

«أوربك» الأكثر توظيفاً للخريجين لعام 2016 ورائدة التوظيف بالسلطنة

أوربك
Orpic

ملحق خاص تصدره «الرؤية» بالتعاون مع «أوربك»

الرؤية
الحياة.. رؤية

www.alroya.om

المدير العام رئيس التحرير
حاتم الطائي

Tuesday 28- November 2017 - issue No (2255)

4 صفحات

الثلاثاء ٩ من ربيع الأول ١٤٣٩هـ الموافق ٢٨ نوفمبر ٢٠١٧م - العدد رقم ٢٢٥٥



الجهزمي: «أوربك»
تنطلق نحو العالمية
بكفاءات عمالية عالية
المستوى

02



الحبسي: تدريب الشباب
العماني ضماناً للتطوير
المستدام

03



خريجو الدفعة السادسة: «أوربك» تحقق حلم التدريب والتأهيل بوسائل وآليات عالمية

03



علي الشامي

والي صحار: «أوربك»
تقدم جهوداً ملموسة
في مجال توظيف
الشباب

صحار- الرؤية

وأشار سعادة الشامي إلى أن شركة أوربك تقدم جهوداً ملموسة في مجال توظيف الشباب العماني حيث إنها من أكثر الشركات استقبالا للباحثين عن عمل، بهدف إيجاد الشخص المناسب في المكان المناسب حيث تعتمد على اختيار الكفاءات من الشباب وتعمل على تدريبهم وتعليمهم وتسليحهم بالمعرفة التي يحتاجونها في مجالات عمل الشركة ولا يمكن أن تجد شاباً دون عمل كما هو حاصل في بعض المؤسسات التي توظف بطريقة عشوائية، وتعمل الشركة على ابتعاث الشباب العماني للخارج لمواصلة حصول العلم في الجوانب التي تحتاجها الشركة وهذا عمل متميز يدل على حسن إدارة الطاقات البشرية الوطنية التي يجب أن تمنح الفرصة الكاملة لإثبات قدراتها. مختتماً بقوله إن حفل استقبال الدفعة السابعة وتخريج الطموح دليل واضح على نجاح خطط وسياسات الشركة في مجال توظيف الكوادر الشابة العمانية.

قال سعادة الشيخ علي بن أحمد بن مشاري الشامي والي صحار إن أوربك من الشركات الرائدة في مجال المسؤولية الاجتماعية فهي الذراع الرئيسي الممول لمؤسسة جسور للمسؤولية الاجتماعية التي تنفذ مشاريع طموحة وذات صيغة تنموية وخدمية لكافة أبناء المجتمع في صحار وباقي ولايات محافظة شمال الباطنة كولايات امتياز، مشيراً إلى أن شركة أوربك لم تقتصر في مجال المسؤولية الاجتماعية على تمويل مؤسسة جسور بل خطت لها خطوات سنوية ومستقبلية في هذا المجال ورأينا دعمها لجوانب كثيرة منها الجانب الثقافي، كما هو الحال في إنشاء مركز لوى الثقافي إلى جانب دعمها للشباب الذين رفعوا علم السلطنة في أعلى قمة جبلية ثلجية وكذلك دعمها للأندية الرياضية والفرق الأهلية، وكافة الأنشطة التي تسهم في الحراك الاجتماعي وتجعل الشركة قريبة من نبض المجتمع.



مهنا المكي

محافظ شمال الباطنة:
تجربة «أوربك» في
تدريب الكوادر الوطنية
«ملهمة» للشركات

الرؤية - خالد الخوالدي

يمكن أن تقدم المزيد من العطاء، ويصوبوا المزيد من المعارف والعلوم التي تعلموها في مصلحة الشركة أولاً، ومن ثم لعموم الوطن. ولأن الشركة - كما هو معروف - حكومية تقدم خدماتها لجميع أطراف المجتمع وتسهم بشكل كبير في تعزيز الاقتصاد الوطني؛ حيث إن الاقتصاد المحرك الرئيسي للدول، وبغير اقتصاد قوي ستواجه الأزمات المالية ويتراجع مستوى الإنتاج البشري؛ نتيجة عدم تأهيل كوادره التأهيل المناسب الذي يجعلهم متمكنين من تقديم الابتكار والانجاز بصورة سريعة ومتقنة. وذكر سعادة الشيخ مهنا بن سيف المكي محافظ محافظة شمال الباطنة أن شركة «أوربك» تقدم مستويات متميزة في مختلف مجالات العمل، وتعمل على أكثر من جانب؛ ومنها: تنفيذ مشروع تحسين المصفأة الذي يتوقع أن يفتح في نهاية هذا العام أو بداية العام المقبل، وهو من المشاريع الحيوية الطموحة، ومن ضمن تلك الأعمال أيضاً: مواصلة العمل على تنفيذ مشروع لوى للصناعات البلاستيكية الذي سيوفر فرصة وظيفية واعدة للشباب، كما تنفذ مشاريع أخرى وتحسينات مستمرة في مجال تطوير العمل والسرير به نحو التميز.

