



البتروال الوطننة
KNPC

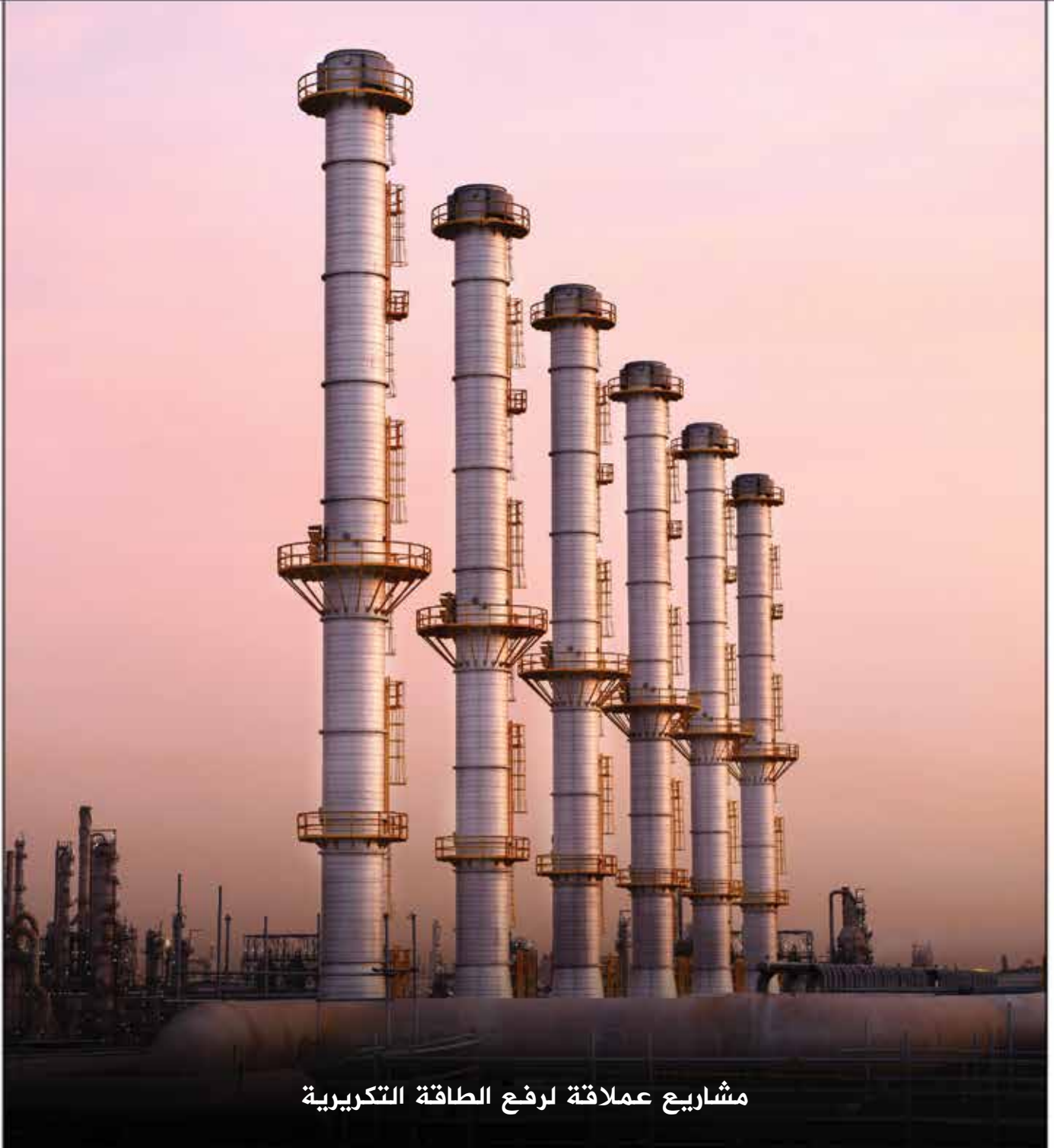
إمارة شركة مؤسسة البترول الكويتية
& Subsidiary of Kuwait Petroleum Corporation

السنة 42

العدد 480

مارس 2018

الوطننة



مشاريع عملاقة لرفع الطاقة التكريرية

المحتويات



8

● قصص نجاح

4

● منتدى استراتيجية الطاقة

31

● الرضا الوظيفي

الوطنية

مجلة شهرية تصدرها
دائرة العلاقات العامة والإعلام
بشركة البترول الوطنية الكويتية
(صدر العدد الأول في يناير 1975)

رئيسة التحرير
خلود سعد المطيري
(مديرة العلاقات العامة والإعلام)

لمراسلتنا
ص.ب: 70 الصفاة - الكويت 13001

mha220@knpc.com
ymh999@knpc.com

للتواصل
هاتف: 23887597 – 23887579
فاكس: 23986221

الموقع الإلكتروني وحسابات التواصل
www.knpc.com
@knpcofficial



تنفيذ وطباعة
مجموعة النظائر الإعلامية



الغلاف

مشروع الوقود البيئي - مصفاة ميناء عبدالله
لحظات الصباح الأولى، تصوير: ميرزا أويس 2017



كلمة العدد

القدوة الحسنة

للقدوة الحسنة أهمية كبرى في حياة كل فرد منا، فالإنسان يحتاج منذ سن مبكرة إلى وجود الشخصية الإيجابية الناجحة، التي يرى فيها مثلاً جيداً يدفعه إلى تطوير نفسه وقدراته، وتحديد ملامح الشخصية التي يطمح أن يكونها في المستقبل.

وانطلاقاً من هذه الفكرة، نظمت دائرة العلاقات العامة والإعلام لقاءً حوارياً مباشراً مع عدد من القيادات البارزة في شركة البترول الوطنية الكويتية، وهو اللقاء الأول من نوعه، حيث عرضت خلاله هذه القيادات خلاصة تجاربها، وقصص النجاح التي أوصلتها إلى مواقع قيادية رفيعة، على مستوى الشركة والقطاع النفطي الكويتي.

لقد كان هذا اللقاء التفاعلي بمثابة فرصة ذهبية للعشرات من موظفينا الجدد، الذين شاركوا معنا، واستمعوا لنماذج وطنية مشرفة، تمكنت بكفاءتها وإصرارها واجتهادها، من شق طريقها نحو النجاح، لتشكل مثلاً يحتذى، وقدوة طيبة وملهمة للأجيال الجديدة، في قطاع حيوي هام وملء بالتحديات.

اللقاء المذكور جاء تتويجاً لبرنامج تدريبي يعزز من فرص شبابنا في النجاح والتميز، وترعاه الشركة بالتعاون مع «جمعية إنجاز الكويت»، في إطار اتفاقية وقعناها عام 2017، مدتها ثلاث سنوات، ويتم خلالها تدريب وتأهيل 1800 من الشباب الكويتي الطموح، في المعاهد التطبيقية والمدارس الثانوية، وقد تم بالفعل تدريب 600 طالب بنجاح في السنة الأولى.

وقد ارتأت الشركة الاستفادة من برامج القدرات والمهارات التي يقدمها البرنامج، لتعزيز إمكانيات موظفينا الشباب المعينين حديثاً، حرصاً من الشركة على تمكين موظفيها من امتلاك روح المبادرة، والابتكار، والإبداع، وتحمل المسؤولية، وإكسابهم المهارات التي تجعلهم قادرين على إثبات جدارتهم في المنافسة والتفوق والتميز.

خلود سعد المطيري

مركز
متطور

12



3 خطوات!

28



الدواء
والغذاء!

38



شاركت به «البتروال الوطنية» بفاعلية

منتدى استراتيجية الطاقة

رغم توجه كبرى شركات النفط العالمية نحو الاهتمام بالبيئة، وتطوير الكفاءات، والتحول إلى التطبيقات الرقمية للتغلب على أي عقبات قد تواجه الصناعة التكريرية، تطرح سوق الطاقة باستمرار المزيد من التحديات الضخمة أمام الشركات المنتجة، حيث ظهر الاهتمام العالمي بمصادر الطاقة المتجددة والبديلة، وشهدت الأسواق تذبذبات حادة في الأسعار بالإضافة لمواجهة العديد من التغيرات الأخرى، الأمر الذي يدفع شركات النفط والطاقة دائماً للتفكير بإجراء تغييرات في استراتيجياتها من أجل التنمية.

«البتروال الوطنية» شاركت مؤخراً في منتدى استراتيجية الطاقة، الذي أقيم تحت رعاية وزير النفط ووزير الكهرباء والماء بخيت الرشيدى، واستقطب مشاركة دولية واسعة من 20 دولة لنقاش استراتيجية التعامل مع الفرص والتحديات التي تواجه قطاع الطاقة العالمي.

**المنتدى ناقش
استراتيجية التعامل مع
التحديات التي تواجه
قطاع الطاقة العالمي**





■ محمد غازي المطيري



■ نزار العدساني



■ بخيت الرشيدى

المطيري: يجب التكاتف لمواجهة تحديات أسواق الطاقة العالمية

النفطية لا تشجع إطلاقاً على زيادة الاستثمارات، خاصة في مشاريع الحفر والاستكشاف طويلة المدى، والتي تحتاج في المتوسط إلى 5 سنوات لترى النتائج.

آلية تعاون

وأكد الرشيدى أن هناك حاجة إلى آلية دائمة لاستقرار السوق بدلاً من الاتفاقات المؤقتة لخفض معدلات الإنتاج، مشيراً إلى أن الأعضاء من داخل أوبك وخارجها يدعمون إيجاد هذه الآلية، على أن يكون التعاون فيها بين المنتجين من داخل أوبك وخارجها، وأن تضم المستهلكين أيضاً.

وحول طبيعة الآلية المذكورة، قال الرشيدى إنها تركز على اتفاقية خفض الإنتاج الحالية، التي ستنتهي مع نهاية 2018، مشيراً إلى أنه لم تتم مناقشة تلك الآلية حتى الآن، ولكنها مطروحة ومناقشتها قادمة لا محالة. وأضاف أن الآلية الدائمة لا تستهدف مخزونات أو أسعاراً للنفط محددة، وإنما تركز على استقرار السوق بشكل عام.

العدساني: المؤسسة تسعى لرفع القدرة الإنتاجية والطاقة التكريرية

استقرار السوق

قال الوزير الرشيدى خلال المنتدى إن منظمة الدول المصدرة للنفط «أوبك» وشركائها من المنتجين المستقلين، يركزون على استقرار السوق بغض النظر عن أسعار النفط التي لا تعد هاجساً لهم، وشدد على أن المنظمة تسعى إلى خلق نوع من التوازن بين العرض والطلب، وهذا الأمر يصب في مصلحة المستهلكين في الدرجة الأولى، ثم الموردين وشركات الاستثمار تبعاً. وأوضح أن الشركات تحجم عن الاستثمار في السوق النفطية المتذبذبة، وهو ما يظهر في شكل نقص في الامدادات على المدى الزمني البعيد، مبيناً أنه يتم التواصل حالياً مع الأعضاء المستقلين للوصول إلى مرحلة استقرار السوق والتوازن بين العرض والطلب، وهي أمور تعزز الاستثمار في السوق النفطية خاصة في الاستكشاف والإنتاج، متوقعاً الوصول إلى نقطة التوازن المنشودة نهاية العام الحالي أو بداية العام المقبل. وشدد وزير النفط على أن زيادة المخزونات

الرشيدى: آلية دائمة للتعاون بين «أوبك» والمنتجين المستقلين

أعلى مستوى

شهد عام 2018 ارتفاع أسعار النفط بشكل ملحوظ، لتصل إلى أعلى مستوياتها منذ ثلاث سنوات كرد فعل طبيعي لسياسة تخفيض الإنتاج التي التزم بها معظم الدول المنتجة. وشكلت توقعات مسار سوق النفط في عام 2018 واحدة من أبرز المسائل التي تطرقت لها مناقشات منتدى استراتيجية الطاقة، الذي نظّمته مجلة «بتروليوم إيكونومست» بالتعاون مع مؤسسة البترول الكويتية وشركاتها التابعة، حيث أثار عدد من التساؤلات حول استمرار تخفيضات المخزونات، وتوازن السوق، والنفط الصخري، وكذلك التعاون مع منتجي النفط غير الأعضاء في «أوبك»، وبعض الموضوعات الأخرى التي تهم الصناعات النفطية.

وتطرق المنتدى، في دورته الرابعة، إلى استراتيجيات الاستثمار، وآلية تمويل الطاقة على المدى الزمني الطويل، خاصة بعد فترة الركود السابقة.



■ القيادات النفطية في مقدمة حضور المنتدى

تعزيز القدرات

من جهته قال الرئيس التنفيذي لمؤسسة البترول الكويتية نزار العدساني إن المحرك الرئيسي لنجاح تحويل الطاقة، والتحول الآمن في المستقبل، هو تعزيز القدرات الفنية والقيادية، وتطوير الخبرات الوطنية، متوقعاً أن تنفق المؤسسة 114 مليار دولار لتنفيذ مشاريع نفطية على مدى السنوات الخمس المقبلة، بالإضافة إلى 394 مليار دولار بعد ذلك إلى عام 2040.

وأضاف العدساني أن الطاقة هي شريان وعصب الحياة المعاصرة للتنمية الاقتصادية والاجتماعية، مؤكداً داية الجميع بأن النفط لن يستمر إلى الأبد، ولكنه سيبقى ضرورياً وحيوياً للتنمية العالمية في العقود المقبلة، وللإيفاء باحتياجات الطلب المتنامية فإنه من الضروري التحول نحو تطوير أنواع أخرى من الطاقة المتجددة، مؤكداً أن العالم لن يستطيع التخلي عن صناعة النفط والغاز، وأن المستقبل يحتاج لكل أنواع الطاقة.

تعمل مؤسسة البترول الكويتية وشركاتها من أجل توفير بيئة نظيفة للجميع

وأوضح أن أسواق الطاقة تواجه تحديات معقدة ومتنوعة يجب التعامل معها بمهنية وباستراتيجية طموحة للاستثمار والابتكار والتعاون، مبيناً أن المؤسسة تعمل وسط متغيرات متسارعة وتحديات محلية ودولية، ومع ذلك تواصل التركيز على الاستراتيجيات التي من شأنها أن تحول دولة الكويت لتكون في وضع أفضل.

استراتيجية 2040

وتابع العدساني قائلاً إن رؤية المؤسسة تتمثل في تكون الكويت رائدة عالمياً في صناعة النفط والغاز المتكاملة من خلال عدة نقاط، وهي الاستفادة من الابتكار لتعظيم الربحية، والعمل مع كوارر مؤهلة ومحفزة، وتحقيق الأهداف بكفاءة وفعالية، والالتزام بمعايير الصحة والسلامة والأمن، بالإضافة إلى المحافظة على البيئة.

وأضاف أن المؤسسة أطلقت استراتيجيتها لعام 2040، والتي تركز على النمو في جميع أنشطتها، وتحسين سلسلة القيمة المضافة لصناعة النفط والغاز في الكويت، وهو ما يشمل تعزيز حصة النفط ضمن مزيج خليط الطاقة الكلي، واستخدام تطبيقات التكنولوجيا الحديثة، والتوسع في الأعمال البتروكيمياوية، حيث تدعو الاستراتيجية إلى تحقيق طاقة إنتاجية من النفط الخام تبلغ

حوالي 4.75 مليون برميل يومياً بحلول عام 2040.

وأكد العدساني أن شركة نفط الكويت ماضية نحو تحقيق هدفها وإنتاج الأرقام المستهدفة في الاستراتيجية، وأن جميع مشاريعها التي تدعم تلك المستويات في مرحلة التنفيذ وسيتم تشغيلها وفقاً للخطط المرسومة والبرنامج الزمني، وإلى جانب ذلك تستهدف الاستراتيجية تطوير إنتاج الغاز الطبيعي غير المصاحب ليصل إلى 2.5 مليار قدم مكعب يومياً في عام 2040.

القدرة التكريرية

وبالإضافة إلى خطط رفع قدرات إنتاج النفط والغاز، قال العدساني إن المؤسسة تسعى أيضاً لزيادة قدرات التكرير لإنتاج الوقود النظيف، حيث تخطط لزيادة القدرة التكريرية للمصافي المحلية لتصل إلى 2 مليون برميل يومياً بحلول عام 2035، مع التوسع في مشاريع الطاقة التكريرية في دولة الكويت وبأعلى مستوى تحويلي،

"البترول الوطنية" تتبنى البيئة النظيفة واستخدامها للطاقة البديلة في تزايد



■ المحافظة على الكفاءات البشرية من أبرز التحديات التي تواجه القطاع النفطي

المحافظة على الكفاءات البشرية من التحديات التي تواجه الصناعة النفطية

مواجهة التحديات

النفط والغاز التقلبات في الأسعار، والمحافظة على الكفاءات البشرية، والتوجه العالمي للطاقة البديلة، كالطاقة الشمسية والرياح، مما قد يؤدي إلى تراجع الطلب على الوقود الأحفوري، مشيراً إلى الازدياد المتصاعد في استخدام السيارات الكهربائية، قد تصل نسبتها إلى ما بين 5 و10 في المائة من إجمالي عدد السيارات عام 2040.

وأكد المطيري أن الشركة تتبنى استراتيجيات البيئة النظيفة، ويتزايد استخدامها للطاقة البديلة، مثل الألواح الشمسية في محطات التعبئة، ونشر ألواح شمسية على أسطح الأبنية الإدارية ومواقف السيارات، كما تسعى لتطوير صناعة النفط والغاز المحلية في ظل استهداف خفض انبعاثات الكربون السنوية بشكل منتظم ومتواصل.

من جانبه قال الرئيس التنفيذي لشركة البترول الوطنية الكويتية محمد غازي المطيري إن أسواق النفط العالمية تواجه العديد من التحديات والتغيرات المتلاحقة التي تستدعي التعاون الفاعل بين مختلف أطراف صناعة النفط والغاز المحلية والجهات الحكومية والمراكز البحثية، من أجل تحقيق الأهداف النهائية المطلوبة بفعالية. وأضاف أن من التحديات التي تواجه صناعة

موضحاً أن هذه التوسعات ستضمن تصريف النفوط الكويتية الثقيلة في مصافي التكرير المحلية، وكذلك ستلبي الاحتياجات المحلية من الطاقة، وتحقق أعلى مستوى من الطاقة التحويلية في المصافي المحلية، حيث توفر مصادر جديدة للوقود لتلبية الاحتياجات المحلية من الطاقة، وتوفر منتجات بترولية مطابقة للمواصفات العالمية المطلوبة.

