

النشرة الدورية لدولفين للطاقة

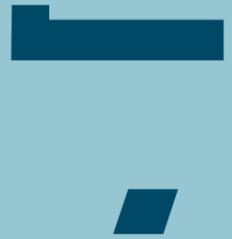
رؤية دولفين

ديسمبر ٢٠١٨
العدد ٤٤

تمكين
الجيل الجديد



الشركة

من صفحة
١٤-٠٣مستجدات تحسين الإجراءات
في مشروع (CORE) لترشيد
التكاليفتقدم سريع في برنامج
"المستقبل للأمام"

مقابلة العدد

اكتمال الدفعة الأولى من
تقييمات نظام ضمان القدرات
(CAMS) بنجاحإتمام عقد عمليات الإغلاق على
مدى خمس سنوات بنجاحالانتهاء من إجراء الصيانة
الوقائية لمعدات المعلوماتية
والأتمتةمؤتمر ومعرض أبوظبي الدولي
للبنترول ٢٠١٨إدارة التسويق والشؤون التجارية
تطلق خدمة ShareFileقصة نجاح: دراسات تشغيلية
لطاقة إنتاج المنصات البحرية
وتقليل عدد سلاسل الغاز البرية

زملائنا

من صفحة
١٩-١٥إدارة الموارد البشرية
والشؤون الإدارية تطلق خطة
عمل لعامينإدارة الموارد البشرية والشؤون
الإدارية تطلق مبادرة "كن قائداً"الافتتاح التجريبي للفسحة
(الاستراحة المكتبية)

تحدي المشي ٢٠١٨

يوم في حياة... أميرة أحمد

المجتمع

من صفحة
٢٣-٢٠دولفين للطاقة المحدودة
ترعى الجمعية القطرية لتأهيل
ذوي الاحتياجات الخاصةبرنامج التدريب الصيفي في
الإمارات العربية المتحدةإتمام برنامج التدريب الصيفي
في قطر

مهرجان الشيخ زايد التراثي

رؤية دولفين

أهلاً بكم في عدد ديسمبر
من مجلة "رؤية دولفين"

نأمل أن تكونوا قد استكملتم عاماً مثمراً بحلول هذا الشهر،
وحققتم ما صبوتم لإنجازه طوال العام، وأنتم الآن بأنتم الجهورية
للانطلاق بنشاط في العام الجديد ٢٠١٩!

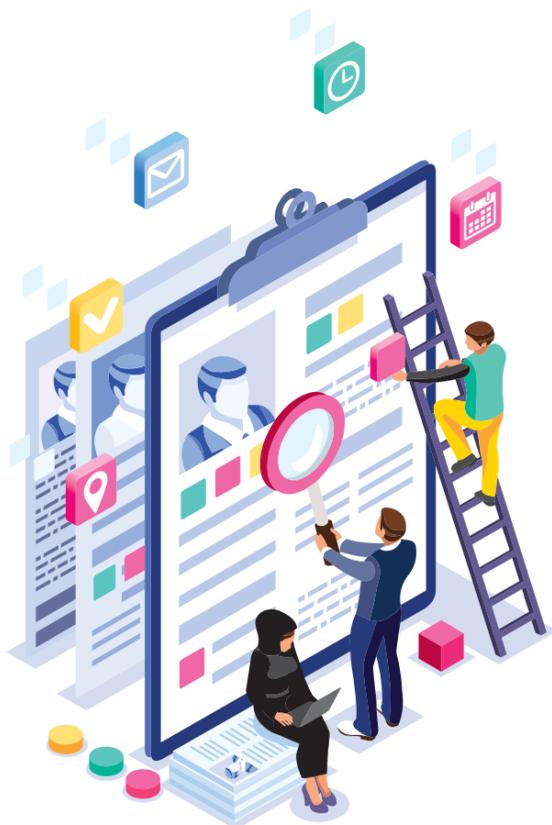
الكلمة التي تلخص محتوى هذا العدد هي
"التحسين"، حيث نقدم لكم عدة مقالات تسلط
الضوء على عدة برامج طويلة المدى للشركة تقود
مسيرة التحسينات في كثير من جوانب العمل،
فهناك برنامج التحول الرقمي لشركة دولفين
"المستقبل للأمام"، وهناك مشروع CORE الذي
يركز على تحسين العمليات وترشيد التكاليف،
إضافة إلى أحدث أخبار برنامجنا "ثقافة السلامة
المتكاملة" الذي تم إطلاقه حديثاً.

كما يلقي هذا العدد الضوء على أحد أهم
الأحداث المميزة التي نشارك فيها كل عام، وهو
مؤتمر ومعرض أبوظبي الدولي للبنترول "أديبيك"،
وكيف نستفيد من المشاركة في هذا المؤتمر
الرائد في صناعتنا، من حيث إقامة العلاقات مع
العملاء، وإبراز اسمنا التجاري، والتواصل مع
مختلف الجهات المعنية.

في العددين التاليين، سنلقي نظرة متعمقة
على التزام الشركة بتمكين الشباب وإشراكهم،
فهذا العدد يركز على برامجنا للتدريب الداخلي
في دولتي الإمارات وقطر، من خلال لقاء مع مدير
إدارة الموارد البشرية والشؤون الإدارية، عبد الله
الحوسني، وستجدون الجزء الثاني من هذه
السلسلة في العدد القادم من مجلتكم "رؤية
دولفين" ويتطرق لموضوع تمكين الشباب من
خلال أنشطتنا المتعلقة بالمشاركة المجتمعية.

وأخيراً، ترقبوا هنا أحدث التطورات حول مبادراتنا
المجتمعية، فقد شهدنا مرحلة حافلة بالأحداث
والفعاليات، على رأسها رعايتنا لمهرجان زايد
التراثي السنوي.

نتمنى لكم قراءة ممتعة،
فريق "رؤية دولفين"



مستجدات تحسين الإجراءات فيه مشروع (CORE) لترشيد التكاليف



اختيار فريق تحسين الإجراءات

بعد اختيار المجموعة الأولى من الإجراءات، قام فريق تحسين الإجراءات بتكليف الفريق الأولي للإشراف على مسيرة التحسين.

اسم الإجراء	الإجراء الفرعي	مالك الإجراء	مدير البرنامج	الراعي
إجراءات المشتريات والحوكمة المؤسسية	التحول الرقمي لإجراءات المشتريات	وليد ياسين	طارق الكيلاني	حسن العمادي
	تحسين إجراءات المشتريات	عبد الله الخاطر		
التقارير والاجتماعات الدورية	تحسين الاجتماعات الدورية	رانيا الظاهري	رشيد الرشيد	جاسم الجسمي
	تحسين التقارير الدورية			
تقييم مخاطر السلامة والأمن والبيئة	-	محمد باصر	نمر إيسيس	علي الرحبي

سيعين لكل مالك للإجراءات مدير برنامج متفرغاً لتقديم المساعدة. وإضافة إلى ذلك، تم اختيار رعاة للإشراف على الفرق ودعمها وتقديم التوجيه عند الحاجة. كما أعدت "مواثيق الإجراءات" التي تساعد في تتبع التقدم المحرز باستخدام منهجية الإدارة الانسيابية (التحديد، القياس، التحليل، التحسين، المراقبة)، وهي الآن قيد الاستخدام عملياً.

"لقد بذلنا كل جهد ممكن لتعيين الأفراد الأكثر ملاءمة كمالكين للإجراءات، ولدينا فريق قوي للغاية مكلف بإدارة التغييرات. وقد زودنا الملاك بالأدوات والأساليب التي تدعم جهودهم،

وتم توفير شبكة دعم قوية، ونتطلع جميعاً إلى إحراز تقدم فعلي في تحسين الإجراءات المختارة. أتمنى لكل من رانيا ووليد وعبد الله ومحمد كل التوفيق وهم يبدؤون جهودهم."

- رشيد الرشيد
رئيس البرامج

ورش العمل المقامة لتحسين الإجراءات

في أواخر شهر يونيو وتزامناً مع إطلاق برنامج تحسين الإجراءات، عُقدت ورشة عمل الإدارة الانسيابية في كل من الدوحة وأبوظبي للإدارة العليا. أدارت الجلسة شركة توتال، وكان الغرض منها تسليط الضوء على مفهوم الإدارة الانسيابية وكيفية تبني ثقافة الاستدامة وتقليص الهدر والترهل بواسطتها، إلى جانب عرض الأدوات والأساليب الممنهجة المستخدمة لتنفيذ عمليات التحسين.

وأوضح جاسم الجسمي، نائب رئيس اللجنة التوجيهية لمشروع (CORE) قائلاً: "هذه الورش مهمة للغاية فهي توضح مبادئ الإدارة الانسيابية، وتساهم في دفع عملية التحسين. لقد كان مفيداً إطلاع الإدارة العليا على كيفية إضافة قيمة إلى الأعمال، فذلك يساعدنا على موازنة الاستراتيجيات واتخاذ الخطوات التالية في هذه المسيرة".

وأضاف: "يتعلق الأمر ببناء عقلية ومفاهيم تركز على اكتساب رضى العملاء، وكفاءة الإجراءات، وغرس سلوكيات جديدة، وإذا نجحنا في ذلك نكون قد ساعدنا على التمكين ودفع التطوير المستمر، وبالتالي تحقيق أهدافنا".

تدريب مدراء البرنامج

تم في شهر يوليو تنظيم ورش عمل تدريبية في المقر الرئيسي لشركة توتال في باريس لمدراء البرامج، حيث تم تدريبهم على إجراءات الإدارة الانسيابية من فئة الحزام الأصفر. كما تقرر أيضاً إشراك مالكي الإجراءات في الإشراف على الإجراءات الثلاثة الأولى في التدريب.

حضر ورش العمل التي استمرت ثلاثة أيام مدراء البرامج: طارق الكيلاني ونمر إيسيس ورئيس البرنامج رشيد الرشيد، إلى جانب مالكي الإجراءات

رانيا الظاهري وعبد الله الخاطر ومحمد باصر، وتمثلت أهدافها في التعرف على المنهجيات المختلفة المستخدمة لتحسين الإجراءات. كما أطلعت الورشة الفريق على منهجية الإدارة الانسيابية (التحديد، القياس، التحليل، التحسين، المراقبة) التي سيتم استخدامها في إدارة الإجراءات الثلاثة الأولى المختارة للتحسين.

