



# خالد العوضي مسيرة قيادي ملهم

## نحتفل بتميزكم

فادي  
الدعيج

فالح  
العجمي

لطيفة  
القلاف

عبد الله  
الحمود



## العاملون في «كيبك»... قمة الإبداع والتميز في «جعل المزيد ممكناً»

تتوالى الإنجازات في سجل البترولية المتكاملة بلا انقطاع نظراً لتميز وإبداع عامليها من خلال النجاحات المتتالية التي يحققونها على مستوى الشركة بشكل خاص ودولة الكويت بشكل عام رافعين رايتهما عالياً في مختلف المجالات.

وتولي الشركة الكويتية للصناعات البترولية المتكاملة اهتماماً كبيراً بالقيادة الشباب من خلال تسليط الضوء على مهاراتهم وإنجازاتهم والاستفادة من طاقاتهم المذهلة في شتى المجالات باعتبارهم وكلاء التغيير وصانعو القرار في المستقبل نظراً لقدرتهم الكبيرة على تقديم ابتكارات وممارسة هوايات رائعة من قلب نابض مجدد ومطور، الأمر الذي يخلق قيمة جديدة لأعمال البترولية المتكاملة.

وفي هذا العدد الجديد من جريدة «كيبك»، نستعرض بعض من إنجازات واهتمامات عمالي الشركة في مختلف المجموعات والذين تعاونوا وتفاعلوا مع المقابلات التي أعدها فريق العلاقات الإعلامية بكل أريحية ورحابة صدر، وهذا ما يشكل الداعم الرئيسي لنجاح أفكار ومشاريع الشركة الكويتية للصناعات البترولية المتكاملة و«جعل المزيد ممكناً».



# المحتويات

## 20

**لطيفة القلاف**

أول مهندسة في دول مجلس  
التعاون الخليجي تحصل على  
شهادة الصيانة والاعتمادية



## 16

**المهندس**

**عبد الله الحمود**

قدمت شيئاً مفيداً وقيماً  
للشركة



## 04

**خالد العوضي**

**مسيرة**

**قيادي ملهم**



## 32

**إنجاز المبني  
الإداري الجديد  
يقترّب!**



## 28

**فنيّ الدعيج**

نموذج إيجابي للوعي  
البيئي ... حتى في المنزل!



## 24

**فالح العجمي**

بين الشاشة والهندسة...  
هكذا يوفق بين المجالين!





# خالد العوضي

## مسيرة قيادي ملهم

وسط أزمة اقتصادية عالمية وتذبذب كبير في أسعار النفط، قررت مؤسسة البترول الكويتية في العام 2016 استحداث كيان نفطي ولد عملاقا وهو الشركة الكويتية للصناعات البترولية المتكاملة. وقد أدهش قرار تشكيل الشركة الجديدة في ظل هذه الظروف الصناعة النفطية العالمية، وكان الشغل الشاغل في البدايات هو في كيفية إدارة هذا الكيان العملاق في ظل هذه الأوضاع غير المستقرة للنفط.





وأدرك الرئيس التنفيذي للشركة الفتية آنذاك السيد هاشم هاشم أن أبرز مقومات النجاح للشركة الجديدة هي وجود فريق عمل صلب يعمل بتجانس كبير. لذا عندما وقع الاختيار على اسم السيد خالد العوضي لينضم لفريق التأسيس واستكمال رحلة بناء مصفاة الزور، ترك ذلك انطبعا إيجابيا لمستقبل هذه الشركة الناشئة، لما يتمتع به من إجماع بين القيادات النفطية على خبرته الواسعة،

حيث صاحب السيد خالد العوضي مصفاة الزور منذ البدايات في العام 2004، وشهد كافة تعرجات المشروع، وعاش منذ سنوات عمله الأولى في القطاع النفطي الكويتي نشاط التكرير وتدرج فيه وفهم خفاياه وخباياه الفنية وغير الفنية.