والبذل والاهتمام بالحصول العلمي النظري منه والعمل؛ لرسوماً لأنفسهم مستقبلاً مشرقاً، وليلعبوا على خدمة الوطن كل حسب مجاله وتخصصه. وعبر سعادة المكي عن تمنيه أن تبادر باقي المؤسسات والشركات للاستفادة من تجربة شركة «أوربك»، والخبرات والتجارب التي مرت بها الشركة في هذا الجانب؛ حيث إن أفضل ما يجده الموظف أن يمارس العمل الذي يحبه، والذي تدرّب عليه وأتقنه، لا أن نجد شباباً يدرسون تخصصات معينة، ويتوظفون في تخصصات أخرى بعيدة عن مجال التخصص الذي درسوه في الجامعة أو الكلية أو المعهد؛ لأننا بذلك نخسر طاقات وجهوداً يمكن أن توظف للتوظيف المناسب الذي يمكنها من تقديم الأفضل لها ولوطنها. وأضاف سعادته بأن شركة «أوربك» تهمل أجيالاً من الشباب يمكن أن يكونوا قادة في المستقبل، خصوصاً وأن الشركة تعمل على اختيار الكفاءات منذ المراحل الأولى في الدراسة، ونجد اهتماماً بفئات من الصفوف الدراسية الأولى من خلال إشراكهم في مدارس خاصة تعمل على تعزيز الجوانب التعليمية، خاصة العلمية منها والفنية، وبعد الانتهاء من الشهادة العامة يتم إرسال دفعات منهم للدراسة في الجامعات المشهورة في مختلف دول العالم، وبهذا يصنعون طاقات واعدة

أكد سعادة الشيخ مهنا بن سيف المكي محافظ محافظة شمال الباطنة، أن التطور السريع في كافة المجالات يفرض على كل المؤسسات في الدولة - سواء كانت حكومية أو خاصة - أن تواكب هذا التسارع بنشر المعرفة والعلم، والمزيد من التدريب والتأهيل، وهذا ما نلمسه في سياسة شركة «أوربك»، التي تقدم كل يوم الجديد في مجالات التدريب والتأهيل والاهتمام بالكوادر البشرية، حتى أصبح ذلك ميزة واضحة وجلية للعيان، يمكن أن يتلمسها ويستفيد منها أبناء الوطن. وأضاف سعادة المكي: حضرنا حفل الشركة بتخريج فوج جديد من الشباب العماني المدرب والمؤهل لخوض تجربة جديدة في مجال خدمة الوطن، وهذه الدفعة هي الدفعة السادسة؛ حيث تخرج منها ما يقارب 170 خريجاً وخريجة، وقد تم الانتهاء من تخريج خمس دفعات سابقة وتم توظيفها، وهذا يعد مفخرة وتشجيعاً للشباب العماني لاستغلال كل المعطيات المتاحة للتميز والإبداع، كما استقبلت الشركة الدفعة السابعة، وبلغ عددها - حسب ما أعلن عنه في حفل - 147 متدرباً ومتدربة، وستبدأ هذه الدفعة - حسب المأمول - بتقديم العطاء



الرئيس التنفيذي لـ «أوربك»: نعمل على تعزيز مكانة أوربك في السوق العالمي بسواعد وكفاءات عُمانية نفتخر بها

أوربك شركة طموحة تهدف إلى تحقيق التميز في جميع أوجه عملياتها ولذلك نسعى إلى أن نكون الشركة الرائدة في قطاع النفط والبتروكيماويات. نحن نخدم عُمان وعملائنا بكل فخر، وندرك وملتزم بمسؤولياتنا تجاه وطننا ومجتمعنا حيث تساهم منتجاتنا في تحريك عجلة النمو الإقتصادي في السلطنة، وتقوم الشركة بتنفيذ مشاريع النمو الكبرى لإضافة قيمة محلية للنفط والغاز العماني عبر مصانعنا. نحن نضع الصحة والسلامة والبيئة أولاً، ونعمل معاً بإخلاص وتفان وتواصل بناء لإيجاد بيئة عمل آمنة وملهمة لتحقيق أهداف وتطلعات موظفينا وشركائنا، ونسعى للعالمية بكفاءات عمانية.

الرؤية - نجلاء عبدالعال



منتجات أوربك



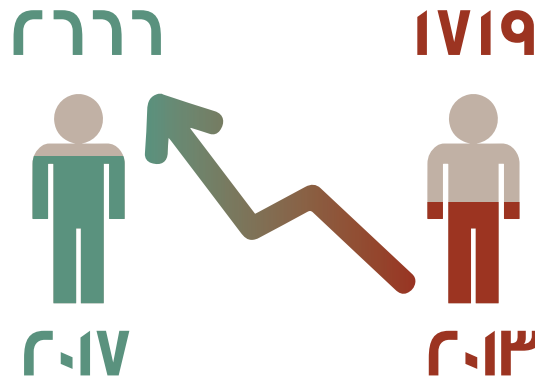
الأداء البيئي لمشروع تحسين مصفاة صحار

يشكل مشروع تحسين مصفاة صحار خطوة كبيرة في خطط أوربك المستقبلية حيث أنه سيسهم بشكل كبير في تحسين الأداء البيئي للشركة وسيساعد مصفاة صحار في التغلب على التحديات الناتجة عن تغير خصائص ونوعية مزيج خام التصدير العماني حيث سيساهم المشروع في تقليل معدل الانبعاثات البيئية في مصفاة صحار بشكل كبير حيث تم تصميم المشروع على أفضل وأختر التقنيات الحديثة والمتاحة في عمليات التشغيل والتي تتوافق مع الاشتراطات البيئية والصحية العالمية.

كيفية الإطلاع على مستويات الانبعاثات في أوربك

هنالك مساحة مخصصة للتعرف على مستوى الانبعاثات ومعدلاتها والتي يتم تحديثها بشكل مباشر من خلال الموقع الإلكتروني للشركة، فضلاً عن أجهزة رصد جودة الهواء التابعة لوزارة البيئة والشؤون المناخية والتي تتابع مستوى نقاء الهواء بشكل متواصل.