يذكر أن منهجية (التحديد، القياس، التحليل، التحسين، المراقبة) طُوّرت لأول مرة في ثمانينيات القرن العشرين، وهي منهجية دولية معتمدة يتم استخدامها في جميع أنحاء العالم. تعتمد هذه المنهجية الديناميكية التجريبية على ما يلي:

- تحليل البيانات الواقعية والقياسات المستمدة من الملاحظات الميدانية على الأرض
- الحلول المنفذة والاختبارات المجراة لضمان كفاءتها بموجب استراتيجية النشر المحددة مسبقاً
- الأنشطة التي يقوم بها فريق المشروع، وهي أنشطة مجدولة وخاضعة للرقابة لضمان التقدم بانتظام

ويقول رشيد الرشيد: "لقد ساعدنا التدريب على اكتساب المهارات المطلوبة للمضي قدماً وتعزيز الأداء. ويعني التأهل للحزام الأصفر أن بإمكاننا الآن قيادة المشاريع، ومن ثم اتخاذ الخطوات التالية من خلال تدريب أكثر تقدماً على أدوات معينة".

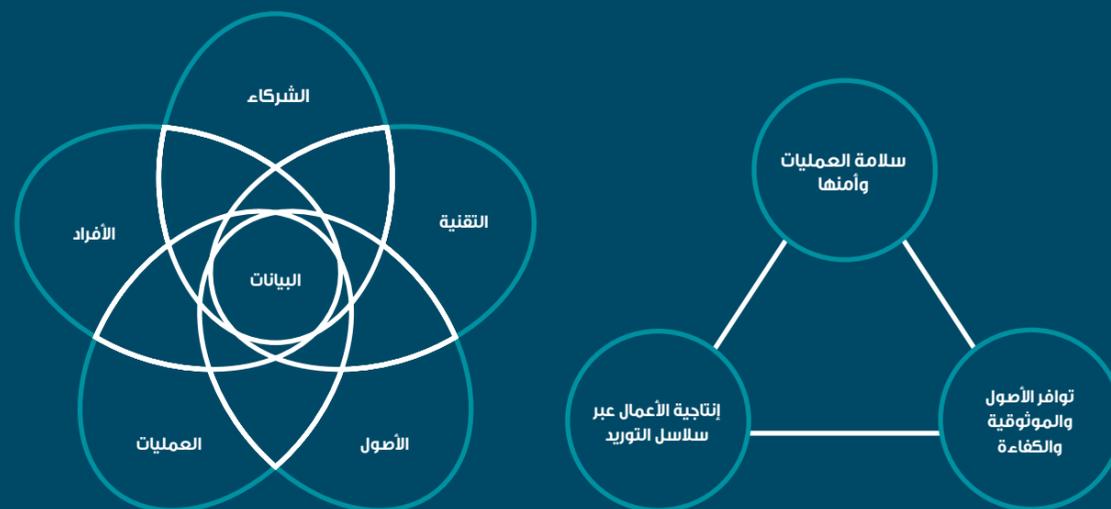


أعضاء من فريق تحسين الإجراءات أمهم المقر الرئيسي لشركة توتال في باريس

المشاريع الرقمية للعام ٢٠١٩

المدير الفني	صاحب الأعمال	راعي المشروع
إدارة المواهب	نجيب محمود	محمد عبدالله عيسى الفلاسي
القواتير الإلكترونية	مزهري خان	نديم الكثيري
نظام إدارة سلامة الآبار	معتز الرمحي	عثمان اليافعي
التنقل الميداني	منصور العبدول	إبراهيم السويدي
ترقية نظام ساب إلى Fiori و S/4 HANA	سانديب فيرما	مالك مفتاحي
خطة إدارة الأزمات والطوارئ الرقمية وتكاملها مع برنامج إدارة استمرارية الأعمال	شون داي	جاسم الملكي
التواصل والعمل التشاركي المتقدم	حمد يوسف	يوسف الجابر
لوحة المراقبة والتحكم في المصنع	سانديب فيرما حسن السماري	مالك مفتاحي خالد الخوري
أتمتة عمليات الأعمال في المصنع	جمال وادي	مالك مفتاحي
إدارة القوى العاملة الخارجية	فاطمة العمادي	حمد المري
الصيانة الاستباقية	جمال وادي	فينكاتيش سلفاراجان
ضبط ومراقبة الموظفين والعمالين	أحمد لطفي	عبد العزيز القحطاني

يهدف برنامج «المستقبل للأمام» إلى تحسين أعمال جميع الأقسام والإدارات في دولفين للطاقة المحدودة، مع التركيز على قضايا تعزيز السلامة والكفاءة والإنتاجية عبر ثلاثة مجالات رئيسية مستهدفة وستة أبعاد:

تقدم سريع في برنامج
«المستقبل للأمام»

أحرزت الشركة تقدماً كبيراً في الأشهر السبعة الماضية منذ إطلاق برنامجها للتحويل الرقمي «المستقبل للأمام».

«تعكس البرامج المختارة كيف ترتبط جهودنا في التحويل الرقمي بالعديد من جوانب العمل، وهي فرصة لتبني التغيير والتعاون بين الفرق ودعم التحويل الرقمي في رحلة تهدف إلى تحسين الأعمال. تدعم كل من هذه المبادرات أهداف أعمالنا، وتعكس عزمنا القوي على الاستفادة من الفرص الرقمية التي سيكون لها تأثير إيجابي على المدى الطويل.»

– خالد خوري
مدير برنامج «المستقبل للأمام»

وما بين شهري مايو ويونيو، قام مديرنا برنامج «المستقبل للأمام»، خالد الخوري ومالك مفتاحي، بإعداد وتقديم ثماني ورش عمل حول الابتكار في مجال الأعمال بالتعاون مع أقسام وإدارات الشركة لجمع وتحليل احتياجاتها الرقمية.

نتج عن ورش العمل طرح أكثر من ١٥٠ مقترحاً للابتكار الرقمي، تم فيما بعد مراجعتها وترتيبها حسب الأولوية، حيث تقرر تنفيذ ٣٤ مبادرة على مدى السنوات الثلاث المقبلة، بينما وقع الاختيار على اثنتي عشرة أخرى لإطلاقها في العام ٢٠١٩. ثم أعدت دراسات الجدوى والميزانيات لكل منها ومن ثم اعتمدها لجنة التوجيه. إضافة إلى ذلك، تم تحديد مؤشرات الأداء الرئيسية (KPIs) التي ستستخدم لقياس المنجزات الرقمية لتتبع مستوى التقدم.

منذ إطلاق برنامج «المستقبل للأمام» تم تحقيق عدد من الإنجازات الرقمية من خلال عدد من المبادرات في العام ٢٠١٨، ولمزيد من التفاصيل يقول مالك مفتاحي: «تشمل هذه الإنجازات توفير التوافق الرقمي والتصاريح الإلكترونية للعمل في عمليات التوزيع، والتفتيش عن المخاطر، وأتمتة إجراءات العمل في الموارد البشرية، وستساعدنا هذه الأعمال إلى جانب المبادرات التي نستهدف طرحها في العام المقبل وما بعده على استكشاف وتبني التقنيات المتطورة الجديدة الرائجة، إنها أوقات رائعة بالنسبة لموظفي الشركة.»

يهدف برنامج «المستقبل للأمام» إلى تحسين أعمال جميع الأقسام والإدارات في دولفين للطاقة المحدودة، مع التركيز على قضايا تعزيز السلامة والكفاءة والإنتاجية عبر ثلاثة مجالات رئيسية مستهدفة وستة أبعاد.

وأضاف مفتاحي قائلاً: «بالإضافة إلى ذلك، سيعمل التحويل الرقمي على دعم صنع القرار بشكل أفضل من خلال استخدام البيانات والمعلومات المعقدة المتاحة، بحيث تبني التقنيات التي ستساعدنا في الحفاظ على ريادتنا وقدرتنا التنافسية.»

المبادرات
الرقمية
في العام
٢٠١٨

- الترقية لنظام SAP S/4
- التوافق الرقمي
- التفتيش حسب المخاطر
- مشروع التحويل إلى نظام السحابة المعلوماتية
- أتمتة إجراءات أعمال الموارد البشرية
- أتمتة إجراءات شهادات عدم الممانعة وتصاريح العمل في قسم التفقيط والإنتاج والمعالجة

مقابلة العدد

التقت "رؤية دولفين" مع محمد باصر، نائب رئيس أول لشؤون الصحة والسلامة والبيئة والأمن، للتعرف من كُتب علمه برنامج ثقافة السلامة المتكاملة.

رؤية دولفين: ما الهدف الأساسي لبرنامج «ثقافة السلامة المتكاملة»؟

إن الهدف الرئيس لبرنامج «ثقافة السلامة المتكاملة»، هو إنشاء ثقافة قوية للسلامة على مستوى المؤسسة، بغض النظر عن الوسائل المستخدمة، مثل التدريب الشامل وجلسات التوعية والتعلم من الحوادث والأخطاء والمواقف التي مرت بسلام، وحتى في الحالات التي نرى فيها تحسينات كبيرة، تبقى إمكانية التعلم قائمة.

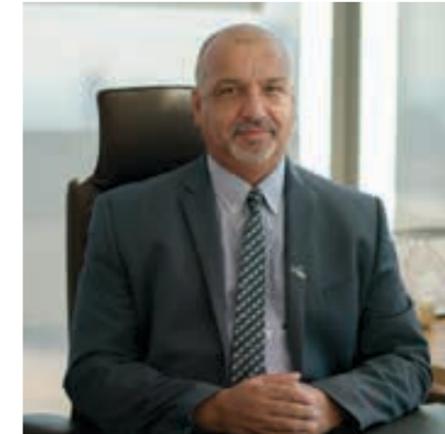
ولذلك أطلقت دولفين للطاقة المحدودة بالتعاون مع جامعة تكساس إيه أند إم في قطر برنامجاً مميزاً لثقافة السلامة، يشمل احتواء الممارسات الحالية ويسعى لاستكشاف سبل جديدة تساعد على تحسين أداء السلامة في مؤسستنا، مع الأخذ بالاعتبار العوامل البشرية والتنظيمية.

وأريد أن أؤكد هنا على أن السلامة تتطلب اجتماع الالتزام الفردي مع الجهد الجماعي. ولا بد أن نتذكر أن الثقافة المؤسسية تؤثر على جميع مستويات المؤسسة وتتأثر بها، من القيادة التي ترسم توجهات الشركة، والإدارة التي تضع النظم وتحدد التوقعات، والمشرفين الذين يعملون كصلة وصل بين الإدارة والموظفين والمقاولين، وصولاً إلى الموظفين والعاملين والمقاولين الذين يمثلون الخط الأمامي للمؤسسة.

