

التنوع الثقافي بـ«تنمية نفط عمان».. نموذج رائد في التعاون من أجل النجاح



رؤيتنا

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

ملحق خاص تصدره «الرؤية» بالتعاون مع شركة تنمية نفط عمان

المدير العام رئيس التحرير

حاتم الطائي



شركة تنمية نفط عمان
Petroleum Development Oman

info@alroya.info

www.alroya.om

الرؤية

الحياة .. رؤية

Thursday 30 - March 2017 - issue No (2091)

8 صفحات

الخميس ٣٠ رجب ١٤٣٨هـ الموافق ٣٠ مارس ٢٠١٧م - العدد رقم ٢٠٩١



راؤول ريستوشي: شركة تنمية نفط عمان تبذل جهوداً مضنية لتعزيز سياسات التنوع والاندماج

عليها الذكور، لكن يبدو منطقياً أن تواجه المؤسسات صعوبة في الارتقاء بأدائها؛ إذا ما استبعدت نصف السكان من المساهمة بالكامل. وقال: «بصورة خاصة، ومن خلال تجرّبي الشخصية، في بعض الحالات تكون النساء أكثر قدرة على التوافق والتعاون والتواصل، وهو أمر مهم للغاية عند مناقشة وتقييم وتطبيق الأفكار الجديدة». وشدّد ريستوشي على أن شركة تنمية نفط عمان حرصت على استقطاب مزيد من النساء للعمل في قطاعي النفط والغاز، وتوظيف النساء ودعمهن وتمييزهن مهنيًا، والقضاء على المحايمة والحواسر بسبب النوع في الشركة بالكامل، وتجاوز بعض المفاهيم المحلية بأن المرأة يجب أن تقوم بأدوار الرعاية أكثر من الأدوار الفنية. وأوضح في هذا الصدد أن شركة تنمية نفط عمان تبنت أسلوباً يتضمّن بناء خط تنمية القيادات النسوية والمشرقات، وتأسيس مؤسسة نسائية ينحصر عملها في التدريب والتواصل وتبادل المعرفة

«بصفتنا أول شركة نفط وطنية في منطقة الشرق الأوسط تضم للميثاق العالمي للأمم المتحدة وهي أكبر مبادرة للمسؤولية الاجتماعية للشركات في العالم، فإننا ملتزمون بالكامل بدعم المبادئ العشرة التي وردت في الميثاق، بما في ذلك المبدأ السادس: الحد من التمييز فيما يتعلق بالتوظيف والمهن». وأضاف بأنه في الذكرى الثمانين لتأسيس شركة تنمية نفط عمان والذكرى الخمسين لتصدير أول شحنة من النفط العماني، أطلقت الشركة حملة كبيرة للتنوع والاندماج على نطاق شركة تنمية نفط عمان، لضمان غرس وتعميق قيم المساواة بين الجنسين والرعاية والاندماج والدعم في مكان العمل كجزء صميم من ثقافة الشركة. وبين أنه من شأن مثل هذه البيئة أن تشجّع على طرح العديد من وجهات النظر، وتشكل حاضنة للأفكار الجديدة، ومهدداً للابتكار والتجريب والتفكير الحر. وأشار ريستوشي إلى أنه ومن ناحية تقليدية ظل قطاع النفط والغاز بيئة عمل يسيطر

المحدود من القيادة الحكيمة لعضرة صاحب الجلالة السلطان قابوس بن سعيد المعظم -حفظه الله ورعاه- من خلال كلمة جلالاته الأولى التي ألقاها عند توليه السلطة في العام ١٩٧٠؛ حيث أعرب جلالاته عن اهتمامه «بأهمية دور المرأة في المجتمع، وفي دعم الاقتصاد». وتابع بأنه ومنذ هذه اللحظة حدث تطوّر هائل في موقف المجتمع تجاه المرأة؛ مما أتاح للمرأة دوراً كبيراً للمساهمة في قضايا المجتمع السياسية والاقتصادية والاجتماعية. وأوضح أن خير دليل على ذلك أن المرأة العمانية تشغل أعلى المناصب في القطاعين العام والخاص والمؤسسات غير الربحية، علاوة على تمثيلها في ريادة الأعمال. وزاد قائلاً بأنه ووفقاً للأرقام التي أعلنها المركز الوطني للإحصاء والمعلومات فإن المرأة العمانية تشكل ٤٩,٥٪ من سكان السلطنة، لكن عندما ننظر إلى القوى العاملة نجد أن ٣٨,٧٪ من العدد الكلي للنساء يعملن بالقطاعات

الرؤية - فائزة الكلبانية

أكد راؤول ريستوشي مدير عام شركة تنمية نفط عمان، أن الشركة تولي حرصاً كبيراً من أجل النهوض بالمرأة، وتعزيز سياسات التنوع والاندماج داخل الشركة؛ من خلال تبني سياسات عمل أكثر مرونة وتطوراً، تتناسب مع الأهداف المتبناة في هذا الإطار. وقال ريستوشي -خلال حفل مبادرة بيرل لتدشين تقريرها حول المسيرة المهنية للمرأة في دول مجلس التعاون الخليجي- إن المبادرة أنجزت الكثير في دعم حملة تطوير المواهب النسائية ضمن نطاق القوى العاملة في المنطقة؛ وذلك من خلال تعزيز الوعي بالتحديات والفرص. وأكد أن شركة تنمية نفط عمان تدعم هذه المبادرة بالكامل، وتوجه التهنية لجميع من أسهم فيها؛ من أجل إنجازها وإحداث نقلة نوعية في منطقة الخليج.. وأضاف: «نظر لعمان بصفتها رائدة في مجال تمكين النساء على مستوى الشرق الأوسط، وفي هذا الجانب، أؤكد أننا محظوظون في هذا غير للغاية بدعم



لجنة التنوع والاندماج التي يرأسها مدير عام الشركة



8700 موظف وموظفة من حوالي 70 جنسية يعملون في «تنمية نفط عمان»

06



الريامية: المرأة في «تنمية نفط عمان» تمتلك حرية الاختيار وفرص التطوير مثل الرجل

05



«مبادرة بيرل» تبرز الاهتمام الكبير بالمرأة في الشركة

04

1000 موظفة بالشركة منهن 4 في لجنة الإدارة العليا بما يساوي ثلث الأعضاء

«التنوع والاندماج» يستهدف تعزيز روح المشاركة والاحترام والترابط بين موظفي «تنمية نفط عمان»



رؤيتنا

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

مسقط - الرؤية

تلتزم شركة تنمية نفط عمان بتبني ثقافة التنوع والاندماج في كافة جوانب عملياتها، ولطالما تصدّر الموظفون وتقدير اختلافاتهم قائمة أولويات الشركة وذلك من أسس نجاحها، خصوصاً وأن عدد الموظفين في الشركة نحو ٨٧٠٠ موظف من أكثر من ٧٠ جنسية، بينهم أكثر من ١٠٠٠ امرأة منهن ٤ في لجنة الإدارة العليا - أي ثلث عدد الأعضاء، مع الإشارة إلى أن كافة أعضاء اللجنة من العمانيين عدا واحد.

لذلك تحرص الشركة على دعم نشاط فريق مخصص للتنوع والاندماج وهيكل حكومة يتكون من اللجنة الفرعية للتنوع والاندماج برئاسة المدير العام، وتضم ٦ أعضاء من لجنة الإدارة العليا كمساعدين يعملون على مراقبة الأداء في مجالات رئيسية هامة، ويعمل فريق التنوع والاندماج بالشركة، والذي يتكون من ٣٠ موظفاً، على إرساء بيئة عمل صحيّة وخالية من المضايقات والتمييز.