عدد الموظفين



المشروع في توفير عدد كبير من فرص العمل في المنطقة. ومع نمو الطلب العالمي على البلاستيك فإن مشروع مجمع لوى للصناعات البلاستيك سيساهم في تعزيز وضع أوربك كلاعب رئيسي في سوق المنتجات



برامج ومبادرات المسؤولية الاجتماعية

تركز جهود أوربك فيما يخص المسؤولية الاجتماعية على دعم القضايا المجتمعية في مختلف المجالات كالتيكيفية والصحية والرياضية والأنشطة الترفيهية والأبحاث ومختلف برامج السلامة على الطرقات، ولكوننا نؤمن بأهمية التعليم في تحفيز التغيير الإيجابي للمجتمعات قمنا بتخصيص جزء كبير من مشاريع المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات التعليمية بما فيها المدارس والجامعات حيث ركزنا من خلال اسهامنا لهذه الشريحة المجتمعية على الإيفاء بالإحتياجات الهامة مثل المرافق التعليمية والملاعب. وفيما يتعلق بمؤسسات التعليم العالي فقد ركزنا أكثر على المشاريع الطلابية في المجال البحثي وبلغت نسبة الإستثمار في التعليم للعام الماضي ٤٤٪ من إجمالي دعم المبادرات والإستثمارات الاجتماعية.

أما مشروع مجمع لوى للصناعات البلاستيكية فسيهم عند تشغيله في عام ٢٠٢٠م في تحويل نموذج أعمال أوربك لمزيج المنتجات ومضاعفة أرباح الشركة وإيجاد فرص أعمال جديدة وتوفير فرص توظيف أكبر ودعم جهود تطوير صناعات البلاستيك التحويلية في السلطنة حيث من المتوقع أن يرتفع إنتاج البلاستيك في السلطنة بعد تشغيل المشروع بمعدل يزيد على مليون طن وهو ما يرفع إنتاج أوربك من البولي إيثيلين والبولي بروبيلين إلى ١,٤ مليون طن فضلاً عن مساهمة

مشاريع النمو الإستراتيجية

يعتبر مشروع تحسين مصفاة صحار أحد أهم مشاريع النمو الإستراتيجية في أوربك بتكلفة إجمالية تبلغ ٢,٧ مليار دولار أمريكي ويأتي ليعزز أداء مصفاة صحار الحالية بطاقة إنتاجية إضافية تصل إلى ٨٢,٠٠٠ برميل يومياً إلى قدراتها التكريرية العالية وهو ما يرفع قدراتها

66
الاستثمار في التعليم استحوذ على ٤٤٪ من مبادرات المسؤولية الاجتماعية العام الماضي

«تحسين مصفاة صحار» يزيد الإنتاج إلى ١٩٨ ألف برميل يوميا

خفض معدل الانبعاثات مع تشغيل الوحدات الجديدة بمصفاة صحار

القيمة المحلية المضافة

إحصائيات (٢٠١٦)

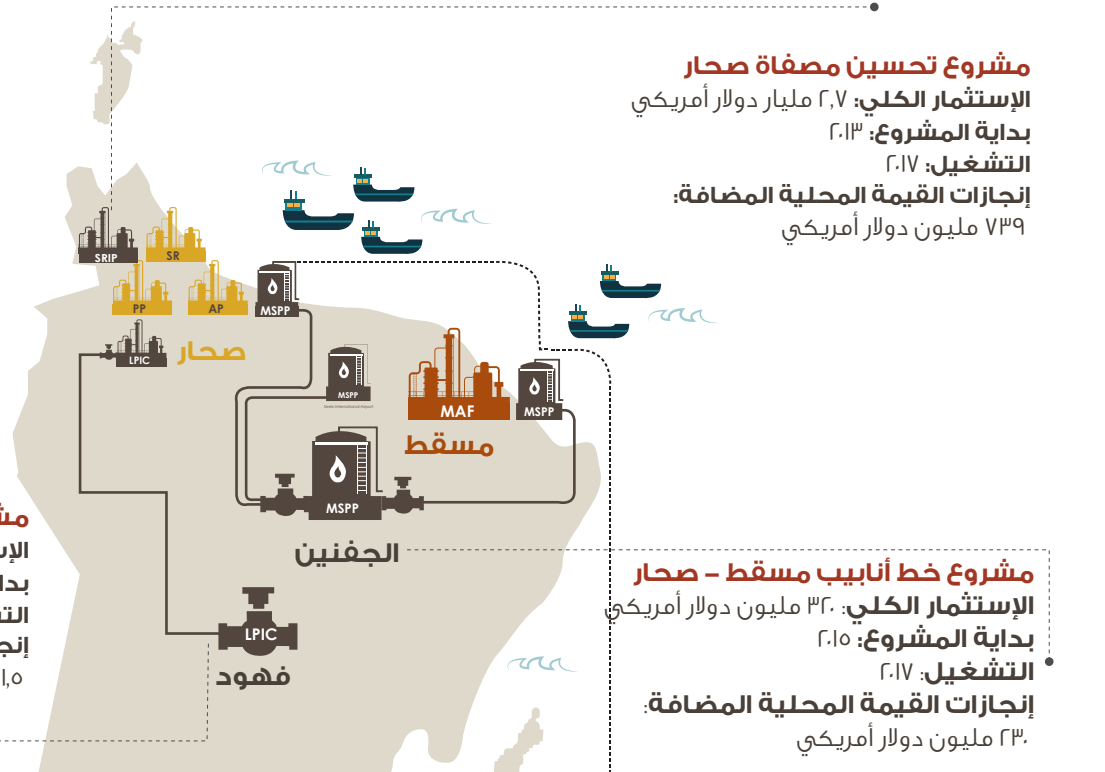
٣٤٠ مليون دولار إجمالي العقود المدفوعة

١٤٣ مليون دولار (٧٤٪) إنجازات القيمة المحلية المضافة من إجمالي العقود المدفوعة

٤٤ مليون دولار إجمالي الخدمات المسندة إلى الشركات المحلية

٣١ مليون دولار إجمالي المنتجات الصغرية

مشروع مجمع لوى للصناعات البلاستيكية الإستثمار الكلي: ٦,٤ مليار دولار أمريكي بداية المشروع: ٢٠١٥ التشغيل: ٢٠٢٠ إنجازات القيمة المحلية المضافة: ١,٥ مليار دولار أمريكي



مشروع تحسين مصفاة صحار الإستثمار الكلي: ٢,٧ مليار دولار أمريكي بداية المشروع: ٢٠١٣ التشغيل: ٢٠١٧ إنجازات القيمة المحلية المضافة: ٧٣٩ مليون دولار أمريكي