رؤية دولفين: كيف يتكامل هذا البرنامج مع التزاماتنا القائمة بثقافة السلامة في شركتنا؟

تم إطلاق برنامج «ثقافة السلامة المتكاملة»، في ٢٦ أبريل ٢٠١٨ خلال اليوم العالمي للسلامة، وأرى أنه يمثل خط الأساس لجميع مبادرات السلامة المستقبلية، وسيساعد على تعزيز التعاون المتبادل.

وفي هذا الصدد، نحن نسعى لتبني أفضل الممارسات، وتصميم وتطبيق برنامج لثقافة السلامة المتكاملة، وتعزيز كفاءتنا من أجل تأسيس مراجع وممارسات مشتركة، ثم الالتزام بها على المدى الطويل.



رؤية دولفين: من وجهة نظركم، ما أهم عوامل النجاح لهذه المبادرة؟

بما أن الأشخاص هم محور ثقافة السلامة، فمن الأهمية بمكان أن نأخذ في الاعتبار معتقداتهم وتصوراتهم المتعلقة بالسلامة، حيث نحتاج لضمان مساهمة كل شخص، من الإدارة العليا إلى كل عامل ميداني، سواء كان موظفاً لدى دولفين للطاقة المحدودة أو مقاولاً.

وعلاوة على ذلك، فإن الالتزام القوي من جانب إدارتنا وشغافيتها في التواصل تعدد من عوامل النجاح الضرورية كي نضمن بقاء السلامة دائماً من أهداف الأعمال الرئيسية.

رؤية دولفين: ما هو الجانب الأكثر تحدياً في هذا البرنامج حتى الآن؟

بالنسبة لي، كان التحدي الأبرز هو تأسيس التزام أكثر استدامة بالسلامة وتجاوز نهج «المكاسب السريعة»، حيث يتطلب تعزيز الاستدامة تطوير ثقافة تتضمن خمسة جوانب رئيسية:

- **ثقافة الاحترام المتبادل**
- إشراك القوى العاملة في جميع الجوانب المتعلقة بالسلامة وتشجيعها على المساهمة
- الإصغاء إلى أفكار الناس وأخذها بالاعتبار
- الاعتراف بحق العامل في العمل دون التعرض لمخاطر غير مقبولة
- التعامل مع العمال والموظفين باحترام واستيعاب الثقافات المحلية

ثقافة عادلة

- يجب أن يعلم الجميع ما هو مقبول وما هو مرفوض في ثقافة العمل، مع الحرص على أن يساهموا في تحديد المعايير، والتي يجب إبلاغها للجميع بالشكل المناسب
- إدراك الجميع لعواقب أفعالهم، الإيجابية منها والسلبية، مع ضمان وضوح الاتصالات في هذا الجانب
- الابتعاد عن نهج توجيه اللوم والتشهير، دون التهاون في التعامل مع السلوكيات الخبيثة أو المستهترّة أو مع الأخطاء البيئية

ثقافة التنوير والمعرفة

- التواصل الفعال والشفاف ثنائي الاتجاه: حيث يخرّب الموظفون الإدارة بالحقيقة حتى عندما تكون مؤلمة
- استيعاب الإدارة لما يحدث على أرض الواقع، واستعدادها لتقديم التعليقات والتقييمات حتى لو لم تكن إيجابية أو موافقة للرغبات
- استعداد الجميع للإبلاغ عن أخطائهم بما في ذلك المواقف التي مرت بسلامة، والاهتمام بالتفاصيل والأحداث الصغيرة

ثقافة الوعي والفهم

- التفكير الواعي بما قد يحدث من أخطاء من قبل الجميع
- عدم تجاهل أي معلومات
- قدرة الأشخاص على التصرف في المواقف التي تخرج عن التوقعات، دون تهاون أو افتراض بأن الأمور ستجري دائماً كما في السابق
- ضرورة إصغاء الموظفين للأشخاص الذين يمتلكون المعرفة
- تفويض القرارات إلى المستوى الذي توجد به الخبرات ذات الصلة

ثقافة التعلم

- البحث عن طرق جديدة للفهم والعمل، والتدقيق المستمر للإجراءات وتحسينها
- التدريب المنتظم الذي ينتج الكفاءة، والتدريب المتبادل بين الأقسام والذي يدعم التواصل الفعال

“يمكن أن ننظر إليه هذا البرنامج علمه أنه شجرة نغرسها اليوم، ونتعهدنا بالرعاية كي تنمو وتزهر وتثمر بعد حين.”

– محمد باصر
نائب رئيس أول لشؤون الصحة والسلامة والبيئة والأمن

رؤية دولفين: ما هي أهدافكم للعام ٢٠١٩ وماذا تتوقعون تحقيقه؟

هدفنا لبرنامج ثقافة السلامة المتكاملة في العام ٢٠١٩ هو أن يستوعب كل موظف ومقاول تماماً فائدة البرنامج على المدى الطويل، ويقدر أهمية التعاون من أجل تحقيق أفضل أداء على صعيد السلامة، لذلك، فإن شعار البرنامج «معاً للأفضل» يعبر عن هذا الهدف.

في العام المقبل، أتوقع إتمام التحليل الأولي للمرحلتين الأولى والثانية من البرنامج (الاستبيان ومجموعات التركيز)، بينما تركز المرحلتان الأخيرتان على ورشات العمل واستبيان مناخ السلامة.

رؤية دولفين: كيف ستعرفون فيما إذا تم تطبيق البرنامج بنجاح؟

لا أتوقع أن نلمس ثمار النجاح إلا بعد عامين على الأقل من الآن.

سنعتبر أننا نجحنا عندما يصبح مفهوم السلامة المتكاملة جزءاً بنوياً أصيلاً من ثقافة الموظفين والمقاولين لدينا، وسوف يتجلى ذلك بوضوح في كيفية أدائهم لأعمالهم وأنشطتهم اليومية.



إتمام عقد عمليات الإغلاق على مدى خمس سنوات بنجاح

نظمت دولفين للطاقة المحدودة يوم ١٦ أكتوبر حفل تكريم لمقاول عمليات الإغلاق ديسكون (DESCON) على أدائه المميز طوال مدة التعاقد التي استمرت بين عامي ٢٠١٤ و ٢٠١٨.



أعضاء من الإدارة العليا لدى دولفين للطاقة المحدودة يقدمون شهادة تقدير إلى رئيس قسم الصيانة في ديسكون

حضر الحفل السيد حسن العمادي، المدير العام لشركة دولفين للطاقة المحدودة في قطر، وقدم للسيد أنوار الحق، رئيس قسم الصيانة في ديسكون، شهادة تقدير ودرعاً تكريماً له.

وقد أشاد السيد العمادي في كلمته الترحيبية بجهود شركة ديسكون المستمرة في تلبية توقعات دولفين للطاقة المحدودة في مختلف المجالات، كما أثنى على الدعم الذي قدمته ديسكون إلى فريق دولفين للطاقة المحدودة خلال برامج الإغلاق المتتالية طوال مدة التعاقد التي دامت خمس سنوات.

سُلِّط الضوء بشكل خاص خلال الاحتفال على عملية الإغلاق لهذا العام التي اكتملت في أكتوبر. وكما هو الحال في جميع عمليات الإغلاق السنوية الخمسة التي تولت ديسكون القيام بها، فقد شملت العناصر الرئيسية للعمل المنفذ عمليات التفريغ غير النمطية على المعدات، وصيانة الصمامات، والتعديلات المجرة على المنشآت والأنابيب، مما ساعد على ضمان استمرار تدفق الغاز إلى منشآت الطويلة لاستقبال الغاز.

وتشمل الإنجازات الرئيسية خلال سنوات العقد الخمس ما يلي:

- إعادة هيكلة رئيسية لمحطتي Stream-1 وStream-2 في عامي ٢٠١٥ و ٢٠١٧.
- تسجيل ٤,٥ مليون ساعة عمل للموظفين دون حوادث مسببة للتوقف عن العمل (LTI).
- حل العديد من مشكلات تجهيز المعدات في وحدات استرداد الكبريت (SRUs) والمراجل البخارية ذات الضغط العالي.
- تغيير بعض المكونات المعدنية المستخدمة في أنظمة معالجة معينة بعد ملاحظة وجود تآكل ومشكلات خطيرة أخرى.

من جانبه، شكر الحق شركة دولفين للطاقة المحدودة لتقديمها الدعم المتواصل، وأعرب عن تقديره لمساهمة الشركة في فعاليات بناء الفرق وتعزيز السلامة، وقال: «لن تنتهي شراكتنا المستمرة مع دولفين للطاقة المحدودة بانتهاء هذا العقد، وستظل ديسكون في خدمة دولفين للطاقة المحدودة في كل وقت».



تكريم السيد جنيد مرتضى، المدير الأول لعمليات الإغلاق، لقيادته فريق الإغلاق الموحد لدولفين للطاقة

اكتمال الدفعة الأولى من تقييمات نظام ضمان القدرات (CAMS) بنجاح

في ديسمبر ٢٠١٨، تم الانتهاء من الدفعة الأولى من تقييمات نظام ضمان القدرات (CAMS)، وهي تمثل ٣٥٪ من إجمالي القوة العاملة بالشركة، حيث تلقى كل مرشح تقريراً يسلط الضوء على نقاط القوة والضعف لديه، وتقييماً لمستواه حسب منصبه، بالإضافة إلى اقتراح برنامج تدريب شخصي. ويبدأ البرنامج التدريبي أوائل العام ٢٠١٩.

انطلق مشروع نظام ضمان القدرات (CAMS) في مايو ٢٠١٨ كجزء من الجهود المتواصلة التي تبذلها دولفين للطاقة المحدودة لتحقيق التميز في الأعمال، وهو مخصص لإكساب العاملين في أقسام الإنتاج والصيانة والصحة والسلامة والبيئة المعرفة التقنية المطلوبة، إلى جانب الصفات المهنية اللازمة لتشغيل المحطات البرية والبحرية بطريقة آمنة وفعالة.

“إن أحد الأهداف الرئيسية لمشروع نظام ضمان القدرات هو تعزيز كفاءات موظفينا في الوظائف المحددة التي تتطلب قدراً عالياً من السلامة، وضمان تقييم الكفاءات وفقاً للمعايير المعتمدة ذات الصلة، وتقديم توصيات لتدريب الأفراد.”

– علي الربيع
رئيس العمليات – قطر

واختتم بالقول: «إنها خطوة مهمة في رحلتنا المستمرة لنصبح شركة عالمية المستوى في مجال الطاقة، وتؤكد التزامنا بضمان أعلى المعايير في التميز التشغيلي».