وأكد أن المؤسسة وشركاتها التابعة بدأت مؤخراً إجراء دراسة جدوى أولية بهدف توسيع طاقة التكرير ورفعها بحوالي 300 ألف برميل يومياً، لافتاً إلى أننا نهدف إلى تحقيق التكامل بين عمليات التكرير وصناعات البتروكيماويات محلياً لضمان أعلى قيمة.

بيئة نظيفة

تعمل مؤسسة البترول الكويتية وشركاتها من أجل توفير بيئة نظيفة للجميع، من خلال تنمية الاستثمارات النظيفة داخل الكويت وخارجها، وإنتاج منتجات نظيفة، والسعي المستمر للحصول على أحدث التكنولوجيا النظيفة. وبالإضافة إلى ذلك تسعى المؤسسة إلى ترشيد

والاحتياجات التسويقية، بما يتماشى مع معدلات الإنتاج المستهدفة. وبشكل مستمر تقيم المؤسسة مختلف الأنشطة والاستثمارات لديها، للاستفادة من الفرص وترشيد الأصول غير الأساسية وغير المربحة، وتشجع شركاتها التابعة على استخدام مصادر الطاقة البديلة والمتجددة، وغيرها من مصادر الطاقة النظيفة.

الاستهلاك المحلي، والحد من الانبعاثات، وتلبية الطلب العالمي بمنتج أكثر كفاءة، كما تقوم بالتنسيق مع وزارة الكهرباء والماء لتطوير جميع محطات الكهرباء المستقبلية لاستخدام الغاز. وتحرص المؤسسة على المحافظة على حجم وتنوعية الأسطول البحري اللازم لتلبية احتياجات الغطاء الاستراتيجي طويل الأمد

حوار لتحفيز الشباب

قصص نجاح

**لقاء استضاف لأول
مرة قيادات في الشركة
للحديث عن تجاربها
وقصص نجاحها**

تسعى شركة البترول الوطنية الكويتية دائماً إلى تمكين موظفيها من امتلاك روح المبادرة والابتكار والإبداع، وغيرها من المهارات التي تجعلهم قادرين على إثبات جدارتهم في المنافسة، ومن هذا المنطلق، وللأهمية التي تمثلها القدوة الحسنة، كمصدر محفز وملهم، وخصوصاً للشباب، نظمت دائرة العلاقات العامة والإعلام لقاءً حوارياً تحت شعار «حوار إنجازي - قصة نجاح» استضافت فيه كلا من الرئيس التنفيذي محمد غازي المطيري، ونائب الرئيس التنفيذي للشؤون الإدارية والتجارية باسم العيسى، ومديرة دائرة الخدمات الفنية بمصفاة ميناء الأحمدية وضحة الخطيب، الذين تحدثوا عن تجاربهم وقصص النجاح التي قادتهم إلى تولي مناصب قيادية رفيعة في «البترول الوطنية» وفي القطاع النفطي.



نماذج مشرفة

أدارت اللقاء مديرة العلاقات العامة والإعلام خلود المطيري بحضور عدد من نواب الرئيس التنفيذي ومدرء الدوائر ورؤساء الفرق، وقدمت ضيوف اللقاء باعتبارهم نماذج مشرفة استطاعت بالجهد والعمل شق طريقها نحو النجاح، لتشكّل مثلاً يحتذى به وقدوة طيبة وملهمة للأجيال الجديدة في هذا القطاع الحيوي المليء بالتحديات.

من جهتهم عرض القياديون الثلاثة بعض تجاربهم أمام الحضور، حيث تضمنت السير الذاتية لكل منهم نبذة عن بدايات عمله في القطاع، وأهم إنجازاته والعقبات والتحديات التي واجهها، كما شهد الحوار مناقشة بعض المفاهيم مثل القدوة والرضا الشخصي والإحساس بالإنجاز، بوصفها عوامل فاعلة في تحقيق النجاح.

نقل الخبرات

في البداية، قال الرئيس التنفيذي محمد غازي المطيري إن اللقاء جاء في إطار رؤية الشركة لنقل الخبرات بين الأجيال، فموظفي اليوم هم قادة المستقبل، وعلى الجميع الاستعداد لتخطي المراحل والصعوبات بالعمل الجيد والجهد المستمر. وعن بداية عمله قال المطيري أنه أحب واهتم بمناهج التكرير منذ دراسته بالجامعة، وقرر



■ حظي اللقاء باهتمام لافت من قبل موظفي الشركة بمختلف درجاتهم الوظيفية

وخلق كفاءات جديدة، بالإضافة إلى التوجه العالمي للطاقة البديلة (النوية -الكهربائية - الشمسية)، وغيرها من التحديات التي يجب التغلب عليها بالتعاون مع شركاء المصلحة.

وأضاف أن تنظيم الوقت ضرورة لتحقيق أي إنجاز، فضبط البرنامج اليومي له تأثير كبير على حجم ونوعية الإنتاج، كما أن توفير آلية العمل وتنظيم عمل الفريق مكملات أساسية لتحقيق الهدف المنشود، علماً بأن الرضا الشخصي لا يتحقق إلا برؤية الإنجاز على أرض الواقع.

وكنصائح للموظفين تحت التطوير (UDS)، قدم المطيري بعض النصائح عن الالتزام، والتساؤل المستمر، وتحديد نقاط الضعف والقوة، وروح المبادرة، والشغف لاستلام أعمال جديدة، والإحساس بالمسؤولية، والثقة في أعضاء الفريق، وأخيراً التواصل الجيد مع الزملاء وأصحاب المصلحة. وفي ختام حديثه قال المطيري إن النجاح لا يأتي بالصدفة، مستشهداً بكلمة مأثورة للعالم الشهير «أينشتين» وهي In The Middle Of Difficulty lies Opportunity، وتعني أن

**كل إنسان يتطلع
للنجاح يجب أن تكون
له قدوة ملهمة
لخطوات حياته**

المطيري: شباب اليوم هم قادة المستقبل وعليهم الاستعداد لتخطي الصعوبات

الأوائل الذين تخرجوا على مستوى الكويت، وكان جاداً في العمل وله ملاحظات ثاقبة، أما الشخصية الثانية فهو هاني حسين الذي كان يتمتع برؤية متميزة، موضحاً أن اقتراحاته مازال معمول بها في الشركة حتى الآن، فهو من أسس لبناء دائرة الصحة والسلامة والبيئة على سبيل المثال.

وأشار إلى العديد من التجارب العالمية الناجحة التي كانت مصدر إلهام له، حيث كان دوماً يتأمل في قصص نجاح الشعوب، مشيراً إلى رئيس الوزراء الأسبق لماليزيا مهاتير محمد، الذي استطاع أن يحول بلاده إلى دولة صناعية ومنتجة، ونقلها إلى مصاف الدول المتقدمة، وكذلك تجربة كوريا وثورتها الصناعية التي نجحت بلا موارد، وأكد أن هناك العديد من التجارب المهمة التي تستحق التأمل، داعياً الجيل الجديد للتركيز على التجارب الإيجابية للقائدين والشعوب.

تحديات ونصائح

وتحدث المطيري عن العديد من التحديات التي تواجه القطاع والعاملين فيه، كتغيرات أسعار المنتجات في الأسواق، والمحافظة على الكفاءات

وقتها أن يعمل في هذا المجال، الأمر الذي دفعه لتقديم أوراقه في «البتروال الوطنية» دون غيرها من الشركات، موضحاً أنه كان محظوظاً، حيث التحق بالشركة عام 1987 بمصفاة ميناء عبدالله، وما يطلق عليه «المصفاة القديمة»، حيث عاصر مرحلة ذهبية لمشروع ضخ، هو مرحلة التوسعة، مشيراً إلى حجم التحديات التي كانت تواجه الكويتيين وقتها، والتي تمثلت في صعوبة الحصول على المعلومة، وعدم توافر دورات تدريبية أو حتى مواد تعليمية.

القوة والإلهام

عن مفهوم القوة قال المطيري إن كل إنسان يتطلع للنجاح يجب أن يكون لديه قدوة ملهمة لخطوات حياته، موضحاً كيف كان المهندسون في الماضي يحصلون على المعلومات من مسؤوليهم أثناء زياراتهم للمواقع، علماً بأن الثقافة وقتها كانت أقرب للعسكرية، ولم يكن هناك مجال للاحتكاك والنقاش مع المدراء كما هو الوضع حالياً.

وأوضح المطيري أنه تأثر بشخصين في القطاع النفطي أولهم خالد بوحمره وهو أحد المهندسين

**تنظيم الوقت
ضرورة لتحقيق أي
إنجاز وله تأثير كبير
على الإنتاج**



■ وضحة الخطيب



■ باسم العيسى



■ محمد غازي المطيري

«الفرص تكمن في التحديات».

تكوين الخبرات

من جانبه، قال نائب الرئيس التنفيذي للشؤون الإدارية والتجارية باسم العيسى، الذي بدأ العمل في القطاع النفطي عام 1988 منطلقاً من شركة نفط الكويت، ثم مؤسسة البترول الكويتية، وشركة البترول الوطنية الكويتية، إن تكوين الخبرات يعتمد على قدرة الشخص على تخطي التحديات والعقبات، فعلى الموظف أن يعمل بجهد في أي مكان بالشركة، مذكراً ببداياته في القطاع النفطي، حين كانت نسبة الأجانب في القطاع عالية، وكان الكويتيون يواجهون الصعاب، وحين كان التنقل بين حقول النفط تحدياً كبيراً، وكان التعلم وقتها ذاتي والعمل باليد، إلا أن المهندسين الكويتيين وقتها وضعوا أنفسهم في موضع «أكون أو لا أكون»، فتأثروا على مواقعهم الصعبة، حتى تبدلت الأوضاع وبدأت النهضة النفطية.

مثل أعلى

وعن مفهوم القدوة، قال العيسى إن أحد مدرائه السابقين في نفط الكويت كان بمثابة تحدي ومثل

وأضاف إن تحديات العمل هي تجارب يجب الاستفادة منها لتكوين الخبرات، متحدثاً عن تحدي التدوير والعمل في قطاعات وشركات مختلفة، الذي أعطاه رؤية عامة وخبرة متنوعة، معتبراً نفسه محظوظاً بالعمل في قطاعات التنقيب والاستكشاف والإدارة والتكرير، وأوضح أنه كان دائماً يستمد قوته من الدافع الداخلي للإنجاز والإصرار على النجاح، وقدم نصيحة للجيل الجديد من الموظفين بأن يعطوا أنفسهم فرصة للتعرف على كافة حلقات العمل، وأن يقدموا أفضل ما لديهم في مواقعهم الحالية قبل التفكير في الانتقال.

المرأة في القطاع

من جانبها قالت مديرة دائرة الخدمات الفنية بمصفاة ميناء الأحمدية وضحة الخطيب، والتي التحقت بالشركة عام 1994 لتصبح بعدها نموذجاً مشرفاً للمرأة العاملة في القطاع النفطي، موضحة أن حجم التحدي الذي واجهته في بداية عملها هي وزميلاتها كان كبيراً، فقد كان المجتمع غير متقبل عملهم بالمصافي. وتروي الخطيب أن قصتها مع الشركة بدأت

أعلى له في نفس الوقت، وهو المهندس محمد طارق، فقد أجرى له مقابلة شخصية تحت ضغط شديد استمرت نحو خمس ساعات حتى أنه أحس بالاستياء، وبدون ترتيب أصبح مسؤوله المباشر في وحدة عمله وقتها وهي «محطة طاقة برقان». وروى العيسى أن طريقة التواصل وقتها كانت اللاسلكي، وكان يسمع صوته في اللاسلكي يعمل طوال اليوم صباحاً ومساءً، حتى أنه كان يتساءل «متى ينام هذا الشخص؟»، وقد أثار إعجابه وقتها، أن إجاباته كانت واضحة ودقيقة باختلاف مجال السؤال، فكان يتمتع بثقافة عالية وخبرة واسعة في كافة مجالات وقطاعات العمل، وهنا قرر أن يصل إلى هذا المستوى، وأن يكون ملماً بكافة تفاصيل العمل.

وأكد العيسى أنه تعلم منه العديد من المبادئ، وكان أهمها الفصل بين الخلافات والعمل بمهنية، ذاكراً موقف عمل استوجب استدعاه للعمل في منتصف الليل لحل إحدى المشاكل، ورغم أنه كان على خلاف معه في نفس اليوم، إلا أنه فوجئ باتصاله عارضاً عليه المساعدة، ومستفسراً عن فريق العمل واحتياجاته، وظل على اتصال إلى أن انتهت المشكلة صباح اليوم التالي.

الرضا الوظيفي

وعن الرضا الوظيفي والإحساس بالإنجاز، قال العيسى إن الشعور بالعمل ضمن فريق متجانس من أهم مقومات هذا الإحساس، وعامل أساسي في تخطي تحديات العمل.

أثار إعجابي أحد

مدراءي السابقين

وكننت أتساءل دائماً

"متى ينام هذا الرجل؟!"

العيسى: تكوين

الخبرات يعتمد على

قدرة الشخص على

تخطي العقبات



■ كانت المرة الأولى من نوعها التي يلتقي فيها الشباب ويتحاورون مباشرة مع مجموعة من قيادات الشركة

حيث وضعت هدفاً لنقل مصفاة ميناء الأحمدية نقلة نوعية، وتعديل معدلاتها في التقييم العالمي الذي يتم على المصفاة كل عامين، وهو ما حدث بالفعل، حيث تحولت المصفاة من الخسارة إلى الربحية، والمنافسة في قطاع الغاز، وهو ما لم يكن تحقيقه ممكناً من دون وضع أهداف مسبقة.

وفي ختام اللقاء تم تكريم المشاركين والمساهمين، كما تم تكريم موظفي الشركة الجدد الذين تم تدريبهم.

الإحساس بالرضا يأتي بعد إنجاز الأهداف ووضع الخطط من أهم عوامل النجاح

نائب رئيس مجلس إدارة الشركة حسنية هاشم، فقد تعاملت معها مؤخراً فلمست منها اللباقة والخلق والرقي في التعامل، واعتبرتها قدوتها في المجال العملي.

وترى الخطيب أن الإحساس بالرضا يأتي بعد إنجاز الأهداف، مؤكدة أن وضع الأهداف المسبقة أحد أهم عوامل تحقيق النجاح.

وأعطت مثلاً على أحد التحديات التي واجهتها أثناء عملها في فريق البيئة في دائرة الصحة والسلامة والبيئة، حيث واجهت رؤية المجتمع لصناعة التكرير باعتبارها صناعة ملوثة، شارحة كيف عمل الفريق جاهداً لتغيير هذه الثقافة، حتى وصلت الشركة إلى مستويات عالية، وحصدت العديد من الجوائز البيئية. وأشارت إلى هدفها إبان توليها منصبها الحالي،

باتصال من أحد موظفي الموارد البشرية بالشركة، ورغم أنها طلبت للعمل كواحدة من خريجات قلائل في كليتها وقتها، إلا أنها فوجئت بأن الشركة تختبرها قبل التعيين.

وعن قدوتها التي تفتخر وتحتذي بها قالت إنه شخص تشاهده وهو يتخطى التحديات منذ صغرها، وهو والدها الدكتور أحمد الخطيب، أول طبيب كويتي خاض تجربة التطبيب المجاني كعمل تطوعي، وعلى المستوى النسائي قالت إنها تعلمت كثيراً واستلهمت العديد من المعايير والأساليب من

الخطيب: حجم التحدي الذي واجهته في بداية عملي أنا وزميلاتي كان كبيراً

لماذا «إنجاز»؟

قالت مديرة العلاقات العامة والإعلام خلود المطيري إن اللقاء جاء تنويجاً لبرنامج «كن ريادياً» التدريبي الذي ترعاه الشركة بالتعاون مع «جمعية إنجاز الكويت»، وهو برنامج أطلقتته الشركة مطلع عام 2017 ويمتد لثلاثة أعوام، يتم خلالها تدريب 1800 طالباً وطالبة من الشباب الكويتي

الاجتماعية، وقد تم اختيار جمعية إنجاز نتيجة خبرتها الواسعة في تأهيل وتطوير العنصر البشري، وبالأخص فئة الشباب، ولنجاحتها في العديد من المشاريع السابقة مع العديد من المؤسسات الوطنية، وكذلك لأنها الشريك المناسب الذي تطمح الشركة إلى أن تتعاون معه لتقديم عمل منظم ومؤسسي لتطوير الشباب.

الطموح في المعاهد التطبيقية والمدارس الثانوية على مهارات القيادة والعمل الجماعي، وقد تم حتى الآن تدريب 600 طالباً، من بينهم 83 موظفاً وموظفة من موظفي الشركة في الدوائر الإدارية والفنية المختلفة. وأضافت المطيري أن الشركة عقدت هذه الاتفاقية بدافع من مسؤوليتها

يتعامل مع أنواع الحرائق والتسربات

مركز متطور

**الشركة افتتحت مركز
إسناد الإطفاء والطوارئ
والعمليات الرئيسي
بجنوب الأحمدى**

تقاس أهمية الشركات بقدر ما تمتلك من قدرات للمحافظة على أصولها ومعداتها ومشاريعها، وهذا الأمر يصبح أكثر أهمية، ويأخذ بعداً استراتيجياً في الشركات النفطية خصوصاً، والتي تمتلك عدداً كبيراً من الأصول ذات الأهمية الاستراتيجية للدولة والمجتمع في آن معاً، مثل خزانات الغاز المسال والمصافي كما هي الحال في «البتروال الوطنية»، أو مراكز التجميع ومحطات تعزيز الغاز وحظائر الخزانات ومرافق تصدير الغاز، كما هو الحال في «نقط الكويت»، ويضاف إلى ذلك الأصول الاستراتيجية للشركات التابعة لمؤسسة البترول الكويتية.