مشروع خط أنابيب مسقط - صحار الإستثمار الكلي: ٣,٢ مليار دولار أمريكي بداية المشروع: ٢٠١٥ التشغيل: ٢٠١٧ إنجازات القيمة المحلية المضافة: ٢٣٠ مليون دولار أمريكي



الرؤية

أوربك
Orpic

3

الثلاثاء ٩ من ربيع الأول ١٤٣٩هـ الموافق ٢٨ نوفمبر ٢٠١٧م - العدد رقم ٢٣٥٥



الدفعة السابعة للبرنامج تشمل 147 متدربا عمانيا

«أوربك» تحتفل بتخريج 170 متدربا على رأس العمل ضمن الدفعة السادسة لـ«تطوير القدرات»

الرؤية - خالد الخوالدي

احتفلت «أوربك»، تحت رعاية معالي الشيخ خالد بن عمر بن سعيد المرهون وزير الخدمة المدنية، بتخريج الدفعة السادسة من برنامج «أوربك» لتطوير قدرات المتدربين، والبالغ عددهم ١٧٠ متدربا على رأس العمل. كما شهد الاحتفال -الذي أقيم في فندق راديسون بلو بولاية صحار- استقبال الدفعة السابعة من المتدربين البالغ عددهم ١٤٧ متدربا. حضر الحفل معالي سلطان بن سالم الحبسي نائب رئيس مجلس محافظي البنك المركزي العماني، وعدد من



فيصل المعمرى



حمود الكندي



حارث الجابري

أصحاب السعادة أعضاء مجلسي الدولة والشورى، وممثلين عن الجهات الحكومية والخاصة، والرئيس التنفيذي لـ«أوربك» وأعضاء الفريق التنفيذي بالشركة. وينتمي المتدربون لمختلف التخصصات الفنية والهندسية في مجالات الهندسة الميكانيكية والإلكترونية، وهندسة الآلات الدقيقة والإطفائيين، ومهندسي وفنيي العمليات... وغيرها من التخصصات؛ ليشكل الخريجون النواة الأولى من القوى العاملة التي ستأخذ على عاتقها تشغيل أحد أكبر مشاريع النمو بالشركة، وهو مجمع لوى للصناعات البلاستيكية المتوقع تداشينه في ٢٠٢٠م. وتم