وتتمثل مهمة الفريق في رفع مستوى التنوع والاندماج في الشركة والتأكد على الفوائد التي يُحققها وجود موظفين من خلفيات ثقافية متنوعة وتعزيز التأثير الإيجابي على أدائهم الوظيفي.

وتقدم اللجنة التوجيه وتفيد بتقاريرها بقاء أعضاء لجنة الإدارة العليا. كما أضيف منصب مسؤول التنوع والاندماج لتضمن أجندة التنوع والاندماج في مراحل تطوير الإستراتيجيات وتحديد الأولويات واتخاذ القرارات إضافة إلى التطبيق والتنفيذ.

ويؤدي مستشارو الموارد البشرية دوراً هاماً في هيكل الحكومة، حيث يطلعون الإدارة على مبادرات التنوع والاندماج لضمان إشراكهم في تنفيذها. كما يساهمون في وضع إستراتيجية التنوع والاندماج وتطبيق الحكومة، حيث يطلعون الإدارة على مبادرات التنوع والاندماج لضمان إشراكهم في تنفيذها. كما يساهمون في وضع إستراتيجية التنوع والاندماج وتطبيقها.

وعلاوة على ذلك، يدعم المشرفون والموظفون سياسة التنوع والاندماج بالشركة من خلال إعطاء وجهات نظرهم ونصائحهم إضافة إلى التأثير على وجهه أجندة التنوع والاندماج وتحديد العوائق والحلول المثلى لتحقيق الإمكانيات الكاملة للتنوع والاندماج.

وتتمثل مهمة الفريق في رفع حالة التنوع والاندماج في الشركة وتعزيز المنافع التي تتحقق من التنوع في الموظفين وتعزيز الأثر الإيجابي لهذا التنوع على أداء العمل. ويُحدد معيار التنوع والاندماج التزامنا بالتنوع والاندماج من خلال توفير مناخ يساعد على مساهمة الموظفين بأفضل ما لديهم للدفع قدماً بنجاح الشركة.

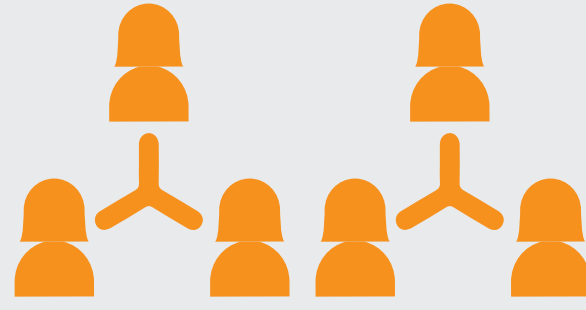


وتؤكد الشركة التزامها على الدوام بإدارة التنوع بوصفه نشاط عمل حيوي، وتقدير التنوع الثقافي والاختلافات الشخصية، واحترام احتياجات جميع الموظفين للمواءمة بين متطلبات العمل ومقتضيات الحياة، إلى جانب توفير فرص متساوية للجميع للمنافسة في ظل وجود أنظمة إدارة ومعايير أداء وتوظيف مفهوم جيداً ومطبقة بصورة منهجية، وتوفير آليات للموظفين لمشاركة الدعم الشخصي والمعرفة والتطوير الوظيفي والاتصالات - بما في ذلك شبكات التواصل مع الآخرين، والتخلي بالاحترام والإنصاف في تعاملاتنا مع الجهات الخارجية بما يتماشى مع مبادئ عملنا، والتحسين المستمر من خلال اتباع أفضل الممارسات، إضافة إلى نشر ثقافة تتيح للموظفين في الشركة والشركات المتعاقدة معنا تبادل هذه الالتزامات بشكل سليم.

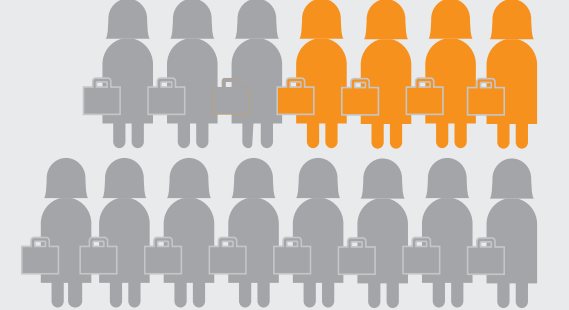
وقد عينت شركة تنمية نفط عمان عدداً من النساء في المناصب القيادية منذ حوالي ٣٠ سنة عندما أرسلت شركة شل عدداً من القيادات التنفيذية النسائية إلى السلطنة، واللاتي كنّ بمثابة القدوة للمرأة العمانية في الشركة، وفي ظل هذا التقليد العريق المتمثل في تعيين المرأة في المناصب القيادية، أدى التركيز الإستراتيجي للشركة على التوازن بين الجنسين، وكون أكثر من ٣٠٪ من فريق القيادة العليا من المواطنات إلى جعل الشركة جهة العمل المفضلة لدى الخريجات في مجال الهندسة في السلطنة. وتوفر الشركة دورات تعريفية منتظمة للموظفين الجدد لتعريفهم بالأمور المتعلقة بالتنوع والاندماج: يشمل ذلك الخريجين الجدد والموظفين ذوي الخبرة سواء من المواطنين أو الوافدين وذلك بهدف تشجيع وجود مكان عمل صحي خال من أي تمييز أو تحرش أو إساءة ويحتفي بالتنوع ويوفر فرصاً متساوية للجميع لتحقيق النجاح. ويشير إلى أن شركة تنمية نفط عمان تعد أكبر شركة لاستكشاف النفط والغاز وإنتاجهما في السلطنة، حيث تنتج حوالي ٧٠٪ من النفط الخام وكامل إنتاج السلطنة من الغاز الطبيعي تقريباً.



الإنجازات



توجد قاعدة متوازنة من الكفاءات النسائية في المستويات المهنية الدنيا والوسطى



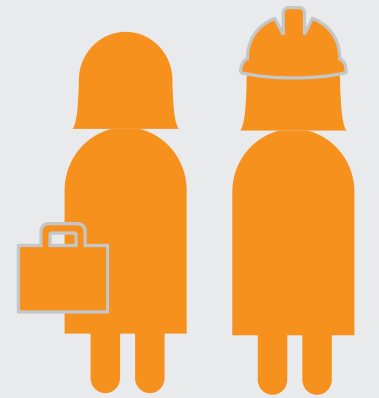
توجد 4 نساء من أصل 15 عضواً في فريق القيادة العليا



تصل نسبة التنوع بين الجنسين في الشركة إلى 50:50 في المستوى الأول لمهندسي البترول كما قامت الشركة بتعيين وتدريب أول مهندسة حفر عمانية



إطلاق البرنامج الميداني لمهندسات الآبار بنجاح في حقول النفط العمانية



تعمل المديرات في وظائف فنية وغير فنية، ويبعث ذلك برسالة هامة مفادها أنه يمكن للمرأة الوصول إلى أعلى المستويات بصرف النظر عن نوع الوظيفة

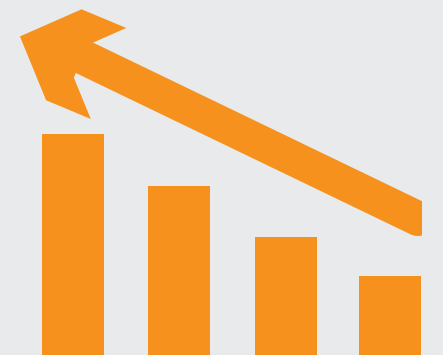
كيف حققت شركة تنمية نفط عُمان النجاح في المنطقة؟