■ لقطة جماعية للمشاركين في افتتاح المركز

الوطنية» أو لدى الشركات النفطية الشقيقة. وتعتبر سرعة الوصول لمكان الحادث من أول وأهم العوامل لمنع انتشار الحوادث، والحد من حجم الخسائر التي قد تنتج عنها.

قرارات فورية

وفي هذا الصدد، لا بد من الإشارة إلى أن مركز الإسناد والطوارئ يتميز في أنه يشكل في الواقع مركز إطفاء متكامل، إذ يضم مركزاً متقدماً للتحكم ومراقبة الكوارث وإدارة الأزمات، يمكن من خلاله متابعة الحوادث بشكل حي عبر شبكة متطورة للاتصالات، مما يسمح باتخاذ القرارات الفورية، وإصدار الأوامر مباشرة، الأمر الذي يعزز من القدرة على التحكم، ويساهم في السيطرة على الحوادث بأسرع زمن ممكن.

الحرائق الكبيرة والانفجارات

ويتمتع المركز الجديد بالقدرة على مواجهة الحرائق الكبيرة والانفجارات، وحرائق

**المركز يشكل نقطة
انطلاق مركزية نظراً
لقربه من المواقع
النفطية الحيوية**

الفورية، وإصدار الأوامر مباشرة، الأمر الذي يعزز من القدرة على التحكم، ويساهم في السيطرة على الحوادث بأسرع زمن ممكن. وأوضح المطيري بحضور عدد من كبار ضباط الإدارة العامة للإطفاء، والإدارة العامة لأمن المنشآت، وعدد من نواب الرئيس التنفيذي والمدراء ورؤساء الفرق، أن شركة البترول الوطنية تضع أمن المنشآت النفطية في أعلى سلم أولوياتها، نظراً للانعكاسات الخطيرة للحوادث النفطية على الإنسان والبيئة والممتلكات العامة.

وأضاف أن هذه المسألة تشكل جزءاً أساسياً في استراتيجياتنا، لذلك لا ندخر جهداً ولا موارد في سبيل الارتقاء بقدرة الشركة على مكافحة الكوارث والأزمات، وتطويرها عبر امتلاك أحدث الأجهزة والمعدات وفق أفضل المعايير العالمية.

نقطة انطلاق

أنجزت «البترول الوطنية» هذا المركز المهم ضمن الفترة الزمنية المحددة بعد أن تم اختيار موقعه في جنوب مدينة الأحمدية، ليشكل نقطة انطلاق مركزية لكل الشركات النفطية نظراً لقربه من معظم المواقع والمرافق النفطية الحيوية، مما يقلل من الزمن المطلوب للاستجابة لمختلف حالات الطوارئ، سواء في «البترول

تعزيز القدرات

افتتحت شركة البترول الوطنية الكويتية مركز إسناد الإطفاء والطوارئ والعمليات الرئيسي في جنوب مدينة الأحمدية، والذي يشكل محطة مهمة في تعزيز قدرة الشركة، وقدرات الشركات النفطية في مكافحة الحوادث والحرائق. في كلمة الافتتاح، أكد الرئيس التنفيذي محمد غازي المطيري أن «البترول الوطنية» أنجزت هذا المركز المهم ضمن الفترة الزمنية المحددة، بعدما اختارت له موقعاً يشكل نقطة انطلاق مركزية نظراً لقربه من معظم المواقع والمرافق والمنشآت النفطية الحيوية في الأحمدية.

إدارة الأزمات

وأضاف أن مركز إسناد الإطفاء والطوارئ يضم مركزاً متقدماً للتحكم ومراقبة الكوارث وإدارة الأزمات، يمكن من خلاله متابعة الحوادث بشكل حي عبر شبكة متطورة للاتصالات، مما يسمح باتخاذ القرارات

**المطيري: "البترول
الوطنية" أنجزت
المركز ضمن الفترة
الزمنية المحددة**



■ يعزز المركز الجديد من إمكانيات مكافحة الحرائق والتسربات بمختلف أنواعها

والخزانات والتسربات الضخمة السائلة والغازية. وأضاف أن المركز يضم مختلف المعدات المتطورة وسيارات الإطفاء الحديثة المجهزة بأحدث التكنولوجيات العالمية، والتي تؤهل المركز وفرق الإطفاء للتعامل مع كافة أنواع الحرائق، ومكافحة التسربات النفطية وغيرها.

ويضم نحو 30 مبنى، مع إمكانية التوسع مستقبلاً إذا استدعت الحاجة لذلك، ويقتضي التنويه إلى الاهتمام بالجوانب البيئية في بناء المركز، لذلك تم تزويده بوحدة خاصة لمعالجة المياه يمكن استخدامها في التدريب على الحرائق، وفي ري المناطق الخضراء المحيطة بمباني المركز.

الآبار النفطية والخزانات والتسربات الضخمة السائلة والغازية، وتوجد به خزانات للرغوة ومواد إطفاء أخرى، ويضم أيضاً مختلف معدات وسيارات الإطفاء لمكافحة الحرائق والتسربات وغيرها، ويملك قسماً لتدريب رجال الإطفاء وقسماً للخدمات الصحية والطبية. وتبلغ مساحة المركز 1500 متراً مربعاً،

حياتي: إمكانية التوسع في المرافق والمباني التابعة للمركز مستقبلاً

التعامل مع كافة الحرائق
من جانبه، أشار مدير دائرة الأمن والإطفاء فايز المطيري إلى أن مركز إسناد الإطفاء والطوارئ والعمليات الرئيسي، يتمتع بالقدرة على التعامل مع كافة أنواع الحرائق الكبيرة والانفجارات وحرائق الآبار النفطية

فايز المطيري: معدات متطورة وسيارات إطفاء مجهزة بأحدث تقنية

مفصلاً، مرفقاً بالخرائط والرسوم التفصيلية لأهم مكونات هذا المركز المتميز ومحتوياته القائمة حالياً على 30 ألف متر مربع، بما يقدم من خدمات للقطاع النفطي. ولفت إلى أنه يضم قسماً لتدريب رجال الإطفاء، وقسماً للخدمات الصحية والطبية، ومهبطاً للطيران ومسجداً ونادياً رياضياً وقاعات للتدريب، مشيراً إلى أن إمكانية التوسع في جميع المرافق والمباني التابعة للمركز مستقبلاً تمنحه ميزة إضافية.

تقدير مستحق

توجه الرئيس التنفيذي للشركة محمد غازي المطيري بالشكر الجزيل لدائرة المشاريع 2 وجميع الجهات التي ساعدت في إنجاز هذا المركز وفق المواصفات المطلوبة، وأكد أن الكفاءة العالية لهذا المرفق الحيوي يعكس حرص «البتروال الوطنية» الشديد على إنجاز جميع المشاريع، وفقاً لأفضل الظروف ضماناً لسلامة جميع العاملين.

عرض توضيحي

قدم رئيس فريق تنسيق المشاريع محمد حياتي عرضاً توضيحياً

إنجازات وتوسعات

«التسويق المحلي»

**دور حيوي تقوم به
الدائرة في تأمين
احتياجات البلاد من
المنتجات البترولية**

تقوم دائرة التسويق المحلي بدور حيوي هام ضمن دوائر وأقسام شركة البترول الوطنية الكويتية، فهي التي تتولى مسؤولية تأمين احتياجات البلاد من الوقود والمنتجات البترولية المختلفة في كل الأوقات، وفي مختلف الظروف، وهو دور يعكس جهوداً كبيرة، ويقف خلفه عمل متقن، وفريق متكامل، يأخذ على عاتقه ضبط إيقاع حركة هذه المنتجات، بدون توقف أو خلل.



مستودع الأحمدى

يضيف البعيجان أن مشروع توسعة مستودع الأحمدى يشمل إضافة 11 خزاناً للمنتجات البترولية و15 منصة لتحميل الناقلات بالوقود لتعزيز القدرة التخزينية والتحميلية للمستودع، وكذلك تحديث أنظمة التحكم الإشرافي. ويعد تحديث مستودع الأحمدى

لتقدير احتياجات السوق المحلية من المنتجات

البترولية لغاية عام 2030، وبناء على هذه الاحتياجات أوصت الدراسة بضرورة توسعة مستودع الأحمدى، ومن ثم إنشاء مستودع جديد في منطقة المطلاع تبعاً، وقد صنف هذان المشروعان ضمن المشاريع الاستراتيجية للشركة.

خطط للتوسع

يلقي مدير الدائرة وليد البعيجان الضوء على أبرز إنجازات الدائرة والمشاريع التي يجري تنفيذها حالياً، وخطط التوسع المستقبلية لضمان توفير احتياجات السوق المحلية بشكل مستمر، مشيراً إلى أن دائرة التسويق المحلي قد قامت بإجراء دراسة عام 2009



■ تعتزم الشركة بناء 100 محطة تعبئة وقود جديدة خلال المرحلة المقبلة



■ مدير دائرة التسويق المحلي وليد البعيجان

تعبئة وقود واحدة بدولة الكويت، والتي تقدر بـ 90 ألف لتر يومياً، وبإجمالي 18 مليون لتر لجميع المحطات مقسمة كالآتي:

- منتج الممتاز 7.5 مليون لتر يومياً
- منتج الخصوصي 4.3 مليون لتر يومياً
- منتج الأltra 200 ألف لتر يومياً
- منتج الديزل 5.8 مليون لتر يومياً
- منتج الكيروسين 500 ألف لتر يومياً.

على دفعات

وسيقم بناء هذه المحطات على دفعات خلال السنوات القادمة، مع توفير الخدمات الرديفة (سوق مركزي مصغر، خدمة سيارات، إلخ) وهذه الخدمات تعتبر إضافة لزيادة أرباح الشركة، وقد تم البدء بتنفيذ خطة إنشاء المحطات الـ 100 الجديدة بعدد (19) محطة تم طرحها مؤخراً وتمثل المجموعة الأولى. أما فيما يتعلق بالمجموعة الثانية فقد تم مؤخراً البدء بدراسة الجدوى والتصاميم الهندسية الأولية لإنشاء

ويتضمن مستودع المطلاع خزانات للمنتجات البترولية (البنزين، الديزل)، وسيتم تزويد المستودع بنظام تحكم أوتوماتيكي وفق أحدث التقنيات العالمية، بالإضافة إلى المباني والمرافق الخاصة بالمستودع، أما عن تطور المشروع، فقد انتهت الشركة من مرحلة التصميم الهندسية، وتستعد لأخذ الموافقات النهائية من مجلس إدارة مؤسسة البترول الكويتية لطرح المشروع.

100 محطة جديدة

ويشير البعيجان إلى أن مؤسسة البترول الكويتية قامت بإعداد دراسات خلال المرحلة الماضية بالاستعانة بأحد البيوت الاستشارية، وقد أوضحت الدراسات حاجة الكويت لإنشاء ما لا يقل عن (100) محطة تعبئة وقود جديدة في السنوات القادمة، مع التوسع العمراني المشهود في دولة الكويت، إضافة إلى استمرار المحطات الحالية، والتي يبلغ عددها (128) محطة. ويذكر أن الشركة تمتلك منها (43) محطة تعبئة وقود، والبقية تمتلكها شركتا السور والأولى، وتعمل تلك المحطات بطاقتها القصوى، ويعد معدل المبيعات السنوية في هذه المحطات الأعلى عالمياً، حيث أن المحطات المماثلة في الدول الأوروبية تستهلك حوالي 13 ألف لتر يومياً، مقارنة باستهلاك المنتجات البترولية في محطة

من أبرز مشاريع الشركة حالياً، حيث تبلغ التكلفة الإجمالية له 66 مليون دينار، وذلك لمواجهة الزيادة المطردة في الاستهلاك المحلي لمنتجات الوقود، حيث يقدر الاستهلاك اليومي من المنتجات البترولية بدولة الكويت ما يقارب 18 مليون لتر، ومن المتوقع أن تنتهي الأعمال الانشائية للمشروع في الربع الثالث من السنة المالية 2018 / 2019.

مستودع المطلاع

أما بالنسبة لمشروع مستودع المطلاع، فيشير البعيجان إلى أنه يعد أحد المشاريع الاستراتيجية الكبرى بالشركة، ويهدف إلى مواكبة زيادة الطلب بالسوق المحلية، حيث تبلغ الزيادة السنوية من استهلاك المنتجات البترولية ما نسبته 4 %، وذلك بسبب التوسع العمراني في دولة الكويت، وتزايد الطلب على المنتجات البترولية، وسيكون المستودع من أكبر مستودعات التخزين في الكويت، ويخدم المناطق والمدن الشمالية.

**مستودع المطلاع
مشروع استراتيجي
يواكب زيادة الطلب
في السوق المحلية**

**البعيجان: إضافة
11 خزاناً للمنتجات
البترولية لتوسعة
مستودع الأحمد**



■ تحرص «البتترول الوطنية» على استخدام الطاقة الشمسية في تشغيل وإنارة عدد من محطاتها

الدولة، وبصفة خاصة القطاع النفطي، وضمان خلق فرص جديدة للكفاءات الوطنية، فإن «البتترول الوطنية» تحرص على تعزيز تواجد الكوادر الوطنية في مختلف منشآتها، ومنها محطات تعبئة الوقود التابعة لها، أو تلك التي تتبع القطاع الخاص، وتوسيع مشاركة هذه الكوادر، حيث تقوم هذه الكوادر حالياً بإدارة وتشغيل محطات الوقود المملوكة للشركة.

وقد أثبتت الكوادر الوطنية كفاءة ونجاح في إدارة المحطات، وحسن التعامل مع الجمهور، وكذلك خلال فترات الأزمات والطوارئ التي مرت بها البلاد خلال السنوات الماضية، إضافة إلى ذلك تقوم الكوادر الوطنية بإدارة وتشغيل محطات الوقود بشكل كامل حسب معايير السلامة والصحة والبيئة المتبعة بالشركة، وضمان استمرارية تزويد الوقود للمواطنين والمقيمين على مدار الساعة، وتصل نسبة تواجدهم بالمحطات إلى حوالي 70 %.

تحرص الشركة على تعزيز تواجد الكوادر الوطنية المؤهلة في مختلف منشآتها

مشاريع طموحة تركز على استخدام الطاقة المتجددة في المستودعات والمحطات

إلى مساحات الفضاء الداخلية، ومن المتوقع أن تنتج هذه الألواح كهربائية تقدر بـ 5 ميغاوات، وهي الآن في مرحلة الطرح، حيث تم الانتهاء من التصميم.

– تركيب ألواح شمسية في 10 محطات تعبئة وقود قائمة تابعة للشركة، حيث سوف يتم تركيب ألواح شمسية عالية الجودة والأداء على أسقف مظلات المحطات، وبقدرة إنتاج طاقة كهربائية تقدر بـ 600 كيلووات، وكذلك سوف يتم تركيب هذه الألواح في المحطات الجديدة قيد الإنشاء، بشكل يتماشى مع التصميم المعماري للمحطة، ومن المنتظر أن تنتج هذه الألواح الشمسية طاقة كهربائية تقدر بـ 1.2 ميغاوات، علماً بأنه قد تم البدء بأعمال المشروع بتاريخ 28 / 12 / 2017.

الكوادر الوطنية

يشير البعيجان إلى أنه وتماشياً مع الخطط الاستراتيجية لدولة الكويت والرامية إلى توطين العمالة الوطنية في مختلف قطاعات

(15) محطة تعبئة وقود جديدة، علماً بأن الشركة مستمرة بالتنسيق مع بلدية الكويت والمؤسسة العامة للرعاية السكنية والجهات الحكومية المعنية، لتخصيص بقية المواقع، سواء في المدن الإسكانية الجديدة، أو الطرق السريعة، أو أينما كانت هناك حاجة لوجود محطة وقود.

طاقة متجددة

وينوه مدير التسويق المحلي إلى أن هناك خطط واضحة ومشاريع طموحة تقوم بها «البتترول الوطنية» ممثلة بدائرة التسويق المحلي، تشمل إطلاق عدة مشاريع تركز على استخدام الطاقة المتجددة (الطاقة الشمسية) منها:

– تركيب ألواح شمسية في مستودعي صبحان والأحمدي للمشتقات البترولية، حيث سيتم تركيب ألواح شمسية عالية الجودة والأداء على المباني الداخلية للمستودعين، ومواقف السيارات وأعمدة الإنارة، بالإضافة

100 محطة تعبئة وقود جديدة سيجري تشييدها خلال المرحلة المقبلة

أطلقه الرئيس التنفيذي

مجتمع تقنية المعلومات

**المطيري: دور كبير
في مواجهة تحديات
الصناعة النفطية**

مجتمع تقنية المعلومات هو المجتمع الثاني الذي تطلقه «البترو الوطنية»، ضمن مبادرة مؤسسة البترول الكويتية «Think-K»، وهو أكبر تجمع فني لتبادل الخبرات بين موظفي دوائر تقنية المعلومات في شركات القطاع النفطي، وسيتم من خلاله تبادل أحدث البرامج والآراء، وسيضمن منصة إلكترونية للنقاش حول تحديات القطاع وعرض أحدث الدراسات العلمية والأبحاث التقنية للتغلب عليها.



التزام الشركة

أطلق الرئيس التنفيذي محمد غازي المطيري اللقاء الأول لمجتمع تقنية المعلومات على مستوى شركات القطاع النفطي. وذكر بمجتمع المعايير الهندسية الذي سبق وأطلقته «البترو الوطنية» في سبتمبر الماضي، مؤكداً التزام الشركة برعاية هذين المجتمعين وفق مبادرة المؤسسة، التي تهدف لتكاتف الجهود

بين شركاتها التابعة، وتبادل الخبرات بين كوادرها البشرية. وشدد المطيري على أهمية التكامل بين شركات القطاع النفطي، وتعاون أصحاب المصلحة في مواجهة تحديات صناعة النفط والغاز، مؤكداً في كلمته الافتتاحية على الدور الكبير الذي تلعبه دوائر تقنية المعلومات في شركات المؤسسة، لمواجهة تغيرات أوضاع

السوق، وتقلب أسعار المنتجات النفطية، والحماية من التهديدات الإلكترونية. **عقبات وتحديات** وأضاف إن صناعة النفط والغاز كمختلف الصناعات، تواجه تغييرات وتحديات كبيرة تؤثر على أعمالها، وإن هذه التحديات تفرض على الشركات التابعة للمؤسسة أن تعمل معاً، وأن تتشارك المعرفة والدروس المستفادة

العجمي: تقنية المعلومات أصبحت أداة تمكين لا مساندة

من التجارب السابقة للوصول إلى التطوير التنظيمي والارتقاء المستمر.