الانتهاء من إجراء الصيانة الوقائية لمعدات المعلوماتية والأتمتة

التقت "رؤية دولفين" مع أكيليش بهاتيه مدير موثوقية الأتمتة لدى قسم التتقيب والإنتاج والمعالجة، لمعرفة المزيد عن إجراءات الصيانة الوقائية التي تمت مؤخراً في الشركة.

رؤية دولفين: منه بدأ الإجراء وكه استغرق من الوقت؟

يتم تنفيذ إجراءات الصيانة الوقائية الحالية لنظم المعلوماتية والأتمتة من أجل تلافي حدوث أي أعطال في الأنظمة، ونحن نتبع هذا الإجراء منذ بدء تشغيل مصنعنا للمرة الأولى في العام ٢٠٠٧.

تركز استراتيجيتنا الجديدة للصيانة القائمة على الموثوقية (RCM) على تحليل سلوك العطل المحتمل في الأنظمة مع التركيز على مبادئ الموثوقية والتوافر. بدأ هذا الإجراء في أواخر العام ٢٠١٧ بجمع البيانات الأولية للبرنامج، وتم إنجازه أخيراً في الربع الثالث من العام ٢٠١٨ مع تدريب فريق الصيانة على تنفيذه باستخدام نظام SAP.

رؤية دولفين: ما هي العلاقة بين الأتمتة والصيانة الوقائية المثلى؟

ننظر إلى الصيانة الوقائية كخطوات محددة مسبقاً للفحوصات الوقائية. على سبيل المثال، يمكن أن يشمل ذلك فحص درجة حرارة صندوق الجهاز وحالة المروحة، بالإضافة إلى مهام الصيانة الأخرى مثل التحقق من النسخ الاحتياطي للخوادم وتنظيف الأقراص إلى جانب إلغاء تشتت البيانات على أقراص التخزين.

الصيانة الوقائية هي استراتيجية صيانة استباقية، يتم فيها إجراء بعض الصيانة على أنظمة الأتمتة والمعلوماتية بشكل منتظم لتجنب أي عطل محتمل، وبالتالي زيادة توافر الأنظمة وتجنب الأعطال المفاجئة. ويتم تنفيذ أنشطة مماثلة على جميع أنماط الأعطال المحتملة في الأنظمة.

رؤية دولفين: كيف تدعم الصيانة المرتكزة على الموثوقية (RCM) استراتيجية الصيانة لدى دولفين للطاقة المحدودة؟

تمثل الصيانة المرتكزة على الموثوقية (RCM) الجيل الثالث من الصيانة، ويتم فيها دراسة أنماط وسلوكيات الأعطال الشائعة في الأنظمة من قبل مختصين مؤهلين.

إضافة إلى ذلك، يتم تحديد مهام الصيانة وتنفيذها مسبقاً لتجنب حدوث أي أعطال. على سبيل المثال، تكشف التجارب في قطاع المعلوماتية أن عمر القرص الثابت للخادم الذي يعمل على مدار الساعة طوال أيام الأسبوع محدود ما بين ٥ إلى ٧ سنوات، وبالتالي فإننا بحاجة إلى استبدال هذه الأقراص الصلبة بشكل استباقي في غضون خمس سنوات من عمرها كإجراء وقائي للصيانة.

رؤية دولفين: كيف تطورت استراتيجية الصيانة الخاصة بدولفين للطاقة المحدودة؟

اعتمدت دولفين للطاقة المحدودة مدخلات دراسة الصيانة المرتكزة على الموثوقية (RCM) في جميع مهام الصيانة الوقائية للأنظمة.

وقد قام فريق الأتمتة بتعميم ذلك استناداً إلى خبرة السنوات العشر الماضية، ونتيجة لذلك انتقلنا من الجيل الثاني إلى الجيل الثالث من الصيانة، وهو إنجاز يحق للشركة أن تفخر به.

رؤية دولفين: ما هي خطاكم للمستقبل فيما يتعلق بالصيانة؟

تعمل استراتيجية الصيانة المرتكزة على الموثوقية (RCM) في دورة لا تنتهي أبداً. إنه نهج صيانة يقوده التحسين المستمر.

والآن، يعد تنفيذ النهج الجديد الأمثل للصيانة الوقائية، ستتم مراقبة الأداء وتتبعه من خلال مؤشرات الأداء الرئيسية المعتمدة، والتي سيتم على أساسها إجراء تحسينات إضافية في الوقت المناسب.

الجيل الأول

إصلاح التجهيزات والمعدات عند تعطلها

الجيل الثاني

١. توافر أعلى للمصنع
٢. عمر أطول للتجهيزات والمعدات
٣. خطط صيانة مستقبلية
٤. تخطيط منهجي
٥. خطط صيانة وقائية عامة

الجيل الثالث

١. مستويات سلامة أفضل
٢. أثر سلبي أقل على البيئة
٣. مستويات أعلى لتوافر المصنع وموثوقيته
٤. الصيانة الوقائية
٥. عمر أطول للتجهيزات والمعدات
٦. ترشيح النفايات
٧. صيانة وقائية خاصة بكل من أنشطة المصنع المختلفة

مؤتمر ومعرض أبوظبي الدولي للبترول ٢٠١٨

أضحت مشاركة دولفين للطاقة المحدودة في مؤتمر ومعرض أبوظبي الدولي للبترول (ADIPEC) جزءاً مهماً من برنامجها للتواصل مع الأطراف الفاعلة في الصناعة. ويمثل الحدث فرصة طيبة للشركة لتعزيز مكانتها وتطوير علاقاتها، والتواصل مع ممثلي صناعة النفط حول القضايا المتعلقة بالقطاع وفرص الأعمال، وإعطائهم لمحة عن عمليات الشركة.

التقت "رؤية دولفين" بثلاثة من كبار موظفي دولفين للطاقة المحدودة، وسألتهم عن رأيهم بشأن حضور أكبر مؤتمر ومعرض للنفط والغاز في المنطقة وقوائده في دعم جهودهم.

مريم البدر - رئيس إدارة الاتصال المؤسسي

«إن حضور مؤتمر ومعرض أبوظبي الدولي للبترول هو ببساطة أمر مهم لا غنى عنه، فالحضور القوي في هذا الحدث يساعد على إبراز الدور الذي يقوم به مشروع غاز دولفين في الحفاظ على أمن الطاقة الإقليمي، ودوره في التنمية والتنوع الاقتصاديين. إنه أفضل مكان للتعريف برسالتنا وأعمالنا، ومنذ أن بدأنا المشاركة في هذا الحدث رأينا كيف ينمو حجمه وترتفع مكانته، تماماً كما يحدث مع علامتنا التجارية. ولا يذكرني هذا المؤتمر بما وصلنا إليه فحسب لنحتل هذه المكانة بين أشهر شركات النفط والغاز في العالم، لكن أيضاً بالاحترام الذي يكنه لنا أقراننا في الصناعة.»

خالد المرزوقي - مدير عمليات التوزيع

«لقد شاركت في مؤتمر ومعرض أبوظبي الدولي للبترول في أكثر المحادثات إثارة للاهتمام حول الجوانب الفنية لتشغيل محطات الغاز. إنه حدث فريد فغيبه يطلع الحضور على أحدث التقنيات والخدمات المتاحة في الصناعة، وأنا أشجع الفرق العاملة معي على الحضور دائماً لكي يتشبعوا بأحدث المعارف والرؤى المقدمة. كما أنني أعتنم هذه المناسبة لشرح الأسلوب الذي نستخدمه في مختلف جوانب معالجة الغاز، وأحب الاستماع إلى وجهات النظر والأساليب الأخرى المتبعة في مواجهة تحديات مماثلة. وإلى جانب تبادل المعرفة والخبرات خلال برنامج المؤتمر، فإن حضورنا يتيح لنا إجراء مزيد من المحادثات غير الرسمية التي تعتبر قيمة بسبب الطريقة التي يحث بها المؤتمر على النقاش وبناء العلاقات المهمة.»

عجلان القبسي - نائب رئيس أول لإدارة التسويق والشؤون التجارية

«نستفيد من مؤتمر ومعرض أبوظبي الدولي للبترول لتمتين علاقاتنا مع العملاء ونحرص دائماً على دعوة عملائنا لحضور المؤتمر معنا، إذ يوفر المؤتمر بيئة مثالية لعقد الاجتماعات، حيث يحظى عملاؤنا بالحضور والمشاركة في أحد أهم أحداث معارض ومؤتمرات النفط والغاز. وقد أضاف ذلك المزيد من القيمة لعلاقتنا، ومنذ أن قدمنا هذه المبادرة لعقد الاجتماعات في مؤتمر ومعرض أبوظبي الدولي للبترول، تلقينا ردوداً إيجابية للغاية من عملائنا الذين يتطلعون الآن للانضمام إلينا في هذا الوقت كل عام.»

استقطب مؤتمر ومعرض أبوظبي الدولي للبترول لهذا العام والذي استمر أربعة أيام واستضافته شركة بترول أبوظبي الوطنية (أدنوك) أكثر من ١١٠ آلاف زائر و٢٢٠٠ شركة عارضة، منها ٤١ شركة نفط محلية ودولية. وحضر الحدث الذي عُقد تحت شعار «التحول الرقمي في قطاع الطاقة، عدد من رؤساء الدول والوزراء وكبار الشخصيات وأبرز العاملين في صناعة النفط والغاز.

وقد شاركت دولفين للطاقة المحدودة جناح العرض مرة أخرى مع شركة مبادلة للبترول وعدد من الشركاء الآخرين، منهم شركة النفط الإسبانية (CEPSA) وشركة الخدمات والحلول التورينية (TS & S) والياه للاتصالات الفضائية.



قصة نجاح: دراسات عمليات خفض الطاقة الاستيعابية للمنصتين البحريتين وخط الإنتاج البري



تماشياً مع التزام دولفين للطاقة المحدودة بتوفير طاقة آمنة وموثوقة ونظيفة لعملائها يوميا، أجرت الشركة دراستين معمقتين للمنصتين البحريتين التابعتين لها ومحطة راس لغان البرية. وقد اختبرت الدراستان إمكانية زيادة الطاقة المستهدفة لتصدير الغاز في الشركة إلى الحد الأقصى بأمان أثناء توقف العمل، سواء المخطط له أو المفاجئ.