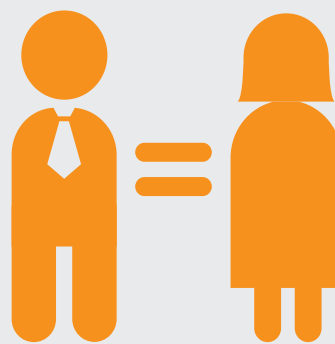
التحلي بالنظرة بعيدة الأجل والاستثمار في التنوع بين الجنسين



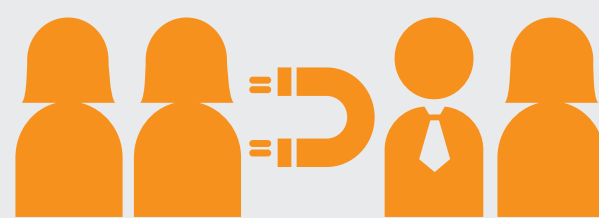
إتاحة المجال للموظفين لتحقيق النجاح من خلال تقديم الدعم



تنفيذ برنامج استراتيجي لقاعدة الكفاءات من أجل توفير أفضل الكفاءات مع تقديم الدعم الفردي لمساعدتهم في النمو



الحد من التحيز بأسلوب ممنهج



الاشتهار بالتنوع بين الجنسين في السوق من أجل استقطاب المزيد من الكفاءات النسائية المحلية



وجود نماذج يُحتذى بها لتبادل الخبرات

المواطنات يشغلن 30 % من المناصب العليا في الشركة.. وأول مهندسة حفر عمانية

«مبادرة بيرل» تظهر النسب المتساوية بين مهندسي ومهندسات البترول المبتدئين في «تنمية نفط عمان»

أظهر تقرير أعدته «مبادرة بيرل»، المبادرة الرائدة لتمكين المرأة في منطقة الخليج، أن تغيير النظرة تجاه تولى المرأة للأدوار القيادية، وجذب الكفاءات النسائية المحلية والاحتفاظ بها، والتصدي للتحديات العملية من حيث الخدمات اللوجستية والبنية التحتية؛ لا تزال تشكل تحديات رئيسة بالنسبة لأرباب العمل في بلدان الخليج. وتم إعداد التقرير بالتعاون مع مجلس سيدات أعمال الشارقة؛ تحت عنوان «المسيرة المهنية للمرأة في منطقة الخليج: ٤ دراسات حالة للممارسات الجيدة»، ويستعرض مختلف الجوانب المتعلقة بالتنوع في مكان العمل؛ من خلال دراسات حالة شملت ٤ من الشركات الرائدة في مجالات تخصصها بالمنطقة، وهي جنرال إلكتريك، ومجموعة العليان، وبيسي كولا، وشركة تنمية نفط عمان. وتشير نتائج الدراسات إلى أن تطبيق نهج متكامل يتضمن المدارس والجامعات، وتنظيم حملات توعية نشطة على مستويات متعددة، وإنشاء بنية تحتية وبيئة عمل داعمة، وتعزيز مشاركة الأسرة وكذلك السياسات والبرامج الخاصة بالمرأة؛ هي من أكثر الطرق فعالية لمواجهة تحديات عمل المرأة. وأوصت الدراسات بجملة من الاستراتيجيات التي يمكن للشركات أن تطبقها لتهيئة بيئة عمل داعمة. وفي السنوات الأخيرة، سجلت السلطنة زيادة واضحة في معدل التحاق الإناث بالتعليم العالي، وهذه إشارة واعدة إلى إمكانية زيادة حضور المرأة في مكان العمل.

مسقط - الرؤية

ووفقاً لتقرير التعليم العالي الصادر عن مجلس التعليم في السلطنة، تم تسجيل ٤٥.٢٩ طالبة في الكليات والجامعات الخاصة، مقابل ٢٣٧٢٣ طالبا خلال العام الدراسي ٢٠١٥-٢٠١٤. وتتعاون وزارة التربية والتعليم مع شركات القطاع الخاص لتقديم منح دراسية للطالبات العمانيات الراغبات بمواصلة تحصيلهن العلمي في مختلف المجالات.

التحدي الحقيقي

وتعليقاً على جهود السلطنة بأن دعم قطاع التعليم والخطوات المستقبلية لتعزيز التنوع، قالت كارلا كوفيل، المدير التنفيذي لمبادرة بيرل: «بالرغم من وجود العشرات من خريجات الجامعات ذوات المؤهلات العالية، يكمن التحدي الحقيقي الآن في جذب وتحفيز الكفاءات المناسبة، وتهيئة ثقافة مؤسسية تضمن الحفاظ عليها وتزويدها بالأدوات اللازمة للتطور المهني لتمكينها من الارتقاء إلى المناصب العليا في مختلف القطاعات.

فمن خلال تطبيق برنامج متعدد الأوجه لتعزيز الاندماج والتنوع، نجحت شركة تنمية نفط عمان في رفع نسبة المشاركة النسائية لتشكيل النساء ثلث فريقها الإداري - ٤ من أصل ١٥ مديراً - في المجالات الفنية وغير الفنية. وتضلل النساء العمانيات حالياً أكثر من ٢٣٠ من المناصب العليا في شركة تنمية نفط عمان، وهذا جعل الشركة وجهة مفضلة بالنسبة للباحثات عن عمل من خريجات الهندسة في السلطنة.

ويعمل لدى الشركة اليوم نسبة متساوية من مهندسي ومهندسات البترول المبتدئين، ويشمل ذلك أول مهندسة حفر عمانية، كما تحتضن الشركة أعداداً متوازنة من الموظفين والموظفات في الدرجتين المبتدئة والمتوسطة.

خطوات سباق

وقال راؤول ريستوشي المدير العام لشركة تنمية نفط عمان: «تؤكد الشركة دعمها الكامل لهذه المساعي الطيبة وتهنئ جميع الأطراف المعنية على مساهماتها القيمة على صعيد التوعية، وتسهيل الضوء على التحديات والفرص في جميع أنحاء المنطقة. وينظر إلى سلطنة عمان اليوم كدولة حققت خطوات سباق على مستوى منطقة الشرق الأوسط في ما يتعلق بتمكين المرأة في ظل الرعاية الكريمة والدعم المستمر من لدن حضرة صاحب الجلالة السلطان قابوس بن سعيد المعظم - حفظه الله ورعاه.»

تمكين المرأة

وقالت استلام بركات الريامية مديرة مديرية شؤون الموظفين والتطوير بشركة تنمية نفط عمان: دائماً ما نتحدث عن المرأة في الأدوار القيادية، ولكن اليوم أركز الحديث على أهمية تمكين المرأة في مختلف



«تمكين المرأة» ولكننا في حاجة إلى «تمكين المجتمع» فهو الهدف الأسمى أكثر من تمكين المرأة فقط، بل تمكين دور المرأة من خلال عملها في المجتمع نفسه فالدور «تكاملي وشراكة»، هذا بالإضافة إلى أهمية «التنوع والاندماج» نعم: تختلف الجنسيات والأفكار والتوجهات بين الموظفين في بيئة عمل واحدة، ولكن نسعى لاحتراف هذا التباين للحصول على جودة في الإنتاج، وكذلك التركيز على المرأة القيادية وكيف يمكننا زيادة أعداد النساء العاملات في هذا وجعله أكثر جاذبية، حيث يوجد هناك عدد كبير من الفعاليات والمحاضرات للمرأة لضمان استمراريتها في العمل، كما يجب على العاملين في المناصب القيادية تقبل ثقافة التنوع والاندماج، وفي التجربة الإماراتية اليوم المرأة استطاعت أن تتبوأ مناصب قيادية في مختلف الأعمار والمستويات، والمجتمع أصبح يؤمن بأهمية التوازن بين الذكر والأنثى في العمل، واستطاعت المرأة أن تحجز لنفسها مكانة ترقى بها وتصل إلى سقف طموحاتها، والحكومة الرشيدة بقيادة صاحب الجلالة - أعزه الله - داعمة لوجود المرأة وتمكين أعمالها.