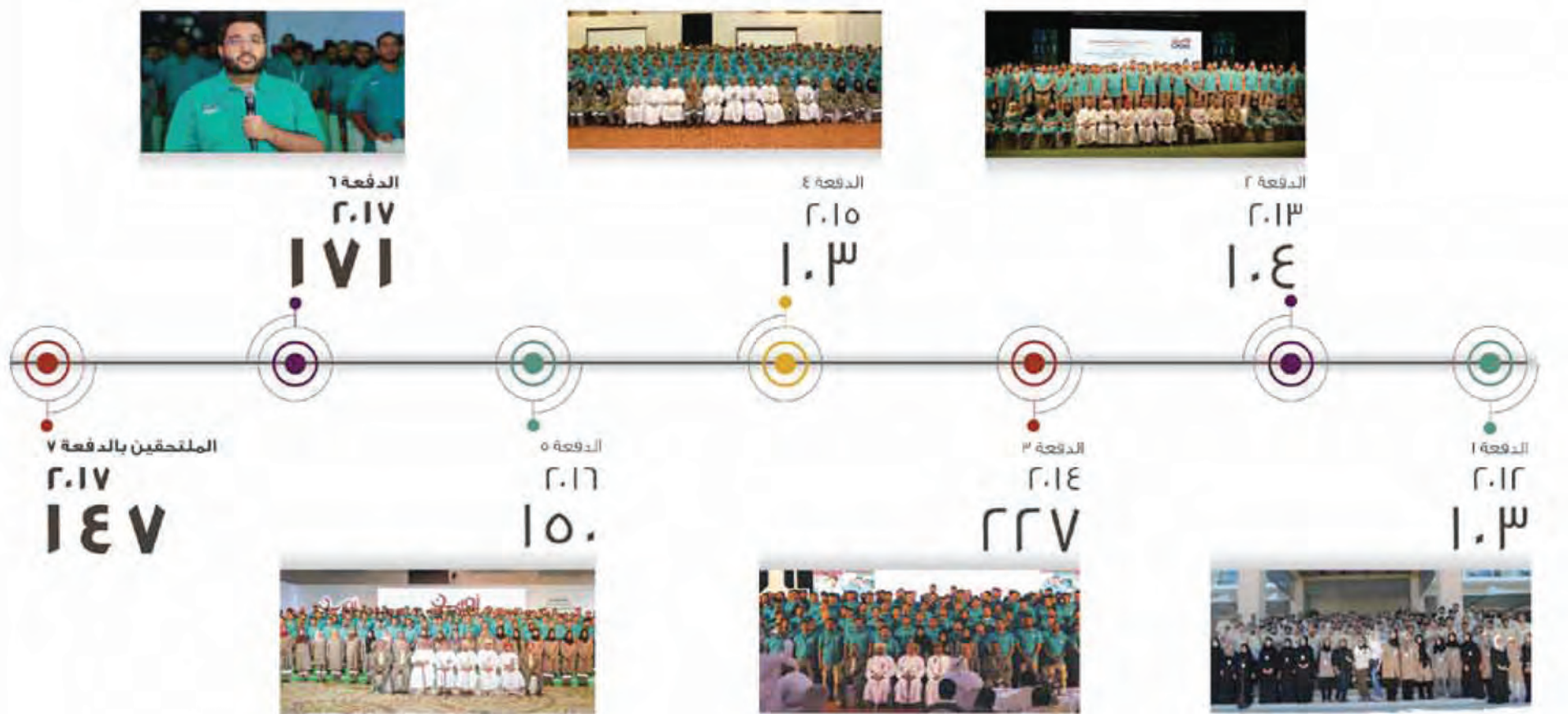
إطلاق برنامج «أوربك» لتطوير قدرات المتدربين في العام ٢٠١١م، وأسهم حتى الآن في تخريج ما يقارب ٨٨٤ متدربا، ويعد أحد برامج التدريب التي يجري صياغتها وفق الاحتياجات العملية لكل تخصص يقضي فيه المتدربون مرحلتين من التدريب على مدى عام كامل. ويخضع المتدربون -خلال السنة أشهر الأولى- للتدريب النظري المكثف، مستفيدين في ذلك من تسهيلات التعلم والمنهج المتطورة التي توفرها الشركة. ويتبع ذلك فترة التدريب العملي الممتدة والمناهج المتطورة التي توفرها الشركة. وتتبع ذلك فترة التدريب العملي الممتدة للتفاعل والمشاركة في أجواء العمل الواقعية بمختلف مواقع عمليات الشركة وأنشطتها. ويسهم التدريب العملي في صقل مهارات المتدربين وتوفير البيئة المناسبة لتطبيق ما تعلموه في الفترة النظرية. وقال معالي سلطان بن سالم الحبسي بهذه المناسبة: إن مسألة تدريب الشباب العماني هي مسألة بالغة الأهمية؛ فهي الضامن لإحداث تطوير راسخ ومستدام ومتزن؛ سواء على مستوى أعمال وعمليات أوربك، أو على مستوى مختلف العوامل الرافدة للاقتصاد الوطني. فيما قال أحمد بن صالح الجهضمي الرئيس التنفيذي لـ«أوربك»: نستهدف أن تصبح «أوربك» شركة ذات تنافسية عالمية في مجال تكرير النفط والصناعات البتروكيمياوية بكفاءات عمانية نَفخرُ بها، ولن يتأتى لنا تحقيق هذه الرؤية إلا بوجود كادر مؤهل يعمل بتفان وإخلاص، وهو بدوره مرهون بتحقيق برامج تدريب يتم صياغتها بشكل دقيق وهو ما نقوم به نحن في «أوربك» تجاه متدربينا وموظفينا، إضافة إلى ذلك سيحظى هؤلاء المتدربون بالدعم والإشراف المباشر من قبل مدربيهم ومسؤوليهم، محققين بذلك إحدى أبرز قيم الشركة في إطلاق العنان لقدرات موظفينا». إلى ذلك، عبر خريجو الدفعة السادسة من متدربي شركة أوربك عن سعادتهم وامتنانهم نظير ما قدمته الشركة لهم من تشجيع ودعم لمواصلة التميز والإبداع. وقال حمود بن عبدالله بن محمد الكندي: «إنني فخور جدا بأن أكون أحد خريجي الدفعة السادسة من متدربي شركة أوربك، والتي حققت حلمي، وعززت من مهاراتي ومستوى المعرفة لدي، وذلك من خلال توفير الكوادر الإدارية والفنية المتميزة التي استطاعت أن تأخذ بأيدينا، وإخراج كل ما لدينا من طاقات وقدرات». ووجه الكندي الشكر والتقدير للجميع في شركة أوربك، والذين لم يدخروا الوقت أو الجهد في سبيل إنجاح البرنامج التدريبي. وقال فيصل بن علي بن سليمان المعمرى -أحد الخريجين- إن التدريب في شركة أوربك فرصة رائعة عززت لديه مهارات العمل والتواصل، على مدى ٦ أشهر في ميناء الفحل، كدراسة نظرية، ومن ثم ٦ شهور أخرى في ميناء صحار للعمل العملي. ويؤكد المعمرى أنه بعد انتهاء التدريب يتعين عليه وعلى الخريجين جميعا أن يعملوا على تطوير ذاتهم، ومواصلة العلم والعمل باجتهد. أما الخريج حارث بن محمد بن سعيد الجابري فقد استهل حديثه بتوجيه الشكر والتقدير إلى شركة أوربك والقائمين عليها، على ما قدموه خلال فترة التدريب؛ سواء في مسقط أو في صحار. واختتم قائلا: «نحن الآن نقطف ثمار جهد الفترة الماضية، وسوف نستمر في خدمة الوطن من خلال شركة أوربك، التي تعد إحدى الشركات الوطنية الداعمة للشباب العماني، وتعمل على صقل مهاراتهم».

أوربك
Orpic

تهانينا

برنامج أوربك لتنمية قدرات المتدربين
تخريج الدفعة السادسة واستقبال الدفعة السابعة

قامت أوربك منذ عام ٢٠١١م بتوظيف أكثر من ٨٠٠ خريج وخريجة في مختلف التخصصات الفنية والهندسية بعد أن خضعوا لبرنامج تدريبي مكثف لمدة سنة بين الدراسة النظرية والتطبيق العملي، ليلتحقوا فيما بعد بالعمل في مختلف مواقع الشركة ولينضموا إلى كادرها الوطني الذي سيأخذ على عاتقه تشغيل مصافي ومصانع الشركة القائمة والمستقبلية.