وبدعم من إدارة مراقبة الحقول (قسم الخدمات الفنية لأعمال التنقيب والإنتاج والمعالجة)، تم إجراء الدراسة الأولى بنجاح من قبل قسم هندسة العمليات لإعادة تقييم المنصتين البحريتين. وتهدف الدراسة إلى زيادة الإنتاج إلى أقصى حد ممكن من إحدى المنصتين البحريتين عندما يتم إغلاق المنصة البحرية الأخرى (DOL-2 أو DOL-1).

أما الدراسة الفنية الثانية فقد أجريت أيضاً من قبل قسم هندسة العمليات (قسم الخدمات الفنية لأعمال التنقيب والإنتاج والمعالجة) بدعم من شركة استشارية إن بروسيس في برشلونة بإسبانيا، لإعادة تقييم أقصى طاقة إنتاج آمنة لتصدير الغاز لثلاث من أصل أربع خطوط إنتاج في مصنع راس لغان.

استمرت الدراسة المقسمة إلى ثلاث مراحل لمدة عام كامل، مدعومة بمعلومات من فرق ترخيص المعدات الأصلية والعمليات والخدمات الفنية والأمن والسلامة والبيئة وفرق أخرى. وأظهرت نتائج الدراسة أن بإمكان المحطة البرية العمل بأمان فوق طاقتها الإنتاجية الطبيعية البالغة 7٥٪ عند غياب إحدى سلاسل الغاز عن الإنتاج.

تمت مراجعة نتائج كلتا الدراستين من قبل قسم عمليات التنقيب والإنتاج والمعالجة للتحقق من صحة النتائج. وفي يناير ٢٠١٨ أغلقت منصة DOL-1 لمدة ١٥ يوماً، وفي مارس ٢٠١٨ تم وقف خطي الإنتاج البري لمدة ٢١ يوماً. وأكدت الاختبارات أنه خلال توقف إحدى خطوط الإنتاج البري أو إغلاق إحدى المنصتين البحريتين، استطاع المصنع العمل بأمان عند زيادة القدرة الاستيعابية للأنبوب البحري.

إدارة التسويق والشؤون التجارية تطلق خدمة ShareFile

أطلقت إدارة التسويق والشؤون التجارية خدمة جديدة لعملاء دولفين للطاقة المحدودة في مجال التوزيع (شركة أبوظبي للماء والكهرباء، هيئة كهرباء ومياه الشارقة، الهيئة الاتحادية للكهرباء والماء، شركة غاز رأس الخيمة، هيئة دبي للتجهيزات، شركة الغاز العمانية، شركة النفط العمانية للاستكشاف والإنتاج) هي نظام ShareFile لتخزين وإدارة البيانات.

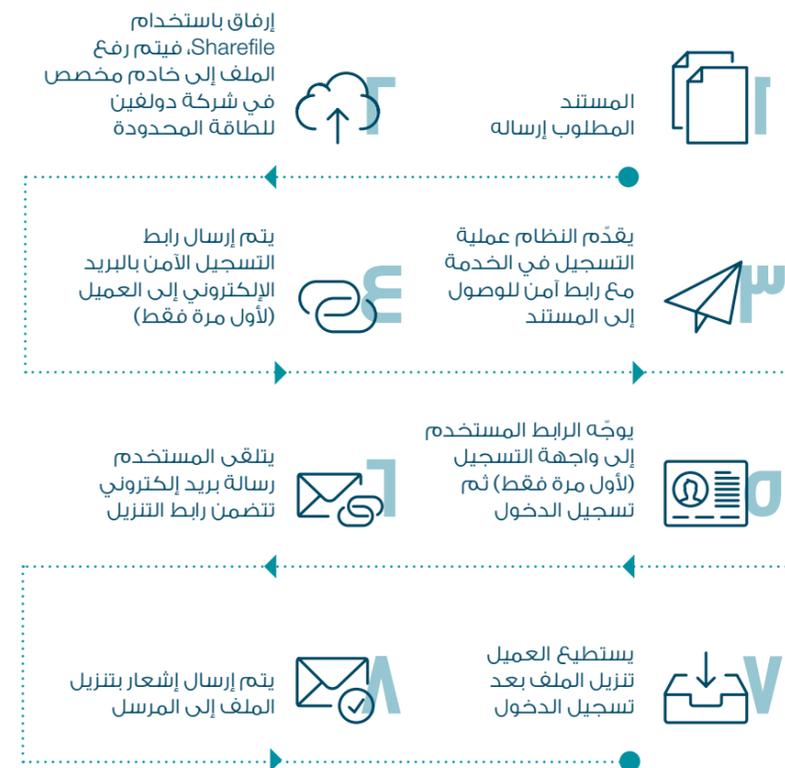
أتاحت هذه الخدمة تبادل الفواتير والمعلومات بسرية وكفاءة. وبعد مرحلة الاختبار، أطلقنا نظام ShareFile رسمياً في يونيو ٢٠١٨.

وفي تعليقه بهذه المناسبة، قال عجلان القيسي، نائب الرئيس الأول للتسويق والشؤون التجارية: "تواصل إدارة التسويق والشؤون التجارية تقديم الدعم لعملاء دولفين للطاقة المحدودة والعمل معهم من أجل تحقيق تواصل أكثر أمناً وسرية".

حيث تسمح هذه الأداة الجديدة بنقل المعلومات بطريقة آمنة وسرية بين دولفين للطاقة المحدودة وعملائها.

ويؤكد إنجاز نظام ShareFile التزام الشركة بتعزيز علاقاتها مع شركاء الأعمال من خلال تقديم حلول مفعلة للطرفين. وكانت إدارة التسويق والشؤون التجارية قد أتت اختبار النظام بنجاح مع العملاء على مدى الأشهر الماضية، حيث

كيف تتم مشاركة الملفات عبر خدمة Sharefile؟



فوائد الخدمة لعملائنا:

- الأمان:** تأمين جميع المعلومات المتبادلة بين الشركة والعميل
- السرعة:** تصل جميع المعلومات المرسله إلى المستلم بشكل فوري عبر الإنترنت
- الكفاءة التشغيلية:** توفير تكاليف الطباعة والفاكس، وتوفير الوقت بالمقارنة مع الإرسال اليدوي
- توفير التكاليف:** تحقيق وفورات في التكاليف الإدارية ذات الصلة
- حجم الملفات:** لا توجد قيود على حجم الملفات المرسله، بعكس ملحقات البريد الإلكتروني التقليدية، ما يسمح بإرسال ملفات ومستندات ضخمة
- تسجيل العملاء:** حصر الوصول إلى المستندات بالمستخدمين المسجلين فقط
- مدة صلاحية روابط المشاركة:** يبقى رابط مشاركة الملف صالحاً لمدة ٧ أيام فقط
- عدد مرات التنزيل:** يُسمح بتنزيل كل ملف مرة واحدة فقط ما لم يُطلب خلاف ذلك

إدارة الموارد البشرية والشؤون الإدارية تطلق خطة عمل لعامين

كشفت إدارة الموارد البشرية والشؤون الإدارية في شهر سبتمبر عن تفاصيل خطة عملها لمدة عامين، والتي تم وضعها في أعقاب التعليقات والمقترحات الواردة في استبيان تفاعلي لموظفي دولفين للطاقة المحدودة أجريه عام ٢٠١٧.

تركز الخطة على مجالات محددة للتعيين والتي شعر الموظفون بالحاجة لها، مثل تحسين الفرص الوظيفية والتعلم والتطوير ورعاية المواهب والتوظيف وإدارة الأداء والمكافآت والتقدير والريادة.

واستجابة للمقترحات، أعلنت الإدارة عن إعداد برنامج يركز الاهتمام على السلم الوظيفي وتحسين دورة العمل، وزيادة فرص العمل في عدة إدارات ومشاركة أعمال التطوير مع المساهمين، وتحسين مستوى التواصل بين الإدارة وبقيّة أقسام الشركة.

وقد بدأ العمل على كل هذه المهام بالإضافة إلى قيام فريق الموارد البشرية بإطلاق ورشة عمل «كن قائداً» في قطر والإمارات العربية المتحدة، بهدف دعم الموظفين في الوظائف الإشرافية من خلال منحهم الأدوات والمعلومات اللازمة لقيادة وإدارة الفرق والأفراد بنجاح.

وتعليقاً على أهمية المشاركة في ذلك، قال أحمد المولوي، مدير إدارة الموارد البشرية والإدارية – عمليات التنقيب والإنتاج والمعالجة، «لقد تحدث إلينا موظفونا، واستمعنا لهم، ومن الضروري أن يدركوا أن صوتهم يهمنا».

وأضاف: «بدأنا في طرح خطة العمل انطلاقاً من مبادرة (كن قائداً)، ونضع اللمسات الأخيرة للعناصر الأخرى التي سنقدمها لموظفي الشركة في الوقت المناسب. كما أننا على وشك البدء في العمل على إطلاق

مبادرات أخرى تدعم الإرشاد المهني والتقييم المحسن للأداء والتقدير والمكافآت، بالإضافة إلى إطلاق منصة تعليمية إلكترونية موسعة».

وكان استبيان تفاعل الموظفين هو الرابع من نوعه الذي تنفذه الشركة، وبلغ معدل المشاركة فيه ٧٦٪، وهي تعتبر استجابة قوية وبناءة جداً تزيد عن نسبة المشاركة في الاستبيان السابق الذي أجري عام ٢٠١٢ وبلغت ٦٥٪.

وتوضيحاً لأهمية الاستبيان وتأثيره، قال عبد الله الحوسني، رئيس إدارة الموارد البشرية والشؤون الإدارية في الشركة: «أدت نتائج استطلاع الرأي الأخير إلى وضع دولفين للطاقة المحدودة في المربع الأعلى عند مقارنتها بالشركات المماثلة. وإلى جانب توفيره مجالات للتركيز والتحسين فقد ساعد الاستبيان أيضاً على التحقق من الجهود التي بذلتها الفرق في الشركة، وكان من المشجع جداً أن نحقق درجات عالية في مجالات الالتزام بالسلامة، وتعزيز علامة دولفين للطاقة المحدودة التجارية، والتوازن بين العمل والحياة، وسياسة الباب المفتوح، والتعويضات والمزايا التي نقدمها».

إدارة الموارد البشرية والشؤون الإدارية تطلق مبادرة «كن قائداً»

كشفت الردود الواردة من استبيان تفاعلي للموظفين أنه عندما توجد سياسات وإجراءات قوية معتمدة في شركة دولفين للطاقة المحدودة، فإن العديد منها إما غير مفهومة أو غير مطبقة.