أعداد متوازنة من الموظفين والموظفات في الدرجتين المبتدئة والمتوسطة

الأدوار والمراكز، فكثير من النساء العاملات ممن ترقى إمكاناتها لتبوأ مناصب قيادية ولكن البعض منهن لا يرغبن مناصب قيادية، ولابد من أن ننتبه بأن وجود المرأة مهم في مختلف الأدوار والمراحل الوظيفية، هذا إلى جانب أن التركيز اليوم أصبح حول

النساء أثبتن جدارة على صعيد الوظائف العادية والمناصب العليا

الريامية: المرأة في «تنمية نفط عُمان» تمتلك حرية الاختيار وفرص التطوير مثل الرجل

قالت استنام بنت بركات الريامية المديرية التنفيذية للموارد البشرية والتطوير بشركة تنمية نفط عُمان إن المرأة تتمتع بمزايا كبيرة في المجتمع وفي العمل الوظيفي مما مكنها من أن تحتل مواقع قيادية رفيعة في الدولة أو في شركة تنمية نفط عُمان، مشيرة إلى أن أهم ما تعتمد عليه الشركة في التعامل مع الموظفين هو مبدأ المساواة إضافة إلى برنامج التنوع والاندماج، وتكشف في حوارها التالي عن أوضاع المرأة بالشركة وكيف يتم التعامل معها في مختلف المواقع الوظيفية وكيف يمكن أن تحتل المرأة بمواصفات الموظفة الناجحة...

الرؤية - فائزة الكلبانية



ثقافة التنوع والاندماج

المهندس سليمان بن محمد المنذري

مدير الشؤون الخارجية والاتصالات



تصوير / راشد الكندي

وطبعتهن أنسب لمهمات معينة، وبشكل عام المرأة تدفعها العاطفة ولها مكانها في العمل.

هل توافقين على القول بأن النساء في السلطنة قد كسرن حاجز المساواة بين الجنسين؟

فخورون بوجود المرأة في المناصب القيادية، وهناك مساواة في القانون والنظم والسياسات التي أتاحت للمرأة أن تثبت وجودها في جميع الميادين؛ والمرأة تنحصر على عدم وجود تفرقة في الدعم والتحفيز، والمدرسة والطبيبة وقائدة الطائرات والمهندسة والوكيلة، وفي مجالات صعبة مثل مجال النفط والغاز، وغيرها من المجالات. لكن للأسف توضح الأرقام لصعوبة العمل من ناحية نوعية العمل وأوقات العمل (أسبوعين دوام في مناطق العمليات، وأسبوعين إجازة)، لكن الشركة تحرص بقوة على عدم التفرقة، وهذا يحتم أن يكون عمل المرأة مقصراً على الجوانب الإدارية في المكاتب وليس بالصحراء، بالرغم من أن هناك نساء ذهبن للعمل في مناطق العمليات، ولكن طبيعة العمل شاقة، وأغلب النساء تعفى من هذا النوع من العمل؛ الذي يتناسب مع طبيعة الرجل أكثر من الأنثى.

كيف ترين المساندة الحكومية لتمكين المرأة؟

الحكومة غير مقصرة ابتداءً من القيادة الحكيمة لمولانا حضرة صاحب الجلالة - حفظه الله وراعه - فبكيننا فخرًا وتقديرًا وتقديرًا تخصيص يوم خاص للمرأة العمانية، إلى جانب أن يكون لها نصيب من الدفاتر الأخرى للبرقيات في السلطنة، كذلك مقاعد المنح والبعثات الداخلية والخارجية للطلاب والطالبات.

لهذا أقول إن سياسة الحكومة لا توجد فيها تفرقة بين الرجل والمرأة، ويبقى أن نشد من همتنا وعزيمتنا كنساء في خوض المنافسة في جميع المجالات والأنشطة المتاحة، وفي شركتنا هناك تحديات في مناطق العمليات لطبيعة عمل، ولكن هناك عدد من الدفاتر الأخرى للبرقيات في السلطنة، وكذلك وبدورها قامت الشركة بتوفير بيئة العمل والمناخ اللازم لمنح من إسهامات أولية أو مُدرين وفريق جاهز للمخاطر ونواد رياضية، وحالياً هناك مجموعة من الدفاتر الأخرى للبرقيات التحقن بالعمل في مناطق العمليات مثل الرجال.

كيف تعزفين النجاح الوظيفي للمرأة وما هي الصفات اللازمة لتسليق السلم الوظيفي؟

في تعريف النجاح الوظيفي -سواء لدى الرجل أو المرأة- فإن نقطة البداية هي معرفة قدراتنا، ولابد أن تكون طموحاتنا متناسبة مع قدراتنا، وليس من الضروري أن يكون لدينا الوصول للمناصب العليا؛ فالمرأة في العمل بحاجة لأن تتاح لها فرص النجاح مثلها مثل الرجل، وفي نهاية العام يأتي تقييم أداء الموظفة وكيف أدت عملها المطلوب منها.

وعلى المرأة مسؤوليات أكبر من الرجل، ونحن نعرف بوجود ظروف خاصة تمر بها المرأة، وهذه سُنّة الحياة، ولابد أن نراعي المسؤوليات الملقاة على المرأة. ومن هنا، يجب على الشركات ألا تأخذ تلك الظروف بأنها عبء، وتأخذ منها، بل تتعامل معها بمسؤولية ونقارنها بوظائفها وأدائها الوظيفي الكبير في ظل استقرار ظروفها عامة. وختاماً.. نحن قد ننسى أننا نساء وسط الرجال، وفي العمل قد لا ينظر الرجل للمرأة كامرأة لها واجبات واجتماعية خاصة ومسؤولية عمل عامة، وبقدر الإمكان نعمل على أن نرتقي بالمسؤولية في العمل، ونفتخر بما صنعناه من إنجازات حتى اللحظة.

والتشجيع للتميز بأدائهن، فعند احتواء التباين في المجتمع والشركة تكون أكثر جودة في الإنتاج.

وما هي السياسات التي انتهجتموها في الشركة لدعم الموظفات؟

السياسة بسيطة وتعتمد على المساواة بالإضافة إلى دعم المرأة بأليات معينة تساعدها في أداء دورها في العمل والمنزل، فمُنذ بداية التوظيف وحتى التقاعد، نحصر على عدم وجود تفرقة في الدعم والتحفيز، كما أن هناك آليات لدعم المرأة. ففي مجال النفط، هناك أعمال مُحددة في الوقت الحالي تقتصر على الذكور فقط، مثل العمل في مناطق العمليات، نظراً لصعوبة العمل من ناحية نوعية العمل وأوقات العمل (أسبوعين دوام في مناطق العمليات وأسبوعين إجازة)، لكن الشركة تحرص بقوة على عدم التفرقة، وهذا يحتم أن يكون عمل المرأة مقصراً على الجوانب الإدارية في المكاتب وليس بالصحراء، بالرغم من أن هناك نساء ذهبن للعمل في مناطق العمليات، ولكن طبيعة العمل شاقة، وأغلب النساء تعفى من هذا النوع من العمل؛ الذي يتناسب مع طبيعة الرجل أكثر من الأنثى.