ولتحقيق زيادة في الإنتاج وتعزيز الاعتمادية، نصح المطيري باتباع نهج التكامل والتضامن، مؤكداً أن التعاون الفعال سيمكننا من تحقيق أهدافنا للارتقاء بصناعتنا بشكل خاص واقتصاد الكويت بشكل عام، منوهاً بأهمية تحديد نقاط القوة والتركيز عليها لتحقيق المزيد من الإنجازات.

ودعا المطيري لبناء مجتمع مترابط ومتجانس يستقطب الموهوبين، ويعزز شعور الموظفين بالملكية المشتركة، الأمر الذي ينعكس إيجاباً على معدلات الأداء بإخفاء النفقات وارتفاع الإنتاجية، ويسمح بتحقيق الأهداف المشتركة للشركات النفطية التابعة للمؤسسة. معتبراً مجتمع تقنية المعلومات منصة مناسبة للتواصل والارتقاء بأداء القطاع.

أداة تمكين

وفي هذا الإطار أكد نائب الرئيس التنفيذي للمشاريع عبدالله فهاد العجمي، أهمية التعاون المشترك بين دوائر تقنية المعلومات في كافة شركات القطاع النفطي، من خلال تبادل الأفكار والمهارات وتجاوز الأطر التقليدية عبر خلق بيئة تعليمية منتجة تستوعب المهندسين والموظفين الجدد وتنمي مهاراتهم.

وأضاف في كلمته التي ألقاها بصفته رئيساً للجنة العليا للمجتمع أن دور تقنية المعلومات لم يعد يقتصر على المساندة أو أداء دور خدمي، إنما أصبحت وسيلة تمكين لأداء العمل، وعامل أساسي لخلق حلول مبتكرة ومشاركات فعالة، بالإضافة لكونها عنصر رئيسي لنجاح شركات صناعات التكرير والخدمات الملحق، مما ينعكس بشكل إيجابي على ربحية الشركات ويخفض بنود نفقاتها. وأشاد العجمي بدور دوائر تقنية المعلومات في توفير أمن المعلومات، فكلما زادت أعمال الشركات وارتفعت نسب التعامل والتواصل عبر الإنترنت زادت التهديدات الإلكترونية المتعلقة بأمن معلوماتها، وهو ما يحسب لدوائرها التي قامت ببناء بنية تحتية آمنة وقوية تواجه كل هذه التحديات التقنية المتواجدة اليوم.

العمل الجماعي

وأضاف العجمي أن العمل بروح الفريق يساهم في بناء الإنجازات، خاصة في ظل الأجواء التنافسية بين الشركات العالمية، وهو ما يخلق حاجة للتكامل بين الشركات النفطية الكويتية في مجال تقنية المعلومات، بحيث يتم تبادل المعلومات والبرامج للوصول إلى مستوى متقدم وريادي يليق بمستوى طموحات القطاع.

وركز العجمي في حديثه على أهمية استمرار المبادرات والتقنيات الحيوية اللازمة للحفاظ على أعمال دوائر تقنية المعلومات، وتطوير القدرات الخلاقة، واعتماد تكنولوجيات

الدعيج: هدف المجتمع تبادل الخبرات وتوحيد الجهود

جديدة، وذلك من خلال وضع أفضل السياسات والمعايير وخلق بيئة إيجابية لزراعة الأفكار في بيئة عمل يسودها الحماس والاستماع من الإدارة العليا.

ورحب بأي أفكار ومبادرات جديدة من أفراد المجتمع يمكن تنفيذها بنجاح لزيادة الإنتاجية في مكان العمل، وتقديم مبادرات تعاون أكثر فعالية لترجمة رسالة التعاون والتكامل.

وأضاف العجمي أن لدينا أفضل التطبيقات في مجال تقنية المعلومات، وسيساهم مجتمعنا الجديد على توحيد البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات لدى جميع الشركات النفطية، وستساعد المنصة الإلكترونية الخاصة بالمجتمع في تعزيز التعاون بين موظفي دوائر تقنية المعلومات في الشركات النفطية المختلفة، وتوفير نقاش مباشر في مكان العمل ودون أي عوائق زمنية.

كما ستسهل المنصة مشاركة محتوى المعلومات من خلال صفحة الكترونية تحتوي على الأخبار والتعاميم والمعارض والفيديو ومنتديات النقاش والمدونات وتوثيق أفضل الممارسات والاستراتيجيات، وستوفر برنامج تواصل باسم «لقاء الجانب الآخر» والذي يقوم على إجراء مقابلات قصيرة مع موظفين من مختلف المستويات يسلطون الضوء على إنجازاتهم ومواهبهم.

الدعيج: توحيد الجهود واستكمال التجارب

الشركات الزميلة بالقطاع وتجاربها الفنية والتقنية. وأشار الدعيج إلى أن دائرة تقنية المعلومات في «البتترول الوطنية»، هي من أنشأت المنصات الإلكترونية لكافة المجتمعات التي تم بناؤها ضمن مبادرة المؤسسة.

لتوحيد الجهود وعدم خوض التجارب من بدايتها. وأوضح أن المجتمع الجديد سيسعى لوضع خطط مستقبلية للنهوض بأداء القطاع النفطي، مضيفاً أن التواصل المستمر يمكن من الاستفادة من خبرات

قال مدير دائرة تقنية المعلومات عبد العزيز الدعيج لمجلة «الوطنية» أن الهدف من بناء هذا المجتمع هو تواصل موظفي دوائر تقنية المعلومات مع مدراءهم على مستوى شركات القطاع النفطي، لفتح باب لتبادل الخبرات والنقاش حول أفضل التطبيقات



حملة للحماية المعلوماتية

المستخدم الآمن



■ رئيس فريق أمن المعلومات حسين البستان

**"تقنية المعلومات"
أطلقت الحملة التي
تستمر 12 شهراً لرفع
الوعي الإلكتروني**

تعتبر حملة «المستخدم الآمن» التي أطلقتها دائرة تقنية المعلومات من أنشطة الدائرة التي تستهدف تعزيز الوعي بأمن المعلومات، وتفاذي التعرض لأية اختراقات تضر بمصالح الشركة وسرية البيانات والمعلومات الخاصة بها، على اعتبار أن هناك مسؤولية تقع على كل موظف لحماية معلومات الشركة.

■ واحدة من الرسائل التوعوية التي يوجهها فريق الحملة للموظفين

سنة كاملة

تستهدف الحملة توعية الموظفين بمخاطر أمن المعلومات، لا سيما الخاصة بالشركة، ورفع درجة الوعي الإلكتروني خلال ممارسة المهام الوظيفية، وفي الحياة العملية حول كيفية الاستخدام الآمن للمعلومات عبر شبكة الإنترنت، وتمتد فعاليات الحملة لمدة 12 شهراً، بدأت في نوفمبر 2017، وتستمر حتى أكتوبر 2018، وتستهدف توعية جميع الموظفين بمخاطر أمن المعلومات، وتتضمن الحملة مجموعة من الأنشطة والفعاليات المتنوعة، بدأت بالتعريف بمصطلح «انتحال الشخصية»، حيث تمت الإشارة إلى أن انتحال الشخصية يشمل جميع أنواع الجرائم التي يحصل فيها شخص ما بطريقة غير مشروعة على بيانات خاصة لشخص آخر، واستخدامها بطرق تنطوي على احتيال أو خدع، وتم التنويه على أنه من أبرز الطرق الشائعة

البريد الالكتروني

لانتحال الشخصية مشاركة كلمة المرور مع زملاء العمل، أو أي شخص آخر، وهو ما يعطي الفرصة لانتحال الهوية، والدخول على الأنظمة والبرامج الخاصة بالموظفين من قبل المحتالين. وهناك أيضاً رسائل الاحتيال الإلكتروني أو المكالمات الهاتفية التي يقوم بها المحتال بعرض تقديم جوائز وهدايا، أو أية خدمات عند تقديم معلوماتك الشخصية.

وقد تمت التوعية بضرورة عدم مشاركة كلمة المرور مع أي شخص آخر مهما كانت درجة الثقة فيه، ومراعاة عدم عرض المعلومات الشخصية على وسائل التواصل الاجتماعي، حيث أن ذلك قد يسمح للآخرين بسرقة الهوية بسهولة. وتمت التوعية بضرورة التأكد من هوية أي متصل أو مصدر الرسائل الالكترونية قبل فتحها، وخاصة تلك التي تحتوي على مرفق، حيث تمت التوصية على أنه عند تلقي رسالة

مجموعة توصيات

وقد ركزت المسابقات والرسائل التوعوية للحملة على عدة توصيات منها:

- تأكد أن المصرف الذي تتعامل معه لن يطلب منك مطلقاً كلمة مرور حسابك عند الاتصال بك لأي أمر، وإذا حدث ذلك، فلا تفصح عن أية معلومات، بل يجب التوجه إلى موقع البنك للتحقق من الأمر.

**توعية الموظفين
بالمخاطر التي تهدد أمن
المعلومات ولاسيما
الخاصة بالشركة**

**لا تتفتت الرسائل
الواردة باسم المصرف
وعليك بمراجعتها
شخصياً للاستيضاح**

**البستان: لجنة أمن
المعلومات في القطاع
النفطي أشادت
بحملة الشركة**

ضرورة عدم مشاركة كلمة المرور مع أي شخص آخر مهما كانت درجة الثقة فيه

برنامج الحملة

- يتضمن برنامج حملة (المستخدم الآمن) التركيز على 12 موضوعاً رئيسياً يرتبط بشكل مباشر بالوعي الإلكتروني، على أن يتم تناولها بواقع موضوع واحد كل شهر، وتتمثل موضوعات الحملة في:
انتحال الشخصية، أمن البريد الإلكتروني، الفدية، أمن جهاز المحمول، كلمة السر، أمن متصفح الويب، المخاطر الأمنية لوسائل الإعلام الاجتماعي، أمن السفر، حماية المعلومات، الأمن المادي، أمن الكمبيوتر الشخصي، هندسة اجتماعية.
- يقوم قسم أمن المعلومات بإعداد رسائل توعوية ونشرها عن طريق البريد الإلكتروني، وأيضاً عبر الشاشات الكبيرة في مداخل المواقع المختلفة بالشركة ومواقع التواصل الاجتماعي في الأسبوع الأول من كل شهر، يلي ذلك نشر فيديو قصير في الأسبوع الثاني، ومن ثم طرح اختبار قصير (مسابقة) في الأسبوع الثالث، وإعلان أسماء الفائزين مع توزيع الجوائز في الأسبوع الرابع.
- يستضيف قسم أمن المعلومات على مدار العام، وفي إطار الحملة، مجموعة من الخبراء والمتخصصين في مجال أمن المعلومات، لعقد محاضرات توعوية لتثقيف الموظفين بمختلف المواضيع المهمة في هذا المجال.

فريق العمل

رئيس الفريق: حسين البستان
رئيس فريق المشروع: عبدالمجيد الصباح
محلل نظم: نشوى القبندي
محلل نظم: عائشة الكندري
محلل نظم: سيد رباني

التكنولوجيا والإجراءات والعنصر البشري، ويعد العنصر البشري أضعف حلقة في هذه المنظومة لأن التكنولوجيا يمكن تطويرها وتحديثها بشكل مستمر، والإجراءات يمكن الاستعانة بالخبراء لإتمامها بالكفاءة المطلوبة، أما العنصر البشري فمن الصعب السيطرة على ردود الأفعال الصادرة من جميع الأفراد في مختلف الظروف.

ويضيف البستان أنه في بعض الأحيان يصدر خطأ غير مقصود من أحد الأشخاص في التعامل مع المعلومات الإلكترونية قد يؤثر سلباً على الشركة بأكملها، ومن هنا تبرز أهمية البرامج التوعوية لتعزيز الوعي الإلكتروني. ويشير إلى أنه تمت مراعاة أن تكون موضوعات الحملة بسيطة وسهلة الفهم، يستطيع كل موظف أن يستوعبها، للتأكد من تحقيق الاستفادة القصوى من الحملة، وتعزيز القدرة على التعامل المناسب مع كل ما يستقبله الموظفون من تطبيقات أو رسائل الكترونية. ويوضح أنه تم الاتفاق مع دائرة الصحة والسلامة والبيئة لاعتبار تدريب الموظفين على أن أمن المعلومات شرط أساسي في تقييم الأداء، وذلك لضمان زيادة الوعي على مستوى الشركة ككل.

ويشير البستان إلى أن لجنة «أمن المعلومات» على مستوى القطاع النفطي الكويتي أشادت في اجتماعها الأخير بحملة «المستخدم الآمن» التي أطلقتها الشركة، علماً بأنه يمثل «البتروال الوطنية» في عضوية هذه اللجنة، وأضاف أن اللجنة أوصت بتبني الشركة حملات الشركات الزميلة في هذا المجال، من خلال تقديم المساعدة والتوجيه لهم في إعداد الحملات الخاصة بهم للتوعية بأمن المعلومات.

– إذا تلقيت رسالة عاجلة من المصرف الذي تتعامل معه تفيد بأنه تم تجميد حسابك بسبب محاولات الوصول غير المصرح بها، وتطلب منك إعادة تعيين كلمة المرور الخاصة بك لفتح الأموال الخاصة بك، فهذه على الأرجح عملية احتيال.

– ضرورة الانتباه إلى الرسائل الواردة باسم شركة وهي في الواقع رسالة من بريد إلكتروني شخصي.

– التحذير من رسائل البريد الإلكتروني التي تكون غير موجهة لشخص محدد.

– الأخطاء النحوية أو الاملائية تشير إلى احتمالية أن تكون الرسالة وهمية.

– عدم فتح مرفقات البريد الإلكتروني إلا عند التأكد من مرسلها.

فيروس الفدية

واشتملت فعاليات الحملة التعريف بـ «فيروس الفدية» الذي يعد من البرمجيات المصممة لمنع مستخدمي الكمبيوتر من الوصول إلى نظام التشغيل، أو تشفير الملفات ما لم يتم دفع (فدية) مقابل فك التشفير وإرجاع الجهاز إلى وضعيته الأصلية، وفي معظم الحالات دفع الفدية لا يضمن استرجاع البيانات مرة أخرى. وتتمثل الأسباب الرئيسية للتعرض لهذا الفيروس في القيام بتصفح مواقع ملغومة بـ «فيروس الفدية»، أو فتح رسائل البريد الإلكتروني الغير معروفة المصدر، أو تحميل البرامج أو تطبيقات الجوال من مصادر غير موثوق بها.

وستتوالى فعاليات الحملة على مدى الأشهر القادمة حتى تحقق الهدف المنشود منها.

شرط أساسي

يشير رئيس فريق أمن المعلومات بدائرة تقنية المعلومات حسين البستان إلى أن أمن المعلومات لا يقل أهمية عن الأمن الشخصي، فاختراق الأنظمة الأمنية يشكل خطورة على أية مؤسسة في كل الأحوال. ويضيف البستان أن منظومة أمن المعلومات في أية مؤسسة تركز على ثلاثة عناصر رئيسية هي

للصحة والسلامة والبيئة

برامج أساسية



■ المهندسة منى الخلف

**برامج تدريبية يقدمها
خبراء متخصصون
تغطي جوانب ترتبط
بأعمال الموظفين**

تؤمن «البتروال الوطنية» بأهمية التدريب في مجال الصحة والسلامة والبيئة كعنصر أساسي لبرامج التحكم في المخاطر الموجودة بمكان العمل، والسلاح الفعال في مواجهة التحديات والصعوبات التي تحيط بالصناعات النفطية بشكل عام. وعلى ضوء ذلك يجري تنظيم وعقد البرامج التدريبية المرتبطة بمجالات الصحة والسلامة والبيئة بشكل مستمر في مركز التدريب الخاص بقسم الصحة والسلامة والبيئة (الدعم الفني)، ويقدمها مدربون متخصصون ومهندسو السلامة والبيئة وخبراء الصحة الصناعية ومهندسو إدارة سلامة العمليات والأطباء والصيادلة من مختلف مواقع الشركة، ويراعى أن تغطي موضوعات التدريب الأمور الأساسية المرتبطة بأعمال ومهام الموظفين.



■ تساهم البرامج التدريبية في تطوير قدرات ومهارات الموظف

عملية تقييم

تشير مهندسة السلامة بمصفاة ميناء الأحمدى منى الخلف إلى أن الأمر لا يقف عند تنظيم البرامج التدريبية، بل تهتم الشركة بتقييم عملية التدريب للتأكد من فعاليته وتحقيقه للأهداف المرجوة منه، وتنوه إلى أن ذلك يتم من خلال قياس مدى التحسن الإيجابي في المعرفة، والمهارة والنمط السلوكي للموظفين داخل الشركة، بعد الانتهاء من حضور البرامج التدريبية. ويساعد هذا التقييم على وصف الجهود المبذولة من قبل إدارة الصحة والسلامة والبيئة في تجهيز وتنفيذ البرامج التدريبية، ومقارنتها مع النتائج المرجوة، واستغلالها لتحسين برامج التدريب إذا لزم الأمر.

