، وكل هذا يؤكد بشكل كبير اهتمام الشركة بالانسان وثق يقدراته على تأدية المهام بكل كفاءة وهو سر نجاح الشركة في اعتمادها الكامل على الانسان في تأدية المهام والتفكير بالتطوير بإتباع اساليب مختلفة إبداعية تجعل من الشركة في المقدمة بجدارة واستحقاق.

تغرس الشركة الثقة بينها وبين موظفيها فتمنحهم الحرية بدون قيود تحد من إنتاجيتهم وعطائهم ولا تشغل بالهم إلا بالعمل من أجل التطوير حيث لم تضع الشركة جهاز للبصمة أو نظام لتسجيل الحضور والانصراف فقد عملت على منحهم الحرية بدون تقييدهم بأجهزة البصمة.



نظام الثقة خير من نظام البصمة

تعمل العديد من المؤسسات على ابتكار العديد من الضوابط والأساليب في تسجيل أوقات حضور وإنصراف الموظفين، وتقوم على سحب تقارير شهرية أو سنوية تقيم حضور الموظفين حيث تنذر المتغيبين والمتأخرين في حضورهم بغض النظر عن إنتاجيتهم ومستوى أدائهم، وبالتالي يحصل الموظف المتغيب وغير المنتج على إنذار ويحصل الموظف المتغيب والمنتج على إنذار أيضا دون مراعاة للإنتاجية التي تعتبر الهدف الذي تسعى له المؤسسة، ويتضح بذلك أن المؤسسة يهما حضور الموظف وإلتزامه بالوقت دون أدنى أهمية بأداءه وإنتاجيته، وهنا تكمن الخطورة حيث جعلنا علاقة الموظف بالعمل مرتبطة بجهاز البصمة فقط.

ومن خلال تجربتي في الشركة فهي تهتم بالإنتاجية وتعمل على غرس نظام الثقة بين الموظف والشركة وليس الموظف وجهاز البصمة، وتحرص الشركة على أن يكون الرئيس المباشر هو المتابع عن كثب لحضور الموظفين وبالتالي تكوين علاقة ودية بين المسؤول المباشر والموظفين في تواصلهم المباشر دون الحاجة لنظام إلكتروني يوثق حضورهم، ومن خلال أطلاعي على بعض أعمال الشركة فهي تعمل حاليا على تطبيق مشروع مكتبي وهو عبارة عن السماح للموظف بممارسة عمله من خلال المنزل بدون حضور لمقر الشركة في يومين من الأسبوع ويعتمد ذلك على طبيعة عمل الموظف.



وأن كانت هنالك حالات استثنائية لموظفين مستهترين فيجب التعامل معها بفردية دون التعميم على الجميع وعدم تطبيق مقولة «السيئة تعم، والحسنة تخص» حيث يحصل ذلك كثير في بعض المؤسسات فتجد حالة فردية أو تصرف فردي يتم اتخاذ إجراء جماعي يؤثر على الجميع رغم أن المتسبب واحداً.

امتيازات وحقوق الموظفين في الشركة

- حزم رواتب تنافسية إضافة إلى مكافآت وعلاوات مرتبطة بالأداء.
- فرص للتدريب والتطوير تشمل الانتداب قصير الأمد وطويل الأمد والدعم لمواصلة المشوار الدراسي.
- التطوير الوظيفي في مختلف التخصصات.
- فرص للعمل مع موظفين ذوي كفاءات عالية في بيئة متنوعة.
- دعم صحي مجاني للموظفين ومن يعولونهم في أحدث المرافق الصحية.
- عضوية في مركز الترفيه التابع للشركة وما يقدمه من أنشطة رياضية واجتماعية متنوعة إضافة إلى وجود شاطئ خاص.

www.pdo.co.om



"اهتمام" .. يهتم بك
IHTIMAM..
Caring About You
BBS

اهتمام
IHTIMAM



Safety Day 27th Feb

يوم السلامة 27 فبراير

الانسان خارج الشركة

تحدثنا في هذا المحور عن الانسان داخل الشركة وكيف أنه جوهر العمل وتهتم به الشركة أكبر اهتمام، وجاء الوقت الآن لنحدث عن الانسان خارج الشركة وكيف تعمل الشركة على الاهتمام به والعمل من أجله، فالانسان داخل الشركة أو خارجها يحضون باهتمام بالغ من قبل الشركة لأنهم قطب الرضى الذي تحدث عنه المغفور له صاحب الجلالة السلطان قابوس بن سعيد (رحمه الله) حيث أكد جلالته على أن الانسان قطب الرضى الذي تدور حوله كل أنواع التنمية وبدونه فكل شي يتوقف.

تهتم الشركة كثيرا بدعم التنمية الشاملة للبلد وتسهم في رقى الوطن ورفعته من خلال العديد من المبادرات والبرامج الوطنية التي تدعمها الشركة والتي تضمن مستقبل واعد للوطن وأبناءه، وما جاء البرنامج العملي لتدريب موظفي القطاع الحكومي على رأس العمل بالشركة إلا ليرجم هذا الاهتمام في تطوير موظفي القطاع الحكومي ونقل التجربة المثيرة من بيئة العمل بالشركة إلى بيئات العمل الحكومية، وفعلا من خلال تجربتي في التدريب بالشركة أطلعت وعايشت بيئة عمل محفزة للإبداع والعطاء.



تتعدد مظاهر ومواقف الشركة في دعم الانسان خارج الشركة، ويتجسد ذلك في الاستثمار في المشروعات المحلية وتوجيه أصحابها، والتدريب المهني، وتوفير فرص العمل، وتمويل مشروعات البنية الأساسية الحيوية أو تقديم الدعم للجمعيات الأهلية، ولا يسعني إلا أن أعدد المجالات الرئيسية كعناوين فقط في هذا الفصل من الكتاب وفي الفصل الأخير سنتطرق للتفاصيل، حيث يحتوي كل مجال على استثمارات ومشاريع وبرامج وهدايا ودعم مالي لأبناء المجتمع وشركات المجتمع المحلي، ولمزيد من التفاصيل حول ذلك يمكنكم الإطلاع عليها في الموقع الإلكتروني للشركة (www.pdo.co.om) والعناوين الرئيسية هي:

- القيمة المحلية المضافة
- الأهداف الوطنية
- علاقات المجتمع
- الاستثمار الاجتماعي



القيمة المحلية المضافة

تعرف القيمة المحلية المضافة على أنها مجمل الإنفاق الذي يبقى داخل البلاد، ويعود نفعه على تطوير الشركات والكوادر البشرية، ويسهم في تعزيز الإنتاجية الاقتصادية للسلطنة، وهذا ما تعمل عليه الشركة من خلال العديد من الأعمال والمساهمات والمشاريع التي تحقق القيمة المحلية المضافة، وفي الركيزة الأخيرة من هذا الكتاب سنتطرق بالتفصيل إلى ما قامت به الشركة من مشاريع وأعمال تجسد بها القيمة المحلية المضافة.

الأهداف الوطنية

عمل فريق الأهداف الوطنية بالشركة عن كثب مع وزارة العمل والشركات المتعاقدة لدى الشركة ومعاهد التدريب المحلية للحد من أعداد المواطنين الباحثين عن عمل من خلال تدريب الشباب في القطاع المهني.



الكوادر البشرية والكوادر الفنية والكوادر الإدارية والكوادر



علاقات المجتمع

تقوم رؤية علاقات المجتمع على إرساء شراكة مع المجتمع من أجل الحفاظ على الترخيص الاجتماعي للشركة للعمل في منطقة امتيازها، وتحقيق تنمية مستدامة، والحد من آثار عملياتها، وتأسيس علاقة وطيدة مع ذوي الشأن؛ فضلاً عن تعزيز الموارد والكفاءات التي تتطلبها أنشطة فريق علاقات المجتمع.

الاستثمار الاجتماعي

تستثمر الشركة في المجتمع من خلال المشاريع المجتمعية المختلفة وهي من أهم عوامل نجاح علاقة العمل الوثيقة بين الشركة والمجتمعات التي تعمل في محيطها وكل الجوانب الاجتماعية في السلطنة، ولذلك فقد صممت الشركة برنامج بناء للاستثمار الاجتماعي لتنفيذ مبادرات بالتعاون مع حكومة السلطنة.

وقعت شركة تنمية نفط عمان مذكرة تعاون مع جامعة السلطان قابوس لعمل دراسة أكاديمية حول جودة الحياة في هذه المجتمعات، تهدف الدراسة إلى تحقيق فهم أفضل لاحتياجات المجتمعات لتمكين شركة تنمية نفط عمان من تحسين برامجها في الاستثمار الاجتماعي، وتأتي الدراسة كتحديث لدراسة سابقة في ٢٠١٣م.



الركيزة الثانية:

التنمية والتطوير Development

التنمية والتطوير جزء لا يتجزأ من هوية الشركة حيث اسم الشركة « تنمية نبط عمان»، وتعمل الشركة دائما على مفهوم التنمية والتطوير وتطبقه في تفاصيل أعمال الشركة، ومن أول يوم لي من فترة التدريب عايشة التنمية والتطوير في كل عمل من أعمال الشركة، وشهدت على العديد من الإجراءات التي تتطور يوم بعد يوم للفكر الذي غرسه الشركة في موظفيها حيث عملت الشركة جاهدة على تنمية الموظفين ليكونوا مصدر من مصادر التنمية والتطوير.

تنمية الموظفين

قد تتعدد معالم التنمية في الشركة وخاصة في تنمية الموظفين لكن من واقع إطلاعي خلال فترة التدريب التي قضيتها في الشركة فسأحدث عن التالي:

- برنامج تدريب الخريجين (GDP)

تسعى شركة تنمية نبط عمان إلى توظيف الخريجين من ذوي الكفاءات العالية وتجري لهم اختبارات تحريرية ومقابلات لاختيار أفضل الكفاءات في مختلف التخصصات ومجالات العمل بالشركة، رغم ذلك لا يمكن للموظف الجديد الإنخراط في العمل وخاصة في الأعمال الفنية إلا بعد إشراكه في برنامج تدريب الخريجين (GDP) وهو برنامج مكثف يهدف إلى دعم الخريجين خلال المراحل المبكرة من حياتهم المهنية ودمجهم بسرعة في مكان العمل عبر مزيج من التدريب على رأس العمل وخارج العمل، مع تعزيز ذلك بالتعليم الإلكتروني والتوجيه والإرشاد.

وفي اليوم الثاني من فترة تدريبي على رأس العمل بمركز التدريب والتطوير بالشركة و برفقة الفاضل/ ماهر الوهيبي تم زيارة القسم المختص ببرنامج تدريب الخريجين وتفضلت الأخت/ جهينة الوهيبية بشرح مفصل للبرنامج حيث سألخصه في النقاط التالية:

وصف البرنامج:

هو برنامج متخصص يساهم في رفع قدرات الموظفين الجدد حديثي التخرج في الجوانب المعرفية والمهارية وضمان إتقانهم للعمل الميداني وجاهوزيتهم للإنخراط في أداء مهامهم الوظيفية بكل كفاءة وإقتدار، وذلك من أجل تجنبهم الوقوع في مختلف المخاطر التي قد تحيط بالأعمال الفنية والهندسية.

فترة البرنامج:

تم استحداث البرنامج في عام (٢٠١٣ م) وقد تم تخريج أول دفعة في عام (٢٠١٧ م) ، أي أن فترة البرنامج قد تستغرق من سنتين ونصف إلى خمس سنوات، وتعتبر هذه الفترة كافية إلى أن يتدرب الموظفين على المهارات اللازمة في مختلف مواقع العمل.



نموذج ٧٠:٢٠:١٠ :

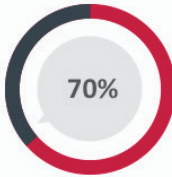
تم بناء البرنامج وفق نموذج ٧٠:٢٠:١٠ وهو نموذج ممنهج يساهم في تحقيق الأهداف الخاصة بالتدريب والتطوير في رفع كفاءة الموظفين، وتحليل هذا النموذج كالتالي:

٧٠ ٪ : للتدريب على رأس العمل

٢٠ ٪ : للتوجيه

١٠ ٪ : للدورات التدريبية

تعتبر نسبة (٧٠ ٪) وهي النسبة الأعلى للتدريب على رأس العمل بحيث يكتسب فيها الموظف المهارات اللازمة من خلال التدريب الميداني مع متخصصين، أما نسبة (٢٠ ٪) فهي للتوجيه بحيث يتم تقديم التوجيه اللازم للموظفين من قبل مجموعة من الخبراء والمستشارين بالشركة، أما نسبة (١٠ ٪) فهي للدورات التدريبية بحيث يتم إشراك الموظفين في مجموعة من الدورات التدريبية تساهم في رفع كفاءتهم المعرفية والمهارية.



Performance & Practice



Feedback & Collaboration



Formal Learning

برنامج التدريب الهندسي



هذا البرنامج من البرامج المستمرة في التدريب المكثف على هندسة التحكم والتشغيل الآلي، وقد استفاد من البرنامج نحو ١٤٠ مهندساً منذ تدشين البرنامج في عام ٢٠١٥ وتخرج منه (١٣) دفعة، ويركز البرنامج على زيادة المعرفة لخريجي الشركة في مجال هندسة التحكم والتشغيل الآلي.

برامج التدريبية القصيرة

ينفذ مركز التدريب والتطوير بالشركة خطة واسعة لتدريب موظفي الشركة حيث ينظم المركز أكثر من (٤٠٠) فعالية تدريبية قصيرة في حدود اليوم الواحد ولغاية الخمس أيام، يتلقى فيها المشاركون بمعارف ومهارات تمكنهم من أداء مهامهم الوظيفية بكفاءة عالية، وقد صادف فترة تواجدي في مركز التدريب والتطوير بالشركة تنفيذ عدد من الدورات التدريبية حيث شاركت في أحدها ولمدة ساعتين.