وبعد رحلة طويلة  
مضنية وممتعة  
امتدت لأكثر من  
ثلاثة عقود حفلت  
بالإنجازات، اختتم عرب  
مصفاة الزور مسيرته  
المهنية بتشغيل  
المشروع الوطني  
الواعد ليكون من  
الحفنة المحظوظة  
من القياديين ممن  
شهدوا البدايات  
واحتفلوا بالنهايات.

## مسيرة مهنية مشهودة



وعمل طوال الرحلة بجدية  
وتفان وإخلاص في جميع  
المهام التي أسندت  
له. وشهدت مسيرته

النفطي سهلة على  
الاطلاق، فالطريق للقامة  
كان طويلا وشاقا ومليئا  
بالتحديات.

من النوادر أن السيد  
خالد العوضي باشر رحلته  
الأكاديمية في كلية الطب  
ليدرك بعد نحو عام ونصف  
أن شغفه الحقيقي  
ليس في الطب ليتحول  
للهندسة المدنية. في  
العام 1987 تخرج من  
جامعة الكويت وحصل  
على شهادة البكالوريوس  
في الهندسة المدنية،  
وعلى الفور انضم لشركة  
البتترول الوطنية الكويتية  
ليبدأ رحلته الملهمة في  
القطاع النفطي الكويتي.  
لم تكن رحلته في القطاع





المالية 2021/2022. بالإضافة إلى رئاسته لعدة لجان مالية، كما شارك في رئاسة وعضوية عدداً من اللجان والفرق الفنية في البترولية المتكاملة.

منها رئاسة مجلس إدارة شركة الستايرين الكويت إحدى الصناعات البتروكيماوية الرائدة في الكويت، ورئيس لجنة الميزانية في مؤسسة البترول الكويتية للسنة

المهنية الانضباط والالتزام وكان حريصاً على الوصول للمعرفة والفهم العميق لأعمال الشركة، وبناء شبكة قوية من العلاقات مع الزملاء المهنيين سواء في داخل الشركة أو خارجها.

منذ العام 1987 لغاية نهاية مشواره في العام 2023 تدرج السيد خالد العوضي في المناصب الوظيفية خلال مشواره المهني الى أن وصل الى قمة الهرم. وتولى العوضي العديد من المناصب الإدارية والقيادية





# السمات الشخصية للقيادي الاستثنائي







لفت السيد خالد العوضي الأنظار له منذ البدايات لسماته الشخصية الفريدة. فقد تميز بالذكاء الحاد، والتنظيم الشديد، والنظر للأمور بطريقة استراتيجية مع القدرة العالية على التركيز. كان شديد الاهتمام بوضع أولويات لكل المهام وتحدي المحصل النهائي لكل مسؤولية يتم تكليفه بها. كما تميز بالهدوء الكبير ودمائة الأخلاق. مزج بين السمات التي قد تبدو متناقضة، فقد كان شديد التواضع وصارم في الوقت نفسه، مستمع جيد يتقبل الرأي الآخر، شديد الاهتمام بالتفاصيل ومهتم بالتفكير غير النمطي.

وكقيادي اقترن اسمه بالتواضع الكبير. ركز دوماً على العمل بنظرة استراتيجية طويلة المدى لتحقيق التطلعات المشتركة، حرص على العمل بإيجابية كبيرة وابتسامته البشوشة واهتمامه بالعنصر البشري.



# مقومات النجاح في نظر السيد خالد العوضي



طوال مسيرته المهنية  
تشبث السيد خالد العوضي  
بركيزة نجاح أساسية  
وهي روح الفريق الواحد  
وحرص على غرسها بين  
فريق العمل. وكان شديد  
الايمان أن نجاح الفرد هو  
من نجاح فريق العمل.  
ونختزل أبرز تقنيات الفريق  
النجاح المترابط من منظور  
القيادي الاستثنائي  
الذي نجح في بناء فريق  
مترابط. ونرصد أبرز الدروس  
والمفاهيم التي ارتكز  
عليها لبناء فرق عمل  
ناجحة.