هل تقدّر الشركات في السلطنة مواهب المرأة؟ وهل تُبدي تكيفاً واستيعاباً أكبر بمرور الزمن؟

هناك تقدم واضح في السلطنة في إطار تقدير دور المرأة وأهميتها؛ حيث أثبتت المرأة وجودها في شتى ميادين العمل والكفاح، ليس فقط على صعيد الوظائف العادية وإنما في تقلدها للمناصب العليا، غير أن واقع الحال يقول إن الطريق طويل لتثبيت المرأة دورها في المؤسسات الخاصة.

فاليوم يكثر الحديث عن تمكين المرأة في المناصب القيادية لتكون شريكة للرجل في التنمية، ولكنني أرى أننا اليوم بحاجة لتمكين المجتمع أولاً، والمرأة ثانياً لكونها نصف هذا المجتمع، واليوم نجد نخبة من النساء القياديات ممن يتصفن بمواصفات القائد الناجح ولكن يظل طموحها أن تكون متميزة في أدائها وبشار لها بالبنان بدون أن تكون على كرسي القيادة، فليست جميع النساء يطمنح للمنصب والقيادة، فطبيعة المرأة تفرص على البعض عدم الرغبة في المنصب القيادي وتكتفي بعطائها في مكان عملها المعتاد، ففسي العمل اليوم تختلف التوجهات والأفكار كذلك لدينا، ونفتخر في عائلة شركة تنمية نفط عُمان بوجود نخبة متميزة من الكوادر والطاقات المعطاءة من العنصر النسائي، ما يميزن به من مواصفات الموظفات الناجح في ظل وجود مختلف الجنسيات والأفكار والأديان إلا أننا استطعنا أن نوجد قاعدة من التنوع والاندماج بفضل روح الفريق الواحد والجهود التي تترى إدارة الشركة وفريق التنوع والاندماج وتعاون كافة الكوادر العاملة بالشركة.

كما أن المرأة بحاجة لتمكينها في مختلف القطاعات والمجالات ومستويات العمل، لا أن يتم التركيز على المناصب القيادية فقط، لكون كثير من النساء لا يبحثن عن المنصب بقدر بحثهن عن بيئة عمل متفهمه لظروفهن وقادرة على توفير سُبل التحفيز

وما هي الصفات التي تجعل المرأة أفضل من الرجل في العمل؟

لا توجد صفات معينة تجعل المرأة أفضل أو العكس، ولكن تعود للإشارة إلى العمل وفق مبدأ الاندماج؛

إن رؤية الشركة دائماً ما تُعطي الأولوية للاهتمام بالمرأة العاملة وتوفير بيئة عمل تحافظ على بقاء واستمرارية هذه النخبة المتميزة من النساء العاملات

وفي الجانب الآخر، وبوصفنا دائرة تعنى بالاتصالات والعلاقات العامة والإعلام، ومن خلال تواصلنا مع مختلف الأقسام والدوائر لإبراز الأحداث والوقوف على الفعاليات التي تنظمها الشركة وإظهارها للجمهور والمهتمين بالشكل الذي يُشرف الشركة، فإن كل يدعنا لتكون على اطلاع على مدى أهمية التنوع والاندماج بما يكفل الارتقاء بعمل الشركة، وتعزيز روح الفريق الواحد. فإلى جانب الاهتمام بالمرأة وتعزيز دورها القيادي، تسعى الشركة إلى تنظيم محاضرات للتعريف بأهمية التنوع والاندماج والتسامح الديني من خلال حملة توعوية متكاملة تخصص بهذا الشأن، إلى جانب كون الشركة أول شركة عمانية تستضيف معرض «رسالة الإسلام» والذي تنظمه وزارة الأوقاف والشؤون الدينية، والمساهمة في تعزيز وترسيخ مفهوم «التسامح الديني» لقد سعينا جميع العاملين في الشركة ذكورا، وإننا مختلف ثقافتهم، وجنسياتهم، نظير جهودهم التي يبذلونها لتعزيز مفهوم التنوع والاندماج وترسيخه في أليات العمل لإيجاد بيئة محفزة للمزيد من العطاء لخدمة عملائنا الحبيبة. وما هذه السطور التي يتضمنها هذا الملحق إلا لمسة وفاء وعرفان تحدثت عن فخرنا واعتزازنا بما يقدمه المخلصون من فريق العمل بالشركة.

تشير الدراسات البحثية ذات الصلة بتقييم بيئة الأعمال والموارد البشرية وآليات التحفيز والارتقاء بأداء المؤسسات وتحسين أداء الموظفين، إلى أن إيجاد بيئة من التنوع والاندماج يساهم بنسبة كبيرة في تطوير بيئة العمل وغرس روح الفريق الواحد؛ في بيئة العمل التي يتألف أفرادها من مختلف الثقافات والجنسيات والأعمار والأفكار والتوجهات تجمعهم روح الحماس من أجل الارتقاء بأدائهم. ولن يتأتى ذلك إلا من خلال تبادلهم لتجاربيهم المختلفة، والتخلي بالاحترام والإنصاف في تعاملاتهم مع الجهات الخارجية بما يتماشى مع مبادئ العمل، والتحسين المستمر عبر اتباع أفضل الممارسات، ونشر ثقافة تتيح للموظفين في الشركة وشركاء العمل تبادل هذه الالتزامات تبادلًا سليماً. ومن هذا المنطلق فإن شركة تنمية نفط عُمان أخذت على عاتقها تبني برامج «التنوع والاندماج» ضمن خططها وسياساتها الشركة، وإعطائها أهمية وأولويات لإيجاد جو تسوده الألفة والتسامح والشراكة بين الموظفين؛ حيث تم تشكيل فريق متخصص تحت مسمى «التنوع والاندماج»، وتمثل مهامه في العمل الدؤوب على وضع الخطط والبرامج التي تعزز التنوع والاندماج بين الموظفين، سواء في المقر الرئيسي للشركة هيئء الفحل أو مناطق العمليات لإثراء بيئة العمل، وتوفير مناخ مناسب للارتقاء بجودة العمل، وإلى الأفضل وتحقيق الاستمرارية في النجاح.

إن رؤية الشركة دائماً ما تُعطي الأولوية للاهتمام بالمرأة العاملة وتوفير بيئة عمل تحافظ على بقاء واستمرارية هذه النخبة المتميزة من النساء العاملات ومراعاة أدوارهن العملية في بيئة العمل المؤسساتية، إلى جانب أدوارهن في حياتهن الخاصة. لذا فإن مديرية الموارد البشرية والتطوير دائماً ما تسعى لمراعاة الجوانب الاستثنائية لدى المرأة، وإيجاد جو يشعرها بالراحة والقدرة على الاستمرارية والمواومة بين عملها ومتطلباته وحياتها الاجتماعية، وخاصة للمهام منهن، وما تتطلبه ضرورات الحياة، بعيداً عن طقوس العمل، ليكون في حد ذاته دافعا لتعزيز الولاء والانتماء والتميز في العمل.