البعثات المقدمة للموظفين

تتميز الشركة بتأهيل الشباب العماني لينالوا الشهادات العلمية في مختلف التخصصات الفنية، وذلك بفتح باب التنافس على الفرص المتوفرة لبعثات الدراسات العليا في الجامعات الداخلية والخارجية، وترجم الشركة اهتمامها بالتنمية والتطوير من خلال هكذا مساهمات ومبادرات في تأهيل الشباب علمياً وفنياً في مختلف القطاعات والتخصصات سواء للموظفين داخل الشركة أو للمواطنين خارج الشركة.

مبادرات التوظيف والتدريب المقرون بالتشغيل



تستمر الشركة في عطائها وتميزها في تنمية وتطوير قدرات الشباب في مختلف التخصصات، حيث أعلنت الشركة عن مبادرات توظيف جديدة بالتعاون مع بعض الشركاء لتدريب الشباب العماني في قطاعات خارج قطاع النفط والغاز.

كما أبرمت الشركة عدة اتفاقيات لتوفير فرص العمل من خلال التدريب المقرون بالتشغيل والتوظيف المباشر وإعادة الاستيعاب والتدريب على رأس العمل، ونستشف من هذه المبادرات والاتفاقيات التي تُعنى بتنمية وتطوير القدرات والمهارات للشباب العماني ليكونوا جاهزين لسوق العمل في مختلف القطاعات.

تنمية الشركة

التنمية والتطوير منهج حياة لدى الشركة وللعاملين بها حيث لاحظت الحرص الشديد على التطوير والتحسين المستمر من خلال العمل اليومي الذي يؤديه الموظفون بكل كفاءة وإخلاص، وبما أن الشركة تهتم في التنمية والتطوير فقد قطعت شوطاً كبيراً في ذلك وحصدت العديد من الجوائز المحلية والعالمية في مجالات مختلفة ومتعددة لتؤكد على جدارتها في التنمية والتطوير المؤسسي والريادة الحقيقية على كافة الأصعدة.

ومن ضمن الجوائز التي حصدها الشركة فقد اختيرت ضمن الفائزين في جائزة أكثر المؤسسات المعرفية ابتكاراً (MIKE) لعام ٢٠١٩م، وذلك بناءً على أدائها العام المميز في تطبيق إدارة المعرفة والابتكار فيها، وأن دل على شيء فإنه يدل على خطة الشركة في مجال المعرفة والابتكار والمبني على التنمية والتطوير المستمر.



Global MIKE Award 2019

جائزة أكثر المؤسسات المعرفية
ابتكاراً (MIKE) 2019

ومن مبدأ التنمية والتطوير المستمر للشركة والعاملين بها فإن الشركة تنظم وبشكل سنوي مجلس شركة تنمية نفط عمان الحواري الذي يتضمن استعراض ومناقشة موضوعات مختلفة تسهم في إثراء المعارف والمهارات حيث كانت النسخة الثالثة من هذا المجلس حول التميز في إدارة المواهب.

ومثل هذه المجالس والفعاليات لها الأثر الكبير في استدامة التحسين والتطوير المستمر وإعمال العقل في تدفق الأفكار الهادفة ومناقشة القضايا والتحديات العالقة والمستقبلية وإيجاد الحلول الإيجابية من الموظفين أنفسهم، وتخلق مثل هذه المجالس الفرصة للمشاركة والإيجابية في مسيرة تطوير الشركة، وهذا ما نحتاجه في مختلف المؤسسات الحكومية وهو المشاركة في عملية البناء والتطوير لجميع العاملين لمنحهم الثقة وتحملهم المسؤولية في عمليات التنفيذ.



مشروع التدريب العملي للموظفين الحكوميين «خبرة»

يتجسد مفهوم التنمية والتطوير في تعاون الشركة مع مختلف المؤسسات حيث تعمل الشركة بالتعاون مع وزارة العمل على مشروع التدريب العملي للموظفين الحكوميين «خبرة» والذي شاركت به خلال عام (٢٠١٩) وهو السبب الرئيس في تأليف هذا الكتاب، ويُعد هذا المشروع من المشاريع التي تعمل الشركة على تنمية وتطوير قدرات ومهارات الموظفين الحكوميين والاستفادة من تجارب وخبرات موظفي الشركة في مختلف القطاعات والوظائف المتوافقة بين الشركة والقطاع الحكومي.



أفضل مؤسسة للقادة



بما أن الشركة تعشق التنمية والتطوير لتكون رائدة في مختلف المجالات والقطاعات، فأنها تعتبر منبع للقادة حيث تولى الكثير من قادتها مسؤوليات قيادية في الحكومة ومنهم من يتولى حقائب وزارية ومنهم الآخر وكلاء لوزارات وغيرها من المناصب القيادية التي تقلدها موظفي الشركة، ويدل هذا على التنمية والتطور الحقيقي للكوادر

البشرية وتسليحهم بالمعارف والمهارات القيادية والإدارية والفنية، وتتويجاً لذلك فقد فازت الشركة بجائزة «أفضل مؤسسة للقادة» وجائزة أفضل رئيس تنفيذي داعم في حفل جوائز الجمعية العمانية لإدارة الموارد البشرية السنوي لعام ٢٠١٩م.

تنمية المجتمع



للشركة اسهامات عديدة في مجال التنمية والتطوير، وقد قدمت الكثير من الدعم ووقعت العديد من الاتفاقيات المتعلقة بالتنمية والتدريب لمختلف مؤسسات وأفراد المجتمع، ومن الأمثلة على ذلك توقيع اتفاقية مع الجمعية العمانية للمعاقين بصحار لتدريب ٧٥ موطنة على تقنيات طباعة النسيج والتطريز الرقمي.

تنمية الشباب



للشركة مساهمات ومبادرات عديدة في تنمية مهارات وقدرات الشباب من خلال إقامة برامج تدريبية متخصصة ليكونوا جاهزين لسوق العمل، وقد حظيت المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على اهتمام جاد لرفع قدرات ومهارات مؤسسيها حيث شاركت في النسخة الرابعة من البرنامج (٢٠) مؤسسة صغيرة ومتوسطة و ٧ مشاركين من مؤسسات حكومية مختصة بتقنية المعلومات والتكنولوجيا.



وتستمر مساهمات الشركة في تنمية الشباب حيث رعت تدريب ٢٤٨ عمانياً في مجالات ضمان الجودة وضبط الجودة حيث يعد الأول من نوعية على مستوى المنطقة، ويهدف البرنامج إلى بناء القدرات المحلية.



ومن أجل رفع كفاءة المحامين العمانيين وتأهيلهم لسوق العمل، فقد تعاونت الشركة مع مركز سعيد الشحري للتدريب القانوني لتدريب ١٠ خريج قانون في برنامج الكفاءة العلمية في ممارسة مهنة المحاماة.

الركيزة الثالثة: العمليات Operation

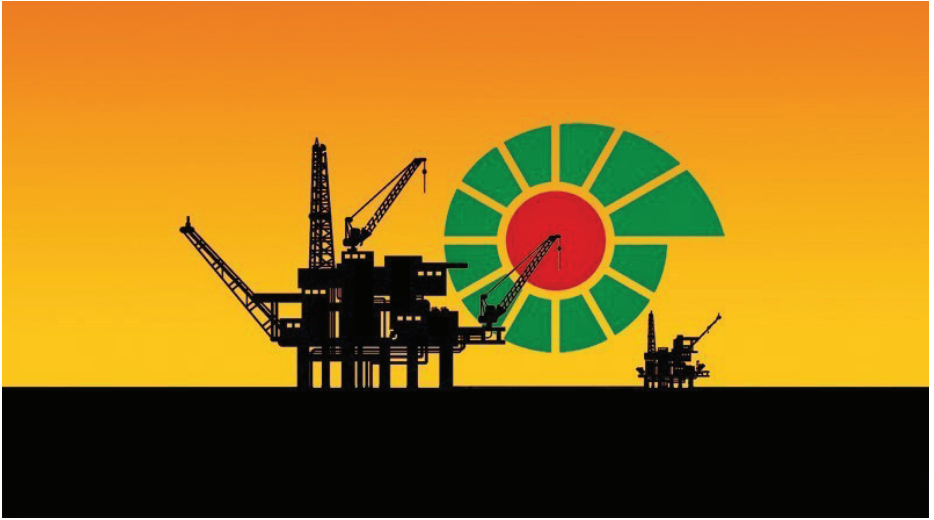
العمليات عصب العمل

عند وصولي لمقر الشركة بالقرم لم أكن أعلم بالتحديد موقع التدريب فتوجهت لمبنى أمام مدخل أو البوابة رقم (٢) وأبلغتهم بأنه لدي فترة تدريب بالشركة لمدة أسبوعين وسألتهم عن المكان المفترض أتدرب فيه، فأبلغني حارس الأمن أن أتوجه لمبنى عالم المعرفة وفعلاً توجهت لعالم المعرفة وقابلت حارس أمن آخر وقد منحني بطاقة للدخول من البوابة حيث تم كتابة اسمي ورقم وظيفي مع صورة لي على البطاقة وكأني موظف من موظفي الشركة، راودني شعور جميل بهذا الاستقبال حيث أن هنالك إجراءات واضحة منذ لحظة الاستقبال.



بعد الدخول من البوابة توجهت لأحد المباني داخل المنطقة وسألتهم عن موقع التدريب فأجرى موظف الاستقبال اتصال لأحد المختصين وبعدها بدقائق تتصل على هاتفي الفاضلة/ منيرة البلوشي لتعلمني عن موقع مكان التدريب حيث تم إعلامي بأنني سأتدرب في مركز التطوير والتدريب بالشركة، وفعلا توجهت للمركز وقابلت الفاضل/ ماهر الوهيبي وبدأت أول يوم للتدريب في مركز ملىء بالنشاط والعمل والحيوية.

وكل ما ذكرته بني على عمليات تتبعها الشركة لتسهيل وتنظيم إجراءات المتدربين، ويتجسد ذلك في كل عمليات الشركة التي تعتبر عصب العمل والمحرك الأساسي للعمل اليومي حيث يعلم الموظف في تأدية المهام الوظيفية بالالتزام بعمليات تنظم له العمل، وفي ما يلي سأتطرق بعمق لأهمية العمليات التي تهتم بها الشركة كثيرا وتغرس هذا الاهتمام في نفوس الموظفين ليعملوا دائما على تطوير العمليات المختلفة.



عمليات التطوير

وفقا لما تم ذكره سابقا بأن الشركة تولي التطوير اهتمام بالغ وتعمل على التطوير وفقا لعمليات متسلسلة ومتتابعة لضمان تحقيق التطوير المنشود على أرض الواقع، وفي هذا المحور سأتطرق بالتفصيل عن لوحة العمليات Dashboard Operation التي تتضمن إجراءات منظمة للوقوف على أفضل العمليات في مختلف مواقع الشركة.

هذا يعني أن الانسان (الموظفين) يعملون بجهود عالية على التطوير وفقا لعمليات منظمة تضمن تحقيق الأهداف التي يسعى كل قسم من أقسام الشركة لتحقيقها، وهنا يبرز جوهر من جواهر العمل بالشركة وهي عمليات التطوير التي دائما تبقى في ذهن كل الموظفين، ومن خلال فترة التدريب التي قضيتها بالشركة لاحظت وبشكل واضح حماس الموظفين في الإلتزام بالعمليات المحددة وفقا لخطة الشركة، وهنا أؤكد على أهمية نقل هذا الجانب إلى المؤسسات الحكومية حيث يجب العمل بمفهوم عمليات التطوير في مختلف المؤسسات لضمانات تحقيق كل مؤسسة نمو متسارع يتوافق مع ما وصل له العالم من تطور على كافة الأصعدة.



أهمية العمليات للشركة أو المنظمة

في مركز التدريب والتطوير الذي قضيت فترة التدريب لاحظت وبشكل واضح أهمية العمليات للمركز ومن ثم للشركة حيث يعمل الموظفون بالمركز على عمليات متسلسلة في تنظيم وإقامة العديد من الفعاليات التدريبية، وأن الدورة التدريبية التي تعقد في أي قاعة من قاعات المركز يسبقها العديد من العمليات قام بها موظفي المركز كلاً حسب قسمه، بدأ من تحديد الاحتياجات التدريبية مروراً بإعداد الخطة التدريبية وتجهيز الاحتياجات اللوجستية من توفر أدوات التدريب والمادة العلمية والمدرّب والتغذية إلى توفر مواقف السيارات لضمان عدم الازدحام أو الوقوف خارج المواقف ممها يتسبب بمخالفة قوانين وأنظمة الأمن والسلامة في المركز.

من خلال ما تم ذكره يتضح جلياً أهمية العمليات وانتظامها للشركة، وأن العمل بدون هذا النظام في العمليات قد يؤدي إلى العديد من الأخطاء والمشكلات التي تتطلب جهداً ووقتاً ومالاً لمواجهةها والتغلب عليها، وهذا ما تتجنبه الشركة حدوثه حيث تعمل على أفضل العمليات التي تحقق أفضل النتائج.



تطوير العمليات في المؤسسات الحكومية

العديد من المؤسسات الحكومية بحاجة ماسة وعاجلة إلى مراجعة عملياتها التي عاف عليها الدهر بسبب استخدامها منذ القرن الماضي بدون تجديد أو تحديث رغم ما وصلت له التقنية والفكر من تطور في تقديم الخدمات والتخليص العمليات الداخلية في المؤسسات، ونستثني من ذلك المؤسسات التي فعلا بدأت العمل على تطوير عملياتها المختلفة وبالأخص الشركات الحكومية التي تعمل وفق عمليات إدارية وفنية متطورة متواكبة مع تطلعات المستقبل، ونعزوا تأخر بعض المؤسسات الحكومية والخاصة في تطوير عملياتها إلى العقلية المتحجرة في إدارتها وقيادتها حيث تجدهم يتهربون من كل عملية جديدة يمكن أن تعمل فرقا إيجابيا في بيئة العمل وذلك لعدم قدرتهم وخوفهم من التجديد.