# مراحل نمو ونضج فريق العمل الجماعي

من المراحل الثلاث السابقة، ونحتاج هذه المرحلة لما يكون هناك تغيير كبير قد يحدث إما بمهام الفريق، أو حدوث مشكلة مستعصية، أو عدم توافر بين أعضاء الفريق لا يمكن حلها بينهم، وبالتالي هذا التغيير قد ينتج عنه تغيير في الأعضاء أو إدخال عناصر جديدة، أو تغيير آلية العمل وبالتالي يتجدد الفريق ويتجدد نشاطه ليواكب المرحلة الجديدة وتبدأ مراحل نمو الفريق ونضجه وانتاجه مره ثانية وبطريقة فعالة.

المرحلة أكثر وضوحاً، كلما كانت نتائج ومخرجات عمل الفريق أفضل وأكثر كفاءة. في المرحلة الثالثة، يكون فيها التركيز على الإنتاج وتقييم الأداء، وقياس مدى التطور والإنتاج، وهنا نذكركم بالنهج الذي يجب على القائد أن ينتهجه من حسن التعامل ومروراً بتكريس الوقت لتفهم احتياجات الفريق ووصولاً إلى التكريم والتقدير. هناك مرحلة أخرى نسميها مرحلة التجديد، وهذه المرحلة قد تتزامن مع أي

أول مرحلة التي يتم فيها تشكيل الفريق، في هذه المرحلة، ويكون للقائد دور كبير في تحديد وتسمية أعضاء الفريق، ويلعب دور كبير في جعل هذه المرحلة فرصة للتعرف ومعرفة قدرات أعضاء الفريق وكيف كل واحد منهم يكون سند ودعم للآخر.

في المرحلة الثانية يتم فيها تحديد المهمة ونطاق عمل الفريق والأطر التي سيعمل بها لإنجاز الأعمال، وكلما كانت هذه





## عناصر بناء الفريق

مهام الفريق وما يؤديه من أعمال بتلك التوجهات الإستراتيجية والتأكد بأن الفريق يعي تماماً هذه العلاقة. ومن الأفضل الاستعانة بالمختصين بالتوجهات الاستراتيجية بالشركة، مثل مجاميع التخطيط الشامل عندنا في القطاع النفطي، ودعوتهم لحضور النقاش عن التوجهات الاستراتيجية لتوضيح وشرح التفاصيل الكاملة.

المتربة على الفريق ويكرر شرحها ويناقشها معهم بشكل متكرر ومن وقت إلى آخر..

### ربط مهام الفريق بالتوجهات الاستراتيجية للمؤسسة

على القيادي ربط أهداف الفريق برؤية الشركة الاستراتيجية وأهدافها، عند أول اجتماع لهم. ويجب إعطاء الوقت الكافي لمناقشة توجهات الشركة الاستراتيجية وما علاقة

### تحسين الفريق بمهام ورؤية واضحة

أول هذه المفاهيم هو ضرورة أن تكون هناك مهمة واضحة لفريق العمل، وأن تكون لديه رؤية ثابتة على المدى البعيد، وأن يعملوا وفق قيم ثابتة وراسخة. أفراد فريق العمل الواحد هم ليسوا مجرد مجموعة من الناس أو موظفين يشتغلون بدون أهداف. وعلى رئيس الفريق أن يبدأ العمل في شرح المهام والرؤى والقيم



بعد فهم المهمات المطلوبة من الفريق وربطها بالتوجهات الاستراتيجية، على القائد توضيح ومناقشة الفريق بنطاق عملهم حسب طبيعة عمل الفريق، وكل ما كان العمل معقد وكبير كل ما احتاج إلى سلسلة إجراءات منظمة له سواء كانت إجراءات فنية أو إدارية ضرورة لإتمام العمل بالشكل المطلوب.