وهنا نشيد بجهود المبادرات اللواتي يتقلدن مختلف المناصب، ونقول وفاء وعرفان تحدثت عن فخرنا واعتزازنا بما يقدمه المخلصون من فريق العمل بالشركة.

وتقدير للمرأة العاملة من أجل مواصلة النجاحات بالشركة.

وتقدير للمرأة العاملة من أجل مواصلة النجاحات بالشركة.

وتقدير للمرأة العاملة من أجل مواصلة النجاحات بالشركة.

التسامح والانفتاح على الآخر من أبرز شيم المجتمع العماني منذ القدم

العجمي: 8700 موظف وموظفة من حوالي 70 جنسية يعملون في «تنمية نفط عُمان»



الرؤية - فائزة الكلبانية

قال عبد الأمير العجمي المدير التنفيذي للشؤون الخارجية بشركة تنمية نفط عُمان إن العاملين في الشركة يفخرون بأن شركتهم واحدة من أبرز الشركات التي تضع تحقيق «التنوع والاندماج» بين موظفيها ضمن أولويات سياسات العمل، مشيراً إلى أن ثقافة التنوع تشكل معالم النسيج العملي والاجتماعي للشركة؛ حيث يبلغ عدد الموظفين في الشركة نحو ٨٧٠٠ موظف وموظفة ينتمون إلى أكثر من ٧٠ جنسية من أغلب قارات العالم، وبالتالي تُعد الشركة بحق قرية عالمية مُصغرة. وأشار العجمي إلى أن الشركة شكلت فريق التنوع والاندماج لتفعيل وإثراء هذا المجتمع المتنوع، وربما تكون الشركة هي المؤسسة الأولى في السلطنة التي تحفز هذه الثقافة في العمل، فمفهوم التنوع والاندماج يجعل كل فرد منا يشعر أنه جزء من أسرنا الكبيرة، ويتمثل هدفنا في إيجاد شركة يتمتع فيها الموظفون بروح المشاركة والاحترام والترابط والتنوع والاندماج، وهو ما يزيد قدرة الشركة على التعامل مع التغير والتميز في الأداء. وذكر العجمي أن التسامح شيمة من شيم المجتمع العماني المتجذر

في هذا البلد على مر التاريخ، لذا فإن انفتاحهم على الآخر وعلى قيم التعايش لم يكن مستغرباً، ونأمل أن يسهم هذا المعرض في تسليط مزيد من الضوء على رسالة الإسلام السمحة المبنية على العدل والإحسان والمحبة والتسامح. وأضاف أن الله عز وجل أقر في القرآن الكريم سنة التعارف كأساس للتعاملات بين الشعوب والقبائل، فهي ميزة إنسانية في غاية الأهمية، تأخذ أبعادها من كون الاختلاف والتنوع عوامل تكامل وانتظام، لا عوامل تفرقة وخصام. وأكد العجمي أن التسامح سمة متوارثة في الشخصية العمانية التي تفاعلت مع كل الحضارات القديمة عبر التواصل البحري والتجارة؛ حيث كان لها تواصل مع حضارات الصين والهند والفراعنة، وغيرها من الحضارات. وفي عصرنا الحاضر فقد أعاد النهج السامي لحضرة صاحب الجلالة السلطان قابوس بن سعيد المعظم - حفظه الله ورعاه - الألق لعُمان وأمجادها وصورة التسامح التي عرفت بها على مر التاريخ، فغدت سلطنة عُمان حضارة وتسامحاً لا تنحصر إشعاعات الدور الحضاري للسلطنة داخل حدودها وإنما تنطلق عابرة للثقافات لتغمر دولا عديدة تعبيراً عن الاهتمام بإثراء حوار الحضارات.



الكندية: انتهاج سياسات التنوع والاندماج أساس خطط التطوير والابتكار داخل «تنمية نفط عمان»

الرؤية - فائزة الكلبانية

أكدت انتصار الكندية مديرة مديرية الاستكشاف بشركة تنمية نفط عُمان أن انتهاج سياسات التنوع والاندماج تمثل الأساس الراسخ لدى الشركة لتنفيذ خطط التطوير والابتكار، مشيرة إلى أن الشركة تعتمد في تقييمها للموظفين على معايير الأداء وجودة العمل والإنتاجية، وليس على أي أساس آخر. وقالت الكندية إنه ليشرفني أن أكون واحدة من أربع نساء ممن تقلدن مناصب مدير عام في شركة تنمية نفط عُمان، إضافة إلى منصب رئيسة لشبكة النساء في الشركة. وأضافت أن بيئة العمل في صناعة النفط والغاز كان يهيمن عليها الذكور على مدى سنوات طويلة، لكن بدأ منطقياً في مرحلة لاحقة أن المؤسسات تواجه صعوبة في تحسين أدائها إذا كانت تغلق أبواب المساهمة في الإنتاجية أمام النصف الآخر من المجتمع والمتمثل في «المرأة العاملة»، فمن واقع التجربة يمكن للمرأة في كثير من الأحيان أن تكون أكثر توفيقية وتعاونية والتواصل في نهجها، وهو أمر مهم جداً عند مناقشة وتقييم وتنفيذ الأفكار الجديدة.

في البداية نود تسليط الضوء على مسارك المهني في شركة تنمية نفط عمان؟

بعد حصولي على درجة الماجستير في

علوم جيولوجيا النفط من كلية إمبريال بجامعة لندن في بريطانيا، التحقت للعمل في شركة تنمية نفط عمان عام ١٩٩٠ كمندوبة في مديرية الاستكشاف، وقضيت ست سنوات في تعلم طبيعة العمل وتطوير مهاراتي في ثلاثة فرق لتقييم الاستكشاف، وذلك حتى عام ١٩٩٧، ومن ثم انتقلت إلى شركة شل إكسبرو في لندن، وبعدها تم تعييني لأول مرة في منصب قيادي، ثم توجهت بعد ذلك إلى فريق الاستكشاف الحكومي للغاز، ومن ثم حصلت على ترقية في وقت لاحق وتبوأت منصب مدير الاستكشاف في فريق النفط في شمال عمان. وانتقلت بعدها مرة أخرى إلى شركة شل لإدارة مشروع «شيلز للنفط» في الأردن، وتم تعييني لاحقاً في منصب المدير العام والرئيس القطري لشركة شل الأردن. وفي عام ٢٠١١، عدت إلى شركة تنمية نفط عُمان كمديرة للاستكشاف؛ حيث أصبحت مسؤولة عن جميع أنشطة التنقيب عن النفط والغاز. وهنا أود القول إنه ليشرفني أن أكون واحدة من أربع نساء تقلدن مناصب مدير عام في شركة تنمية نفط عمان، إضافة إلى منصب رئيسة لشبكة النساء في الشركة.