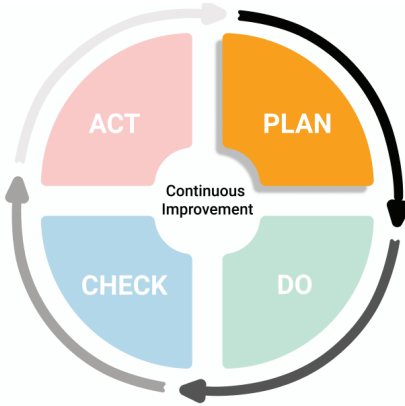
وهذا ما لا يتماشى مع تطلعات المستقبل لكل مؤسسة تعمل على توفير خدمات أو منتجات وترغب في تسويقها لتحقيق رضا الزبائن وتطلعاتهم المختلفة، يجب على قادة المؤسسات التغيير الجذري للعمليات القديمة والعقيمة ومراجعتها للتواكب مع ما وصلت له المؤسسات المتقدمة من تطور ملحوظ على كافة القطاعات، ولتحقق هذه المؤسسات رؤية السلطنة بأن تكون في مصاف الدول المتقدمة.



لوحة العمليات

في اليوم الثالث من أيام التدريب تعرفت على لوحة العمليات والتي تتضمن تنفيذ فلسفة التصنيع الخالي من الهدر بتطبيق نموذج خاص بالتغيير وهو (PDCA) والذي طوره ويليام ديمينغ حيث يستخدم هذا النموذج كإطار واسع للتحسينات المستمرة على مستوى التصنيع والإدارة والمجالات الأخرى، يتضمن هذا النموذج تنفيذ (٤) مراحل وهي:

أولاً: خطط Plan



في هذه المرحلة ، ستعمل على التخطيط حيث تستوجب البداية التخطيط لما يجب القيام به وبدونه تتوسع احتمالية الفشل في تحقيق الأهداف المرجوة، ويعتمد حجم التخطيط وتوسعه على حجم المؤسسة وأهدافها المستقبلية، ويعتبر التخطيط الجزء الأكثر نشاطاً وحماساً لفريق العمل ويتضمن تنفيذ خطوات صغيرة تساعد على تقليل

نسبة الفشل في أي مشروع مبني بخطة واضحة، ولا بد على التخطيط أن يجيب على التساؤلات التالية:

ما هي المشكلة الرئيسية التي يجب معالجتها؟

ما هي الموارد المطلوبة؟

ما هي الموارد المتاحة؟

ما هو أفضل حل لاستكشاف الأخطاء وإصلاحها بالموارد المتاحة؟

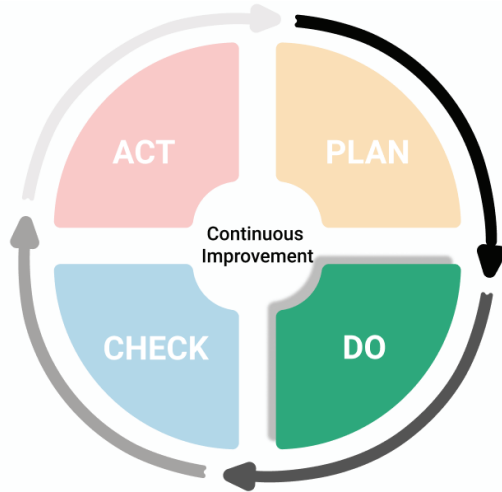
ما هي الشروط التي تعتبر خطط ناجحة؟ ما هو الهدف؟

ومن خلال متابعتي للعمل في الشركة فأنا موظفي الشركة دائمي التخطيط والإلتزام في مراحل وخطوات الخطيط.

ثانياً: أعمل / أفعل Do

بعد التخطيط يأتي العمل والتنفيذ الدقيق وفقاً للخطة التي تم إعدادها في المرحلة الأولى، وفي هذه المرحلة الصعبة حيث التنفيذ الفعلي الذي قد يتخلله العديد من التحديات والصعاب التي قد تتسبب في عرقلة العمل لكن بالإلتزام المستمر والسير على خطوات التخطيط فقد يتم تجاوز كل الصعوبات والتحديات، وبإتباع نظام خاص بالرقابة الداخلية للتنفيذ فقد تكون نسبة نجاح العمل كبيرة.

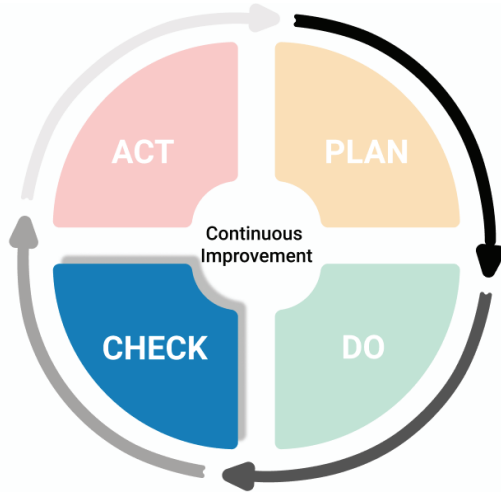
العمل وفقاً للخطة يحقق الأهداف المنشودة وهذا ما يلتزم به جميع العاملين في شركة تنمية نفط عمان حيث يعملون وفقاً لعمليات واضحة مبنية على خطط مستقبلية محفزة للإبداع والريادة، وعندما تكون الخطة واضحة يتبعها مراقبة مستمرة للتحسين تكون النتيجة عمل منظم ومستمر نحو التطوير والتحسين.



ثالثاً: قيم Check

تعتبر هذه المرحلة من أهم المراحل في النموذج وتتضح أهميتها بالنسبة للمؤسسة في جودة تحقيق النتائج أو الأهداف المخطط لها، فإذا كانت المؤسسة ترغب في تحقيق الأهداف وتجنب الأخطاء وضمان تحقيق التحسين المستمر في أداء العمل فيجب الاهتمام بهذه المرحلة والتي تعنى بالتقييم لما تحقق بعد مرحلة الثانية من العمل لتنفيذ الخطة الموضوعة في المرحلة الأولى.

في هذه المرحلة يتم التحقق من تنفيذ كل عمليات وخطوات الخطة ومعرفة إذا كانت الخطة فعالة لتحقيق الأهداف، ومن خلال هذه المرحلة سيتم تحديد مواقع الخلل والإشكاليات العملية التي يجب معالجتها وتجنب حدوثها في العمل مستقبلاً مع البحث والتحري والتحليل المستمر لأسباب المشكلات وإيجاد الحلول الجذرية لها.



رابعاً: التأثير / التعديل Act

في المراحل السابقة فقد تم إعداد الخطة ومن ثم التنفيذ وبعد ذلك التقييم وأخيراً يتم التعديل أو عمل التأثير المراد تحقيقه، في هذه المرحلة يتم تطبيق التعديلات والتأثيرات اللازمة للمضي قدماً في تحقيق الأهداف، فأن كانت العمليات مستمرة بشكل مناسب فأنها تكون نموذج عملياتي يتبعه الجميع في العمل مع ضمان التحسين المستمر لهذا النظام، وبما أن هذا النموذج يتكرر تطبيقه على مستوى العمل فأن أكتشاف التحسينات والتطوير سيستمر وفقاً لتحقيق الأهداف المنشودة.

هذا النموذج من النماذج المهمة في بيئة العمل حيث يعمل على تحديد العمليات والعمل بها وتحسينها باستمرار، وشركة تنمية نفط عمان عملت على تدريب الموظفين على تطبيق هذا النموذج واعتباره كأسلوب عمل يساهم في التطوير والتحسين المستمر ورفع كفاءة الموظفين والعمل.



العمليات الفنية

تهتم الشركة كثيراً بالعمليات الفنية التي تعتبر صميم عملها حيث تم تخصيص مركز خاص بالتدريب الفني (Welling Training Center) الذي يهتم بالتدريب على العمليات الفنية في الشركة.

مركز التدريب الفني

ضمن برنامج التدريب عمل زيارة خاصة لمركز التدريب الفني والتي تعرفت من خلالها على مرافق المركز وأهم أعماله التي تتعلق بتدريب الفنيين على دورات فنية متخصصة حيث أن المركز مجهز بأنظمة ومعدات فنية ليتمكن الموظفين من ممارسة العمل مع التدريب كتطبيق عملي للمعارف والمهارات الفنية التي يتلقاها المتدرب خلال فترة التدريب، ويعكس ذلك اهتمام الشركة بالعمليات الفنية لأنها عصب العمل في قطاع النفط والغاز، وتركيز الشركة على تطبيق أعلى معايير الجودة والكفاءة في تأدية العمل الفني للمهندسين والفنيين بمختلف مواقعهم وتخصصاتهم.

تعرفت على الكثير من المعارف والممارسات التي يتبعها المركز في سبيل رفع كفاءة العاملين لتقليل الهدر ومخاطر العمل من خلال غرس الإتيقان بالعمل وفق أجود وأكفأ الممارسات العملية التي قد تدرب عليها العاملين بشكل عملي ويتطلب حصولهم على تراخيص مختلفة حسب تخصصاتهم ووظائفهم الفنية.

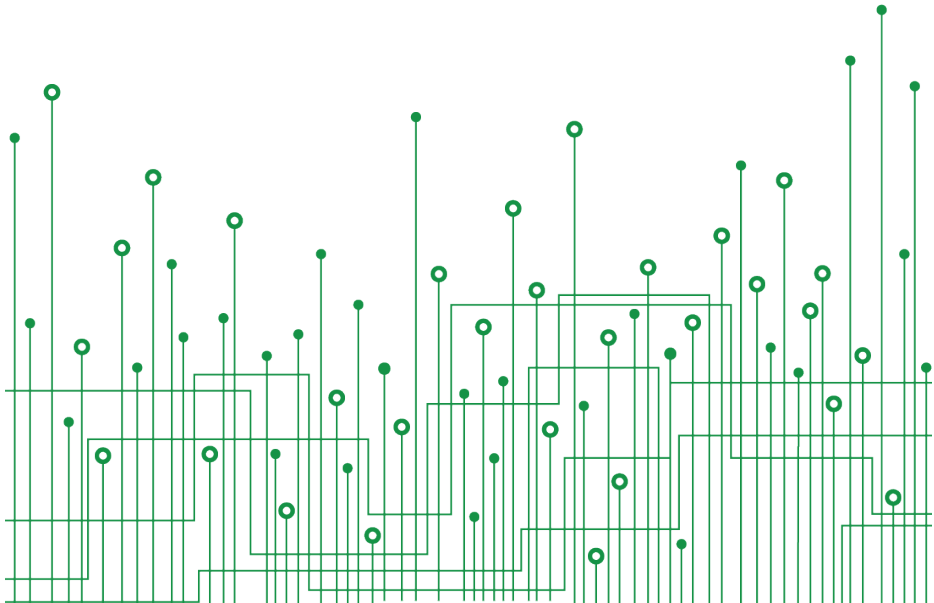


المحور الثاني: العمل الخارجي

الإجراءات Process

إظهار الاحترام Demonstrate Respect

المنظمة Organization



الركيزة الرابعة:

Process الإجراءات

من المعلوم أن جميع الأعمال وفي جميع المؤسسات هي عبارة عن إجراءات متعددة لإنجاز أو تحقيق الأهداف المخطط لها سابقاً، حيث تكون عملية تحقيق الأهداف سلسلة مستمرة بإتباع أسلوب تقسيم الأعمال المؤدية لتحقيق الأهداف إلى إجراءات متفق عليها يلتزم بأدائها جميع العاملين لتحقيق نفس الهدف وبذلك تتوحد الجهود بشكل منظم وفقاً للإجراءات المتبعة دون التفريط بالوقت أو الجهد، وكل ذلك ضمن منظومة عمل إدارية إبداعية ضمن بيئة وظيفية محفزة للإنجاز، مع الأخذ بعين الاعتبار أساليب الإدارة الحديثة في إنجاز الإجراءات والتي تضمن تقليل الهدر بكل أنواعه ومثال على ذلك منهجية لين (Lean) والتي تم تطبيقها في شركة تنمية نفط عمان وتعتبر الرائدة في هذه المنهجية على مستوى السلطنة.

تعمل شركة تنمية نفط عمان على ضمان كفاءة الإجراءات وتبسيطها قدر الإمكان تفادياً لكل أنواع الهدر التي قد تعرقل أو تقلل من جودة المخرجات أو الانتاجية، ومن خلال فترة التدريب التي قضيتها في الشركة عايشت ذلك وعملت على بعض الإجراءات التي تعزز في تحقيق أفضل أداء بأبسط الإجراءات لتحقيق الإنجاز في أسرع وقت دون التفريط بالجودة، وهذا ما تفتقده معظم المؤسسات التي لا تعير العملية الإدارية وتطويرها أي اهتمام ولا تلتفت للإجراءات من مبدأ تقليصها وتبسيطها على المستفيدين سواء العاملين في المؤسسة أو المتعاملين معها.

تبسيط الإجراءات والأتمتة



يعمل الجميع في شركة تنمية نفط عمان على تبسيط الإجراءات قدر المستطاع وذلك لتسهيل عملية الأتمتة حيث أن الإجراءات البسيطة والسلسلة تعمل على زيادة كفاءة عمليات التحول الإلكتروني والأتمتة، وهذا الأسلوب يضمن سرعة وسلاسة التحول الرقمي لمختلف المؤسسات، ويؤكد مسؤولي الشركة على أهمية تبسيط الإجراءات قبل البدء في تحويلها إلى إجراءات رقمية أو إلكترونية لتحقيق أعلى درجات الجودة والكفاءة في الانتاجية.