نطلق العنان لقدرات ومهارات موظفينا

www.orpic.om



الشركة تحصد 5 جوائز دولية مرموقة لأفضل جهة توظيف

«أوربك» الأولى في توظيف الخريجين

مسقط - الرؤية

حازت شركة النفط العُمانية للمصافي والصناعات البترولية «أوربك» على اعتراف دولي جديد بتميزها؛ من خلال حصولها على 5 جوائز مرموقة من ٢٠٠ شركة من قارة آسيا والمحيط الهادئ، ضمن جوائز آسيا لأفضل علامة تجارية كجهة توظيف في نسخة إنثامنة للعام ٢٠١٧. وتسلمت الشركة الجوائز في حفل أقيم مؤخرا في سنغافورة، وشملت الجوائز فئات «التنوع الثقافي» و«الإجادة في التدريب والتطوير» و«الإجادة في التدريب والتطوير والمبني على أفضل النتائج» و«جائزة أفضل برنامج تنمية المهارات القيادية للموظفين» وأخيرا «جائزة أفضل برنامج لإدارة المعرفة». وتكمن أهمية الجوائز في كونها تترجم سعي الشركة الدؤوب في مجال التطوير المستمر. وحول الإنجاز والجوائز الأخرى التي حصلت عليها الشركة وجهودها في التدريب والتطوير، قال نوفل السعيد مدير عام خدمات الموارد البشرية في «أوربك»: نشعر بالفخر لفوزنا بأفضل علامة تجارية في آسيا، والتي تعد ضمن جوائز عالمية تمثل دلالة واضحة على الجهود التي بذلتها الشركة خلال السنوات الماضية في مجال التدريب والتعليم والتطوير. وأضاف بأن إستراتيجية «أوربك» في مجال الموارد البشرية وعمل الشركة بشكل عام تتمحور حول ٣ محاور رئيسية؛ هي: جذب المواهب التي تساعد على تطوير ونمو أعمال الشركة. وثانياً: تطوير المواهب، وثالثاً: تعزيز دعم المواهب من أجل الاستمرار في الشركة. وأشار السعيد إلى أنه وخلال الأربع سنوات الماضية كان لدينا الكثير من البرامج التي ساعدت وتساعد على تطوير الموظفين. وهذه البرامج ومدى فعاليتها هما ما أهدانا للفوز بالجوائز الخمسة، وإذا نظرنا لإحدى الجوائز التي حصلنا عليها -وهي القيادة وتطوير القيادة- فإن

66

السعيد: نوفر رافدا للكوادر الفنية العمالية المؤهلة

يمكن للشخص التأكد من أنه في المسار الصحيح إذا حصل على الاعتماد، ولدينا جهتان للاعتماد؛ هما: معهد تعلم الإدارة العالمي، ومعهد اعتماد بريطاني. وأكد السعيد أن «أوربك» واحدة من شركات قليلة تعتمد على معايير واعتماد أكاديمي لمستوى اكتساب المهارة. مضيفاً بأن جانباً آخر من تميز الشركة وتأهلها للحصول على جوائز عالمية كان برنامج تدريب المتدربين الجدد، وهو البرنامج الذي تنفذه الشركة على مدى ٧ سنوات، ويحصل فيه الخريجون الجدد على تدريب بين ١٢ و١٨ شهراً، وبما يؤهل الخريج لأن يلتحق بفاعلية وقدرة بالعمل في القسم الذي يتوظف به بعد التدريب، ومع ضمان حصوله على المهارة والكفاءة المطلوبة، كما أن تميز البرنامج يكمن في المزج بين التدريب النظري والعمل والتدريب على بيئة العمل وفق برنامج تدريبي متكامل، ويؤكد أن الشركة تسعى من خلال البرنامج لضخ المزيد من الكفاءات العمالية في سوق العمل، إضافة لكونه أفضل وسيلة لزيادة نسبة التعمين وهو أحد الأهداف المهمة له «أوربك». وأوضح السعيد أن جائزة أخرى حصلت عليها الشركة عن برنامج مراعاة بيئة العمل من حيث تنوع الثقافات، وهذا التقدير العالمي كان بسبب حرص الشركة على أن لا تظني جنسية معينة على الجنسيات الأخرى، ضمن أي قسم من أقسام الشركة؛ وذلك من أجل التميز وكذلك لضمان جودة الأداء، إضافة لتشجيع خلط الثقافات. كما حصلت الشركة على جائزة في مجال التدريب والتطوير المتعلقة بتشجيع التعلم، وهذا الهدف لا تعتبره الشركة مقصراً على سن معينة؛ لذلك فإن لديها برامج لتطوير تعليم طلاب المدارس عبر إتاحة الفرصة أمامهم للدراسة في مدارس وجامعات عالمية، إضافة لتشجيع الموظفين والعاملين على تحسين مستواهم التعليمي والحصول على المزيد من الدرجات العلمية ببحوث ومنح

لدينا ٤ برامج مستقلة لتطوير القيادة؛ فهناك برنامج تطوير القيادة للمواهب الناشئة والشابة في الشركة، وبرنامج تطوير القيادة للمستوى القيادي، وبرنامج تطوير القيادة للمدراء، وآخر لمديري العموم، وكانت الجائزة عن برنامج تطوير القيادة للمواهب الناشئة والشابة والعالمين بالشركة؛ وذلك لتمييزه عن البرامج الأخرى لأنه مرتبط بمستوى التنافسية والكفاءات المطلوبة والمؤهلات والمميزات المطلوبة لكل وظيفة، والمهارات المطلوبة لكل وظيفة المفروض للشخص اكتسابها، وهذه المهارات تربطها بمستوى معين لا بد أن يكون فيه الاعتماد لكل مهارة مطلوبة، وللتأكد من أن الموظفين يحصلون بالفعل على المهارات المطلوبة فربطناها بالنسبة للفنيين وأيضاً القياديين، وبذلك