ما هي وجهة نظركم في مجال التطوير والتنفيذ كضرورة حتمية في الشركة لتحسين جودة العمل وأداء الموظفين وإنتاجيتهم؟

هذه المسألة تتلخص في جانب واضح وبسيط، ألا وهو انتهاج سياسات التنوع والاندماج، والتي تُعد العامل الرئيسي لتحسين ثقافة العمل والأداء الفردي داخل المؤسسة، علاوة على أداء الشركة ككل، وهذا النهج

تدرجت في مختلف المناصب الإدارية على مدى 17 عاماً حتى وصولي إلى مديرة الاستكشاف

الأداء وجودة العمل والإنتاجية.. المعايير الحقيقية لتقييم موظفي الشركة

يخلق لدى الموظفين التجانس والاندماج في التعامل وأداء العمل بغض النظر عن جنسياتهم ومعتقداتهم، ويجعل بيئة الأعمال مشجعة بشكل عام وقابلة لتبادل التجارب والأداء، في إطار خطط التطوير نحو الأفضل وتعزيز مختلف الأفكار والتوجهات الجديدة، لاسيما تلك المبنية في تأسيسها على الابتكار والتجريب والتفكير خارج الصندوق، وفي واقع الحال، كانت صناعة النفط والغاز بيئة يُهيمن عليها الذكور، لكن بدأ منطقياً أن المؤسسات تواجه صعوبة في تحسين أدائها إذا كانت

ويسعدني أن أقول إن شركة تنمية نفط عمان منارة للعطاء المستمر، سواء في صناعة النفط والغاز أو في المنطقة وأنشطة المسؤولية الاجتماعية، حيث تشكل النساء ربع المساهمة في الإنتاج. وفي نهاية عام ٢٠١٦، كان لدينا أيضاً مجموعة تتألف من ٩٢٥ موظفة يشكلن أكثر من ١٢ في المائة من القوى العاملة لدينا. وبما يعث على التفاؤل كذلك أن لدينا ٤٧٠ امرأة عمانية تعمل في الوظائف الفنية، بما في ذلك هندسة البترول والهندسة والتنقيب، وهو عدد زاد أكثر من الضعف في السنوات الماضية.

ومع ذلك نواصل العمل بجهد لجذب النساء للعمل في الشركة والاحتفاظ بهن على رأس العمل، انطلاقاً من تقديرنا الكبير لمساهمتهن سواء في مكان العمل أو في المجتمع على نطاق أوسع. وهنا أود الإشارة إلى أن الشركة تعمل على بناء مسار حقيقي لتطوير القيادات النسائية وبناء نماذج يحتذى بها، وهناك مؤسسة «هوا» النسائية المتخصصة، والتي تعمل على تدريب وتعزيز التواصل وتبادل المعرفة والدعم بين النساء العاملات، وأطلقنا برامج تدريبية تركز على الإنجاز، على سبيل المثال، على المهندسات الميدانيات، وأنشأنا مرافقاً صديقة للإنانث، سواء في المكتب أو في الميدان، بما في ذلك توقيت مخصص للنساء في صالة الألعاب الرياضية وحمام السباحة التابع للشركة، وصالة منفصلة للنساء في الداخل.

وفي النهاية، أؤكد أنه لا يزال هناك عدد كبير جداً من النساء اللاتي لا يستطعن الذهاب إلى العمل في الميدان، لا بسبب اختيارهن، بل لأن أمرهن لا تسمح لهن بذلك، فالعمل في حقول النفط لا يزال يشكل تحدياً أمام الإنانث.

تغلق أبواب المساهمة في الإنتاجية أمام النصف الآخر من المجتمع والمتمثل في «المرأة العاملة»، فمن واقع التجربة يمكن للمرأة في كثير من الأحيان أن تكون أكثر توفيقية وتعاونية والتواصل في نهجها، وهو أمر مهم جداً عند مناقشة وتقييم وتنفيذ الأفكار الجديدة.

بناءً على تجربتك.. ما هي الجوانب الإيجابية للعمل مع الموظفين من جنسيات مختلفة؟ وهل واجهت أي تحديات في العمل نتيجة تنوع الديانات والجنسيات؟

يُمكن للموظفين من مختلف الجنسيات أن يقدموا مهارات ومواقف ومناهج مختلفة لانتظام الفرص، والتصدي للتحديات أو تقديم الحلول داخل شركة تنمية نفط عمان، على الرغم من أن ٧٧ في المئة من موظفي الشركة عمانيون، إلا أن القوى العاملة بالشركة تتألف من أكثر من ٧٠ جنسية من شتى أنحاء العالم، وكل فرد منهم يُؤتي بيئة العمل بطريقته الخاصة، وكلنا نشعر بالفخر لخدمة عمان. ويفضل ثقافتنا وترائنا العماني الأصل فإن العمانيين أكثر تقبلاً للعمل مع أناس من مختلف الديانات والجنسيات، لذلك الأمر لا يستغرق وقتاً طويلاً بالنسبة للمغتربين الذين ينضمون إلى شركة تنمية نفط عمان لكي يدركوا أن جنسياتهم ودياناتهم ليست معياراً ومقياساً للتفاضل فيما بينهم، بل إن الأداء وجودة العمل وكفاءة الإنتاجية والعطاء هي المعايير الحقيقية.

ما رأيكم في التوازن بين النساء والرجال داخل الشركة؟

مسألة التوازن بين الجنسين قضية مهمة للغاية،

مستشار العلاقات الحكومية بـ«تنمية نفط عمان»: التنوع والاندماج جزء لا يتجزأ من عمل الشركة.. والتسامح الديني أبرز مميزات العمانيين منذ فجر التاريخ

قال سعيد بن حميد بن علي السليماني مستشار العلاقات الحكومية بشركة تنمية نفط عُمان، إن ثقافة «التنوع والاندماج» لا تُعد وليدة اللحظة أو حديثة المنشأ، بل هي تمتد لسنوات؛ فالتنوع والاندماج جزء لا يتجزأ من عمل الشركة منذ سنوات طويلة، خاصة وأنها تسعى للتنافسية، وكلما كان مفهوم التنوع والاندماج وسياسة تطبيقه واضحة لدى الجميع، تأثر أداء الموظفين والشركة بشكل إيجابي. وأضاف بأن الشركة دائماً ما تستقطب كفاءات مختلفة من خارج وداخل السلطنة ذكورا وإناثا بتنوع جنسياتهم وأعمارهم وكفاءاتهم، ومؤهلاتهم العلمية.. مشيراً إلى أن بيئة الشركة محفزة جداً في ظل سياسة التنوع والاندماج بين الموظفين في مختلف المستويات الوظيفية.

الرؤية - فائزة الكلبيانية



العملي؛ فالشركة يمكن أن تطوع جميع جهودها لتذليل أية صعوبات في هذا التنوع وضمان الاندماج، لخلق بيئة عمل محفزة ومرحة.

رسالة الإسلام

وحول احتضان شركة تنمية نفط عُمان لمعرض «رسالة الإسلام»، والذي تنظمه وزارة الأوقاف والشؤون الدينية، قال السليماني: تسعى الشركة لتعزيز مفهوم الاختلاف والترابط بعيداً عن الجنس والدين والشكل واللون، وإنما الوقوف عند شيء واحد فقط وهو الإنسان. وتأتي هذه الاستضافة لمعرض رسالة الإسلام كأول شركة كبيرة تستضيف هذا المعرض نتيجة لتوجهات التنوع والاندماج التي تتبعها الشركة؛ حيث يسعى معرض رسالة الإسلام إلى ترسيخ الدعوة للتسامح والتقارب والتفاهم والحوار بين مختلف شعوب العالم، وسعيًا لتقديم صورة لجوهر الدين الإسلامي وقيمه ومبادئه السمحة، التي تنطلق من المساواة بين البشر، ومن الحرص على الحياة وإعمار الأرض، وتحقيق الخير والسلام للبشرية جمعاء، وتؤمن السلطنة بأهمية وضرورة أن يسود السلام والاستقرار أرجاء العالم، حيث إن معرض «رسالة الإسلام» أطلقته وزارة الأوقاف والشؤون الدينية عام ٢٠١٠، وزار أكثر من ٢٠ دولة وأكثر من ٦٦ مدينة حول العالم حتى الآن، ويحمل عنوان: «التسامح والتفاهم والتعايش.. رسالة الإسلام في سلطنة عُمان»، ويهدف إلى نشر مظلة هذه القيم بين شعوب العالم. وكشف السليماني أن هناك تواصلًا مستمرًا بين شركة تنمية نفط عُمان ووزارة الأوقاف والشؤون الدينية لدراسة دعم معرض قادم في التسامح الديني سيقام داخل وخارج السلطنة.