للتوضيح أكثر حول ذلك فالنتعرف أكثر حول معنى الأتمتة وهي بكل بساطة العمل على أحداث تغير في الإجراءات التي تستخدمها في عملك لتتحول من إجراءات يدوية تعتمد على الورق إلى إجراءات آلية تعتمد على التقنية، وذلك من أجل تقليل هدر الوقت والجهد والعمل على سرعة الإجراءات وسهولتها بحيث تتم بطريقة تقنية بدون تدخل مباشر للانسان عدا الإشراف والمتابعة والصيانة المستمرة للأنظمة والأجهزة المخصصة والمستخدمات في عمليات الأتمتة، وقد تميزت شركة تنمية نفط عمان بعمليات أتمتة الإجراءات ولا تستخدم الورق في مختلف الإجراءات حيث تعتمد على الأنظمة المختلفة في إنجاز الإجراءات المتعلقة بالعمل.

تبسيط الإجراءات

في ٢٣ فبراير ٢٠٢٠ خاطب جلالة السلطان هيثم بن طارق معظم الشعب بخطاب التغيير حيث حدد جلالته في خطابه ملامح المرحلة المقبلة والتوجهات المستقبلية بما يتوافق مع التوجهات الاستراتيجية لرؤية عمان ٢٠٤٠ وفي ما يلي مقتطف من خطاب جلالته في ما يخص تبسيط الإجراءات:

« من أجل توفير الأسباب الداعمة؛ لتحقيق أهدافنا المستقبلية فإننا عازمون على اتخاذ الإجراءات اللازمة لإعادة هيكلة الجهاز الإداري للدولة، وتحديث منظومة التشريعات والقوانين وآليات وبرامج العمل وإعلاء قيمه ومبادئ وتبني أحدث أساليبه، وتبسيط الإجراءات وحوكمة الأداء والنزاهة والمساءلة والمحاسبة؛ لضمان المواءمة الكاملة والانسجام التام مع متطلبات رؤيتنا وأهدافها »

ينضج من خطاب جلالته التوجه الحكومي للمرحلة المقبلة في تبسيط الإجراءات الحكومية لتسريع الأعمال بما يحقق أفضل انتاجية.



تجربة ملهمة

تجربتي المميزة في شركة تنمية نفط عمان استلهمت منها عملياً أهمية العمل وفق إجراءات محددة تحقق هدف واضح بما يتماشى مع رؤية المؤسسة، مع الاستمرار في تبسيط الإجراءات قدر المستطاع وتحويلها إلى إجراءات إلكترونية تعزز من جودة الأداء وتحقيق أفضل انتاجية، وكلي رجاء بأن تعمم منهجية الشركة في تبسيط الإجراءات على جميع المؤسسات المختلفة منها الحومي والخاص وذلك لما لها من أهمية في دفع عجلة العمل الوطني ورفع مستوى الاقتصاد الوطني لأعلى المراتب، والجدير بالذكر بأن منهجية لين من المنهجيات التي تسهم وبشكل كبير جداً في تبسيط الإجراءات في المؤسسة بهدف تقليل هدر الوقت والجهد والمال.

« الإلتزام بالإجراءات المؤسسية لجميع العاملين في المؤسسة وعلى رأسهم القيادات العليا يؤدي إلى تطبيق الحوكمة التي تبنى على الشفافية »

« بيئة العمل المحفزة للإبداع والابتكار
هي الطريق الخصبة للريادة المستقبلية »

أكد جلالة السلطان قابوس بن سعيد (طيب الله ثراه) في الكثير من خطباته على المضي قدماً في تبسيط الإجراءات ومواكبة التحول الرقمي المتسارع، وقد سارعت الشركة في تطبيق هذه التوجيهات واستطاعت تحقيق ريادة حقيقية في عمليات تبسيط الإجراءات والتحول الرقمي، وما يؤكد ذلك هو تحول نظام العمل منذ بداية جائحة كورونا إلى نظام العمل عن بعد بهدف الحفاظ على سلامة موظفيها من خطر الإصابة بالفيروس.



جلالة السلطان المعظم يزور شركة تنمية نفط عمان
٢٠١٣/٥/١٢ م

الركيزة الخامسة:

إظهار الإحترام

Demonstrate Respect

يعتبر الإحترام من القواعد الذهبية الثلاثة في الشركة وهي (الإلتزام، والتدخل، والإحترام)، وأيضاً يعتبر من المبادئ الراسخة في الشركة المتمثلة في الصدق والأمانة والاحترام، وسأركز في هذا الفصل على قاعدة ومبدأ « الإحترام » وأهميته في الشركة والوسائل والطرق التي تحقق بها الشركة هذه القاعدة والمبدأ.

بما لا شك فيه أن الاحترام المتبادل في بيئة العمل من المعززات المهمة لزيادة الإنتاجية الوظيفية وبناء علاقات تساهم في مصلحة العمل، وأن الاحترام يكون بين العاملين بالشركة أو بين العاملين والأنظمة التي تحددها الشركة، لأن مفهوم الاحترام لدى شركة تنمية نفط عمان يدخل أيضاً في جوانب الأمن والسلامة بحيث يجب على كل موظف الإلتزام واحترام النظم والإجراءات المتعلقة بعمليات الشركة ككل.



الاحترام. RESPECT.
الالتزام. التدخل. COMPLY. INTERVENE.

احترام الشركة وأنظمتها

تتجلى هنا قيمة الاستثمار في الإنسان والعمل على تهيئة بيئة وظيفية صحية بدنياً ونفسياً وهو يُجسد احترام المؤسسة للإنسان العامل بها في توفير أبسط الحقوق الواجبه له ليتمكن في أداء مهامه الوظيفية بإبداع وكفاءة وإتقان مستمر، وهذا ما رأيته في شركة تنمية نفط عمان حيث البيئة الوظيفية المحفزة والجاذبة لكل إبداع وتميز، وبذلك احترمت الشركة مكانة الإنسان وقدراته وعملت على تمكينه واحترافه وبالتالي بادر الإنسان (الموظفين) بعظيم الاحترام للشركة وأنظمتها في رد الجميل بالقيام بما أسند لهم من مهام بكفاءة وإتقان.

رأيت الالتزام حقيقي باحترام عالي لأنظمة الشركة وقوانينها حيث يعمل الموظفون وفقاً لما أقرته الشركة من أنظمة تساعدهم في تأدية مهامهم ويعملون دائماً على احترامها بتأديتها دون تواني أو تذمر وذلك احتراماً منهم لدستور الشركة وقوانينها المختلفة، كما أنهم يظهرون احترامهم من خلال إلتزامهم بأوقات العمل وإنجاز ما يسند إليهم من أعمال وتحري الدقة والجودة والتحسين المستمر للمهام والإجراءات، وهذا ما ينقص الكثير من المؤسسات الحكومية والخاصة في ترسيخ مفهوم احترام المؤسسة وأنظمتها وعدم التحايل عليها لتحقيق مصالح شخصية.

دائماً عندما تُعامل الموظفون باحترام فالنتيجة أن يحترم الموظفون المؤسسة وما تفرضه من أنظمة وإجراءات مما يساهم في بناء الثقة والولاء الذي يعتبر هدف كل مؤسسة، ومن خلال تواجدي في فترة التدريب داخل الشركة أحسست بشعور قوي لضرورة عدم التغريط بدقيقة واحدة من وقت العمل لما لامسته من احترام مؤسسي عالي لقدرات الانسان وجهوده داخل المؤسسة وكأن جهاز البصمة موجود في داخلي يعمل على عدم التغريط بأي دقيقة، هنا بالنسبة لي لحظات فارقة في مشواري العملي وتجربة مثرية علمتني بأن الاحترام لا يكون بين الناس فقط وإنما يمكن أن يكون بين الانسان والمؤسسة.

احترام الزملاء

هنا عامل مهم من عوامل نجاح بيئة العمل وهو الاحترام المتبادل بين الموظفين، ويأتي منبعه من دستور المؤسسة وأنظمتها التي تحفز وتشجع على تجسيد الاحترام المتبادل بكل الوسائل والطرق وفي كل الأعمال والأوقات، وهذا ما لامسته في شركة تنمية نفط عمان من أول يوم وفي أول لحظه حيث الاستقبال المفعم بالاحترام والتقدير مع كلمات الترحيب وكرم الضيافة، وما لامسته وحظيت به من احترام وتقدير قد لا يسع المجال لذكره لكن سأطرق لمشاهد تجسد حقيقة الاحترام الذي يتمتع به موظفي الشركة:

المشهد الأول: حراس الأمن

من لحضة دخول المبنى والتوجه لحراس الأمن لأخذ بطاقة الدخول فأُن عنوان الاستقبال الابتسامة مع الوقوف والترحيب، جميل جداً أن يكون هكذا استقبال في أي مؤسسة حيث يعتبر مصدر الشعور والإنطباع الأول لكل انسان، وهذا ليس بغريب على طبيعة الانسان العُماني الذي يبذلك الاحترام والبداية في الابتسامة مع الترحيب اللبق.

المشهد الثاني:

في كل يوم وعند دخولي لمكتب العمل أو المكان المخصص لجلوسي لتأدية مهام التدريب المختلفة فأجد الجميع يبادر بالسلام وعبارات الصباح الجميلة التي تبعث في النفس التقدير والاحترام، وكل من يلتقي بي من الموظفين في الشركة يقف معي ليسأل عن حالي وصحتي وعلومي مع الاهتمام العالي بوجودي بينهم، هكذا يبدأ يوم العمل بمزيج من النشاط والتقدير والاحترام.

المشهد الثالث:

معاملة الموظفين لي وكأني موظف في الشركة ولست متدرباً وذلك يجسد وبشكل كبير احترامهم لسبب وجودي بينهم حيث وجدت اهتمامهم العالي لاستفادتي من كل دقيقة اقضيها معهم، فقد تم منحي صلاحية الدخول لأنظمة الشركة باسم مستخدم وكلمة مرور خاصة بي مع الحرص الشديد على مروري وإطلاعي على أقسام مركز التدريب والتطوير لتحقيق أكبر وأفضل استفادة.

احترام الجيران

من مبادئ شركة تنمية نفط عمان هو احترام الجيران ويقصد بالجيران جميع من يتعاملون معهم سواء من شركاء أو منافسين، وأيضاً يتجسد مبدأ الاحترام في ما يقدمونه من دعم سخي للمواطنين والمؤسسات المختلفة في مناطق الامتياز حيث يعتبرون ضمن مفهوم الجيرة التي لا بد من احترامها بتقديم كل ما يلزم من دعم مجتمعي ضمن نطاق المسؤولية المجتمعية التي تعتبر ركن من أركان الشركة، وفي جنبات هذا الكتاب تطرقت للعديد من المبادرات والمساهمات والمشاريع التي تبنتها الشركة لتحقيق قيمة حقيقية مضافة للوطن. من خلال إطلاعي الواسع على الشركة وقراءتي للعديد من التقارير والأعمال التي نفذتها الشركة فقد تجسد لي مفهوم تحقيق الاحترام الحقيقي مع المحيطين للشركة سواء كانوا أفراد أو مؤسسات حيث غرست في نفوس موظفيها مفهوم الاحترام للجميع وفي كل وقت وحين دون الإخلال بمبدأ الالتزام والتدخل في تصحيح كل ما يلزم ويصب في مصلحة الشركة وفقاً لما تنص عليه الأنظمة والقوانين.

الركيزة السادسة:

المنظمة Organization

هوية المنظمة (الشركة)

صنعت شركة تنمية نفط عمان هوية عملاقة وقوية حيث تعتبر من أفضل الشركات في السلطنة وعلى مستوى الشرق الأوسط والعالم، وتتجسد هذه الأفضلية في كُلم الشباب ورغبتهم الشغوفة في العمل بها وتفضيلهم للانتساب لها أكثر من باقي الشركات، وأيضاً المكانة المرموقة التي حظيت بها في جميع المسابقات والمنافسات على الجوائز العالمية والتي حققت بها الشركة مراكز متقدمة في الكثير منها، فهي تعتبر منظمة تعمل على صناعة هويتها بكفاءة متنسبياً وجود أدائها وتميز وريادة انتاجيتها.

مصلحة الشركة هي الأهم هكذا يردد الموظفون وهو سر من أسرار نجاحها المؤسسي، فقد عملت الشركة على غرس الولاء والانتماء لهوية الشركة في نفوس موظفيها من خلال توفير كل ما يحتاجونه لضمان أفضل انتاجية ريادية تحقق لهم الأهداف المستقبلية، وفي فترة تواجد الشركة لاحظت عمق الولاء والانتماء لهوية الشركة لدرجة أنني أحسست وكأنني جزء من الشركة في غضون الأسبوعين التي قضيتها في التدريب العملي ولسان حالي يقول ياليت المدة تطول لما لمستته من بيئة إبداعية محفزة للإبداع والأفكار الريادية.

الولاء والانتماء

تعمل الشركة في غرس الولاء والانتماء في نفوس موظفيها ليكونوا جزءاً لا يتجزأ من هوية الشركة، وذلك بتوفير بيئة عمل مناسبة ومحفزة وجعلها وكأنها بيتهم الذي يتحتم عليهم العمل على الحفاظ عليه وتطويره وتحسينه باستمرار، وتعمل إدارة الشركة وفقاً لاستراتيجياتها العميقة في توفير أفضل بيئة للكادر البشري فقد عملت على استقطاب أفضل الكفاءات الوطنية ووفرت لهم:

- التعليم الجامعي التخصصي
- التدريب المهني المهاري
- بيئة عمل إبداعية
- أنظمة مبتكرة
- محفزات مستمرة
- مكافآت تشجيعية
- فعاليات مختلفة

وغيرها الكثير من الامتيازات التي يحظى بها الموظفين والتي ساهمت بشكل كبير على زيادة كبيرة في الولاء والانتماء للشركة، وبذلك فقد حققت الشركة هدفها في توفير كادر بشري منتج يسهم في رفعة الشركة وتميزها على المستوى المحلي والدولي.