نوفل السعيد

للخريجين الجدد لإعدادهم للعمل بالمشروع، والتأكد من قدرتهم على تشغيل المشروع. وبين أن التدريب يشمل تدريباً داخلياً في الشركة، إضافة لتدريب خارج السلطنة، في المصانع الشبيهة بالدول الأخرى؛ بهدف التدريب على التقنيات والآلات في المشروع. وزاد بأن المتدربين يلتحقون بعد ذلك بالمقاوم في مراحل إنشاء مجمع لوى البلاستيك، كما يلتحقون بالمركز للتقنيات وتشغيل الآلات لتعلم تفاصيل العمل. وتتحدث السعيد عن تحديات الموارد البشرية في أوربك، وقال إن توافر القدرات المتخصصة على رأسها، ونقص هذه المهارات ليس فقط في عمان بل على مستوى العالم، وكذلك هناك بعض التحديات في مراحل التشييد وبداية التشغيل، لكن الشركة تتجاوز التحديات عبر الخطط المتكاملة بالتدريب والتطوير المستمر للأجيال الشابة، مشيراً إلى تفاوله بمستقبل أوربك مع السنوات واكتساب العمالية خاصة الخريجين الجدد المزيد من الخبرة. وشدد على أن الشركة مستمرة في خطتها التي تسير في خطين متوازيين؛ أولهما: رفد الشركة بالمجنيين والمتميزين من الخريجين العمانيين، وتوفير مزيد من الصقل لمواهبهم وقدراتهم، والثاني: توظيف أصحاب الخبرات بدءاً من الخبرات الوطنية العمالية، وإذا لم تتوفر يكون خيار اجتذاب خبرات من الخارج؛ وعلى رأس أولوياتنا في ذلك؛ يكون نقل الخبرة إلى الأيدي العاملة الوطنية.

مطلبة لتشغيلها؛ لذلك اعتمدت الإستراتيجية على أن يكون هناك ما يصل إلى ثلث الوظائف للخبرات مع خطط لنقل هذه الخبرات إلى المواطنين مع الوقت. وأضاف السعيد بأن هذه الإستراتيجية بدأ تطبيقها منذ ٢٠١٣ ومستمرة حتى الآن، مشيراً إلى أنه ومع الاستعداد لتشغيل توسعة مصفاة صحر، فإن العاملين فيها من الخريجين والكفاءات العمالية يزيد على ٢٦٦ مع برامج تدريبية متخصصة وبنوعية، أعدتهم لتشغيل المشروع بأفضل كفاءة وسلامة، وكذلك الحال في المشروع الخاص ومشروع الأنايب. وفيما يتعلق بخطط التوظيف في الخطة الخمسية التي وضعت في ٢٠١٤، وتنتهي العام المقبل- أكد أن الشركة تتبع التنفيذ وفق الإستراتيجية الموضوعة مع بعض التعديلات، موضحاً أن التعديل يأتي نظراً لتحديات سوق العمل في المجال التخصصي فنياً في عمل المصافي والشركة بشكل عام؛ لذلك فإن التخطيط حالياً يستهدف زيادة نسبة توظيف الخريجين العمانيين مع وضع برامج تدريبية متخصصة. ومضى السعيد قائلاً: إن العمل يجري لتقييم الإستراتيجية ودراسة تحديات السوق والتي يأتي على رأسها نقص الكوادر الفنية المتخصصة المحلية، وبصفة خاصة في الوحدات والتخصصات الجديدة التي يحتاجها مشروع لوى البلاستيك، خاصة وأنه الأول من نوعه في السلطنة. وأضاف أنه جار العمل على تنفيذ خطط متكاملة للتدريب والتأهيل والتوظيف

المحروقي: «بعثات أوربك الدولية» تحقق نجاحات كبيرة..

و500 برنامج تدريبي سنويا بمختلف التخصصات

أكد علي المحروقي مدير دائرة التعلم والتطوير بشركة النفط العُمانية للمصافي والصناعات البترولية (أوربك) أن برامج الشركة التدريبية تحقق نجاحات كبيرة، في جميع مستوياتها، مشيراً إلى أن الشركة قدمت العديد من البرامج التدريبية بمعدل ٥٠٠ برنامج سنويا للتدريب في الجانب التقني وغير التقني. وقال المحروقي في حوار مع «الرؤية» إن الشركة قدمت كذلك ٨٠ منحة وبعثة داخلية وخارجية، واستفاد أكثر من ١٠٠٠ متدرب ومتدربة من مختلف التخصصات التقنية من البرامج التخصصية، علاوة على ١٣٤٠ طالباً وطالبة استفادوا من برنامج التدريب الصيفي والشتوي. وأوضح أن شركة أوربك، ومنذ تأسيسها، تركز على المساهمة بدور حيوي في تطوير المهارات الوطنية والاستفادة منها في مجالات عملها وخارجها، لذلك سعت على مدار السنوات الأخيرة نحو تعزيز خبرات هذه المهارات على أكثر من صعيد. وشدد المحروقي على أن الصحة والسلامة والبيئة تصدر أولويات الشركة. وأوضح وجود دائرة التعلم والتطوير بأوربك أن برنامج «الريادة» من البرامج المتميزة ليس فقط على مستوى المؤسسات والشركات في السلطنة بوجه عام، خاصة مع تميزه في مجال صنع القادة وتطوير المهارات القيادية للموظفين. وتطرق المحروقي خلال الحوار إلى توظيف الخريجين والصعوبات التي تواجه الشركة في هذا الصدد، مشيراً إلى أن التحدي الأول يتمثل في نقص المعرفة العملية. وإلى نص الحوار..

مسقط - الرؤية



علي المحروقي

خطة تطويرية للبرنامج؛ حيث قمنا في الفترة الماضية بعملية تقييم شاملة للبرنامج لتحديد فاعلية البرنامج، كما تواصلنا مع الأقسام لأخذ ملاحظاتهم وآرائهم. بعدها، قمنا بالتواصل مع القادة للاستفادة من خبرتهم. وفي اعتقادي أن برامج الريادة من البرامج المتميزة، ليس فقط على مستوى البرامج في الشركة، بل على مستوى المؤسسات والشركات في السلطنة.

** كم عدد المستفيدين من بعثات أوربك الدولية؟ وهل تم توظيف المخرجات؟

يعد برنامج بعثات أوربك الدولية من البرامج الرائدة، والتي لها صدى كبير في محافظة شمال الباطنة؛ حيث تؤمن «أوربك» بأهمية الاستمرار في تطوير الشباب العماني، وخلق جيل قادر على القيادة وأخذ زمام المبادرة، وقد بدأنا هذا البرنامج عام ٢٠١٣، وقمنا حتى الآن ببعثات أربعين طالباً وطالبة إلى كل من المملكة المتحدة وهولندا والولايات المتحدة الأمريكية وكندا واليابان، وسوف نقوم في العام المقبل بإدخال الأجيال القادمة من شباب آخرين، وسوف نتخرج دفعة الأولى في صيف عام ٢٠٢٠، ليصبحوا بعدها قادة فاعلين ومنتجين ويسهموا في خدمة هذا الوطن.