الخلف: تهتم الشركة بتقييم عملية التدريب للتأكد من فعاليته وتحقيقه للأهداف المرجوة

فعالية البرامج

ولضمان مستوى فعالية البرامج التدريبية من حيث تأثيرها في تحسين وتطوير معرفة وسلوك الموظفين في مجال الصحة والسلامة والبيئة في مواقع العمل، قامت دائرة الصحة والسلامة والبيئة بإجراء دراسة شاملة في مختلف مواقع الشركة لتقييم فعالية التدريب، وارتكزت الدراسة على أساس تحقيق عدد من الأهداف منها:

- تقييم مستوى نجاح البرامج التدريبية التي نظمتها الدائرة في نقل المعرفة والمهارات للمتدربين.
- تقييم فعالية التدريب فيما يتعلق بالتغيير الإيجابي في سلوك الموظفين من خلال تقييم تأديتهم لأعمالهم الروتينية لمعرفة ما إذا كانوا قادرين على جلب المعرفة التي استخلصوها من البرامج التدريبية، وتوظيفها لتحسين سلوكيات السلامة إيجابياً.

منهجية الدراسة

اعتمدت منهجية الدراسة على أساس تقييم فعالية التدريب بإحدى طريقتين،

إما من خلال تقييم مشاركة الموظفين في تعبئة أوراق الاستبيان التي تجري وإجابتهم على الأسئلة في مكان عملهم، لتقدير مدى احتفاظهم بالمعرفة التي استخلصوها من برامج التدريب، وكذلك تحديد مستوى معرفتهم. أما الطريقة الأخرى فتعتمد على فحص مدى التغيير في سلوك الموظفين من خلال ملاحظتهم أثناء القيام بأعمالهم الروتينية داخل مواقع العمل، وتقييم أدائهم فيما يتعلق بتحسين سلوك السلامة عن طريق قيام المشرف المباشر بتعبئة الاستبيان الذي يستعرض جوانب التحسن في مستوى معرفة وسلوك الموظفين التابعين لإدارته، ومقارنة النتائج بالجدول التالي:

التقييم يتم من خلال قياس مشاركة الموظفين في الاستبيان أو التغيير في سلوكهم

الرقم التسلسلي	النتيجة النهائية	التقييم
1	30-28	ممتاز
2	25-27	جيد
3	22-24	متوسط/معتدل
4	أقل من 22	ضعيف

وتشير الخلف إلى أنه تم إجراء المسح لتقييم التدريب في كل مواقع الشركة عن طريق اختيار الموظفين بشكل عشوائي من مختلف الأقسام / الدوائر والفئات والمسميات الوظيفية، حيث بلغ مجموع حجم العينة الفعلي 150 موظفاً، وتم تقييمهم خلال نوبة العمل الصباحية.

نتائج الدراسة

كجزء من أهداف هذه الدراسة وهو تقييم المعرفة أو الوعي في مجال الصحة والسلامة والبيئة، فقد طلب من الموظفين المشاركة في التقييم الذاتي لفهم مدى استفادتهم من تدريبات الصحة والسلامة والبيئة والمعلومات التي خضعوا لها، حيث تم تصميم نموذج الاستبيان وتوزيعه عشوائياً على المشاركين المختارين. ويحتوي الاستبيان على 30 سؤالاً تشمل مواضيع متنوعة من الدورات التدريبية التي تم تنظيمها في مجال الصحة والسلامة والبيئة. وبعد الانتهاء من الاستبيان، تم تقييم كل الإجابات لتحديد مستوى معرفة الموظف من خلال مقارنة النتائج مع الجدول السابق. وقد تم تعيين المستوى المعرفي لهم استناداً إلى النتائج التي تم الحصول عليها من الاستبيان، كما هو موضح في الجدول أدناه، وفيما يلي بيان بعدد الموظفين ومستوى المعرفة:

63% من الموظفين حصلوا على "ممتاز أو جيد" في معرفة أمور الصحة والسلامة والبيئة

الرقم التسلسلي	النتيجة النهائية	التقييم
1	57	ممتاز
2	38	جيد
3	30	متوسط/معتدل
4	25	ضعيف

وكشف التقرير الإحصائي الناتج عن إجراء الدراسة عن أن حوالي 63% من الموظفين الذين شاركوا في الاستبيان احتفظوا بمعرفتهم في مجالات الصحة والسلامة والبيئة في مستوى «ممتاز أو جيد». في حين جاء حوالي 20% من عينة الموظفين المشاركين في مستوى «متوسط / معتدل»، ومع ذلك، فإن حوالي 17% من العينة يندرجون في فئة «ضعيف» التي تتطلب اهتماماً للتحسين من مستوى معرفتهم وبالتالي أدائهم.

تغييرات في السلوك

فبالإضافة إلى ما سبق، هناك المزيد من النتائج التي انتهت إليها الدراسة والتي جاءت كما يلي: كان للتدخلات التدريبية أثراً مهماً على سلوك السلامة لدى الموظفين، وقد بينت الدراسة أن البرامج التدريبية الخاصة بالسلامة والصحة والبيئة لها تأثير هام على مستوى معرفة الموظفين وتحسينها، بما فيها استخدام أدوات الحماية الشخصية، واتباع الممارسات الآمنة للعمل لتقليل المخاطر،

استنتاج ختامي

بصورة شاملة، بينت هذه الدراسة أن برامج تدريب السلامة لها تأثير هام وطويل المدى في تقليل الحوادث والمحافظة على سلوك سلامة إيجابي في مواقع عدة في الشركة.

ومن التوصيات النهائية، استناداً إلى نتائج الدراسة، هي أن يعتمد البرنامج التدريبي للموظف على الاحتياج الوظيفي لمجال عمله، ومستوى الكفاءة بدلاً من التدريب على مجالات الصحة والسلامة بشكل عام.

وجاءت أبرز النتائج كما يلي:

1. ارتفعت نسبة الالتزام بمعدات الوقاية الشخصية بشكل ملحوظ، لكن عدم الالتزام مازال موجوداً في بعض المواقع.
2. تم الالتزام بتقييم المخاطر للأعمال ذات الخطورة كما هو معتمد من قبل الشركة وجمع المستندات والمتطلبات اللازمة لها، لكن مازال هناك بعض موظفي المقاولين غير واعين بذلك، ولا يحتفظون بنسخة من المستند في الموقع.
3. تم رصد بعض مخالفات تصاريح العمل من قبل المُصدِّر والمُنَفَّذ.
4. بعض تصاريح العمل ليست موجودة في موقع العمل.
5. تم رصد بعض المخالفات المرورية كتعدي حد السرعة من قبل بعض الموظفين.
6. بينما كان الكثير من الموظفين العاملين في منطقة عمليات المصفاة مزودين براسد غاز كبريتيد الهيدروجين (H2S) بتاريخ معايرة صالح، بعض الموظفين - وخاصةً موظفي المقاولين - لم يلتزموا بحمله.
7. تم ملاحظة ضعف بصيانة أدوات الوقاية الشخصية التابعة للمشغلين الميدانيين في ملجأ المشغلين.
8. لم يتواجد مستند لبيانات سلامة المواد ولوحات إرشادية في مواقع التعامل مع المواد الكيميائية الخطرة.
9. القليل من الموظفين / المقاولين تم مخالفتهم لدخولهم أماكن شبه مغلقة من دون شهادة الملائمة الطبية الخاصة بهم وبطاقة التفويض لدخول الأماكن شبه المغلقة.
10. ضعف في الترتيب والتنظيف بعد الانتهاء من الأعمال في بعض المواقع أثناء الزيارات الميدانية.

البرامج لها تأثير في تقليل الحوادث والمحافظة على سلوك سلامة إيجابي

تحسين ثقافة الصحة والسلامة والبيئة

بدأت فعاليات المرحلة الثانية من برنامج تحسين ثقافة الصحة والسلامة والبيئة، الذي أطلقته الشركة في عام 2017، بغرض تطوير ثقافة الصحة والسلامة والبيئة، وثقافة سلامة العمليات لدى موظفي مصافي الشركة ودائرة التسويق المحلي، ويهدف إلى خلق بيئة عمل آمنة ومواكبة للتطورات العالمية في هذا المجال.

ويتم تنفيذ البرنامج من خلال ثلاث مراحل رئيسية، تم الانتهاء من المرحلة الأولى منها، والتي اشتملت على تنفيذ استبيان بمشاركة موظفي الشركة من مختلف المواقع لتقييم ثقافة الصحة والسلامة والبيئة، ومعرفة مستوى الثقافة الحالية، وتحديد الثغرات، ووضع الحلول المقترحة لتحسين ثقافة الصحة والسلامة والبيئة، وكيفية تطبيقها من خلال خطة عمل محكمة، وقد تم الانتهاء من تنفيذ الاستبيان، وإصدار تقرير المسح الميداني مع توصيات التنفيذ.



**برنامج أطلقته
الشركة عام 2017
يهدف إلى خلق بيئة
عمل آمنة ومواكبة**

45 دورة تدريبية

يجري حالياً تنفيذ المرحلة الثانية من المشروع، والتي تشمل عقد برامج تدريبية تتناول مهارات الإشراف، ونشر ثقافة الصحة والسلامة والبيئة، يحضرها المشرفون على الصحة والسلامة والبيئة بمصافي الشركة ودائرة التسويق المحلي، وذلك بالتعاون مع شركة استشارية عالمية متخصصة في هذا المجال هي «أيه بي إس»، وقد بدأت الدورات

التدريبية في أغسطس الماضي، وتستمر حتى مارس 2018، ويحضرها مجموعة من موظفي الشركة وموظفي المقاول، حيث يتم تنظيم حوالي 45 دورة تدريبية، يحضرها ما يقرب من 800 موظف. ويغطي البرنامج التدريبي العديد من المواضيع الهامة المتعلقة بأمور السلامة مثل الإشراف على نظام iSHEMS، وتحديد المخاطر وتعزيز مفاهيم إدارة المخاطر، ودراسة أمثلة عملية

عن حالات حوادث وقعت للاستفادة منها في استخلاص الدروس، ومناقشة تمارين فردية، والإشراف على التفيتش الميداني والتقييم الذاتي والكفاءة في الصحة والسلامة والبيئة، وكيفية توفير التدريب والتوجيه، ولمحة عامة عن ثقافة الصحة والسلامة والبيئة، وورش عمل خاصة بتحسين الثقافة. بالإضافة إلى نبذة عامة عن أنشطة الشركة ورؤيتها وأهدافها.



■ التفاعل الإيجابي من قبل موظفي الشركة من شأنه إنجاح البرنامج وتحقيق أهدافه

الدائم لموظفيها في كافة المجالات، وتشجع إدارة الشركة الموظفين المرشحين على حضور البرنامج التدريبي، وتحقيق الاستفادة القصوى منه باعتباره عاملاً رئيسياً لنجاح تنفيذ البرنامج. ويذكر أنه سيتم اختيار مسؤولي تغيير ثقافة الصحة والسلامة والبيئة من بين المشاركين في الدورات التدريبية، ومن ثم الاستفادة من مهاراتهم وخبراتهم لتوجيه موظفي «البتترول الوطنية» وموظفي المقاولين على مدى السنوات القليلة القادمة، وإحداث التحسين المستهدف في ثقافة الصحة والسلامة والبيئة في كافة أعمال المصفاة، وفي مرحلة لاحقة يقوم هؤلاء بتدريب وتوجيه الآخرين، ومن شأن ذلك مساعدة الشركة على خلق مسؤولية وفاعلية أكثر للأمور المتعلقة بالصحة والسلامة والبيئة، وسلامة العمليات، ووضع أساس للتحسين المستمر والمستدام لرفع أداء الشركة إلى مستوى الأداء العالمي.

**تولي الإدارة العليا
اهتماماً كبيراً
بالبرنامج وتوفر له
الدعم الكامل**

- تقييم ثقافة الصحة والسلامة والبيئة الحالية لشركة البترول الوطنية الكويتية.
- وصف الحلول الممكنة لتحسين ثقافة الصحة والسلامة والبيئة.
- إعداد خطة تنفيذ فعالة.
- تعزيز فعالية وأداء العاملين من خلال التدريب والتوجيه.

ويتم تنفيذ المشروع على ثلاث مراحل متتالية:

- المرحلة الأولى: تقييم ثقافة الصحة والسلامة والبيئة، ويتضمن إجراء استبيان لمعرفة الثقافة الحالية، وتحديد الثغرات، ووضع الحلول المقترحة لتحسين ثقافة الصحة والسلامة والبيئة، وكيفية تطبيقها من خلال خطة عمل محكمة.
- المرحلة الثانية: تحسين الثقافة بالتعليم والتدريب، وتشمل التدريب على مهارات الإشراف على الصحة والسلامة والبيئة والتدريب المكثف لموظفي ومقاولي «البتترول الوطنية» على المهارات الواجب اكتسابها.
- المرحلة الثالثة: التدريب والرصد والقياس لدى فعالية ثقافة الصحة والسلامة والبيئة، وإعادة تقييمها في نهاية المشروع.

المخطط الزمني للأحداث
وقد حظي البرنامج التدريبي باستحسان المشاركين، وتقديرهم لاهتمام الشركة بالتطوير

دعم الإدارة العليا

تولي الإدارة العليا بالشركة اهتماماً كبيراً بتنفيذ هذا المشروع، وتوفير له الدعم والموارد الكاملة لضمان نجاحه، ونشر الثقافة الإيجابية في مجال الصحة والسلامة والبيئة، والتي تمثل الحجر الأساسي لتحقيق الريادة والتميز في الأداء وسلامة العاملين والممتلكات. وتتمثل رؤية البرنامج في أن تتولد لدى جميع موظفي البترول الوطنية وموظفي المقاولين الرئيسيين القناعة الكاملة لتحويل الأقوال إلى أفعال، وتحقيق أعلى أداء في مجال الصحة والسلامة والبيئة، يكون مبنياً على الرعاية الفعالة والاهتمام والانفتاح والأمانة.

عن المشروع

- بدأت الشركة مشروع «برنامج تحسين ثقافة الصحة والسلامة والبيئة» في 2017/1/8، وتبلغ مدته ثلاث سنوات، ويهدف هذا المشروع إلى:

**وضع حلول
ومقترحات عملية
وتنفيذها من خلال
خطة عمل محكمة**

للحد من الانبعاثات

3 خطوات!

جهود خفض الانبعاثات الضارة إلى الصفر، وتثبيت مستوى الانبعاثات الغازية المسببة للتغيرات المناخية، يبدأ بالتخطيط للمستقبل في الأجل الطويل، وليس التوقف عند الأهداف قصيرة الأجل، وهذا يعني احتساب التكلفة الحقيقية للانبعاثات الكربونية في إطار مجموعة شاملة من السياسات، التي يمكن أن تؤدي إلى تغييرات في كل من الاستثمارات والسلوك، وتتطلب تسهيل عملية التحول للفئات الأكثر تضرراً.

ثلاث خطوات
تساعد الدول على الحد
من انبعاثات الكربون
بطريقة سهلة ومنظمة

عام 2030، أن يزيد التكاليف في المتوسط حوالي 50 بالمئة حتى عام 2050، وذلك إذا كان العالم يأمل في الإبقاء على ارتفاع درجة الحرارة أدنى من درجتين مئويتين هذا القرن. وفي هذا الصدد، علقت نائبة رئيس مجموعة البنك الدولي والمبعوث الخاص لشؤون تغير المناخ راشيل كيت قائلة: «يمكن للخيارات التي تتخذها البلدان اليوم أن تبقيها في مسارات الانبعاثات الحالية لسنوات طويلة، وأن تعرض المجتمعات

ويشير التقرير إلى أن هناك حلولاً للتصدي للتغيرات المناخية، وهي حلول في متناول الجميع، إذا تحركت الحكومات اليوم، ويحذر في الوقت نفسه من أن التكاليف سترتفع ارتفاعاً كبيراً أمام الأجيال المقبلة كلما طال تأخير اتخاذ ما يلزم من تدابير. وتوضح البيانات التي كشف عنها أحدث تقرير للفريق الحكومي الدولي المعني بتغير المناخ إلى أن من شأن الانتظار 15 عاماً، وعدم التحرك حتى

حلول متوفرة

أحدث تقرير لمجموعة البنك الدولي وعنوانه: «خفض الانبعاثات الكربونية في التنمية: ثلاث خطوات نحو مستقبل خالٍ من الكربون» يوضح لواضع السياسات، باستخدام البيانات والأمثلة والمشورة بشأن السياسات، هذه الخطوات الثلاث، للمساعدة في وضع بلدانهم على مسار الحد من انبعاثات الكربون في عملية التنمية على نحو سلس ومنظم.



■ التوجه نحو الطاقة النظيفة في تزايد وسط المخاوف العالمية من تأثيرات وأضرار التلوث

يمكن أن يؤدي التحول في الحصول على الطاقة النظيفة إلى استبدال أنواع الوقود الملوثة

لخفض الانبعاثات على هامش العقود التالية، ويعني ذلك اعتماد مجموعة متباينة للغاية من التدابير، بما في ذلك التحولات الهيكلية والمكانية لاقتصاداتنا».

ويشير التقرير على الصعيد الفني، إلى أن خفض صافي الانبعاثات إلى الصفر أمر ممكن التحقيق في إطار نمو اقتصادي قوي، وتم التخطيط له جيداً، وهو يركز على أربعة مجالات:

- يبدأ العمل بالتحول من الاعتماد على الوقود الأحفوري لتوليد الكهرباء إلى استخدام الطاقة النظيفة التي تحد من الكربون في إنتاج الكهرباء.
- ومع زيادة كميات الطاقة النظيفة، يمكن أن يؤدي التحول الهائل في التزويد بالكهرباء إلى زيادة فرص الحصول على الطاقة النظيفة، واستبدال أنواع الوقود الملوثة.
- زيادة كفاءة استخدام الطاقة تساعد في الحد من الطلب.
- الحفاظ على سلامة بالوعات الكربون الطبيعية من خلال تحسين الإدارة الرشيدة للغابات والأراضي، من شأنه المساعدة على معادلة الانبعاثات المتبقية عبر امتصاص الكربون وتخزينه.
- وتتيح علاوة على ذلك العديد من الخطوات التي يمكن للحكومات القيام بها الآن كتطوير وسائل

لإخراجها من الخدمة في ضوء مساعيها الرامية للحد من انبعاثات غازات الدفيئة. وينوه التقرير إلى أن محطات توليد الكهرباء التي تعمل بالوقود الأحفوري التي أنشئت عام 2012 سينبعث منها حوالي 19 مليار طن من ثاني أكسيد الكربون، خلال عمرها التشغيلي المتوقع البالغ 40 عاماً، وهو أكثر من الانبعاثات السنوية لجميع محطات توليد الكهرباء العاملة بالوقود الأحفوري التي كانت في الخدمة عام 2012.