الجوائز المؤسسية

حققت الشركة العديد من الجوائز المحلية والعالمية في العديد من المجالات والقطاعات المتخصصة في صميم عمل الشركة، وفي ما يلي ذكر بعض الجوائز التي استطعت الاطلاع عليها عبر حسابات الشركة في برامج التواصل الاجتماعي:

- جائزة أفضل علامة مؤسسية ٢٠١٩م:



استطاعت الشركة الحصول على هذه الجائزة المرموقة في حفل جوائز الشرق الأوسط وشمال إفريقيا وآسيا لعام ٢٠١٩م، وذلك عن برنامج «توطين» الذي يركز على تنمية الكفاءات المحلية في قطاع التعليم.

- جائزة التميز في الإجراءات المناخية:

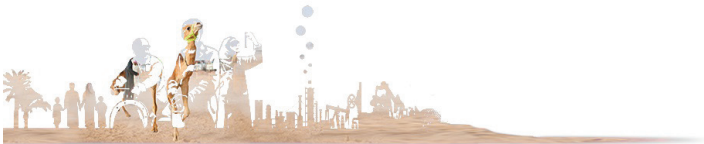


حصلت الشركة على هذه الجائزة برفقة شركة باور نمرش من لجنة المنظمة الخليجية للبحث والتطوير لجوائز قمة قطر للإستدامة ٢٠١٩م وذلك نظير «التقليل من أنبعاث الغازات والتطوير المستدام عبر حل معالجة المياه باستخدام الأراضي الرطبة في عمان».

الرؤية المتجددة

في كل يوم عمل تتجدد الهممة والنشاط والعمل الدؤوب على طريق الرؤية المستقبلية التي تعتبر المحرك الأساسي والمحفز الجوهري للكادر البشري في أي منظمة، فلا عمل بدون رؤية ولا رؤية بدون أهداف وعمل، وتتجسد أجمل صورة للعمل الدؤوب نحو الرؤية المستقبلية في شركة تنمية نفط عمان حيث الرؤية الواضحة والمتجددة بما يحقق مستقبل أفضل للشركة ولمنتسبيها، وأقصد هنا بالرؤية المتجددة هي الرؤية التي تتكيف حسب الظروف بدون جمود وتوقف لأي سبب طارئ، بل يقوم العاملون بالشركة بأساليب مختلفة ومتجددة تساهم في تحقيق رؤية الشركة المستقبلية بكل مرونة.

ومن خلال تواجدي في الشركة لاحظت الهمم العالية والتركيز الشغوف في تحقيق مستقبل أفضل للشركة، حيث يعتبر شغلهم الشاغل هو التطوير والتحسين المستمر بما يضمن تحقيق أفضل أداء وإنتاجية بتوافق تام مع الرؤية المستقبلية المتجددة، ولا يخفى على الكثيرين غياب هذه المنهجية في الكثير من المؤسسات التي تعاني ضبابية الأهداف وبالتالي عشوائية المستقبل، وذلك نتيجة لغياب الرؤية الواضحة المتجددة حسب الظروف المحيطة لترفع من همم العاملين نحو مستقبل أفضل.



الرؤية المتجددة لابد لها أن تكون حاضرة في أي مؤسسة ترغب في قيادة حقيقية، ولا يكفي وجود رؤية فقط دون التجديد المستمر في أساليب العمل لتحقيق الرؤية مهما واجهتها من تحديات مختلفة، ولتحقيق ذلك يجب أن يتوفر في أي مؤسسة التالي:

- قيادة واعية ومؤمنة بالرؤية المستقبلية.
- إدارة متفتحة على الابتكار والإبداع في العمل.
- تنمية معرفية ومهارية تستشرف المستقبل.
- تحسين وتطوير مستمر للمنظمة وأساليب العمل.



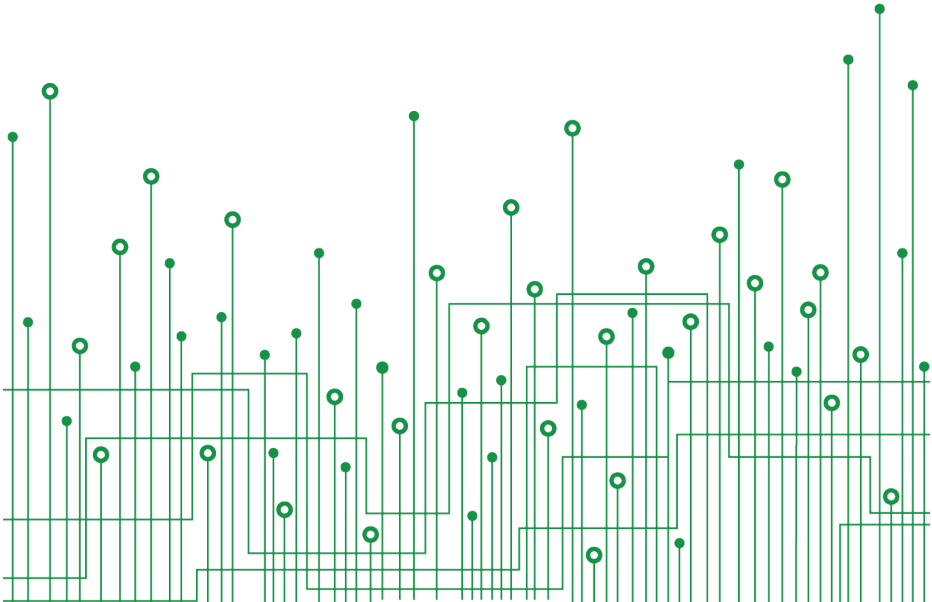
تعتبر شركة تنمية نفط عمان من الشركات التي تعمل بمنهجية واضحة المعالم نحو مستقبل مشرق، وتعتبر نموذجاً ملهماً لجميع المؤسسات الحكومية والخاصة في تطوير بيئة وأنظمة العمل بما يحقق أفضل إنتاجية.



المحور الثالث

العمل المستقبلي

التخطيط Planning
التفكير العميق Deep Thinking
عمان Oman



الركيزة السابعة:

التخطيط Planning

أهمية التخطيط

لا تعمل أي مؤسسة بدون تخطيط مستقبلي لانه الدليل أو الطريق الذي يوصل المؤسسة لتحقيق رؤية محددة وأهداف واضحة تم وضعها مسبقاً من قبل مختصين بالتخطيط الاستراتيجي في المؤسسة، ويجدر الإشارة إلى أن شركة تنمية نفط عمان تعتبر مدرسة في التخطيط بمختلف أنواعه ومستوياته، ولم تسمح لي الفرصة في زيارة المختصين في الشركة للتعرف على أساليبهم وخطتهم المختلفة بحكم أن فترة تدريبي كانت في مركز التدريب والتطوير إلا أنني لأمست جودة وكفاءة التخطيط من خلال ما وصلت له الشركة من مستوى يجعلها الأفضل في مختلف الجوانب على المستوى المحلي والعالمي ومنها أفضل بيئة عمل يحلم كل مبدع العمل بها، وقد تبنت الشركة العديد من الاستراتيجيات الداخلية والخارجية والتي تنبع من رؤيتها الاستراتيجية.

لامست أيضاً جدية الشركة في العمل وفق خطط مدروسة وفعالة من خلال ما يقوم به الموظفين من تطبيق عالي الجودة لإجراءات وتحقيق مؤشرات والمناقشة المستمرة في ما بينهم لتحقيق أهداف محددة، وما يميز التخطيط في بيئة العمل بالشركة هو الأبداع بحيث يعملون على خطط إبداعية تعزز من الأجواء الحماسية لمزيد من الانجاز في بيئة العمل.



الرؤية الاستراتيجية

لا تستقام خطة بدون رؤية حيث يتم إعداد الخطط وفقاً للرؤية الاستراتيجية التي تسعى المؤسسة تحقيقها في فترة زمنية محددة في المستقبل، ولنا في رؤية شركة تنمية نفط عمان خير مثال حيث تعتبر رؤيتها ريادية ومحفزة لمستقبل أفضل لها ولجميع العاملين وللوطن أجمع، حيث أن رؤية الشركة هي:

« أن يشار إلينا بالبنان بما لدينا من مواهب بشرية متميزة وما نحققه من فوائد لعمان وأهلها وذوي الشأن »

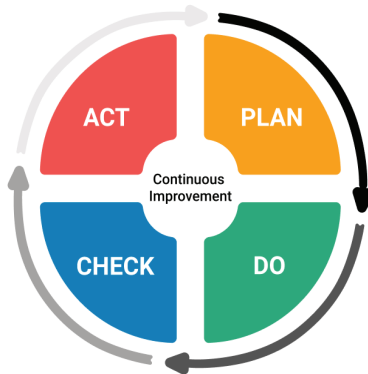
وقد جسدت الشركة هذه الرؤية على أرض الواقع حيث يضرب بها المثل ويشار لها بالبنان دائماً لما تملكه من مواهب بشرية مميزة تعمل على تحقيق الأهداف المؤسسية والوطنية بجدارة وأقتدار.



أساليب التخطيط

تتبع الشركة أساليب احترافية في التخطيط كيف لا وهي تعمل في قطاع النفط والغاز والذي يتطلب اتباع أدق وأجود الأساليب في التخطيط لتحقيق النتائج والأهداف المرجوة، وللأسف لم أتمكن من التعرف أكثر على منهجية التخطيط لدى الشركة لكن كل المؤشرات تقول بأن الشركة تتبع أفضل الأساليب العالمية ولديها كفاءات وخبرات عالية في مجال التخطيط.

تبنت الشركة العديد من الاستراتيجيات على مستوى السلطنة وتوسعت في مختلف القطاعات حيث لم تنصب استراتيجياتها في النفط والغاز فقط بل وضعت استراتيجيات لتنمية المجتمع وللأهداف الوطنية والقيمة المحلية المضافة والاستثمار الاجتماعي وتوسيع علاقات المجتمع بالتعاون مع المؤسسات الحكومية المعنية، ولا يكون كل ذلك إلا باتباع منهجية وأساليب ونماذج متعددة في التخطيط. ومن النماذج التي تعمل عليها الشركة في تطوير بيئة العمل هو نموذج دائرة ديمنج والتي تحتوي على (Plan – DO – Check – Act) وتعني (خطط – نفذ – أفضص – صحح).



تعتمد الشركة على هذا النموذج وغيرها من النماذج مثل منهجية لين (Lean) لتحسين وتطوير بيئة العمل، ويعتبر ذلك ضمن نطاق التخطيط الذي تعمل عليه الشركة في كل أعمالها، مع اعتمادها على التخطيط الإبداعي الذي يساهم في تحسين بيئة العمل وتحقيق الأهداف الاستراتيجية للشركة.



«من لم يخطط للتطوير فهو في الطريق للتدمير»

الخطط المستقبلية

المؤسسة التي تعمل بلا خطة فهي تعمل بلا أهداف وبالتالي ستكون في مؤخرة قطار التقدم ولربما يتركها القطار وتضل قابضة في ضياع العشوائية والعمل الروتيني الممل، أما المؤسسة التي تعمل بأساليب التخطيط الاستراتيجي والإبداع المستمر فأنها تتقدم في ريادة حقيقية للمستقبل، ولنا في شركة تنمية نفط عمان خير مثال للتخطيط الريادي الذي تستفيد منه العديد من المؤسسات الحكومية والخاصة.

وكما يقال «ساعة تخطيط توفر عليك (٤) ساعات في التنفيذ» لذا وجب على الجميع سواء أفراد أو مؤسسات الاستفادة من تجربة الشركة في التخطيط والعمل على زيادة معارفهم وتنمية مهاراتهم في التخطيط بكافة أنواعه وأساليبه ليكون المرشد والموجه في طريق تحقيق الأهداف المستقبلية.

وسأعمل على التنسيق مع المختصين في الشركة على الإطلاع بشكل عميق على التخطيط الاستراتيجي والأساليب المستخدمة في الشركة للاستفادة من خبراتهم في هذا الجانب.

الركيزة السابعة:

التفكير العميق Deep Thinking

التفكير في الشركة

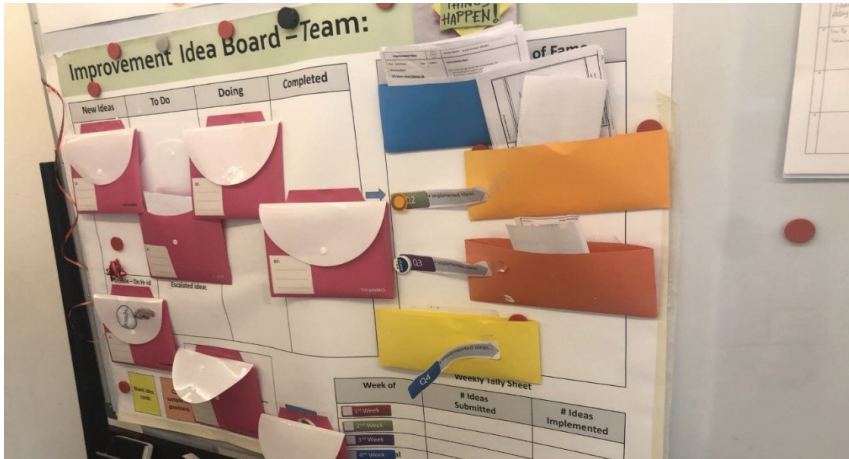
تهتم شركة تنمية نفط عمان بتهيئة بيئة محفزة للتفكير بحيث تعزز من الأفكار الريادية التي تدفع بالشركة قدماً لمستقبل أفضل، وبالمقابل يبادر الموظفون بالشركة دائماً في التفكير لتطوير الشركة بمختلف مكوناتها وأعمالها، وهنا تتجسد المنهجية الحكيمة في عمليات التطوير المستمر بمعنى أن الشركة تهين للتفكير والموظفين يبدعون بأفكار ريادية، وقد اخترت هذا المصطلح « التفكير العميق» لأعبر عن اهتمام الشركة العميق في الأفكار، وحرصها الدائم على توليد الأفكار الابتكارية والتي تستشرف بها المستقبل أو تعالج مشكلات أو تحديات تواجهها، وخلال فترة التدريب شدتني الكثير من المواقف التي لا يقف عندها التفكير عند حد معين وإنما يستمر التفكير باستمرار العمل، ولاحظت بأنهم يتبعون سياسة التفكير المستمر لتحسين وابتكار وتطوير الأعمال بمختلف مجالاتها وأنواعها.