من خلال النقاش، من المهم على القائد أن يركز على معرفة وتحديد دور كل عضو من أعضاء الفريق، وأن يحدد هل هناك حاجة للاستعانة بأفراد أو جهات أخرى لتنفيذ مهام الفريق، واحتمالية التعاون بين فريق العمل وجهات أخرى لتقديم أداء أفضل للعمل، وهنا ممكن للقائد التواصل مع القيادات بالشركة لكي يتم توفير الدعم والتعاون المطلوب. ويتعين على القائد الناجح معرفة التوقعات المطلوبة من فريق العمل، وبالتالي وضع خطة ومقياس لكيفية احتساب العمل المنجز ومدى تحقيق تلك التوقعات المطلوبة.

## تأسيس نظام لخطوات عمل الفريق وممارساته

أحياناً يكون هناك بعض عدم التوافق بين أعضاء الفريق في الآراء أو حتى بعض التصرفات أو قد يكون هناك اختلاف في المبادئ الأساسية، وهذا أمر طبيعي خاصة في بداية عمل الفريق، وهذا لا يعني أن الفريق فشل في مهمته. يتعين على القائد فوراً أن يعطي فرصة لنقاش هذا الموضوع ويحسمه ولا يتأخر في التوصل إلى اتفاق وحلول متوافقة على أسس تصب في مصلحة العمل، وذلك بإطار تقبل الحوار واحترام الرأي الآخر.

## التشجيع على كلمة "نحن" وليس "أنتم" أو "هم"

لا يجب أبداً في أي مرحلة من مراحل العمل أن يشعر الفريق بعزلة عن بعضهم البعض أو عن باقي الفرق أو مجموعات الشركة، و تبدأ ظاهرة اللوم بين المجاميع و انتشار لغة التهجم أو ما يسمى "us versus them" ، "thinking atmosphere" ، و على القائد أن ينتبه إلى هذه الظاهرة، ويمنع تفشيها من خلال التواصل مع أعضاء الفريق ومع

القيادات الأخرى للوقوف على الأسباب والعراقيل التي أدت إلى حدوث مثل هذا النوع من التفكير والعمل على إزالتها.

## توفير توجيهات واضحة وتحديد الأولويات للفريق

في بعض الأحيان قد يضيع وقت ثمين من أعضاء الفريق دون إنجاز، أو إنجاز قليل لا يأتي بفائدة مرجوة إذا لم يكن هناك متابعة وتوجيهات سديدة من قبل قائد الفريق لذلك، فإن الاجتماعات الدورية بين الفريق وقائدهم ضرورية، ويجب تذكيرهم دائماً بمهام وأهداف الفريق، والتوقعات المطلوبة منهم. من الأفضل أن يكون طريقة النقاش مرتكزة على إزالة أي عقبة تظهر أمام الوصول إلى الهدف. وعندما يناقش القائد مع الفريق الصورة الكبيرة في كل مرة، يدرج الفريق على ممارسة ثلاث أشياء دائماً بصورة غير شعورية:

- التعرف على المشكلة أو الفرصة المواتية.
- النقاش الجماعي لاقتراح الحلول.
- الاتفاق على الحل وإجراءات تنفيذه.



هذه الطريقة تضمن مشاركة الكل بالقرار ويتمكن الفريق بإزالة العقبات وتضمن إنجاز الخطوة تلو الخطوة لتحقيق الأهداف.

### **تشجيع أعضاء الفريق لطرح الأفكار والمشاركة بنقاشها والاستفادة منها وتطويرها**

الأفكار والعصف الذهني هي أساس تطوير العمل وحل المشاكل، لذلك من أهم أهداف العمل الجماعي هو استقطاب الآراء والأفكار من مختلف الأعضاء. وعلى القائد أن يشجع على طرح الأفكار بدون نقد أو تعليقات تقلل من جودتها. ويجب تخصيص الوقت الكافي للعصف الذهني، وإعطاء الفرص للتأخيرين بتركيب الأفكار المطروحة وتجديدها بقبالب آخر.