والتقافات استطاعت الشركة أن تحافظ على نجاحها وأرباحها. وأضاف السليماني: بالرغم من مناقشات الشارع العام والجهات المعنية بتطبيق سياسات الإحلال والتعمين، إلا أن هناك بعضاً من الموظفين الوافدين يعملون بكل تفان وإخلاص وكأنهم من أبناء الوطن، وبصماتهم واضحة في النمو الاقتصادي وأدائهم

الموظفين والمشاركة في تحسين الأداء، واتضح بشكل جلي روح المنافسة الشريفة والتعاون من أجل التميز خلال فترة انخفاض أسعار النفط والأزمة الاقتصادية التي عمّت تأثرها مختلف القطاعات والدول، إلا أنه ونتيجة لسياسة الشركة الناجحة في تعزيز روح الفريق الواحد بين مختلف هذه الجنسيات والأفكار

وفقاً لاحتياجات ومستجدات العمل، والأخذ باقتراحاتهم وفقاً للمتغيرات، وهذا يعطي الموارد البشرية الفرصة للخروج بأنشطة وأفكار جديدة في صالح الموظف لتحسين جودة بيئة العمل، فكلما كان هناك تعاون وتسامح بين الموظفين، يساعد ذلك على تحقيق الأهداف المرجوة نتيجة لتبادل المهارات والخبرات بين

والاحتفالات وفقاً لاختلاف طقوسهم الدينية، وسياسة الشركة تراعي هذه الجوانب.

الأزمة الاقتصادية

وأضاف السليماني بأن الشركة تحرص -وبشكل دوري- على توزيع استبيانات مستمرة لأخذ آراء الموظفين في تعزيز جانب التنوع والاندماج

ويُضيف مستشار العلاقات الحكومية بشركة تنمية نفط عُمان بأن التسامح الديني مستقر وموجود في السلطنة وممتد منذ قديم الزمان، ونستشهد بمقولة الرسول -صلى الله عليه وسلم- عندما أرسل رجلاً لأحد أقوام العرب فضربوه وشتموه، وقال الرسول عليه الصلاة والسلام: «لو أن أهل عُمان أتيت ما ضربوك وما شتموك»، وكذلك عندما أرسل أهل عُمان إلى الإسلام، استقبلوه بحفاوة واحترام ولم يظنر لرفع السيوف عليهم، لأنه وجد لديهم تسامحاً، وهنا في السلطنة اليوم لدينا أطراف ومذاهب مختلفة، وأول مبعوث أو سفير عُمان إلى الولايات المتحدة الأمريكية كان أحمد بن النعمان وهو شيعي، أرسلته الحكومة العُمانية وهي «أباضية» وكان باستطاعتهم إرسال أباضي، ولكنّ لسماحة أهل عُمان وقيادتها لم ينظروا لأي فارق بين المذاهب المختلفة.

وكذلك واقع الحال في شركة تنمية نفط عُمان، أكملت مع الشركة ٣٦ عاماً من العمل الجاد والتعامل مع موظفين وزملاء وأخوة من مختلف الجنسيات والديانات والمذاهب، إلا أنني أفتخر اليوم بأنه وعلى مدار هذه السنوات لم أتعرض لأية تحديات أو خصومات مع أحد من الزملاء أو بين موظفين آخرين، أي نوع من الاختلافات تؤدي لارتكاب أي جرم أو مخالفات أو عنف نتيجة لاختلاف المذاهب، بالرغم من وجود السني والشيعي والأباضي وغيرهم من المذاهب الأخرى، في حين نسمع في الدول المجاورة عن المشاجرات والجرائم التي ترتكب أحياناً بين الموظفين لاختلاف مذاهبهم، فالشركة تعطي أصحاب كل مذهب حقوقهم في الإجراءات

العمل بالشركة فرصة لتبادل الخبرات والثقافات مع زملاء من كافة الجنسيات

إيرين بيريز: تمكين «العنصر النسائي» من أهم إنجازات «تنمية نفط عمان»

الرؤية - فائزة الكلبيانية

قالت إيرين جوميز بيريز، عالمة رسوبيات أول بقسم الاستكشاف بشركة تنمية نفط عمان، إسبانية الجنسية، إن تمكين «العنصر النسائي» من أهم إنجازات شركة تنمية نفط عمان، خاصة في ظل تميزهن بالذكاء والإبداع والقدرة على تحمل مشاق العمل وتحدياته، مما يساهم كثيراً في تحقيق إنجازات الشركة وزيادة ثروة البلاد، كما أن شركة تنمية نفط عمان لن تكون مزدهرة بوجود الرجال فقط، دون مشاركة المرأة لهم في التنمية، وتحسين جودة الأداء المشترك بين الجنسين في مكان العمل.

وعن تجربة عملها في الشركة، قالت إيرين: أعمل في القسم الجيولوجي، وبحثت من منطقة صغيرة في زاوية من إسبانيا معروفة باسم «الباسك»، وانضمت إلى فريق العمل بشركة تنمية نفط عمان قبل ٨ سنوات تقريباً، وأتحت لي الفرصة للعمل مع زملاء من مختلف الجنسيات والأديان



تأمين مستقبل عُمان وشعبها. وقد قال أحدهم ذات مرة إن «النفط موجود أولاً في أذهان الناس»، لذلك نرى كل يوم أن طرق التفكير المختلفة والأفكار الجديدة، والتعاون بين مختلف التخصصات والثقافات، يؤدي إلى توليد المزيد من فرص النجاح.

لاختلاف التجارب في المجال الواحد وتفاوتها بين الموظفين، لأنه يؤدي إلى طرق مختلفة للتفكير، ويتيح ذلك فرصاً جديدة للتنمية. وأضافت إيرين: أعمل في مديرية التنقيب بشركة تنمية نفط عُمان، ومهمتنا هي إيجاد احتياطات جديدة للنفط والغاز، من شأنها

يساعد على دمج الجميع في مجتمع سلمي ومتنوع باختلاف الثقافات فيه. وترى إيرين أن التنوع يجلب الثراء والقوة للبلاد، لأنه يوسع وينوع من آليات العمل ويساعد على التطور والارتقاء مختلف القطاعات وتحسين جودة أداء الموظفين

والتجارية جعلت من سلطنة عُمان مركزاً للتبادل الثقافي والتجاري والتفاعل بين الشعوب المختلفة، ما أدى إلى التوسع في انفتاحها وتوثيق علاقاتها بمشارق الأرض ومغاربها، وضمت في كنفها شعوباً وقبائل وجنسيات ومذاهب وديانات متعددة، مما

والخلفيات الثقافية والأفكار والتوجهات، لذلك تعد هذه التجربة فريدة من نوعها على الصعيد الشخصي إذ تدعم التطور الذاتي وتبادل الخبرات والفهم. وأشارت إيرين إلى أن موقع السلطنة الجغرافي، ومكانتها وعلاقتها التاريخية

التنوع والاندماج من ركائز نجاحنا خلال 80 عاماً



شركة تنميه نفط عمان
Petroleum Development Oman