تعمل الشركة على تطوير العمل بأفكار ريادية تنبع من الموظفين وتبناها الشركة وتعزيز ثقافة التفكير المستمر للتطوير وأن يكون الموظف مفكر ومطور للعمل وبالتالي ترتفع إنتاجيته، وتتبع الشركة أساليب مختلفة لعملية تعميق التفكير لاستخراج أفضل الأفكار الابتكارية والريادية، ودائماً يقال بأن التجديد يتطلب تفكير خارج الصندوق لتتبع أفكار غير تقليدية وغير مستهلكة، والمؤسسة التي لا تعمل على تشجيع موظفيها للتفكير في التطوير فأنها ستتأخر كثيراً لأن قطار الأفكار مستمر على الطريق السريع الذي لا نهاية له، ومن يفكر باستمرار ويطبق الأفكار فهو مستمر على هذا الطريق لتحقيق الأهداف المؤسسية بكفاءة أفكار ريادية.

لوحة الأفكار

منذ اليوم الأول وعند دخولي لمكاتب مركز التدريب والتطوير بالشركة رأيت لوحة (سبورة بيضاء) وقد تم وضعها في وسط المكاتب وملصق بها بعض الأوراق وعليها بعض الكلمات و الموظفين يطلعون عليها باستمرار، وكنت أتساءل في نفسي ما فائدة هذه اللوحة؟ ولماذا هي في هذا المكان؟ ولماذا يستمر الموظفون بين الحين والأخر بالاطلاع عليها؟ وقد وجدت الإجابات من الاستاذة/ عائشة العاصمي والتي شرحت لي في مقدمة عن منهجية لين ونظرة عامة حول نظام المنار المستخدم في الشركة حيث أوضحت أهمية هذه اللوحة وما تتضمنه من محتويات حيث تعتبر هذه اللوحة هي لوحة تطوير الأفكار، والتي يتفاعل معها الموظفون في توليد أفكار ابتكارية تعزز من تطوير مسيرة العمل وهي أحد طرق منهجية لين لتبسيط الإجراءات من خلال التفكير المستمر في تطوير كل ما هو متعلق بالعمل. تنقسم اللوحة إلى (٤) أجزاء وهي:

- ١- الأفكار الجديدة: وهنا يضع الموظفون أفكارهم الجديدة.
- ٢- أفكار قابلة للتنفيذ: وهنا يتم وضع الأفكار التي سيتم تنفيذها.
- ٣- أفكار جاري تنفيذها: وتوضع هنا الأفكار التي يتم تنفيذها فعالياً.
- ٤- الأفكار المنفذة: وبعد الانتهاء من تنفيذ الفكرة يتم وضعها هنا.



وكل ذلك لتنظيم عملية توليد ومتابعة وتنفيذ وتقييم الأفكار وفق منهجية واضحة تعزز من نشر ثقافة التفكير والتطوير المستمر.

التفكير في الفرص المفضية للإنتاج

بما أن الشركة دائماً تهتم بالتطوير والتحسين المستمر فقد عمل جميع الموظفين على استثمار عقولهم للتفكير العميق لاستنتاج واستخراج فرص تعزز من الإنتاج الذي تسعى الشركة للوصول إليه في كافة المجالات والقطاعات التي تعمل بها، وكثيرة لهذا الاهتمام فقد استطاعت الشركة بجهود وأفكار موظفيها من ابتكار نظام جديد إلكتروني مهمته تحسين الزمن الكلي لعملية تحقيق الفرص بشكل كبير، ويسمى هذا النظام بنظام « الفكر » لإدارة الفرص. وتتمثل الاستفادة من هذا النظام في حقول النفط حيث يعمل على مساعدة الإدارة في إدارة مشاريع خطط تطوير الحقول في كل مواقع الشركة، ويقلل زمن البحث عن المعلومات من مستودع لآخر، ويتعقب كافة تقاري التدقيق بوضوح ومواعيدها، وغيرها الكثير من الفوائد التي تمكن هذا النظام من توفيرها لإدارة الشركة.



اجتماعات الأفكار



شاركت خلال فترة التدريب في عدد من اجتماعات الموظفين لمناقشة العديد من الموضوعات ومنها اجتماعات الأفكار والتي تأتي ضمن منهجية لين، حيث يجتمع الموظفون في اجتماعين متتاليين كل أسبوع يتم مناقشة العمليات في الاجتماع الأول.

أما الاجتماع الثاني فهو اجتماع الأفكار التي تعزز من انتاجية العمل، ويتم في هذا الاجتماع استعراض الأفكار التي قدمها الموظفون خلال الاسبوع حيث يقوم كل موظف باستعراض فكرته ويدور نقاش للفكرة مع بقية الموظفين الحاضرين للاجتماع بحيث يتم بلورة الفكرة وقياس مستوى جدوى تنفيذها، وأنا أشاهد هذه الاجتماعات أحسست بالمكانة العالية التي تمنحها الشركة لموظفيها من خلال الاهتمام بأفكارهم وحثهم عليها والمساعدة في تنفيذ الأفكار التي تصنع فرقاً إيجابياً في الانتاجية، وقد نظمت الشركة هذه العملية من خلال تدشين نظام إلكتروني لعملية تسجيل الأفكار ويتم متابعتها وتنفيذها بالشكل الذي يحقق فاعلية الموظفين ويزيد من انتاجيتهم.

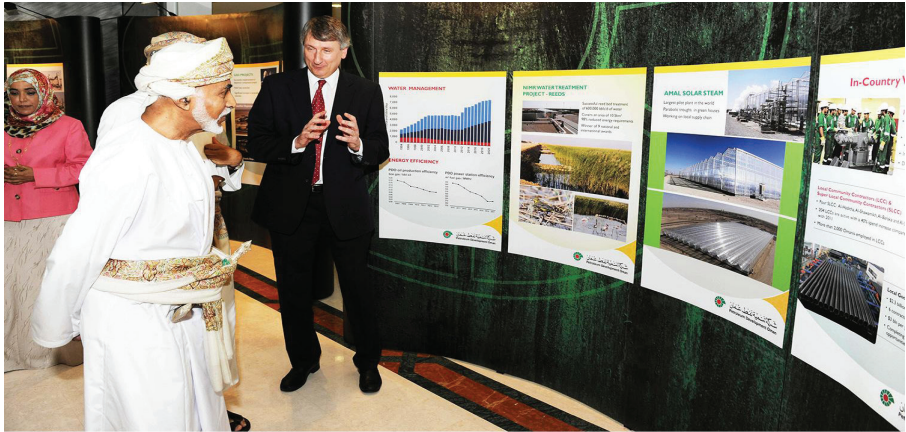
تتسهم هذه الاجتماعات بالبساطة والسهولة بحيث لا تكون في قاعات مخصصة للاجتماعات ولا تتطلب رسميات ملزمة، بل بالعكس تعقد الاجتماعات في مكان عمل الموظفين وبالوضعية الكيفية التي تتناسب مع كل موظف لأنها تعتبر اجتماعات سريعة وموجزة لا يضيع معها الوقت، وإنما يكون اجتماع عمل مثمر ينتج عنه أفكار يادية تسهم في تحسين مستمر لجميع عمليات الشركة.

الركيزة التاسعة:

عُمان Oman

العمل من أجل عُمان

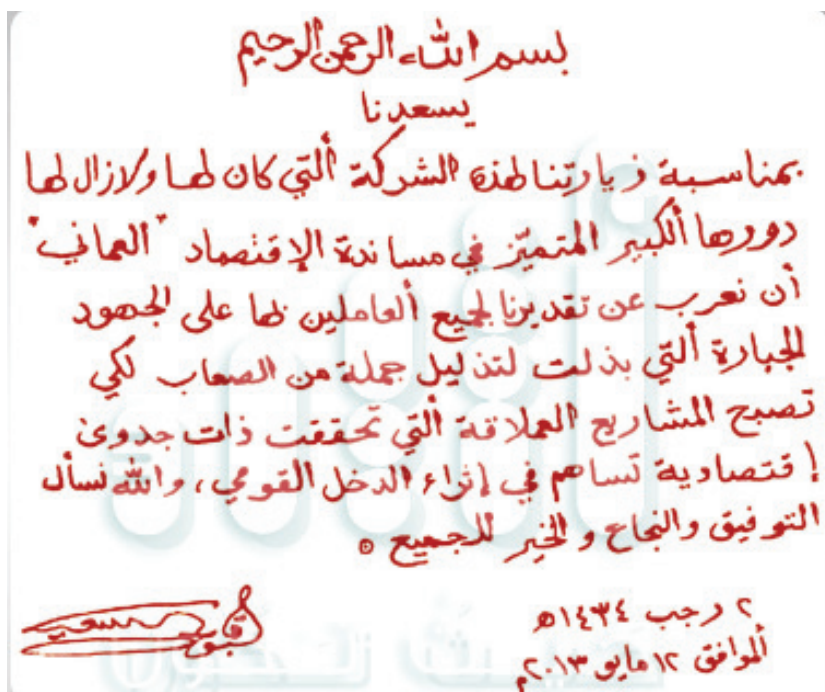
من اليوم الأول لفترة التدريب وأنا أرى في جميع الموظفين حرصهم الشديد على رفعة الشركة ونموها لأنهم يعلمون جيداً دور الشركة وأهميتها من أجل عُمان وما تقدمه الشركة من دخل مالي لخزينة الدولة التي تعتبر النسبة الأكبر حيث تعتمد خزينة الدولة وميزانياتها على نسبة عالية من إيرادات النفط والغاز والتي تشكل ما نسبته (٧٢%) حسب الميزانية المعلنة للعام ٢٠٢٠م، ولذا تعتبر الشركة من أهم الشركات التي تحظى باهتمام عالي من قبل الحكومة الرشيدة، ويترجم هذا الاهتمام زيارة المغفور له حضرة صاحب الجلالة السلطان قابوس بن سعيد بن تيمور طيب الله ثراه للشركة بتاريخ ١٢ مايو ٢٠١٣م.



جلالة السلطان المعظم يزور شركة تنمية نفط عُمان
٢٠١٣/٥/١٢م

وفي هذه الزيارة أطلع المغفور له جلالة السلطان قابوس بن سعيد طيب الله ثراه على إنجازات وأعمال الشركة وتجول في مرافقها برفقة وزير معالي الدكتور/ الرمحي وزير النفط والغاز والفاضل/ سوتيشي المدير العام للشركة وتم استعراض العديد من العروض التي نالت إعجاب جلالته، وتعتبر هذه الزيارة من سلطان البلاد للشركة من أعظم اللحظات التي تفتخر بها الشركة وتعزز من رغبة القائمين على الشركة في بذل المزيد من العمل والعطاء للوفاء بهذا القائد وهذا البلد الذي وفر البيئة المناسبة للاستثمار.

وخلال الزيارة تفضل رحمة الله صاحب الجلالة بيديه الكريمتين بكتابة رسالة للشركة وهي كالتالي:



زيارة محفزة

حفزت زيارة المغفور له جلالة السلطان قابوس بن سعيد طيب الله ثراه الموظفين ببذل المزيد من الجهد، وعملت الشركة جاهدة على التطوير والنمو من أجل هذا الوطن العزيز الذي يعتبر بيئة خصبة للاستثمارات الجادة التي تبحث عن مستقبل مستقر ومليئ بالإنجازات، والمؤكد أن جهود الشركة مستمرة لمزيد من العطاءات التي ستكون مصدر فخر للشركة والسلطنة ولكل العاملين بالشركة، ومن خلال تواجدي بالشركة أحسست بهذا الشعور الذي يعزز من ثقة الموظف بالشركة وأنه جزء مهم وأساسي من مسيرة البناء والتطوير الذي يسهم وبشكل كبير برفعة الوطن. وتؤكد الشركة مضيها واستمرارها على النهج الثابت في خدمة هذا الوطن الغالي بكل الامكانيات التي ستسهم في رقيه واستقراره بقيادة صاحب الجلالة السلطان هيثم بن طارق حفظه الله ورعاه، لتستمر مسيرة البناء التي بدأها السلطان الراحل قابوس بن سعيد طيب الله ثراه وأسكنه فسيح جناته.

وهكذا تعمل الشركات التي نشأت ونمت ووصلت إلى ما وصلت إليه من تقدم وتنمية في هذا البلد الطيب وفاء للوطن وللسلطان الراحل وولاً للسلطان الحالي الذي سأكمل مسيرة تنمية وتطوير الوطن مستعيناً بكل المؤسسات والأفراد لتكون قيادة جماعية تحقق الأهداف الجماعية التي يسعى الجميع لتحقيقها في بيئة محفزة ومزدهرة بالأمن والرخاء والتنمية المستمرة والمتجددة.