الوقود الأحفوري

ورغم إمكانية سحبها من الخدمة مبكراً، فإن ذلك من شأنه أن يغير مقارنة نقاط الأسعار التي يستخدمها متخذو القرار عند موازنة الوقود الأحفوري مقابل مصادر الطاقة النظيفة. رئيسة الخبراء الاقتصاديين بمجموعة البنك الدولي لشؤون تغير المناخ ماريان فاي، تقول في هذا الإطار إننا «نهدف إلى خفض الانبعاثات إلى مستوى الصفر بحلول عام 2100، وليس فقط

المحلية لآثار التغيرات المناخية، ووفقاً للدراسات العلمية، يجب إعادة توجيه الاقتصاد العالمي كي يتمكن العالم من الوصول بصافي الانبعاثات الغازية المضرة إلى مستوى الصفر قبل نهاية القرن الحالي، ونحن نعمل بمجموعة البنك الدولي على زيادة تركيزنا على خيارات السياسات».

ثلاث خطوات

الأولى: التخطيط من أجل المستقبل: التخطيط يحقق الهدف النهائي بدلاً من المعالم قصيرة الأجل، إذ يمكن للحكومات اتخاذ خيارات مسبقة تضع الأسس اللازمة للتنمية في المستقبل، وتحفادى الوقوع في شرك أنماط التنمية والاستثمارات المضرة، التي يمكن أن تصبح عديمة الجدوى في عالم تخضع فيه انبعاثات الكربون للقيود.

ويشكل تصميم المدن بحيث تتضمن وسائل نقل عام جزءاً مهماً من التخطيط من أجل المستقبل في منطقتي أفريقيا وآسيا، اللتين يتسارع فيهما التوسع العمراني، كما يكتسب الاستثمار في البحوث والتكنولوجيات التي سيحتاج إليها العالم في العشرين أو الخمسين عاماً المقبلة أهمية بالغة على مستوى العالم.

ويناقش التقرير كذلك المخاطر المتعلقة بالأصول العالقة، مثل بناء محطات توليد الكهرباء التي تعمل بالفحم، التي قد تضطر الحكومات



■ تجري شركات صناعة السيارات العالمية أبحاثاً جادة لتطوير السيارات التي تعمل بالكهرباء

الأثرياء في المقام الأول، وتطبيق ضرائب الكربون أو أنظمة الحدود القصوى على الانبعاثات، وسيلتين لتحرير الموارد، أو تحقيق الإيرادات التي يمكن استخدامها في تمويل خدمات التعليم والصحة والبنية التحتية، وتقديم الدعم المباشر للفقراء، مع الحد من الانبعاثات الكربونية في الوقت نفسه.

الخبير الاقتصادي الأول بشأن تغير المناخ بالبنك الدولي والمشارك في إعداد التقرير ستيفاني هاليغاتي، يقول في هذا الصدد، «تظهر البيانات المتاحة في 22 بلداً نامياً أنه إذا استعصنا عن دعم الوقود الأحفوري بتحويلات نقدية شاملة، فإن هذا الإصلاح سيعود بالنفع على أفقر الدول 60 في المئة».

كما يتضمن تسهيل التحول مساعدة الشركات على إعادة تحديد دورها من أجل عالم أكثر نظافة، وقد شرعت شركات صناعة السيارات في هذا المسار حيث حسنت معدلات استهلاك الوقود للوفاء بمعايير الأداء، وتطوير سيارات تعمل بالكهرباء، وذات مستويات منخفضة من الانبعاثات لتلبية الطلب.

وينظر التقرير أيضاً في الدور الذي يضطلع به المجتمع الدولي، حيث يشير إلى أن تحقيق تقدم بشأن الاتفاقيات العالمية سيكون له «بالغ الأثر» في إقناع الأطراف الاقتصادية الفاعلة بضرورة تعادل الانبعاثات الكربونية في المستقبل».

المصدر:

نشرة مجموعة البنك الدولي

كفاءة في استخدام الوقود، ومعايير حوافز الطاقة المتجددة التي تلزم منتجي الكهرباء بتوليد نسبة مئوية محددة من إنتاجهم من مصادر متجددة، وتتيح جميعها حوافز من أجل الخيارات منخفضة الكربون.

كما يمكن لواضعي السياسات كذلك خفض الرسوم المفروضة على السلع منخفضة الكربون، كألواح الطاقة الشمسية والمصابيح الموفرة للطاقة، وذلك وفقاً لما اتفقت عليه مؤخراً بلدان رابطة التعاون الاقتصادي لآسيا والمحيط الهادئ.

عملية التحول

الثالثة: تسهيل عملية التحول: سيتطلب تحويل الاقتصاد اللازم للوصول بخفض صافي الانبعاثات إلى مستوى الصفر في الاقتصادات قبل نهاية القرن الحالي، التزاماً وديماً من الجمهور، وإدخال تغييرات في مساندة الفئات الأكثر تضرراً. ويمثل إلغاء دعم الوقود الأحفوري، الذي يفيد

النقل العام وتحسين كفاءة استخدام الطاقة منافع فورية ومحلية في توفير الكهرباء والحد من التلوث.

التكلفة الحقيقية

الثانية: تحديد التكلفة الحقيقية للانبعاثات: يمكن أن تبدأ الحكومات على صعيد السياسات، في تحويل الاستثمارات وأساليب التفكير باتجاه النمو منخفض الكربون، من خلال تحديد التكاليف الحقيقية للانبعاثات، في إطار مجموعة شاملة من السياسات تتيج حوافز لضمان تنفيذ خطط النمو منخفض الكربون وتمويل المشاريع. ويعالج تسعير الكربون من خلال تطبيق ضرائب الكربون، أو أنظمة الحدود القصوى على الانبعاثات، إخفاق الأسواق لدمج تكلفة الأضرار البيئية الناشئة عن انبعاثات غازات الدفيئة، ويمثل ذلك وسيلة تتسم بالكفاءة لزيادة الإيرادات، ويشجع في الوقت نفسه على تخفيض الانبعاثات، ويمكن إدارتها بسهولة، ويصعب التهرب منها مقارنة بالضرائب الأخرى.

ويؤكد التقرير على أنه في حين يُعد تسعير الكربون عنصراً مهماً، فإنه غير كافٍ في حد ذاته ما لم تتخذ الحكومات سياسات تكميلية.

تكنولوجيا خضراء

ويمكن أن تتضمن مجموعة السياسات التكميلية التي تضمن تقديم حوافز من أجل تطوير تكنولوجيات خضراء ونشرها على نطاق واسع، تدابير مثل معايير الأداء المتعلقة بكفاءة استخدام الطاقة، وتقديم خصومات على السيارات الأكثر

الوصول إلى «صفر انبعاثات»

يمكن للخيارات التي تتخذها البلدان اليوم أن تقيها في مسارات الانبعاثات الحالية لسنوات طويلة، وأن تعرض المجتمعات المحلية لأثار التغيرات المناخية، ووفقاً للدراسات العلمية، يجب إعادة توجيه الاقتصاد العالمي كي يتمكن العالم من الوصول بصافي الانبعاثات الغازية المضرة إلى مستوى الصفر قبل نهاية القرن الحالي، وتعمل مجموعة البنك الدولي، على زيادة التركيز على خيارات السياسات.

ركيزة أساسية للمؤسسات

الرضا الوظيفي

**هو المشاعر
الطيبة التي يشعر
بها الموظف تجاه
مؤسسته وتوفر
له الأمان**

العنصر البشري هو رأس المال الحقيقي لجميع المؤسسات والمنظمات، وهو أحد أهم عناصر ومقومات الإنتاج، حيث يعتمد نجاح أي شركة على مدى فاعلية أداء الأفراد العاملين بها، والتزامهم بمهامهم وواجباتهم. ويعتبر الرضا الوظيفي عاملاً أساسياً في تحديد مستوى أداء العاملين، فمن الطبيعي أن يختلف أداء فرد يشعر بالرضا تجاه عمله ومؤسسته، عن فرد آخر لا يشعر بالاستقرار، ولا يلمس اهتمام الشركة التي يعمل لديها بمتطلباته.





■ تكريم الموظف وتقدير جهوده يسهم في مضاعفة إنتاجيته ورفع مستوى ولائه

ركيزة أساسية

يعد الرضا الوظيفي ركيزة أساسية تعتمد عليها المؤسسة أو المنظمة في تحقيق النجاح والتفوق على غيرها من المنظمات الأخرى، وتعتبر عملية الرضا الوظيفي بمثابة حلقة متصلة كل منها يؤدي إلى الآخر، حيث أن المؤسسة إذا قامت بتوفير الجو المناسب للعمل سوف تزداد قدرة العامل على الإنتاج، وهذا يساعد المؤسسة على تحقيق أهدافها، وزيادة أرباحها، ولذلك يقع على عاتق المدراء والمسؤولين في مختلف الهيئات والمؤسسات مسؤولية كبيرة، وهي حسن استثمار العناصر البشرية المتوفرة لديها، حتى تتمكن من تحقيق النتائج المطلوبة.

ويعرف الرضا الوظيفي بأنه كافة المشاعر الطيبة التي يشعر بها العامل تجاه المؤسسة أو المنشأة التي يعمل بها، والتي تساعد على تحويل عمله إلى متعة حقيقية، وفي تعريف آخر يقصد بالرضا الوظيفي حالة من حالات القبول، وشعور الموظف

بالأمان، والاستقرار في بيئة العمل.

وعددت كتب العلوم السلوكية وتنظيم الإدارة مجموعة من العناصر الدالة على الرضا الوظيفي من أهمها استمتاع الموظف بالعمل الذي يقوم به، واحترام العمل في المؤسسة، وشعور الفرد بأهمية العمل الذي يقوم به.

الحوافز وأثرها

هناك عدة مظاهر وأساليب للرضا الوظيفي من أبرزها الحوافز والتقدير، وهي ذات أثر كبير على أداء العاملين، وتأتي عادة على شكل أدوات معنوية أو مادية، كقيام صاحب المؤسسة أو الشركة مثلاً بإعطاء الموظف كافة حقوقه المادية التي ستساعده على قضاء كافة احتياجاته، دون الحاجة إلى عمل إضافي أو وظيفة أخرى، وهذا ما يعزز طاقة الموظف، ويجعله يقدم أحسن ما لديه لصالح العمل.

وكذلك تعد العلاقات الطيبة مع الموظف أحد أهم الحوافز المعنوية، حيث يجب أن يلتزم الرؤساء بمعاملة الموظفين معاملة طيبة، وذلك من خلال عبارات الشكر، والثناء على حسن الأداء، والترقيات، والمكافآت، وغير ذلك من الأساليب التشجيعية التي تزيد من شعور الموظف بالراحة والاستقرار في عمله.

ولتعزيز الروح المعنوية للعاملين، يجب على

الرؤساء الوقوف بجانبهم في أوقات الشدة التي تمر عليهم، سواء كانت لأسباب مرضية، أو غير ذلك، حتى يشعر العامل بالاهتمام والانتماء لأسرة العمل، وهذا ما يزيد ولائه للمنشأة التي يعمل بها.

يجب أن يحرص المدراء أيضاً على توفير بيئة عمل مناسبة للموظفين، تخلو من كافة الأضرار والمخاطر التي من الممكن أن تهددهم، أو أن تؤثر على حالتهم النفسية أو الصحية، فكلما كانت بيئة العمل مناسبة زاد شعور الموظف بالراحة والسعادة، فزاد إنتاجه وعطاؤه للعمل.

أهداف وحاجات

يمكن القول مما سبق أن الأفراد بطبعهم يسعون إلى تحقيق أهدافهم وتلبية حاجاتهم ورغباتهم، أي أنهم يحاولون أن يكونوا أكثر رضاً وارتياحاً من خلال تقديمهم الجهد والأداء لاعتقادهم أن ذلك سيحقق أهدافهم،

**يساعد على تطوير
منتجات الشركة
وزيادة ربحيتها
وقدراتها التنافسية**

**يمكن الرضا
الوظيفي المؤسسة
من الحفاظ على
الخبرات والكفاءات**



■ تحقيق الرضا الوظيفي ليس مجرد غاية وإنما وسيلة لتطوير المؤسسات

الثانية، وهي تحسين وتطوير منتجات المنشأة أو المؤسسة، وبالتالي تتحسن سمعة المنشأة وتزيد أرباحها.

أما النقطة الثالثة فتكمن في تمكن المؤسسة من المحافظة على الخبرات والكفاءات البشرية الموجودة لديها، وعدم تسربها لمنشأة أخرى، وذلك لارتفاع مؤشر الولاء لدى العاملين، فإن شعور العامل بالرضا الوظيفي يعزز انتماء العاملين للمؤسسة، ويجعلهم على استعداد للوقوف بجانبها في أوقات الأزمات، دون النظر إلى المقابل المادي، الأمر الذي يترجم في النقطة الرابعة، وهي زيادة قدرة المؤسسة على مواجهة المشكلات، والاستعداد لمواجهة المنافسات بينها وبين باقي الشركات.

يرفع من معدل ولاء العاملين ويجعلهم عنصراً داعماً للشركة في الأزمات

تلك الحاجات وهي المؤسسة، ثم تتحول الدافعية إلى أداء ونشاط للفرد يسعى من خلاله لإشباع حاجاته. وفي حال كان الأداء فعال يشعر الفرد بالإشباع لحاجاته عن طريق الإنتاج والإنجاز، أما مرحلة الرضا فإن بلوغها يأتي بعد الإشباع، من خلال استمرار الأداء الجيد والفعال، وما يوازيه من ثناء الرؤساء، وتحقيق عوائد مادية ومعنوية.

ويلبي حاجاتهم ورغباتهم تماماً مثلما يفعل المستهلكون الخارجيون عندما يسعون إلى تحقيق أهدافهم، وإشباع حاجاتهم ورغباتهم، من خلال عمليات التبادل بينهم وبين المنظمات، وفي سبيل ذلك يقدمون ما يلزم من أجل الحصول على المنتج أو الخدمة التي تلبى حاجاتهم وتحقق أهدافهم.

كما يمكن للمنظمة أيضاً أن تسعى إلى تحقيق رضا الموظفين من خلال المكافآت والامتيازات، وتصميم الوظائف، وتوفير محيط العمل المناسب، التي من شأنها أن تلبى حاجات ورغبات الأفراد، وتحقق أهداف المنظمة تماماً مثلما تعمل مع الزبائن الخارجيين عندما تطور وتصمم المنتجات، وتقدم مختلف التحفيزات والامتيازات من أجل إرضائهم والاحتفاظ بهم.

المصدر:

- كتاب السلوك الإداري والعلاقات الانسانية، د. محمد الصيرفي، دار الوفاء للطباعة والنشر 2007
- كتاب إدارة الموارد البشرية العامة، د. أحمد صقر عاشور، دار المعرفة الجامعية، الاسكندرية 1983

الأثر على الإنتاج

توجد علاقة قوية بين الرضا الوظيفي وزيادة قدرة الفرد على الإنتاج، ويمكن إيجاز أهمية الرضا الوظيفي في عدد من النقاط التي تعكس نتيجة تحقق هذا الشعور لدى الموظفين. يأتي رد فعل الموظف في مقدمة هذه النقاط، حيث يقوم ببذل مجهود كبير، وتقديم أفضل ما لديه من أجل الوصول إلى أهداف المؤسسة أو الشركة، الأمر الذي يترجم في النقطة

الدوافع والإشباع

يمكن تحقيق الرضا الوظيفي الذي يسعى إليه الأفراد عن طريق تفاعل وتكامل مجموعة من العوامل وهي (الحاجات - الدوافع - الأداء - الإشباع - الرضا)، فإن لكل فرد مجموعة من الحاجات يسعى لإشباعها، والعمل يعد أحد أهم هذه الحاجات.

ويولد الإحساس بالحاجة للعمل دوافعاً تحث الفرد على التوجه إلى المصادر المتوقعة لإشباع

حق مطلق أم مقيد؟

نفقة الزوجة



إعداد: المستشار إبراهيم سليمان
الدائرة القانونية

لا شك أن الحياة الزوجية السليمة هي التي تقوم على الود والرحمة والتفاهم بين الزوجين، وأن عقد الزواج هو أساس تكوين الأسرة، ولا ريب أنه حتى تستقيم الحياة الزوجية فإن ثمة حقوق والتزامات متبادلة يجب احترامها، مثل حق الطاعة للزوج، والنفقة للزوجة، وهما في الحقيقة وجهان لعملة واحدة، ربطت الشريعة بينهما ضماناً لاستمرار واستقرار الحياة الزوجية. وشرعت النفقة الزوجية كفافاً للزوجة وحفظاً لكرامتها، وهي دين في ذمة الزوج لا يسقط إلا بالأداء أو الإبراء، وحق النفقة - حال قيام العلاقة الزوجية - قد نظمها المشرع الكويتي بالقانون رقم 51 / 1984 وتعديلاته الصادرة بالقوانين 61 / 1996 و 29 / 2004 و 66 / 2007 وهو يتضمن العديد من الأنواع والأشكال والشروط التي نوجزها فيما يلي.



**عقد الزواج هو أساس
تكوين الأسرة وهناك
حقوق والتزامات
متبادلة يجب احترامها**



■ العلاقة الزوجية أساسها التفاهم ومشاعر الود والرحمة

النفقة ثابتة

النفقة لغة هي الإخراج أو الصرف أو الذهاب بالشيء من يد صاحبه، والنفقة من الإنفاق، وتعني شرعاً -في نطاق عقد الزواج- ما يقوم الزوج بصرفه على زوجته وأهل بيته.