العمليات، بعدها يتم توزيع المتدربين على أقسام الشركة ليطبقوا ما تم تعلمه في البرنامج النظري، وتتم متابعتهم وتقييمهم من قبل المعنيين في الأقسام.

** وما هي أبرز العوامل التي تستند عليها خطة التدريب بالشركة؟

خطة التدريب تعتمد اعتماداً رئيسياً على توجه وأهداف وقيم الشركة، فمثلاً تعتبر الصحة والسلامة والبيئة من أهم أولويات الشركة، لذلك هناك برامج إلزامية لجميع الموظفين في هذا المجال، ولا تقوم باعتماد الخطة التدريبية إلا بعد مناقشتها مع الأقسام والتأكد بأن الاحتياجات التدريبية متوافقة مع متطلبات الوظيفة التي يقوم بها الموظف، وأن البرامج التدريبية أو التعليمية سوف تساعد الموظف على إكمال مهام عمله بشكل أفضل وسوف تساعده رها لتحمل مسؤوليات أكبر ومهام عمل مختلفة.

** وما هو قدر الاستفادة المتحققة في نهاية كل برنامج وكيفية قياسها؟

نحرص دائماً في «أوربك» على تحقيق الاستفادة القصوى من البرامج التدريبية المقدمة، وذلك أولاً بالتعامل مع منظمات ومعاهد ومراكز تدريب ذات مستوى عال؛ فمن ضمن مهامنا أن يحصل الموظفون على تدريب ذي جودة عالية، ومع محاضرين يمتلكون المؤهلات المطلوبة لتقديم البرامج التدريبية. ونقوم في دائرة التعلم والتطوير بتابع المستويات الأربعة لنموذج كيركباتريك (Kirkpatrick) للتقييم. فيعد كل

66

التركيز على المهارات القيادية للمؤهلين لشغل مناصب عليا

2500 تدريبي خلال السنوات الخمس الماضية

التطوير والتدريب.. ماذا حققتم عبر السنوات الخمس الأخيرة؟

في الأعوام الخمسة الماضية قمنا بتقديم أكثر من ٢٥٠٠ برنامج تدريبي في الجانب التقني وغير التقني بمعدل ٥٠٠ برنامج تدريبي في السنة. وقمنا بتوفير ما يقارب ٨٠ منحة وبعثة داخلية وخارجية. ومنذ عام ٢٠١١ وحتى الآن قمنا باستقطاب ما يزيد عن ١٠٠٠ متدرب ومتدربة من مختلف التخصصات التقنية. كما ساهمنا كذلك في تدريب طلبة الكليات والجامعات في برنامج التدريب الصيفي والشتوي، والذي استفاد منه في السنوات الخمس الماضية حوالي ١٣٤٠ طالباً وطالبة.

** أذكر لنا آلية اختيار برامج التدريب للموظفين والخريجين؟

بالنسبة للموظفين، تبدأ عملية تحديد البرامج التدريبية أولاً بمعرفة وتحليل الاحتياجات بالتنسيق مع كافة أقسام الشركة والاجتماع معهم لمعرفة ودراسة احتياجاتهم التدريبية بما يتوافق مع خطة تطوير الموظفين واحتياجات العمل في أوربك. أما بالنسبة للخريجين، فقد قمنا بتصميم برنامج تدريبي خاص وبمعايير عالية يحتوي على الجانب النظري والعملية ليؤهلهم فيما بعد للعمل في مختلف أقسام الشركة. ففي الجانب النظري يتعرفون بشكل أكبر على العمليات التي تحدث في الأقسام التقنية بأوربك، وتستمر مدة التدريب أربعة أشهر تحتلها زيارات ميدانية لمواقع

** ما هي آلية عمل دائرة التعلم والتطوير في أوربك؛ وأبرز أهداف ٢٠١٧؟

تؤدي دائرة التعلم والتطوير دوراً محورياً في تأهيل وتطوير موظفي أوربك في مهام عملهم، ويوجد لدينا في الدائرة أربعة أقسام أساسية تقوم من خلالها بخدمة موظفي الشركة: قسم إدارة المتدربين، قسم تطوير الكفاءات، قسم الخدمات اللوجستية، وقسم القيادة ومجلس المواهب، وتعمل هذه الأقسام بتعاون مع بعضها لأجل توفير البرامج التدريبية أو الاستقطاب الخريجين الجدد أو إدارة الأداء الوظيفي والحوافز والمكافآت وغيرها من العمليات لتطوير ورفع كفاءات ومهارات الموظفين. ويتم تحديد الأولويات حسب احتياجات العمل والمشاريع التي تحدها الإدارة العليا، وتقوم على أساسها بعمل خطة سنوية لتنفيذ برامج تطوير الموظفين. أما بخصوص أهدافنا في ٢٠١٧، فهناك عدة أهداف بعضها تم تحقيقها والبعض ما زلنا نعمل لتحقيقه، فنحن نأمل خلال هذا العام في البدء بتنفيذ أحد أهم مشاريعنا لتطوير القادة في أوربك، فقد قمنا باعتماد الإطار العام للبرنامج والذي سنستطيع من خلاله التركيز على المهارات القيادية للمدربين ورؤساء الفرق والموظفين المؤهلين لنيل مناصب قيادية. ومن أهم أهدافنا كذلك الالتزام بالخطة السنوية وتنفيذ جميع البرامج التدريبية المقررة لهذا العام.

** فيها يتعلق بالمستفيدين من برامج