احتفالات الشركة بالمناسبات الوطنية

لحسن الحظ كانت فترة تدريبي بالشركة خلال أيام العيد الوطني التاسع والأربعين المجيد، حيث احتفلت الشركة كعادتها بالعيد الوطني في حفل بهيج تخلله العديد من الفقرات الوطنية الجميلة التي تعزز من ولاء وإنتماء الشركة والعاملين بها لهذا الوطن الغالي على قلوبنا جميعا، وليس بغريب على الشركة فأن تفاعلها مع جميع المناسبات الوطنية والأيام العالمية التي يحتفي بها العالم مع حرصها المستمر على تقديم الدعم العنوي والمادي للمؤسسات المختصة في كل احتفالية، وفي هذا الفصل سأذكر بعض منها كنماذج تؤكد على حرص الشركة في خدمة هذا الوطن المعطاء.



جميع محاور هذا الكتاب تعمل من أجل عُمان لأنها الهدف الأسمى الذي يعتبر البيت الكبير للنجاح والتقدم والأزدهار، ونرى ذلك من خلال النقاط التالية:

- الموظفون يعملون من أجل عُمان:

وهو أول محور من محاور الكتاب حيث يهتم الشركة بالموظفين أهتمام عالي وبالتالي يعمل الموظفون على الاهتمام بها وبُعُمان التي تعمل من أجلها.

- التنمية والتطوير:

يعمل الجميع على التنمية والتطوير لمواكبة النمو العالمي على كافة الأصعدة، وهذا ما تنتهجه الشركة في كل أعمالها فهي توظف الشباب الأكفاء وتعمل على تنميتهم وتطويرهم ليعزز ذلك من جودة أدائهم وبالتالي كفاءة إنتاجيتهم.

- العمليات:

الموظفين يعملون على التنمية والتطوير المستمر للعمليات المختلفة التي تتكون منها الشركة.

- المنظمة/ الشركة:

وهي البيئة الجاذبة للمبدعين والمحفزة لمزيد من الجهود لتكون المحرك الأساسي والبيت الإبداعي وتعزز من الولاء والانتماء في نفوس الموظفين.

- التفكير العميق:

باتباع أساليب مختلفة تعمل الشركة على تحفيز الموظفين على التفكير المستمر والعميق لابتكار أفكار تساهم في استثمار التمو والتطور ودفع عجلة التنمية لكل ما خير للعباد والبلاد، ومثال على ذلك أساليب لين التي تتبعها الشركة والتي تحث الموظفين على الإبداع في التفكير.

- التخطيط:

تخطط الشركة دائماً لضمان العمل المنظم لضمان تحقيق الأهداف التي تحقق الخير لعمان وشعبها.

- الإجراءات:

الإجراءات التي تعمل عليها الشركة جزء لا يتجزء من مسيرة البناء والعطاء لهذا البلد الغالي على قلوبنا جميعاً.

- اظهار الاحترام:

تغرس الشركة العديد من القيم التي تعتبر جزء مهم من عاداتنا كعمانيين ومن ضمنها وجوب أظهار الاحترام للجميع، بمعنى أظهار الاحترام للعمل وإجراءاته وقوانينه وللجيرار والمنافسين والشركاء وكل ما يتعلق بأنظمة الشركة ولوائدها الداخلية والخارجية وعلاقاتها المختلفة.

وبكل هذه المحاور يتضح فعلاً أن الشركة تعمل من أجل البناء ودفع عجلة التنمية لهذا الوطن العزيز تحت ظل القيادة الحكيمة لصاحب الجلالة السلطان هيثم بن طارق بن تيمور المعظم يحفظه الله ويرعاه ليكمل المسير على خطى الراحل صاحب الجلالة السلطان قابوس بن سعيد بن تيمور طيب الله ثراه.



المساهمة في التنمية الوطنية

تحرص الشركة دائماً على اتخاذ كل الإجراءات التي تضمن التنمية الوطنية على كافة الأصعدة، وللشركة مساهمات مختلفة على المستوى الوطني حيث تسهم في تحقيق الأهداف الوطنية لأن التنمية الوطنية بمختلف أنواعها تسهم في تنمية الشركة والعكس صحيح، ومن واقع تجربتي التدريبية في الشركة لاحظت كثيراً اهتمام الشركة في تحقيق التنمية الوطنية الفعالة وذلك بالتعاون مع مختلف المؤسسات الحكومية، وفي ما يلي سأطرق لبعض هذه المساهمات الفعالة التي كان لها الأثر الإيجابي الكبير على المستوى الوطني.

١- الأهداف الوطنية: حددت الشركة أهدافاً وطنية وتسعى لتحقيقها وغرسها في نفوس موظفيها ليعمل الجميع على تحقيقها من أجل عُمان، وفي قادم الصفحات سأذكر بعضاً من المساهمات التي تبنتها الشركة وتحقق من خلالها الأهداف الوطنية للسلطنة.

٢- القيمة المحلية المضافة: تعتبر جزء لا يتجزأ من رؤية الشركة المتمثلة في أن يشار إليها بالبنان بما تملكه من مواهب بشرية متميزة وما تحققه من فوائد لعُمان وأهلها ولذوي الشأن، وفي قادم الصفحات يوجد شرح تفصيلي للقيمة المحلية المضافة التي تهتم بها الشركة كثيراً.

٣- علاقات المجتمع: تهتم الشركة كثيراً بجميع فئات المجتمع وتولي الكثير من الجهود لتقديم كل ما يمكن خدمتاً للمجتمع ومن أجل ذلك فقد أنشأت دائرة تعنى بعلاقات المجتمع لتحقيق الأهداف المجتمعية التي تمنح الشركة ترخيص من المجتمع، وسيتم الخوض في تفاصيل علاقات المجتمع في الصفحات القادمة.

٤- الاستثمار الاجتماعي: سمعنا كثيراً بمصطلح الاستثمار لكن قليلاً ما كنا نسمع بمصطلح الاستثمار الاجتماعي، تبنت الشركة الاستثمار في المجتمع من خلال التعاون مع الجهات الحكومية لتقديم كل ما يمكن في هذا المجال، وأيضاً في الصفحات القادمة سنجد العديد من الأمثلة والتفاصيل المرتبطة باستثمارات الشركة في المجال الاجتماعي.

الأهداف الوطنية

تجسيداً لاهتمام الشركة بعمان وتحقيق الأهداف الوطنية التي تسعى الحكومة لتحقيقها فقد عملت الشركة على تشكيل فريق عمل مختص يقوم بالتنسيق مع الجهات الحكومية المختصة للعمل سوياً في تحقيق هذه الأهداف الوطنية حيث قامت الشركة وبالتنسيق مع وزارة القوى العاملة والشركات المتعاقدة مع شركة تنمية نفط عمان ومعاهد التدريب المحلية لإحتواء الباحثين عن العمل والحد من الأعداد المتزايدة من خلال تدريبهم في القطاع المهني.

منذ عام ٢٠١١ والشركة تعمل مع شركائها في استيعاب الباحثين عن عمل من خلال التعمين والتدريب حيث نجحت الشركة في استيعاب أكثر من (٨٠) ألف مواطن من خلال تدريبهم وتوظيفهم في مختلف القطاعات التي يحتاجها العمل وتكثر فيها العمالة الوافدة وبالتالي تحقيق التعمين بأللال العماني محل الوافد في مختلف الوظائف والقطاعات.

برنامج التدريب المقرون بالتوظيف:

- تعمل الشركة وبشكل مكثف مع شركائها على برنامج التدريب المقرون بالتوظيف الذي يمر بـ (٦) مراحل وهي:
- مشاركة المستثمر باحتياجاته الوظيفية.
- التعاون مع الجهات المستفيدة لتلبية متطلباتهم الوظيفية.
- طرح الشركة لبرنامج التدريب المناسب.
- تقديم تقارير دورية وعمل زيارات للبرامج التدريبية.
- إقامة حفل تخرج للمتدربين.
- تقييم البرنامج التدريبي والخريجين.

وتحقق بهذا البرنامج الذي صمم من أجل الوطن والمتمثل في تحقيق الأهداف الوطنية ومن ضمنها التحدي الذي يثّرق كل الحكومات وهو قضية الباحثين عن العمل، فسارعت الشركة في تذليل كل الصعاب والحد من أعداد الباحثين عن عمل وقد نجحت في تحقيق العديد من النتائج التي أسهمت وبشكل كبير في خلق فرص عمل كثيرة للشباب العماني، وتتمثل هذه النتائج بالأرقام في ما يلي:

- ٢٥٠ مليون دولار إجمالي الإنفاق على برنامج الأهداف الوطنية منذ عام ٢٠١١م.
- أكثر من ٤٥٠٠ فرصة وظيفية وجدت منذ عام ٢٠١١م.
- ١٤٦٢ عدد الفرص الوظيفية التي وجدت في عام ٢٠١٧ خلال برنامج التدريب المقرون بالعمل.

- وحقق برنامج التدريب والتوظيف العديد من الفوائد ومنها:
- سهولة إيجاد المواهب.
 - إيجاد موظفين عمانيين يتمتعون بمهارات عالية.
 - المشاركة من اختيار المتدربين إلى التخرج.
 - توفير الجهد والوقت.



برنامج أمداد

تتبنى الشركة بالتعاون مع مختلف الشركاء سواء من القطاع الحكومي أو شركات القطاع الخاص برنامج أمداد الذي يعتبر من البرامج الوطنية الكبيرة في خدمة الشباب العماني حيث بدأ هذا البرنامج في عام ٢٠١١ واستمر سنوياً في خدمة الشباب، وقد تخرج من هذا البرنامج ١٦ دفعة كان آخرها من أكبر الدفعات في مبادرة التدريب المقرون بالتوظيف حيث ضمت هذه الدفعة عدد ٨٣٠ من الخريجات (الإناث) و ٢٠٨٢ من الخريجين (الذكور) بأجمالي بلغ ٢٩١٢ من الشباب العماني الذين تدربوا في مختلف التخصصات الوظيفية تشمل الأمن والتسويق والمبيعات والصيانة ومهارات العمل ومعلمات رياض الأطفال. ويستمر تعاون الشركة مع مختلف المؤسسات الحكومية والخاصة



في تأهيل وتدريب الشباب ليكونوا جاهزين للانخراط في بيئة العمل، وإيجاد فرص وظيفية مستمرة، ومن ضمن صور التعاون أخرى توقيع أربع اتفاقيات مع المركز الوطني للتشغيل ووزارة القوى العاملة ومركز عمان للخدمات اللوجستية وشركة دليل للنفط وشركة بيكر هيز وذلك لتوفير أكثر من ١٥٠٠ فرصة توظيف وتدريب للعُمانيين في مختلف القطاعات، وتأتي هذه الاتفاقيات استكمالاً لجهود الشركة في تحقيق الأهداف الوطنية المتمثلة بخلق بيئة محفزة للشباب العماني بالتعاون مع باقي الشركاء لخلق المزيد من الفرص الوظيفية.

وما وضعت هذه الأهداف الوطنية إلا لخلق استقرار يعزز من فرص الاستثمار في هذا البلد الطيب الذي لا يُنبت إلا طيباً، حيث يعتبر إيجاد الفرص الوظيفية من التحديات الوطنية التي تؤرق الحكومات لكن بتعاون المخلصين في هذا البلد فإنه سيتم تذليل هذا التحدي بتعاون الجميع وبوعي عالي من شباب الوطن المخلصين.





ومن الأمثلة التي تؤكد حرص الشركة على تطوير وتدريب الشباب العماني في كافة المجالات، فقد وقعت الشركة مذكرة تفاهم مع شركة دليل للنفط وأكاديمية عمان للطيران لدعم وتيسير تنمية الكوادر العمانية الشابة في مجال الطيران حيث تأتي ضمن برنامج الأهداف الوطنية للشركة.

القيمة المحلية المضافة

في لقاء على إذاعة سلطنة عمان مع المهندس عبدالأمير العجمي الرئيس التنفيذي للشؤون الخارجية والقيمة المضافة بشركة تنمية نفط عمان يقول بأن القيمة المحلية المضافة هي جزء من رؤية الشركة وهي:

« أن يشار إليها بالبنان بما تمتلكه من مواهب بشرية متميزة وما تحققه من فوائد لعمان وأهلها ولذوي الشأن »

وفعلًا تعمل الشركة على تحقيق الفوائد لعمان وأهلها ولذوي الشأن من خلال إضافة قيمة محلية يستفيد منها الجميع بالتعاون مع مختلف المؤسسات الحكومية والخاصة والأهلية والمتمثلة في توفير الدعم المالي والعيني لخلق القيمة المحلية المضافة التي تسعها الشركة لتحقيقها.

ومن خلال الأيام التي قضيتها في الشركة أحسست بهذه الرؤية في نفوس الموظفين حيث كانوا دائماً يعملون من أجل عمان ويحققون القيمة المضافة حتى من خلال تعاملهم وأداء عملهم وخلق بيئة وظيفية مثالية تحقق قيمة محلية مضافة يتمنى كل عماني العمل بها.

وبدأت البحث قليلاً والتعرف أكثر على أعمال الشركة في مجال القيمة المحلية المضافة حيث وقعت الشركة العديد من العقود وسأذكر بعضاً منها من خلال التالي:

توقيع عقد مع شركة عُمان لخدمات الهندسة والإنشاءات والمشتريات

وبهذا العقد فقد أسهمت الشركة بدعم القطاع الهندسي في السلطنة حيث تتكون شركة عُمان لخدمات الهندسة والإنشاءات والمشتريات من أربع شركات صغيرة ومتوسطة وسيكون التنفيذ على مراحل، ويأتي توقيع هذا العقد كأدث فرصة في استراتيجية القيمة المحلية المضافة في قناعة النفط والغاز التي تم تدشينها في عام ٢٠١٣م. تدعم الشركة بهذه الإتفاقية جهود إيجاد الوظائف والتدريب من خلال تدريب الشباب العماني في القطاع الهندسي، وخلق فرص تجارية واستثمارية للأنشطة التجارية المحلية لأن الشركة





تعمل من أجل دعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لضمان استمرارها ونجاحها وتحقيق استقرار اقتصادي يؤدي إلى إزدهار الإقتصاد المحلي، وهنا تتجسد القيمة المحلية المضافة التي تعمل الشركة على تحقيقها بالتعاون مع الشركات المختلفة.