### **الحرص على تقدير وشكر كل مساهمة من أعضاء الفريق**

من أهم القيم التي تبني المؤسسات هي الاحترام والتقدير والاهتمام بالموظفين العاملين، وكقائد لفريق العمل الجماعي عليك أن تساهم بنشر هذه القيمة في كافة أعضاء الفريق. ويجب

تقدير مساهمات كل فرد وتكريس الوقت الكافي لتفاعل معهم إيجابياً بما يقدمونه من أعمال. وتخصيص وقت للاستماع لآرائهم وشكرهم على ما يقدمونه سواء اتفقت معهم أو ما اتفقت.

### **اشراك الفريق بالنقاش وصنع القرار**

كن مثلاً يقتدى به بحسن التعامل مع التأخيرين.

إذا كان هناك أحد من أعضاء الفريق يهاجم أو يقلل من شأن التأخيرين، يجب عليك فوراً كقائد أن تنصح هذا الشخص، تأخذه على انفراد وتنصحه وتطلب منه عدم تكرار ذلك، وإن بدر منه تكراراً بعدم احترام التأخيرين، فما عليك سوى أن تتخذ قرار بإبعاده عن الفريق.

### **نسب العمل المنجز والنجاحات المحققة للفريق**

كقائد لفريق العمل من الأفضل دائماً أن تنسب الانجاز للفريق وليس لك وحدك أو لمجموعة معينة. استخدم كلمة "نحن" وتجنب لغة "الأنا". العاملون ينشدون التقدير على الدوام وفي حال تكريمك كقائد من قبل رؤسائك لإنجاز ما تم من خلال

العمل الجماعي، فعليك أن تكون قدوة حسنة في إشراك ومد هذا التقدير والتكريم إلى جميع أعضاء الفريق، وابرار إنجاز الفريق للمجموعات الأخرى، والاعلان عن الفخر والاعتزاز بما يقدمونه وأنهم قدوة يحتذى بهم واطلب من الآخرين أن يكونوا مثلهم.

### **احتفل مع الفريق بالإنجازات والترفيه عنهم**

من المهم أن تتم المكافئة والاحتفالية والفرح بالإنجازات بين فترة وأخرى لتتجدد طاقة الفريق وخصوصاً إذا كانت المهام معقدة وتحتاج إلى عمل مضني وفتترات طويلة لإنجازها. وهناك طرق عديدة للفرح والتكريم، ومن الممكن أن تكون بسيطة جداً كجلسة استرخاء وابتسامة وفنجان قهوة، وإطعام طعام وذكر محاسن التصرفات والأعمال من أعضاء الفريق. ويمكن أن تكون احتفالية كبرى (على قدر الإنجاز وهكذا).

قال الرسول صلى الله عليه وسلم: " روحوا عن أنفسكم ساعة بعد ساعة، فإن القلوب إذا كلت عميت".





الإنجازات تتوالى في  
سجل «كيبك» ...