وضمن مساعي الشركة لمواجهة ذلك، نظمت إدارة الموارد البشرية والشؤون الإدارية – في قطر سلسلة من ورش العمل للمشرفين الذين يتبع لهم موظف واحد على الأقل، بعنوان «كن قائداً»، لغهم واستخدام الأدوات الموضوعية تحت تصرفهم والتي تساعدهم في أداء مهامهم اليومية.

أقيمت هذه الورش في قطر في نهاية شهر مايو ونهاية سبتمبر، ثم في الإمارات العربية

المتحدة في شهر أكتوبر، وحضر الجلسات الثلاث أكثر من خمسين موظفاً من أجل التعرف على السياسات المتوقعة منهم تطبيقها. وقد جرت ورش العمل في أجواء من المرح والإبداع، وكانت بمثابة «تجديد» لبعض المهارات المفيدة لأي فرد يعمل في الإدارة، وغطت الورش موضوعات مهمة مثل أساليب الاتصال وتسوية الخلافات والتفويض الفعال.

وقال عبد الله اليافعي، رئيس قسم التعليم في إدارة الموارد البشرية والشؤون الإدارية في قطر: «لقد تلقينا ردود فعل إيجابية على كل الجلسات التي عقدت في مايو وسبتمبر لما وفرته من قيمة عالية، كما تلقينا الكثير من التقدير لتقدمنا محتوى ملاءماً تماماً لعملنا. لقد اتخذنا قراراً واعياً بالتخصيص لورش العمل داخلياً في الشركة وبما يناسب أعمالنا، بدلاً من الاعتماد على مدرب خارجي لربما يقدم أمثلة عامة فقط».

وأضاف: «لقد أصبح المشاركون في هذه الورش مستعدين تماماً ولديهم المهارات والمعلومات اللازمة لإدارة موظفيهم بشكل أفضل، كما أنهم قادرون على الاستفادة الكاملة من السياسات والبرامج الموجودة».

وتوجد خطط لإقامة ورش عمل أخرى في المستقبل، لذا لا تفوتوا متابعة الأخبار للحصول على مزيد من المعلومات.

ابتكرت إدارة الموارد البشرية والشؤون الإدارية في قطر طريقة مميزة لضمان حسن اطلاع الموظفين على آخر المستجدات والتصورات المهمة، وهي اختبار المعرفة السريع للموارد البشرية.

جاء ابتكار هذه المسابقة لتكون طريقة مشوقة وممتعة تضمن بقاء الموظفين على اطلاع وتحفز مشاركتهم. ففي كل شهر، يتم إرسال مجموعة أسئلة تغطي موضوعاً مهماً في مجال الموارد البشرية لتشجيع المشاركة. ويشمل كل اختبار سريع خمسة أسئلة تتعلق بإعلانات جديدة أو مستجدات معينة، ويتم توفير الإجابات الصحيحة من خلال الشبكة الداخلية (دولفين دايركت) أو ضمن إحدى رسائل البريد الإلكتروني الحديثة التي ترسلها إدارة الموارد البشرية لموظفي الشركة.

وقال أحمد المولوي، مدير الموارد البشرية والشؤون الإدارية في قطر: «لأقوى الاختبار السريع للموارد البشرية نجاحاً كبيراً حتى الآن، وأثبت أنه طريقة فعالة لتوصيل بعض الرسائل المهمة إلى زملائنا. وقد سررنا بالاستجابة لهذه المبادرة، كما لمسنا تحسناً في مستوى معرفة الموظفين، وهذا أمر مشجع للغاية».

ومنذ إطلاق المبادرة، أرسل الموظفون مئات الإجابات وتم منح الكثير من الجوائز للفائزين، ما أضفى عليها عنصراً حماسياً.

وفي انتظار الاختبار التالي، احرص على متابعة آخر المستجدات من إدارة الموارد البشرية كي تحظى بفرصة الفوز بإحدى الجوائز.

نحن نصغي باهتمام إلى آرائكم



٧٦% نسبة المشاركة الإجمالية

طرح استبيان تفاعل الموظفين أول مرة عام ٢٠١٧

دراسة نتائج الاستبيان

إعداد خطة العمل لتفاعل الموظفين

اعتماد خطة العمل لتفاعل الموظفين وتنفيذها لدى أقسام الموارد البشرية في عمليات التنقيب والإنتاج والمعالجة، والتوزيع

من المقرر اكتمال نشاطات خطة العمل لتفاعل الموظفين في ٢٠١٩

٣٢ نشاطاً قيد التنفيذ في خطة تفاعل الموظفين، مثل:

- مركز الاستشارات المهنية
- التدريب على مهارات «كن قائداً» الإشرافية
- نصائح لتصبح قائداً ناجحاً

... والكثير غيرها

تحديّ المشي ٢٠١٨

كانت دولفين للطاقة المحدودة واحدة من أكثر من ٤٠ شركة من دولة الإمارات تشارك في "تحديّ المشي ٢٠١٨" بالتعاون مع مركز إمبrial كوليغ لندن للسكريم (ICLDC).

من العام حيث يقل النشاط، وأنا أشكر اللجنة على تنظيم هذه المبادرة، وأمل بتحقيق نتائج أفضل في العام المقبل.

تهانينا لجميع المشاركين!

لاحتساب خطواته الشهرية، والتي تم تحميلها وإرسالها إلى مركز إمبrial كوليغ لندن للسكريم.

عمل فريق دولفين للطاقة المحدودة بجد وأحرز المرتبة التاسعة في نهاية التحدي بإجمالي ٩٦٦,٩٤٢,٤٣ خطوة. بالإضافة إلى ذلك، منحت لجنة الموظفين للصحة والسلامة والبيئة في دولة الإمارات جوائز للفائزين الخمسة الأوائل الذين سجلوا أكبر عدد من الخطوات.

وفي تعليقه على المشاركة، قال شون داي، أخصائي أول معمارية وامثال تقنية المعلومات في الشركة: "لقد كان التحدي فرصة رائعة للمشاركة والمنافسة وحافزاً جيداً لتدسين النشاط البدني، خصوصاً في هذا الوقت

كانت دولفين للطاقة المحدودة واحدة من أكثر من ٤٠ شركة من دولة الإمارات تشارك في "تحديّ المشي ٢٠١٨" بالتعاون مع مركز إمبrial كوليغ لندن للسكريم (ICLDC).

وتم تنسيق مشاركة موظفي الشركة في دولة الإمارات مع لجنة الصحة والسلامة والبيئة، حيث كان الهدف الرئيسي لتحديّ المشي هو الحفاظ على صحة الموظفين وعافيتهم من خلال زيادة نشاطهم البدني بغض النظر عن نوع الرياضة التي يمارسونها. وقد شارك موظفو دولفين للطاقة المحدودة في هذا التحدي في الفترة ما بين مايو وأكتوبر.

استخدم كل مشارك جهازاً

الشهر	عدد الخطوات	ترتيب الشركة
مايو	٥,٥٤٠,٥٧٦	١٥
يونيو	٧,٠٨٦,٨٧١	١٠
يوليو	٨,٢٤٥,٩٩٦	٩
أغسطس	٨,٨٣٢,٤٧٢	٦
سبتمبر	٨,١٠١,٣٤٣	١١
أكتوبر	٦,٤٨٤,٥٣٥	١٣

مايو	يونيو	يوليو
١. تشانغانتارا بابو خطوة ٤٣٠,٠٢٣	١. شون داي خطوة ٥٥٠,٠٦٩	١. تشانغانتارا بابو خطوة ٥٨٠,٩١٨
٢. شون داي خطوة ٤١٤,٤٣٨	٢. تشانغانتارا بابو خطوة ٥٤١,٥٠٦	٢. صامويل آدم خطوة ٥٣٩,٠١٢
٣. جيمون جورج خطوة ٢٨٣,٢٩٩	٣. جوزيفينا باتونغ خطوة ٣٨٩,٥٨٦	٣. شون داي خطوة ٥٢١,٩٣٠
٤. مير كاتاركان خطوة ٢٧٧,٠٧٨	٤. برايان ديفيس خطوة ٣٨٧,٣٥٢	٤. جوزيفينا باتونغ خطوة ٤١٤,٣٨٢
٥. سانثي تشوبالا خطوة ٢٧٧,٠٧٨	٥. مارك أوليفر خطوة ٣٥٧,٥٦٨	٥. نديم الكثيري خطوة ٤٠٣,٠٧٨
أغسطس	سبتمبر	أكتوبر
١. خالد ناصر السعدي خطوة ٦٠٥,٩٦٦	١. خالد ناصر السعدي خطوة ١٧٣١,٠٩٩	١. تشانغانتارا بابو خطوة ١٦٤٥,٢٩٠
٢. شون داي خطوة ٥١٥,٠٤٠	٢. تشانغانتارا بابو خطوة ٦٢٠,٩٤٣	٢. أنوب شارما خطوة ٥٦٢,٣٧١
٣. صامويل آدم خطوة ٥٠٤,٤٨٢	٣. أنوب شارما خطوة ٦١٦,٩٥٠	٣. برايان ديفيس خطوة ٣٨٧,٠٣٠
٤. تشانغانتارا بابو خطوة ٤٧٢,٠٦٤	٤. صامويل آدم خطوة ٤٨٥,٦٢١	٤. صامويل آدم خطوة ٣٤٨,١٨٧
٥. أنوب شارما خطوة ٤٧٠,٠٨٤	٥. شون داي خطوة ٤٠٨,١٤٤	٥. راجندرا برايوكانولكار خطوة ٢٧٧,٠٣٩

الافتتاح التجريبي للفسحة (الاستراحة المكتبية)

أعلنت دولفين للطاقة المحدودة عن اعتزازها بالكشف يوم ١٦ سبتمبر عن الافتتاح التجريبي لمنطقة الاستراحة المكتبية "الفسحة" في الطابق التاسع من برج دولفين للطاقة المحدودة.

مرافق العمل، مثل ورشة العمل وغرفة الاجتماعات ومنطقة الطعام والصالة والحديقة الصغيرة وركن القراءة، بالإضافة إلى قاعة رياضية صغيرة ومرافق للألعاب. إلى جانب ذلك، فإن من أبرز ما يميز المنطقة وجود مسار للمشبي بطول ٨٠ متراً يمتد على مساحة الطابق التاسع.

وقد استلهم مشروع الفسحة من مبدأ «التغيير الثقافي» الذي يعد أحد الركائز الأساسية لمشروع (CORE)، ويوفر مساحة للموظفين للالتقاء والتفاعل والتعاون والقيام ببعض الأنشطة الترفيهية في محيط هادئ ومريح.