توقيع اتفاقيات مع وزارة الزراعة والثروة السمكية



وقعت الشركة (٦) اتفاقيات مع وزارة الزراعة والثروة السمكية في إطار استراتيجية الوزارة في تحقيق القيمة المحلية المضافة المتمثلة في بناء أسواق للأسمك في مختلف مناطق السلطنة، وجاءت الاتفاقيات كالتالي:

- تمويل إنشاء (٥) أسواق للأسماك
- في كلا من الرستاق والحمراء والمضيبي وهيماء والشويمية.
- تعزيز مالي لمشروع كاسرات الأمواج في قرיתי دارسيت وعينيت



توقيع مذكرات تفاهم



تستمر الشركة في توقيع مذكرات تفاهم مع العديد من المؤسسات الحكومية والخاصة ومنها توقيع (٥) مذكرات تفاهم مع كلاً من وزارة الإعلام، والهيئة العامة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة (ريادة)، وشركة عمانتل، والجمعية العمانية

للملكية الفكرية، واللجنة الوطنية للشباب حيث تأتي هذه المذكرات في مجالات الملكية الفكرية وبناء القدرات والموارد البشرية والإعلام والاتصالات وذلك من خلال تبادل الخبرات المتعلقة بفرص التدريب على رأس العمل، وحلقات العمل، والزيارات، والانتدابات، والتعاون في إنجاز المشاريع المشتركة.

علاقات المجتمع

من أجل صناعة حضور مجتمعي مقبول لدى أبناء المجتمع فقد عملت الشركة على إنشاء دائرة مختصة بعلاقات المجتمع للعمل من أجل الحصول على الترخيص الاجتماعي في مناطق الأمتياز وتحقيق تنمية مستدامة والحد من أثار عملياتها وتوطيد العلاقة مع أصحاب الشأن، حيث عملت الدائرة على دراسة المجتمع المحلي وتحديد مواطن القوة لدى الشركة وإعداد خطة بعيدة المدى لضمان استمرار الحصول على الترخيص الاجتماعي في مناطق الامتياز.

تسهم دائرة علاقات المجتمع في إنجاح أعمال الشركة من خلال الحفاظ على الترخيص الاجتماعي للشركة في منطقة امتيازها بإيجاد قيمة مستدامة للمجتمع، وتعمل على التقليل من آثار عمليات الشركة على المجتمع والتي تشمل مخاطر الصحة والسلامة والبيئة وذلك بإشراك المجتمع في المشاريع والعمليات، وتعزيز الدائرية من سمعة الشركة من خلال رفع مستوى التوعية في المجتمع المحلي حول دور الشركة الفاعل في رفد الاقتصاد ومساهماتها الإيجابية بوصفها شركة تراعي حسن الجوار.

تقود دائرة علاقات المجتمع عدة مبادرات تشمل ما يلي:

١. إنجاز العمل: والذي يشمل، على سبيل المثال، العمل مع فرق المشاريع الكبرى لتحديد تأثير هذه المشاريع على المجتمع وإدارتها، إضافة إلى تحديد خصائص المجتمع في مناطق العمليات.

٢. التواصل مع ذوي الشأن: تطوير الكفاءات والقدرات للسلطات المحلية حول عمليات الشركة وإجراءاتها وطرق التعاون معها وتشكيل لجنة تهدف إلى التواصل مع ذوي الشأن وإعلامهم بتطور المشاريع ومناقشة قضايا المجتمع واحتياجاته.

٣. التعاون والتطوير: التعاون مع مختلف الدوائر بالشركة لدعم إنجاز المشاريع والعمليات المتعلقة بها دون تأخير عمليات الشركة أو إلحاق ضرر بالمجتمعات المحلية.

٤. المنافع للمجتمع: قدّم فريق علاقات المجتمع الدعم لعدد من المبادرات التي تخدم المجتمعات المحلية في منطقة الامتياز الشركة، ومنها:

• نقل المياه: دأبت الشركة على توصيل المياه الصالحة للشرب لعدد من المنازل وعزب الإبل في المجتمعات المحلية في شمال منطقة الامتياز وجنوبها، بتكلفة بلغت أكثر من خمسة ملايين دولار أمريكي سنوياً.

• تمهيد الطرق: تعنى دائرة علاقات المجتمع بتمهيد أكثر من ٦٠٠ كيلومتر من الطرق وفق برنامج سنوي محدد.

• تعيين مراقبين: توظف دائرة علاقات المجتمع حوالي ألف مراقب سنوياً من المجتمعات المحلية الواقعة بالقرب من عمليات الشركة بشكل مؤقت وذلك للعمل على حراسة مناطق أنشطة المسح الزلزالي والحفر التابعة للشركة. ويخضع هذا البرنامج حالياً للمراجعة لإدخال المزيد من التحسينات ووضع معايير جديدة لضمان الإنصاف في توزيع الأدوار والتقييد بالإجراءات العامة.

• تقييم الطلبات من المجتمع: تستلم دائرة علاقات المجتمع طلبات الدعم من المجتمع وذوي الشأن وتقوم بتقييمها وإيصالها للدوائر المعنية، حيث تطرح على لجنة الهبات والتبرعات أو لجنة الاستثمار الاجتماعي بالشركة.

• متابعة تنفيذ مشاريع الاستثمار الاجتماعي في مناطق الامتياز: ويتم ذلك بالتعاون مع الجهات المحلية المعنية والشركات المتعاقدة المسؤولة عن عمليات التنفيذ.

• برنامج البعثات الدراسية: تقدم الشركة ٢٠٠ بعثة سنوياً لأبناء المجتمع المحلي للدراسة في إحدى الجامعات أو الكليات داخل السلطنة لمدة خمس سنوات. ويحق للطالب اختيار أي جامعة/كلية والتخصص الذي يرغب في دراسته.

• دعم عملية تخصيص الأراضي في منطقة الامتياز: وذلك لتفادي تخصيص أراضي تقع في مناطق عمليات الشركة الهامة الآن أو مستقبلاً.

وفي ما يلي بعض النماذج لما تقوم به الشركة في تعزيز علاقات المجتمع:

حملات التنظيف في مناطق الامتياز

تنفذ الشركة العديد من مبادرات المتمثلة في حملات التنظيف ومن ضمنها حملة أفضل مما كان حيث قامت الشركة وبالتعاون مع الشركات المتعاقدة معها بتنظيف المنطقة الصناعية بنمر، والتي تهدف إلى الحفاظ على نظافة المنطقة من المخلفات المختلفة ورميها في الأماكن المخصصة لها لإبقاء المكان نظيفاً، وهذا العمل يعتبر من الأعمال التي تعزز من رضى أبناء المجتمع على جهود الشركة في الحفاظ على البيئة.



بناء المجالس العامة



تستمر الشركة في تعزيز علاقاتها بالمجتمعات المحلية من خلال العمل على العديد من المشاريع ومن ضمنها إنشاء المجالس العامة حيث تم مؤخراً دعم تمويل بناء ستة مجالس عامة، ثلاثة منها في ثمريت والثلاثة الأخرى في مقشن.

دعم الأندية الرياضية

وتجسد الشركة علاقتها بالمجتمع من خلال تقديم الدعم اللازم لمختلف المؤسسات الأهلية والرياضية حيث تبرعت الشركة بحافلة لنادي الوسطى الرياضي.



التعاون مع الجهات والمؤسسات لتقوية علاقات المجتمع

من أجل تعزيز علاقات المجتمع تعمل الشركة بالتعاون مع الجهات الحكومية والخاصة على المساهمة في دعم الفعاليات والمناسبات المختلفة ونذكر منها:

التعاون مع وزارة الأوقاف والشؤون الدينية



استضافت الشركة مبادرة قافلة «كلنا عُمان» التي أطلقتها وزارة الأوقاف والشؤون الدينية والتي تهدف إلى تسليط الضوء على الحفاظ على القيم الأصيلة والهوية الثقافية والتعايش بين جميع الجنسيات في السلطنة، والتي بدورها تعزز من علاقات المجتمع التي تعمل الشركة على تحقيقها باستمرار بدعم مثل هذه المبادرات.

التعاون مع وزارة التربية والتعليم

شاركت الشركة في حفل مهرجان عُمان للعلوم الذي تنظمه وزارة التربية والتعليم من خلال تكريم الشاريع الفائزة بجائزة الشركة للطاقة المتجددة لطلبة المدارس، وتأتي هذه المشاركة تعزيزاً لعلاقات المجتمع.



شركة تنمية نفط عُمان
Petroleum Development Oman



وتمويل من شركة تنمية نفط عمان دشنت وزارة التربية والتعليم مكتبة وسائط العالم الافتراضي التي تمثل إضافة مهمة لوسائل التعليم الإلكترونية الداعمة للمناهج الدراسية والتعلم عبر الإنترنت والوسائط الأخرى، ويأتي هذا الدعم ليؤكد استمرار الشركة في توطيد علاقات المجتمع وربطها بالتطوير التقني المنشود في جميع المجالات، ولخلق جيل من الطلاب المبدعين المهنيين لمواكبة الطفرة التكنولوجية التي أثرت في العديد من القطاعات سواء على المستوى المحلي أو العالمي.

ودائما تحرص الشركة على الاهتمام بالتطوير التقني سواء على المستوى الداخلي في الشركة باستخدام أفضل الأنظمة التقنية أو على المستوى المحلي داخل السلطنة بتمكين الشباب العماني بالتعاون مع المؤسسات الحكومية والخاصة في عالم التقنية المتطور باستمرار.



بناء مضمار لسباقات الهجن



بههدف توطيد علاقات المجتمع ومن مبادرات الشركة في دعم التراث العماني وقعت الشركة مذكرة تفاهم مع والي ولاية شليم وجزر الحلايب لبناء مضمار لسباقات الهجن في ولاية شليم.

والجدير بالذكر أن الشركة لها العديد من الاسهامات الكبيرة في دعم التراث الوطني ولا يسع المجال في ذكر كل هذه الاسهامات وأن سنحت الفرصة فلربما يمكن لنا إعداد عمل أخر بعنوان « اسهامات الشركة » في مختلف القطاعات ومن ضمنها قطاع التراث العماني.

الاستثمار الاجتماعي

مصطلح الاستثمار الاجتماعي من المصطلحات التي تبنتها الشركة وعملت على تحقيقها على أرض الواقع وتعتبر من العوامل المهمة التي حققت نجاح العلاقات المجتمعية حيث تبنيت الشركة برنامجاً للاستثمار الاجتماعي بالتعاون مع حكومة السلطنة وذلك من خلال تنفيذ مجموعة من المبادرات المجتمعية، ويركز برنامج الاستثمار الاجتماعي على المساهمة في نمو المجتمعات وتطوير المناطق العاملة بها، تحقيقاً لمنافع الشركة مشتركة وبيئة مستدامة لتنفيذ عمليات النفط والغاز.

الخاتمة

استعراض تفاصيل هذه التجربة يلهمني كثيراً لمزيد من العمل والعطاء، وأن الانسان يعتبر ملهم لنفسه أولاً وللآخرين ثانياً، وما ذكرته من تفاصيل تجربتي في التدريب بشركة تنمية نفط عمان خلال فترة أسبوعين يعتبر قطرة في بحر، ولن أستطيع أن أصف هذه التجربة بما تستحقه فعلياً إلا أنني أرجوا أن أكون قد وفقت في نقل هذه التجربة المهمة للقارئ ليستثمر كل فرصة تسنح له لخوض هذه التجربة في مختلف الشركات الملهمة مثل شركة تنمية نفط عمان.

وسأ تعمق كثيراً في منهجية (PDO) للعمل المؤسسي الذي ينتج عنه رضا مؤسسي ومجتمعي وبما يساهم في ريادة مستقبلية بهوية عظيمة يعيشها الجميع، راجياً للشركة والعاملين بها التوفيق والنجاح في مشوار الشركة المستقبلية .

ويا عزيزي القارئ، هذه تفاصيل تجربتي التي أرجوا أن تكون إضافة لمعارفك ومهاراتك في العمل المؤسسي.

والله ولي التوفيق

يعقوب الخزيمي

المصادر / المراجع

- موقع شركة تنمية نفط عمان (<https://www.pdo.co.om>).
- حساب شركة تنمية نفط عمان في تويتر .
- صورة: <https://www.naseej.com>
- صورة : <https://www.digitalhrtech.com>

تم بحمد الله

وأسأل الله التوفيق



شركة تنمية نفط عُمان
Petroleum Development Oman

مؤلف الكتاب

يعقوب بن سالم بن أحمد الخزيمي
أحد المشاركين في برنامج التدريب العملي
بشركة تنمية نفط عُمان

فكرة الكتاب

« تجربة ملهمة وجب نقلها، ليستفيد منها الجميع »»

بهذه القناعة قررت أن أضع بين أيديكم خلاصة استفادتي من التجربة المثيرة في عالم شركة تنمية نفط عمان، أن العمل في الشركة يحفز كل مبدع على الإبداع وكل مبتكر على الابتكار وكل موظف على الاجتهاد، أنقل لكم التجربة بثلاثة محاور وتسعة ركائز مليئة بمفاهيم ومهارات واستفادات مختلفة، ومن أجل خلق بيئة عمل محفزة استفيدوا من هذا الكتاب وركزوا على تطبيق الركائز حسب طبيعة بيئات عملكم فأنتم الأهم وأنتم القادرون على صنع التغيير وتحقيق مستقبل مشرق لكم وللمؤسساتكم، راجياً لكم قراءة ممتعة واستفادة عظيمة تنفعكم.