المهندس

# عبدالله الخمود

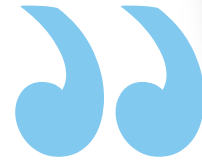


” قدمت شيئاً مفيداً وقيماً  
للشركة وهذا الهدف منه “





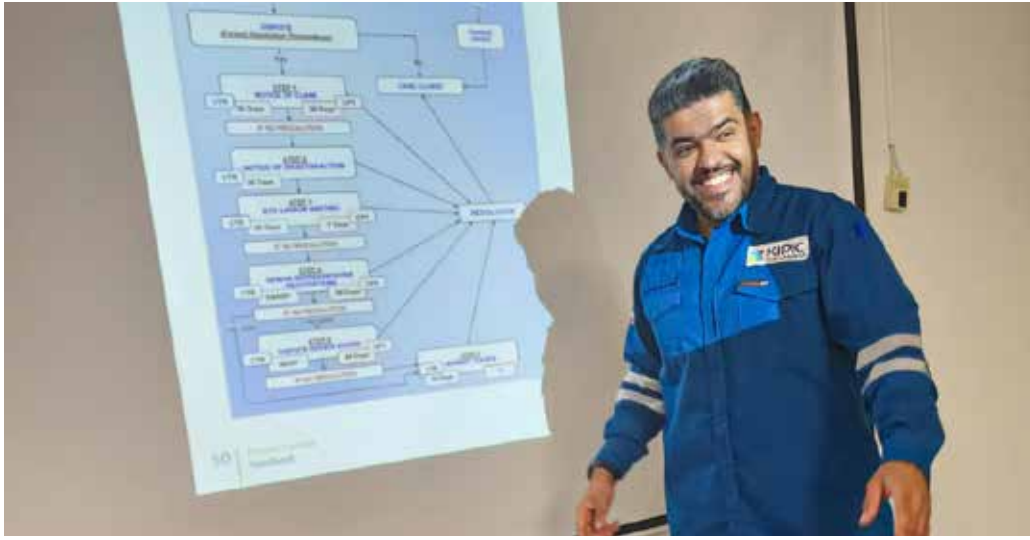
وكان «فريق العلاقات الإعلامية» قد أجرى حواراً خاصاً مع المهندس عبد الله الحمود للاطلاع أكثر على تفاصيل هذا الدليل الإرشادي، وأهدافه، ودوافع إنجازه.



أعلن الحمود أن الدليل الإرشادي لإدارة تحكم المشاريع يُعد كتاباً شاملاً يغطي جوانب إدارة تحكم المشاريع الرئيسية بطريقة سهلة الفهم والتطبيق، ويتضمن مفاهيم وأدوات إدارة تحكم المشاريع المختلفة.



حقق عبد الله الحمود المهندس في مجموعة المشاريع الكبرى لمصفاة الزور، إنجازاً من نوع آخر ألا وهو إعداد وإصدار كتاب الدليل الإرشادي لإدارة المشاريع تحت مراجعة كل من مدير مجموعة المشاريع الكبرى في مصفاة الزور مروان النصف، ورئيس فريق عمل مراقبة المشاريع يوسف الدوسري.



وتابع قائلاً: يعتبر هذا الدليل مرجعاً أساسياً لمهندسي إدارة المشاريع والمختصين في إدارة تحكم المشاريع بحيث يشرح بشكل مبسط مجموعة من الإرشادات التي تم اكتسابها من الخبرات السابقة للعمل في مشروع مصفاة الزور.

## ورداً على سؤال حول أهداف هذا الدليل، قال:

ثانياً- دراسة الجدوى والتصاميم الأولية وتوقيع العقود وما يليها من مراحل التصميم والتنفيذ وجلب المواد والاستلام والتشغيل والتحكم، كل هذه العوامل دفعت بي لوضع كتاب يشرح إدارة المشاريع ليكون باكورة لسلسلة من الكتب والمنشورات الخاصة بالشركة يستفيد منها مستقبلاً المهندسين حديثي العمل في هذا المجال.

وشرح الحمود أنّ الدليل الإرشادي يتكون من أربعة فصول: تقدير التكاليف، مراقبة التكاليف، التخطيط وإدارة العقود، عازياً دوافع إنجازه إلى عدة عوامل:

أولاً- الوصول إلى المراحل النهائية لاستلام وتشغيل مصفاة الزور ومشاركتي في انجاز مشروع عملاق مثله مع ما رافقه من تحديات مختلفة.

تم إعداده ليكون مرجعاً للمهندسين الجدد وحديثي التعيين إذ يتميز بأسلوب سهل الفهم مع هيكل تنظيمي جيّد ما يجعل قراءته ممتعة وفعالة، ويدفع المهندسين إلى اكتساب المعرفة الأساسية لوظائف إدارة المشاريع.