تشغل «الفسحة» طابقاً كاملاً من البرج بمساحة ٥٣٠ متراً مربعاً، وتنقسم إلى سبعة أجزاء اشتقت أسماؤها من التقاليد القطرية المحلية: «السفرة» و«الساحة» و«الغايلة» و«الورشة» و«الحوش» و«الليوان» و«الدار».

تتسم كل منطقة بنمط معين يساعد في تحقيق مفهوم التوازن بين العمل والحياة في



"أبدى الموظفون حماساً شديداً عند زيارتهم منطقة الفسحة للمرة الأولى، وكانت تعليقاتهم إيجابية للغاية الأمر الذي كان مشجعاً جداً بالنسبة لنا. لقد أعجبوا بالتصميم الإبداعي وأكدوا تطلعهم للافتتاح الكامل للمنطقة."

– جواهر العبد الله
مديرة العلاقات العامة

تُفتح الفسحة في الوقت الحالي لمدة ساعتين في اليوم من الأحد إلى الخميس، ومن المقرر أن يتم الافتتاح الكامل في ٢٠١٩.

يوم في حياة... أميرة أحمد



حياتي:

تخرّجت من كلية المحاسبة في جامعة الإمارات العربية المتحدة، وكنت قد تدرّبت في عدد من الشركات الحكومية خلال فترة دراستي، ما ساعدني على اكتساب خبرات في مجالات متنوعة.

قبل دراستي للمحاسبة، درست لمدة قصيرة في كلية الطب، إرضاء لرغبة والدي، لكن طموحي قادني في النهاية إلى إرواء شغفي بالمحاسبة والتمويل. وهكذا انتهى بي الأمر إلى التخصص في المحاسبة.

خلال الدراسة الجامعية، كنت ناشطة جداً وشاركت في العديد من المسابقات، حيث تم ترشيحي للعديد من الجوائز المرموقة، فقد حصلت مثلاً على المركز الخامس على مستوى دولة الإمارات في عزف البيانو، كما فزت بجائزة أفضل ممثلة عن أدائي في مسرحية من إنتاج الجامعة، حيث لعبت دور فتاة غير مبالية تكره التعلم وتفضل اللعب والتسلية وتشتيت انتباه الآخرين، وكان لها تأثير سبير على من حولها. لكن في نهاية المطاف، تخرّجت صديقاتها بينما رسبت هي وبقية في الجامعة تنغص حياة أجيال جديدة بسلوكها السيئ.

أنا أنحدر من عائلة حقوقية، ولهذا أحرص في أوقات فراغي على زيارة شركة المحاماة التي تملكها عائلتي حيث أستمتع بالتعلم من خبراتهم فضلاً عن اكتساب مهارات مهنية في مجال القانون.

لدي طموحات كبيرة، لكنني لا أعتبر نفسي أبداً في منافسة مع أي شخص، وأحاول دائماً تحفيز نفسي للعمل بجد كي أصل إلى أقصى إمكاناتي.

على المستوى الشخصي، أعتبر نفسي اجتماعية، إذ أفضل قضاء الوقت مع عائلتي وأصدقائي. كما أحب المشاركة في ألعاب رياضية مختلفة مثل الرماية والفروسية والغوص. وأحب أيضاً التعرف على الثقافات الأخرى وعادات الشعوب، وكذلك زيارة المتاحف والمعارض الفنية.

عملي:

انضمت إلى إدارة الشؤون المالية في شركة دولفين للطاقة المحدودة في العام ٢٠١٠، وكانت تلك أول وظيفة في حياتي المهنية.

عندما بدأت العمل في الشركة، أذكر أنني وجدت بعض الصعوبة في البداية، حيث كانت بيئة العمل المهني في الشركات عالمٌ جديد كلياً بالنسبة لي، لكنني تألفت بسرعة مع تلك البيئة ومع زملائي في العمل. ويوماً بعد يوم، أصبحت أكثر راحة في العمل مع الجميع، وأنا اليوم أحب عملي وشركتي.

أنا عضو في فريق الميزانية والتقارير المالية، وتشمل واجباتي تقديم تحليلات مفصلة عن الأداء المالي الشهري والفصلي للشركة إلى فريق الإدارة العليا والمساهمين.

وفي عملية إعداد الميزانية، تشمل مسؤولياتنا إعداد الميزانيات لمختلف الجهات المخولة بالمراجعة والاعتماد (مثل لجنة مراجعة الميزانية، ومكتب المدير العام، والرئيس التنفيذي، ولجنة الشؤون المالية للمساهمين، ومجلس الإدارة).

شاركت أيضاً في فريق خطة دولفين للطاقة المحدودة للعام ٢٠٢٠، وكانت تلك تجربة رائعة اكتسبت منها الكثير من الخبرة والمعرفة.



طموحاتي:

علمي هو إكمال الرحلة التي بدأها الأب الراحل الشيخ زايد بن سلطان رحمه الله بأن نصبح قدوة في جميع جوانب المعرفة والعمل والأخلاق. وأعتقد أنه من واجب كل فرد منا أن يعمل على تطوير نفسه في المهارات والقدرات والمعارف، فهذا ضروري كي نساهم في نمو وازدهار وطننا الغالي.

على المستوى الشخصي، أتطلع للقضاء على الأمية التي أعتبرها أكبر عدو للجنس البشري. لذلك أسعى للمساهمة في دعم التعليم في الدول النامية والمساعدة في بناء المدارس الخيرية في جميع أنحاء العالم. كما أركز اهتمامي بشكل خاص على تعليم الإناث، لأنهن بنات الأجيال المقبلة وركيزة كل مجتمع.

دولفين للطاقة المحدودة تدعم الجمعية القطرية لتأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة

وتهدف الشركة، في إطار التزامها بالمسؤولية الاجتماعية، إلى إسعاد قلوب ذوي الاحتياجات الخاصة، وتزويدهم بالوسائل التي تساعد على الاندماج في المجتمع، حتى يكونوا عناصر منتجين ويسهموا في تقدم بلادهم.

وتعليقاً على هذا الدعم، قال السيد حسن العمادي، المدير العام لشركة دولفين للطاقة المحدودة في قطر: "تعتز الشركة بدعم مثل هذه المبادرات النبيلة وبالمساعدة في تلبية متطلبات الأطفال ذوي الاحتياجات الخاصة في المجتمع القطري.

سيتم تخصيص الدعم المالي الذي قدمته الشركة لشراء معدات طبية، مثل الكراسي المتحركة، والأسرة الطبية الإلكترونية، والنظارات الطبية، وأجهزة تقوية السمع، والأطراف الصناعية، والحواسيب المحمولة المصممة خصيصاً لهذه الفئة من أفراد المجتمع".



الجمعية القطرية لتأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة
Qatar Society for Rehabilitation of Special Needs

في إطار برنامج المسؤولية الاجتماعية للشركة، وحرصها على دعم الجمعيات المحلية ذات التوجهات الإنسانية والخيرية، رعت دولفين للطاقة المحدودة "الجمعية القطرية لتأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة" في أغسطس ٢٠١٨.

وحظيت هذه الرعاية بإشادة سعادة الشيخ ثاني بن عبد الله آل ثاني، رئيس مجلس إدارة الجمعية، الذي أعرب عن تقديره للبرع الذي قدمته دولفين للطاقة المحدودة، والذي سيساعد في دعم المحتاجين.



طالبة تتلقى برنامجاً تعليمياً فريداً

برنامج التدريب الصيفي في الإمارات العربية المتحدة

أطلقت دولفين للطاقة المحدودة مبادرة جديدة في الإمارات العربية المتحدة تهدف إلى إشراك مجموعة مختارة من الطلبة الشباب المميزين من أبناء وبنات موظفينا وبنات وأبناء إخوتهم.

وقد طلب من الموظفين ترشيح أحد أفراد أسرهم للمشاركة في برنامج تدريبي لمدة أسبوع واحد لطلاب الصفوف ١٠ و١١ و١٢.

الهدف العام للبرنامج هو إلهام الطلاب من خلال تزويدهم بخبرة عملية حقيقية، تساعدهم على اتخاذ قرارات أفضل عند اختيار دراستهم الجامعية ومساراتهم الوظيفية في المستقبل.

وتم خلال البرنامج منح الطلاب فرصة مشاهدة ديناميات بيئة العمل مباشرة، وممارسة المهام اليومية التي تدخل في إدارة الأعمال. وتم تعريف الطلاب بجميع إدارات شركة دولفين للطاقة المحدودة وشرح كيفية عملها، وقدم أعضاء الأقسام المختلفة عرضاً تفاعلياً شمل الأنشطة الترفيهية والمسابقات والهدايا.

يُعد هذا البرنامج جزءاً أساسياً من المسؤولية الاجتماعية لشركة دولفين

للطاقة المحدودة لتكون عضواً نشطاً في المجتمع، وملهمةً لجيل الشباب.

وفقاً للاستجابات التي تم تلقيها فقد كان البرنامج ناجحاً للغاية، وقال زايد الشامسي، ابن مهندس العمليات أحمد الشامسي من قسم الخدمات الفنية لعمليات التوزيع: "حقيقة لقد تعلمت الكثير خلال الوقت القصير الذي قضيناه لدى دولفين للطاقة المحدودة وتوسعت مداركي نحو آفاق جديدة، وساعدني هذا البرنامج على فهم كيفية عمل الشركات".

من جهتها قالت لونا رباح، منسقة أمن وتقنية المعلومات والتي شاركت ابتهاجاً جيداً الخالدي في البرنامج: "شعرت أن البرنامج قد مكن الطلاب وعرفهم بما يفعلونه أمهاتهم وأباؤهم في عملهم، وكيف تكون بيئة العمل وما هي المهارات التي يحتاجها الفرد للنجاح في عمله بالشركات. وأود أن أشكر إدارة الموارد البشرية على إطلاق هذه المبادرة الرائعة".

يذكر أن الشركة تعتزم الاستمرار في هذه المبادرة بشكل سنوي.

إتمام برنامج التدريب الصيفي في قطر

"يعد برنامج التدريب الصيفي الذي ننظمه سنوياً أحد أكثر الطرق فعالية لتعريف الطلاب على عالم الشركات وتطبيق ما تعلموه خلال دراستهم عملياً".

– حسن العمادي
المدير العام لشركة دولفين للطاقة المحدودة في قطر

احتفلت كل من إدارة العلاقات العامة، وإدارة الموارد البشرية والشؤون الإدارية في قسم التنقيب والإنتاج والمعالجة، وقسم التطوير المهني وإدارة المواهب، بتخريج ١٢ طالباً من برنامج التدريب الصيفي الذي ننظمه سنوياً أحد أكثر الطرق فعالية لتعريف الطلاب على عالم الشركات وتطبيق ما تعلموه خلال دراستهم عملياً.