والنفقة ثابتة بالكتاب والسنة والإجماع، كقوله تعالى ﴿وَعَلَى الْمَوْلُودِ لَهُ رِزْقُهُنَّ وَكِسْوَتُهُنَّ بِالْمَعْرُوفِ﴾ (البقرة 233) وقوله تعالى: ﴿الرِّجَالُ قَوَّامُونَ عَلَى النِّسَاءِ بِمَا فَضَّلَ اللَّهُ بَعْضَهُمْ عَلَى بَعْضٍ وَبِمَا أَنْفَقُوا مِنْ أَمْوَالِهِمْ﴾ (النساء 34)

والغرض من شرع النفقة هو الحاجة الماسة لها من قبل الزوجة، وذلك للحفاظ على المجتمع وصيانة الكرامة الإنسانية، وحرصاً على عدم مد اليد لغير المفروض عليهم النفقة، وذلك بسبب كون الزوجة مقصورة على زوجها شرعاً

شرعت النفقة كفافاً

للزوجة وحفظاً

لكرامتها وهي دين في

ذمة الزوج لا يسقط إلا

بالأداء أو الإبراء

ومحتبسة لمصلحته، وهنا تبرز أهمية النفقة، والتي اعتبرها الإسلام فرضاً على الزوج من وقت إبرام عقد الزواج الصحيح بين الزوجين.

شروط استحقاقها

وعن شكل النفقة فهو من الأمور النسبية التي تختلف باختلاف الأزمنة والأمكنة، فتتعدد أشكالها بتعدد العادات والتقاليد لكل دولة، إلا أن ثمة متطلبات ضرورية لا تستقيم الحياة بدونها، وهي المأكل والملبس والسكن ومصاريف الطبيب والعلاج وغيرها، وهناك بعض النفقات الأخرى، كأجرة الخدم والعمال، ومصروف يدها الشهري، وغيرها والتي تقف على مدي يسار الزوج، ومدي توافقها مع تقاليد تلك البلد.

أما عن شروط استحقاق النفقة الزوجية، فإنه يتعين وجود عقد زواج صحيح دون اشتراط الاتحاد في الدين بين الزوجين، كما أنه يجب طاعة الزوج حتى تستحق النفقة، وبمفهوم المخالفة فإن الزوجة إن أثبت طاعة زوجها والسكن معه بغير سبب شرعي، فإنها لا تستحق النفقة عليها، وهو ما يطلق عليه شرعاً وقانوناً «نشوز الزوجة».

وقد يسأل القارئ عن معني النشوز في

الإسلام؟ وللإجابة فإننا نوضح أن النشوز- والذي بموجبه تسقط النفقة- قد يأخذ عدة أشكال، منها عدم السكن مع الزوج، أو هجره، أو الخروج من المنزل دون إذن، أو السفر دون إذن، أو الامتناع عن السفر والتنقل مع الزوج دون مسوغ شرعي.

طاعة الزوج

والسؤال هنا عن مدي اعتبار الزوجة طائعة لزوجها ولو لم تسكن معه بمنزل الزوجية؟ .. لا ريب أن أبهي مظهر لطاعة الزوج هو استقرار زوجته بمسكن الزوجية، ولذلك فإنه يجب التفرقة بين الاستقرار والاحتباس به فعلاً وهو المفترض شرعاً لاستحقاق النفقة، ويسمى بالتسليم الفعلي، وبين سكن الزوجة بمنزل أهلها أو بيتها الخاص، ولكنها مستعدة لطاعة

اعتبرها الدين

الإسلامي فرضاً على

الزوج من وقت إبرام

عقد الزواج الصحيح

بين الزوجين



■ لا مفر من الحوار البنّاء بين الزوجين لحل المشاكل التي قد يتعرضان لها

– حالة التأثير السلبي على مصلحة راجحة للأسرة، وفي هذه الحالة فإن عليها تغليب اعتبارات الأسرة على مصالحها الشخصية، وإلا فإن خروجها بدون إذن زوجها في هذه الحالة يعد نشوزاً، ويخضع تقدير تلك الأمور جميعها للقاضي حال وجود نزاع بشأنها.

حق السفر

ولكن هل للزوجة السفر دون إذن زوجها دون أن تعد ناشزاً؟ .. واستطرداً لتكريم المرأة للقيام بما عليها من التزامات شرعية، فإن القانون قد منح الزوجة حق السفر –دون إذن زوجها– وذلك لإسقاط فريضة الحج شريطة اصطحابها لمحرّم معها بسفرتها، وفي هذه الحالة فإنها تستحق نفقة زوجها طوال مدة سفرها.

**منح القانون المرأة
حق رفض الانتقال
مع زوجها من مكان
إلى آخر دون أن
تسقط عنها النفقة**

حياتها بدونها. فمنح القانون المرأة حق الخروج من منزل الزوجية دون إذن زوجها، بل وفي بعض الأحوال هجر مسكن الزوج دون اعتبارها ناشزاً شريطة توافر مسوغ شرعي يستدعي ذلك، مثل حالة عدم أمانة الزوج على زوجته في نفسها أو مالها، أو عدم إعداد الزوج لمنزل الزوجية، أو امتناعه عن الإنفاق عليها، وجميع هذه الأمور يتعين على الزوجة إثباتها حتى تبرئ نفسها من كونها ناشزاً، ومن ثم تلزم زوجها بالإنفاق عليها.

عدم التضييق

واستطرداً لفكرة عدم التضييق على الزوجة فقد منحها القانون الحق في الخروج من منزل زوجها، وذلك من أجل العمل المباح، أو للقيام بأي أمر مشروع، كزيارة والديها أو عيادتهم في حالة المرض، ولا ريب أن تحديد تلك الأمور لهو من الأمور النسبية التي تختلف باختلاف أعراف كل زمان ومكان. ولما كانت الشريعة تمنح الأسرة عناية خاصة، وتهتم اهتماماً بالغاً بلم شملها فقد حظرت على الزوجة الخروج من منزل زوجها – على النحو السالف ذكره

زوجها والاستقرار بمسكنه، وهنا نكون بصدد التسليم الحكمي، والذي تستحق بموجبه النفقة، ولو لم تقطن مع زوجها، أما غير ذلك من حالات عدم السكن مع الزوج فإنه يعد نشوزاً للزوجة.

توازن واعتبارات

هل تعد الزوجة ناشزاً في حالة خروجها دون إذن أو في حالة هجر منزل الزوجية؟ .. كثير من النساء لا يعلمن أن لهن الحق في الخروج دون إذن الزوج حال توافر بعض الشروط التي تقتضي ذلك، وهنا تأتي سماحة الشريعة الإسلامية ودورها في تكريم المرأة، وعمل توازن بين اعتبارات طاعة الزوج من ناحية، وبين المتطلبات الشخصية للمرأة، والتي لا تستقيم

**مقدار النفقة الواجبة
للزوجة ببيت زوجها
نسبي يختلف
حسب الأشخاص
والزمان والمكان**



■ هناك شروط تقيّد حق الزوجة في الخروج من المنزل دون إذن زوجها

ولو بغير رضائه، إلا أن له بعض الشروط التي يجب توافرها لإعمال أحكامه وفقاً لما سلف سرده. كما أن الشريعة الإسلامية وإن كانت قد منحت الزوج حق القوامة على زوجته وفرض طاعته عليها، إلا أنها وازنت -قدر الإمكان- بين ذلك وبين حقوق الزوجة، ففرضت النفقة للزوجة بغض النظر عن مدي يسارها وغناها من عدمه، ومنحتها بعض الحقوق التي تستطيع القيام بها دون إذن زوجها، شريطة توافر موجباتها الشرعية. ويتعين الإشارة إلى أنه لما كانت الحياة الزوجية تقوم على المودة والرحمة بين الزوجين، فإن ما يعتري الحياة الزوجية من منغصات ومشاكل -وهو أمر لا غني عنه- فإنه لا يتصور حلها إلا باللجوء إلى الحوار المشترك بغية خلق حلول وسطية ترضي الطرفين، وبمفهوم المخالفة فإنه من غير المقبول عرفاً - في كثير من الأحيان - القيام ببعض الأمور عنوة باسم الدين نكاية في الطرف الآخر، وذلك حتى تستمر الحياة الزوجية وتستقيم وتأتي ثمارها كما يبتغيه منها الشرع الحنيف.

للزوجة الحق في الخروج دون إذن الزوج في حال توافر بعض الشروط التي تقتضي ذلك

(الطلاق 7) شريطة أن تكون النفقة كافية للقدر الضروري الذي يسد الحد الأدنى لكفاية الزوجة، مهما كان حال زوجها وظروفه المادية. أما بالنسبة لسكن الزوجية -الذي يتعين على الزوج توفيره لها- فإنه يجب أن يليق بها حسب العرف والوضع الاجتماعي والمادي للزوج، إلا أنه يمتنع عليه أن يسكن معها بذات المسكن ضرة لها -بغير رضاها- تكريماً لها ومراعاة لمشاعرها، وتماشياً مع التغيرات المستمرة، فإن النفقة تتغير بتغير حال يسار الزوج، أو بتغير أسعار البلد محل سكن الزوجين.

حوار مشترك

وأخيراً وليس آخراً فإن النفقة الزوجية وإن كانت حق أصيل للزوجة تستحقه من الزوج

رفض الانتقال

هل يجب دائماً على المرأة التنقل والسفر مع زوجها حيثما يريد حتى تستطيع مطالبة بالنفقة عليها؟ .. لقد منح القانون المرأة حق رفض الانتقال مع زوجها من مكان إلى آخر، سواء داخل ذات البلد أو خارجها، دون أن تسقط عنها النفقة، وذلك شريطة أن تثبت أن ثمة مانعاً يحول بينها وبين الانتقال أو السفر مع زوجها، كعدم أمانة الزوج عليها في نفسها أو مالها، أو عدم وجود مصلحة معتبرة للانتقال، كأن يكون الغرض الوحيد أو الأساسي منه هو مجرد الإضرار أو إلحاق الأذى بها.

مقدار النفقة

وماذا عن مقدار النفقة الواجبة على الزوج لزوجته؟ .. أما عن مقدار النفقة الواجبة للزوجة ببيت زوجها فإنها نسبية تختلف حسب الأشخاص والزمان والمكان، بيد أنه كقاعدة عامة فإنه يتم تحديد مقدارها وفقاً للعرف السائد فضلاً عن مدي يسار الزوج إعمالاً لقوله تعالى: ﴿لِيُنْفِقْ ذُو سَعَةٍ مِّن سَعَتِهِ وَمَن قَدِرَ عَلَيْهِ رِزْقُهُ فَلْيُنْفِقْ مِمَّا آتَاهُ اللَّهُ﴾

يتفاعلان مع بعضهما البعض

الدواء والغذاء!

"الموارد البشرية"
نظمت محاضرة حول
الأدوية وتفاعلها
مع الأغذية

التعامل مع الدواء موضوع يهم شريحة واسعة من الناس حيث يتعامل كل منا على نحو دائم بمواد دوائية تخصه أو تخص أقرب الناس إليه، وهو أمر يستلزم الدراية الجيدة بأبعاده المختلفة، حتى لا نضر أنفسنا بممارسات خاطئة قد نندم عليها مستقبلاً. ولتقديم التوعية اللازمة نظمت دائرة الموارد البشرية لموظفيها محاضرة طبية بعنوان «تاريخ انتهاء صلاحية الأدوية وتفاعلات الغذاء مع الدواء» والتي حاضرت فيها اختصاصية الصيدلة إيمان الدوخي.



موضوع شيق

في البداية أكد مدير دائرة الموارد البشرية عاهد الخريف أن موضوع المحاضرة توعوي شيق يهم شريحة كبيرة من المستخدمين للأدوية، موضحاً أن المحاضرة تأتي ضمن أنشطة وأهداف الدائرة السنوية في مجال الصحة والسلامة والبيئة، متمنياً للحضور الاستفادة من المعلومات الطبية التي ستطرح خلال الفعالية.

ومن جهتها قالت الدوخي إن التعامل مع الدواء يحتاج الكثير من الانتباه والتركيز، حيث لا يجوز تناول أي دواء قبل التعرف على كيفية حفظه وخصائص التعامل معه ومدة صلاحيته.

وأوضحت في محاضرتها أنه في حال انتهاء مدة صلاحية الدواء يكون عرضة لثلاثة أخطار أقلهم ضرراً أن تقل فعاليته، أو تنتهي فعاليته بالكامل، وهو ما يعني أنه لم يعد مفيداً للدواء أو

إيمان الدوخي:

التعامل مع الدواء

يحتاج إلى الكثير من

الانتباه والتركيز

للغة التي يؤخذ من أجلها، موضحة أن هناك بعض الحالات التي يصبح فيها الدواء غير مستقر كيميائياً بعد تاريخ الصلاحية، وهو ما يجعله ضاراً بالصحة العامة ولا يجوز تناوله.

عوامل التلف

وأوضحت الدوخي خلال المحاضرة أن هناك أربعة عوامل لها قدرة كبيرة على إتلاف الدواء، وهي الحرارة والبرودة والضوء والرطوبة، فالحرارة المرتفعة تفسد معظم الأدوية خاصة في بلاد حارة كالكويت، فلا يجوز قطعاً ترك أي نوع من أنواع الدواء في السيارات، أو تركه في حرارة الشمس الحارقة.

أما عن العامل الثاني وهو البرودة، فقالت إنه كما تفسد الحرارة الدواء يمكن لدرجات الحرارة المنخفضة أيضاً أن تفسده والأفضل هو التعامل مع كل علبة دواء حسب المدون عليها، فهناك بعض الأدوية تتطلب التخزين في الثلاجة يكتب عليها تخزين في درجات حرارة منخفضة «أقل من 15 مئوية»، فيما يتطلب بعض الأدوية التخزين في درجة حرارة الغرفة العادية ومدون عليها «من 15 إلى 25 درجة مئوية» منوهة بأهمية الالتزام بهذه التعليمات لضمان استمرار فعالية الدواء. الضوء هو العامل الثالث، الذي قد يؤثر على صلاحية وقوة الدواء، ولذلك نجد بعض الأدوية

في زجاجات مظلمة ومظلمة، تمنع وصول الضوء إليها بنسب كبيرة، وتأتي الرطوبة كعامل أساسي في تلف الأدوية، وقد أظهرت إحصائية حديثة أن 80% من الكويتيين يخزنون أدويتهم في الحمامات والمطابخ، وهي أكثر أماكن المنزل تقلباً في درجات الحرارة والرطوبة، وهو ما يعد خطأ كبيراً يجب العدول عنه.

ومن هنا طرحت الدوخي تساؤلاً عن أفضل مكان لتخزين الدواء في المنزل، وبعد أن استمعت لآراء الحضور أوضحت أن خزانة للدواء في إحدى غرف المنزل العادية كالمعيشة أو النوم تعد مكاناً مثالياً للدواء باستثناء بعض الأدوية التي تتطلب البرودة العالية، فتوضع بالثلاجة حسب الإرشادات المدونة عليها.

تغيير الصلاحية

وأوضحت الدوخي أن هناك العديد من الأدوية يتغير تاريخ صلاحيتها بعد فتح العبوة، فعلى سبيل المثال تتغير صلاحية الأدوية السائلة التي

الحرارة والبرودة

والضوء والرطوبة

عوامل لديها القدرة

على إتلاف الدواء



■ طرحت المحاضرة قضايا حيوية قابلها الحضور بالتفاعل والاهتمام



■ يتطلب التعامل مع الأغذية والأدوية وعياً كافياً لتجنب المشاكل التي قد تنشأ نتيجة الاستخدام السيئ

تؤخذ عن طريق الفم كأدوية الحساسية والكحة إلى ستة أشهر بعد فتح العبوة، حتى ولو كان المدون عليها تاريخ صلاحية أطول، وكذلك تقل صلاحية أي قطرة من قطرات العينين إلى 7 أيام بعد الفتح، فيما تقل صلاحية قطرات الأنف إلى 14 يوماً. وتابعت الدوخي موضحةً مدد الصلاحية المتغيرة ومن أهمها المضادات الحيوية الجافة التي تخلط بالماء، والتي تقل صلاحيتها إلى أسبوعين بعد الخلط، ولا يجوز حفظها بالثلاجة حتى لا تتلف. وكذلك المراهم والكريمات ومستحضرات التجميل كالشامبو والبسم وغيرها من منتجات غسل الوجه ولوشن البشرة.

التفاعل مع الغذاء

وانتقلت الدوخي للحديث عن موضوع التفاعل

**يتوجب الفصل بين
مواعيد تناول بعض
الأغذية وبين مواعيد
تعاطي الدواء**

الكيميائي الذي قد يحدث بين الدواء وبعض الأغذية، فبعض الأغذية لها تأثير كبير على الأدوية إيجاباً وسلباً، الأمر الذي يتطلب الفصل بين مواعيد تناولها وبين مواعيد تعاطي جرعات الدواء. ومن أبرز هذه الأغذية «الجريب فروت» والذي يتفاعل مع 200 نوع مختلف من أنواع الأدوية مما يجعله أكثر الأغذية تعارضاً مع الفترات العلاجية.

وتحدثت أيضاً عن أغذية تعمل نفس عمل أدوية منع التجلط وإسالة الدم فلا يجوز تناولها مع هذه الأدوية، لأنها تضاعف المفعول بنسب تزيد عن المطلوب، وهي الثوم والشاي الأخضر وعشبتي جنسنج والجنكوبايلوبا.

وأوضحت الدوخي أن الحليب ومشتقاته أيضاً تتفاعل مع المضادات الحيوية، وتؤثر سلباً على قوتها، كما تؤثر على أدوية كسل الغدة الدرقية وتقلل فعاليتها، بينما يضاعف الكافيين في الشكولاتة أو الشاي أو القهوة من قوة حبوب المسكنات بنادول وبندركس بنسب عالية تصل إلى عشرين ضعفاً، ما يجعل الجمع

بينهم مؤذ لبعض مرضى ضغط الدم. وللشاي تأثير آخر حيث يقلل قدرة الجسم على امتصاص الحديد من أدوية المكملات الغذائية وحبوب الحديد المقدمة لمرضى الأنيميا وفقر الدم، بعكس البرتقال والليمون الذي يحفز الجسم لامتصاص الحديد.

ويتفاعل البروكلي مع مضادات التخثر، كما يتفاعل الموز وغيره من الأغذية الغنية بالبوتاسيوم مع أدوية الضغط.

في الختام قام الخريف بتركم الدوخي مقدماً لها شكر الشركة، وشهادة تقدير على المعلومات القيمة التي قدمتها لموظفي الدائرة، كما قدم لها هدية تذكارية متمنياً لها دوام التوفيق والنجاح.

**خزانة في إحدى غرف
المنزل كالمعيشة
أو النوم تعد مكاناً
مثالياً لتخزين الأدوية**

دخلت كل بيت!

الكاميرا

**بدأ العمل بها منذ قرون
وشهدت تطوراً هائلاً
وانتشاراً كبيراً في
السنوات الأخيرة**

توالت الاختراعات البشرية على مر العصور، ومنها ما شكّل نقلة نوعية منذ اكتشافه، ومنها ما تم تطويره تدريجياً، حتى وصل إلى مراحل بالغة التطور والدقة يعجز اللسان والقلم عن وصفه أحياناً، ومن هذه الاكتشافات القديمة الجديدة الكاميرا.

لقد بدأ العمل بهذه الآلة الرائعة منذ قرون، ولكنها شهدت تطوراً هائلاً خلال السنوات الأخيرة، وانتشرت انتشار النار في الهشيم، حتى لم تدع بيتاً إلا ودخلته، ولم تترك بشراً إلا ونفعته، وأصبحت ترافقنا أينما سافرنا وحللنا من خلال هواتفنا الذكية التي لا تفارقنا ليلاً ولا نهاراً.





■ تطوّرت الكاميرا إلى أن أصبحت في متناول الجميع

تاريخ آلة التصوير

جاءت كلمة «كاميرا» من أصول عربية ولاينية، وكلاهما في معنيين متشابهين، فالعربية «قمرة» واللاتينية «obscura»، وتعني أيضاً الغرفة المظلمة، حيث استخدمها ابن الهيثم في تجاربه البصرية.

بدأت المحاولات التي يمكن أن نصفها بالناجحة حوالي عام 1800، حيث قام توماس وجوود بأول محاولة للتقاط الصور بالكاميرا المظلمة مستخدماً مادة حساسة للضوء وورقة بيضاء مع نترات الفضة. ونجح توماس في ذلك الوقت بالتقاط ظلال الأجسام الموضوعة على سطح معرض لأشعة الشمس، ولكن الصور كانت باهتة، وتوقف عن تجاربه نتيجة مرض أصابه، وقد توفي عام 1805.

وكانت أول محاولة ناجحة للتقاط الصور هي محاولة الفرنسي «نيبس»، التي تمت بعد

**كانت أولى محاولات
التصوير الناجحة على
يد توماس وجوود
في عام 1800**

دراسات طويلة وكثير من المحاولات الفاشلة. تمكن نيبس من التقاط الصورة الأولى سنة 1827 رغم أن محاولاته بدأت منذ 1814. ولا تزال هذه الصورة موجودة إلى يومنا هذا، وهي من مقتنيات الجمعية الملكية البريطانية للتصوير الفوتوغرافي.

ابن الهيثم والتصوير

حاولت الكثير من الحضارات حفظ تاريخها وكيفية حياتها من خلال الصور والرسم، كالرسم على الجدران من قبل قدامى المصريين، وكانوا يحرصون على تطوير عملية الرسم والتصوير. وشهدت عملية التصوير نقلة نوعية على يد العالم العربي الشهير ابن الهيثم، الذي برع في البصرييات حينما سجل ملاحظاته الجميلة من داخل سجنه في القاهرة. ولم يثن السجن ابن الهيثم عن مواصلة بحثه العلمي في الضوء والبصرييات، بل استمر في تسجيل ملاحظاته في سلوك الضوء وانعكاساته، وعندما كان ابن الهيثم يقبع في سجنه لاحظ دخول الضوء من خلال ثقب في أحد جدران السجن، ووصله إلى الجدار المقابل، ليشكل صورة لشجرة مقلوبة غير حادة الملامح، وكانت الشجرة قريبة من زنزانته، وسجل ملاحظات قيمة عن قوانين الضوء، وقد دونها في كتابه «المناظر».

تطور التصوير الفوتوغرافي

في عام 1888، والذي يعتبر البداية الفعلية لثورة التصوير، نجح جورج ايستمان في صناعة آلة تصوير كوداك الشهيرة، واعتمد الشعاع «اضغط الزر وعلينا الباقي»، وتعتبر أول كاميرا صندوق مزودة بفيلم.

وشهدت الأسواق الأمريكية عام 1896 ظهور أول كامرتين صغيرتين للجيب، وفي مطلع الأربعينيات ظهرت الكاميرا العاكسة ذات العدسة الواحدة، وكان معظم المصورين يفضلونها.

وفي عام 1942 ظهر التصوير الملون في الأسواق، وفي عام 1947 ظهرت أول كاميرا تصوير مباشر «فورية»، ولكنها لم تكن ملونة، واستمرت إلى ظهور الكاميرا الفورية الملونة عام 1963، وتطورت عملية التصوير فيما بعد لتتجاوز مفهومه التقليدي، بما فيه من التحميص والطباعة من خلال التصوير الرقمي.

**أحدث العالم العربي
الشهير ابن الهيثم الذي
برع في البصرييات نقلة
نوعية في التصوير**



■ كان لإسهامات العالم العربي ابن الهيثم أثرها الكبير في مسيرة التصوير

كيفية عمل الكاميرا

تعمل آلات التصوير من خلال مبادئ سهلة وبسيطة، ويمكن تقسيمها إلى ثلاثة أجزاء رئيسية وهي: الجزء البصري، ويتمثل في العدسات، والجزء الكيميائي، ويتمثل بالفيلم، والجزء الميكانيكي، ويتمثل في جسم آلة التصوير. وتعمل هذه الأجزاء الثلاثة لتجميع والتقاط الصورة، حيث يعمل الجزء البصري على تجميع الضوء المنعكس من الجسم المراد تصويره، وتحويله إلى الفيلم عن طريق الجزء الميكانيكي. هذا بالنسبة للكاميرات القديمة، وأما الكاميرات الحديثة، فقد استبدل الفيلم ببطاقة الذاكرة، التي يمكن لها أن تخزن عدداً كبيراً من الصور، ومن ثم طباعتها، أو تحويلها إلى أجهزة الكمبيوتر الخاصة بنا.

الكاميرا وحياتنا المعاصرة

أصبحت الكاميرا جزءاً من حياتنا المعاصرة،

يكاد يمر يوم حتى نرى العديد من الأشخاص يلتقطون الصور بواسطة مختلف الكاميرات من الهواتف الذكية والكاميرات التقليدية، ومن ذلك صور السلفي التي انتشرت بين الناس مؤخراً.

ولا يخلو الأمر من السلبيات، حيث تستخدم بعض هذه الكاميرات، وخاصة الصغيرة منها، والتي تخفى على كثير من الناس، ولا يكادون يرونها لصغر حجمها، للتجسس وخصوصاً في الأماكن الحساسة والمهمة، حيث يمكنها أن تقدم صور ومقاطع فيديو بالغة الدقة.

لذا تعتبر آلة التصوير أحد الاكتشافات المهمة، وهي سلاح ذو حدين تقدم فوائد جلية في حال استخدامها استخداماً صحيحاً، وربما تلعب دوراً سلبياً إذا استخدمت لأغراض سلبية، وهي تساهم أيضاً في حفظ الأمن والممتلكات من خلال نشرها في البيوت والمباني المهمة للدولة.

وأحد الأشياء التي توجب علينا مرافقتها، حتى إذا كنا لا نستخدمها ولا نحتاج إليها، من خلال الهواتف الذكية التي لا تخلو بأية حال منها بل أكثرها مزود بكامرتين لتقدم منافع لا حصر لها للمستخدمين، وهناك المزيد من الأنواع الأخرى للكاميرات، مثل الكاميرات الخاصة بالتصوير التلفزيوني والأفلام.

ولعبت الكاميرا الحديثة دوراً إيجابياً في لم شمل الكثير من العوائل، وتسهيل التواصل بين أفرادها، حيث يمكنهم الآن التحدث بالصوت والصورة مع ذويهم متى شاءوا، ولا

**أصبحت الكاميرا جزءاً
من حياتنا المعاصرة عن
طريق الهواتف النقالة
بسلبياتها وإيجابياتها**



نستضيف في هذه الزاوية أحد أفراد أسرة الشركة، للتعرف عليه عن قرب، والحديث حول بعض الجوانب المهنية والشخصية في تجربته.

خالد الحسن

بعد التحاقه بالعمل
في الشركة ارتبطت
بأسرتها وأصبحت
جزءاً مني



يسبب زيادة جفاف الهواء. ونشارك في كل موسم زراعي خلال شهري سبتمبر وأكتوبر من كل عام بعدد من الفعاليات التوعوية، ونركز على نشر ثقافة الحفاظ على البيئة بين طلبة المدارس.

• هل تحصلون على دعم من جهات معينة؟
لا نحصل على أي دعم بخلاف قيام الهيئة العامة للزراعة بتوفير الشتلات المراد زرعها، وتقوم بدعم المشاريع البيئية التطوعية بصفة عامة، وقد بدأت مؤخراً العمل بمفردتي بسبب انشغال معظم أعضاء الفريق.

• ما هي أهم الإنجازات التي قمت بتحقيقها في هذا المجال؟

في بداية الحملة في عام 2009 قمنا بتنظيم فعالية للتوعية البيئية في مستشفى الأمراض الصدرية بمنطقة الصباح الصحية، غرسنا خلالها 300 شتلة حول سور المستشفى،

وممارسة الهواية التي أعشقها، وهي العمل التطوعي الذي أمارسه في مجال حماية البيئة وزراعة شجرة السدر في مختلف مناطق الكويت، حباً لهذه الأرض الغالية.

• متى بدأت العمل التطوعي، وما الهدف الذي تريد تحقيقه؟

بدأت العمل التطوعي منذ عام 2009 ضمن فريق يضم مجموعة من الشباب الكويتي، اتفقنا على نهج واحد هو المساهمة في الحد من الأخطار البيئية التي تواجهها دولة الكويت، ونشر ثقافة الحفاظ على البيئة بين أفراد المجتمع، وحث الشباب الكويتي على المشاركة في العمل الوطني التطوعي، من أجل كويت خضراء. وبدأنا مشوارنا التطوعي بمشروع حملة زراعة «المليون سدر»، نظراً لما تعانيه بيئتنا من مشاكل بسبب قلة الأشجار، وتغلب المناخ الصحراوي، مما

• بطاقة تعارف... من أنت؟ وما هي طبيعة العمل الذي تقوم به؟

خالد الحسن، موظف بدائرة الأمن والإطفاء، قسم الأمن بالمكتب الرئيسي للشركة. بداية العمل كانت بدائرة التسويق المحلي، ثم انتقلت للعمل بالمكتب الرئيسي.

• ما وراء اختيارك للعمل في مجال القطاع النفطي؟

اختيار مجال العمل جاء من قبيل الصدفة، ولم يكن هناك تخطيط له في حياتي، ولكن بعدما التحقت بالعمل في الشركة ارتبطت بأسرة «البتروال الوطنية»، وأصبحت جزءاً منها وهي جزءاً مني.

• ما هي أهم التحديات التي تقابلها في مجال العمل؟ وكيف تتغلب عليها؟

أهم التحديات التي تواجهني هي كيفية التوفيق بين أداء العمل بأفضل صورة،



■ يتطلع خالد الحسن إلى زراعة مليون سدرية في حب الكويت

- كيف ترى تطور الاهتمام بالبيئة في الكويت؟ يلاحظ في الفترة الاخيرة تفعيل قانون البيئة بشكل كبير، حيث يحظر مباشرة الرعي أو استغلال الأراضي الزراعية في الزراعات المروية، أو أي نشاط يضر بكمية أو نوعية الغطاء النباتي، والذي يؤدي إلى التصحر وتدهور البيئة. كما يحظر إتلاف المزروعات والنباتات والأشجار. كما انتشرت مؤخراً شرطة البيئة التي تقوم بتوقيع مخالفات على من يقوم بالتعدي على البيئة.
- ما الرسالة التي تود توجيهها من خلال العمل التطوعي؟

أدعو جمعيات النفع العام لتشجيع العمل التطوعي ومشاريع الشباب التي تنعكس لمصلحة المجتمع ككل، فكل إنسان يملك طاقات إيجابية ليس من الضروري أن تكون هذه الطاقات مرتبطة بشكل مباشر بمجال العمل، فيجب الاستفادة من كل الطاقات وتشجيعها.

**كل إنسان لديه
طاقات إيجابية
ولابد من الاستفادة
منها وتشجيعها**

وتمنعها من الانجراف، وأيضاً تكون مصدات للرياح. والسدرية تتحدى البيئة الصحراوية القاسية، وتتحمل درجات حرارة مرتفعة، وتزيد من نسبة الأكسجين بالجو، وتحد من الاحتباس الحراري. فهي تحتاج عملية ري لمدة من 3 إلى 6 أشهر فقط، ثم تعتمد على نفسها ولا تحتاج إلى ماء. وتساهم شجرة السدرية في إنماء الحياة البرية والطيور بشكل عام، حيث أن تشابك أغصانها وكثرة أشواكها تساعد الطيور على بناء أعشاشها.

- إلى أي مدى لمست اختلاف بين مجال العمل وممارسة الهواية؟ يبدو أن هناك اختلاف كبير بين مجال العمل ومجال الهواية، إلا أن العلاقة بينهما وثيقة ومتشابكة، فنطاق الأعمال بالشركة والشركات النفطية عموماً يرتبط بالتعامل مع مواد كيميائية وغازات لها تأثيرها السلبي على البيئة، وبالتالي فإن الأعمال التي ترتبط بزيادة الرقعة الخضراء، وتشجيع زراعة الشتلات والتخضير، من شأنه المساهمة في التقليل من الآثار السلبية للصناعات النفطية على البيئة الكويتية.

ما زالت موجودة حتى الآن، ووصل ارتفاعها إلى 2,5 متراً. وكان الغرض من الفعالية هو توفير أجواء نقية للمرضى، وزيادة مساحة المسطحات الخضراء لتحسين البيئة المحيطة بالمستشفى. وتدرج النشاط بعد ذلك فشاركنا في اليوم العالمي للتصحر بالتعاون مع الهيئة العامة للبيئة، في زراعة عدد من الشتلات في عدة مناطق بالكويت، كما قمنا بعقد عدة ورش عمل وندوات توعوية داخل المدارس ومؤسسات الدولة والوزارات حول أهمية الحفاظ على البيئة.

- لماذا تم اختيار شجرة السدرية في تنفيذ العمل التطوعي، ولتكون عنواناً للحملة؟ تعتبر السدرية من أفضل الأشجار المستخدمة لمقاومة التصحر وتثبيت التربة، لأن لها ميزة تكوين حقل من التربة الناعمة، والتي تحجز الرمال حولها

**أعشق العمل
التطوعي وأزرع
شجرة السدرية حباً
لهذه الأرض الغالية**

استراحة الوطنية



معلومات عامة

- لا تصنع العملة الورقية من الورق، إنما تصنع من القطن.
- أول دولة اعترفت بالولايات المتحدة الأمريكية بعد استقلالها من بريطانيا هي المغرب.
- أول من استخدم طريقة الامتحان التحريري هم الصينيون وذلك حوالي 2000 سنة قبل الميلاد.



هل تعلم ؟

- أن وزارة الصحة العامة تأسست أوائل عام 1936.
- أن شركة طيران الكويتية تأسست في مارس 1954.
- أن توقيع اتفاقية الامتياز النفطي جرى في ديسمبر 1934.



من الكويت

- تم إنشاء خط للتجراف اللاسلكي في الكويت سنة 1912.
- سمي عام 1934 بعام الهدامة، بسبب غزارة المطر وهدمه للعديد من المنازل في دولة الكويت.
- صدرت مجلة كاظمة في شهر يوليو عام 1948 كصحيفة شهرية أدبية اجتماعية .



كلمات

- ليس للحياة قيمة إلا إذا وجدنا فيها شيئاً نناضل من أجله.
- الابتسامة كلمة طيبة بغير حروف.
- وإذا خلوت بريبة في ظلمة .. والنفس داعية إلى العصيان فاستحيي من نظر الإله وقل لها .. إن الذي خلق الظلام يراني القحطاني



شخصيات

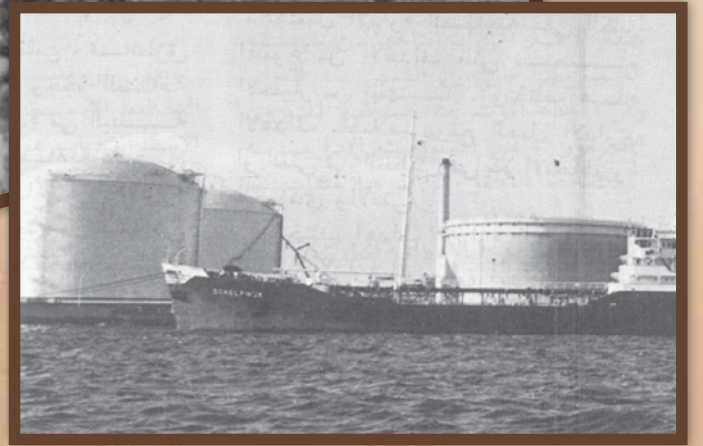
- نصر بن عاصم الليثي، توفي رحمه الله سنة 89 هـ. كان فقيهاً بليغاً فصيحاً، وأحد علماء اللغة العربية الفحول، وهو من كنانة، تتلمذ على يدي أبي الأسود الدؤلي الكناني، وكان من أعلم الناس في عصره، وقيل أنه هو أول من وضع النقاط على الحروف في اللغة العربية، بأمر من الحجاج بن يوسف.



من الأرشيف

- لقطة لخزانات زيت الوقود التابعة لشركة الفضة اليمنية الكويتية في عدن.
- ناقلة نفط مستأجرة لصالح شركة البترول الوطنية في مصفاة الشعبة.

الوطنية عدد فبراير 1975



«البترول الوطنية»



في أعياد الوطن

@knpcofficial