أقيم الحفل يوم الخميس ٣٠ أغسطس ٢٠١٨ في منطقة الفسحة، وحضره أعضاء من الإدارة العليا ومدراء أقسام الطلاب والموجهون، بالإضافة إلى فريق التطوير المهني.

وبرنامج التدريب الصيفي مبادرة سنوية تهدف إلى تزويد الطلاب المواطنين، سواء من المدارس الثانوية أو الجامعات، بفرصة اكتساب خبرة عملية في مجال دراستهم وتحقيق أحد متطلبات التخرج من خلال تنفيذ ما درسوه في تخصصهم.

تم اختيار الطلاب الاثني عشر من معارض التوظيف المهنية والمؤسسات

التعليمية، وأمضى الطلاب أكثر من ستة أسابيع في العمل في مكاتب الشركة بالدوحة أو في مصنع دولفين للطاقة المحدودة في راس لغان.

وعلق السيد حسن العمادي، المدير العام لشركة دولفين للطاقة المحدودة في قطر قائلاً: "يعد برنامج التدريب الصيفي الذي ننظمه سنوياً أحد أكثر الطرق فعالية لتعريف الطلاب على عالم الشركات وتطبيق ما تعلموه خلال دراستهم عملياً. لقد كان التحصيل العملي للطلاب هذا العام مفخرة لمؤسساتهم التعليمية، ولهم أنفسهم، ونتمنى لهم كل التوفيق والنجاح".

شملت الإدارات التي درّبت الطلاب قسام العمليات والخدمات الفنية وتقنية المعلومات في قطاع التنقيب والإنتاج والمعالجة، وإدارة المواهب. وفي نهاية الحفل، وزع أعضاء من فريق الإدارة العليا الشهادات التقديرية على الطلبة وتمنوا لهم مستقبلاً مشرقاً.



لقطات

مرحباً بكم في "لقطات"، الزاوية الجديدة في "رؤية دولفين"، والمخصصة لتسليط الضوء على قضايا تؤثر في صناعة النفط والغاز، واستعراض نهج شركة دولفين للطاقة المحدودة في إدارة عملياتها وأنشطتها التشغيلية اليومية.

عقب إتمام البرنامج التدريبي الصيفي لشركة دولفين للطاقة المحدودة بنجاح، أمضت مجلة "رؤية دولفين" خمس دقائق مع السيد...



عبد الله الحوسني

رئيس إدارة الموارد البشرية والشؤون الإدارية بالشركة

للحديث عن نهج الشركة في برامجها التدريبية.

من أين يأتي المتدربون لتلقي برامجنا؟

عادة ما نرحب بالمتدربين القادمين من أية جامعة في الإمارات أو في الخارج.

غير أننا نسعى بالتأكيد لاستقطاب من يملكون القدرات والمهارات الأساسية، مثل الرغبة في التعلم، ومهارات التواصل القوي والتعامل مع الآخرين. وكما تعلمون، فقد قمنا بتوسيع شبكة مصادرنا قليلاً في الفترة الأخيرة لتشمل أبناء وبنات العاملين لدى الشركة.

مهرجان الشيخ زايد التراثي

من أقوال الأب المؤسس لدولة الإمارات الشيخ زايد رحمه الله: "من لا يعرف ماضيه لا يستطيع أن يعيش حاضره ومستقبله، فمن الماضي نتعلم ونكتسب الخبرة ونستفيد من الدروس والنتائج".



في كل عام، يحتفي مهرجان الشيخ زايد التراثي بتاريخ الإمارات العربية المتحدة وتراثها، من خلال أنشطة ثقافية واحتفالية تكريماً لإرث الأب المؤسس.

يقام المهرجان سنوياً في منطقة الوثبة في إطار الاحتفالات باليوم الوطني لدولة الإمارات العربية المتحدة، حيث يبدأ في ١ ديسمبر ويستمر حتى ٢٦ يناير. وتفخر دولفين للطاقة المحدودة بأنها من رعاة هذه الفعالية، حيث تشارك بجناح خاص في منطقة رعاة الفعالية.

وفي هذه المناسبة، قالت مريم البدر، رئيس قسم الاتصال المؤسسي لدى الشركة: «تميز جناح دولفين للطاقة المحدودة بتقديم أنشطة ممتعة وتفاعلية تعبر بمجملها عن تاريخ الإمارات العربية المتحدة، ونحن نولي أهمية خاصة للاحتفاء بثقافة دولة الإمارات بطريقة يمكن فهمها والاستمتاع بها من قبل الصغار. ومن

وقد احتفى المهرجان بالفنون والحرف الإماراتية التقليدية، وقدم مجموعة متنوعة من الأنشطة والعروض وورشات العمل التفاعلية. وكان من أبرز معالم الفعالية لهذا العام مشاركة أكثر من ٣٠ بلداً في الجناح الدولي، فضلاً عن عرض الافتتاح وعرض للألعاب النارية.

المزيد عن تراث وطنهم».

كيف يتم تنظيم البرنامج التدريبي؟

عادة ما نتلقى طلبات التدريب الداخلي من الجامعات، والتي تتضمن سيرة ذاتية للمتدرب، وسجلاً يتضمن مزيداً من المعلومات عن الطالب، وتوقعاته من البرنامج التدريبي، بالإضافة إلى المدة المقترحة لتدريبه لدى دولفين للطاقة المحدودة.

بعد مراجعة السير الذاتية للمتدربين، نحلل ونحدد أنسب الأقسام لهم والتي تتوافق مع ملفاتهم الشخصية، ومهاراتهم، وأهم تخصصاتهم (إن كانوا في الجامعة)، ومجمل سجلهم.

ونحن نعمل من كُتب مع الأقسام التي نوجه إليها المتدربين، للتأكد من قدرة تلك الأقسام على استيعابهم وإعداد خطط تعليمية مناسبة لهم، تتضمن محطات إنجاز مهمة، ومشاريع وأنشطة، وبمجرد تأكيد القسم أو الإدارة المختصة على توفير هذه المتطلبات للمتدربين، فإننا نبادر إلى تأمين مختلف اللوازم والتجهيزات، مثل بطاقات الدخول، والحواشيب، وما إلى ذلك.

وبعد توفير اللوازم والتجهيزات، نؤكد خطة التدريب ومواعيده مع الجامعة، ونواصل مباشرة

مع الطالب ليستعد لبرنامجنا التدريبي.

ويقوم مندوب من إدارة الموارد البشرية باستقبال المتدربين في أول يوم لهم، ويرافقهم إلى القسم المختص. وعندما توشك برامج التدريب على الانتهاء، نستكمل الأوراق المطلوبة (مثل الاستمارات، وكشوف الحضور) بالإضافة إلى إعداد شهادات تقدير، وشيكات، وهدايا رمزية، نقدم للطلبة في آخر يوم تدريب.

ما قيمة هذه البرامج التدريبية، وهل هي مفيدة حقاً؟

توفر البرامج التدريبية تجربة عملية لأولئك الراغبين في تعلم المزيد عن بيئة العمل في الشركات. ومن وجهة نظر الطالب، يمكنه وضع بعض النظريات التي تعلمها في موضع التطبيق الفعلي، واكتساب المهارات الشخصية والمهنية المطلوبة في أماكن العمل. كما يمكنه أيضاً استغلال الوقت لإعادة رسم خطته المعدة لحياته بعد انتهاء الدراسة.

ومن وجهة نظر الشركة، فيمكننا استخدام برامج التدريب لمواصلة العطاء في هذا المجال، وضمان أن تظل برامجنا جديدة، ومتسقة، ومفيدة.

وقد يسعدنا الحظ بما يكفي للتعرف على مرشحين جدد قد يمثلون إضافة مناسبة لاستقطابهم للعمل لدينا!

ما هي أبرز معطيات برامج التدريب في العام الحالي؟

منذ العام ٢٠١٧، بدأنا تلقي طلبات التدريب من المدارس الثانوية، وكانت تجربة جديدة بالنسبة لنا، حيث اعتدنا قبلها على استقبال طلبة الجامعات فقط.

وقد رأينا أن هناك قيمة قد تتحقق من مثل هذه الخطوة، وناقشنا ذلك داخلياً، وتوصلنا إلى فكرة إطلاق «برنامج التدريب الصيفي» الذي يركز على المدارس الثانوية.

يستمر برنامج التدريب الصيفي أسبوعاً واحداً، نقبل فيه أطفال العاملين في الشركة أو أقاربهم، ممن هم في الصف العاشر أو الحادي عشر أو الثاني عشر، ويرغبون في تعلم المزيد عن شركة دولفين للطاقة المحدودة وتذوق تجربة الحياة العملية. وبينما حرصنا على منح الطلبة فرصة دخول عالم الشركات، صممنا البرنامج ليكون في الوقت ذاته ممتعاً وسهلاً بحيث يتعلمون المزيد عن الكيفية التي تعمل بها شركتنا.

يلتقي الطلاب بعدد من الموظفين من كل قسم/

إدارة، ويتعرفون على مختلف جوانب العمل بالشركة. ونأمل أن يتفهموا الأدوار المهمة والعظيمة التي يقوم بها أبائهم أو أقاربهم عندما يأتون للعمل هنا. فهذه فرصة تعليمية عظيمة لهؤلاء الطلبة وأنا واثق أنهم سيتذكرون ما تعلموه. ومن الجيد أن نعلم أن بعض الصغار سيكونون أقل تخوفاً من المستقبل عندما يحين الوقت ليتخذوا الخطوات الأولى في حياتهم المهنية.

ما هي خطتك لبرنامج التدريب لعام ٢٠١٩؟

بالتأكيد نسعى للحفاظ على زخم التجربة ومشوقون للترحيب بالمزيد من طلاب الفرص التدريبية، سواء كانوا من طلبة المدارس الثانوية أو الجامعات. وبالنسبة لخطتنا، نتطلع إلى الترحيب بما يقرب من ١٥ متدرباً خلال العام ٢٠١٩.

”نحن نعمل عن كتب مع الأقسام التي نوجه إليها المتدربين، للتأكد من قدرة تلك الأقسام على استيعابهم وإعداد خطط تعليمية مناسبة لهم، تتضمن محطات إنجاز مهمة، ومشاريع وأنشطة.“

– عبد الله الحوسني

رئيس إدارة الموارد البشرية والشؤون الإدارية بالشركة