وختم قائلاً: شعور لا يوصف حيث إنها تجربتي الأولى في هذا المجال، وإنّ نشر أول مطبوعة هو بمثابة إنجاز شخصي مهم على الصعيد العملي والميداني تمكّن الآخريين من الوصول بسهولة للمعلومات المكتسبة من الخبرات السابقة لتبنيها في مجال المشاريع الأمر الذي يعزز بلا شك الثقة بالذات.



من جهة أخرى، كشف أنّ المدة الزمنية لانتهاء العمل به استغرقت قرابة السنة من بداية ولادة الفكرة ومن ثم التخطيط والاعداد واختيار المحاور، مروراً بمرحلة التحرير والمراجعة من قبل الزملاء أصحاب الخبرة والعاملين في مجال المشاريع، وصولاً إلى مرحلة الاعتماد والنشر. وأعرب الحمود عن سروره العميق تجاه الإنجاز الذي حققه معتبراً أنه قدم شيئاً مفيداً وقيماً للشركة الكويتية للصناعات البترولية المتكاملة بشكل عام، ولمهندسي المشاريع وحديثي التعيين بشكل خاص.

# الوقت والفرصة

أول مهندسة  
في دول مجلس  
التعاون الخليجي  
تحصل على  
شهادة الصيانة  
والاعتمادية

“حان الوقت لكي تبدأ النساء  
بتلقف الفرص ليظهار  
وإثبات قدراتهن”



وفي مقابلة لها مع فريق العلاقات الإعلامية، كشفت القلاف عن تفاصيل خوضها لامتحان لنيل هذه الشهادة، قائلة:



حَفَّزني المهندس عيسى القطان المسؤول المباشر في العمل على شهادة الاعتمادية، مبدياً بدوره الكثير من الحماس والدعم لخوض الامتحان، عندها خضت الاختبار الذي كان مُفضلاً إلى أقصى حد مع أسئلة متباينة تتناول جميع جوانب الأركان الخمسة لـ "مجموعة هيكل المعارف" الصادرة عن "الجمعية الخليجية للصيانة والاعتمادية".

وبعد أن تجاوزت الإمتحان وحصدت الشهادة، تفاجأت أنني أصبحت أول امرأة مهندسة في دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية تحصل على شهادة اعتماد "Marc"، وهذا شرف لي.

حصلت  
المهندسة  
لطيفة القلاف  
على شهادة  
تخصصية من  
قبل الجمعية  
الخليجية للصيانة  
والاعتمادية  
لتكون بذلك  
المهندسة  
الأولى على  
مستوى الشرق  
الأوسط التي  
تحصل على هذه  
الشهادة.



وبالتوازي، تشغل القلاف منصب رئيسة المرأة في "Women in Industry and Asset Management"، وهو تجمع نساء يعمل أيضاً تحت مظلة "الجمعية الخليجية للصيانة والاعتمادية" ويهتم بدعم وتشجيع عمل المرأة في قطاع النفط والغاز، بحيث يسرّها على حد قولها أن ترى مزيداً من النساء يحصلن على شهادات الاعتماد هذه وغيرها من الشهادات بطريقة مماثلة.

بدأت القلاف مسيرتها العلمية بانتسابها إلى جامعة الشرق الأوسط الأمريكية (AUM) والتي حصلت منها على شهادة الهندسة الصناعية، وبدأت من بعدها مهنتها العملية في قطاع النفط والغاز في "هالبرتون"، وتحديدًا في قسم "سبيري دريلنغ للحفر" بصفة مخطّط تقني، ثم انضمت إلى "كيبك" بصفة مهندس تخطيط الصيانة، وأمضت سنة تدريب في شركة البترول الوطنية الكويتية، مُلحقةً مع الوحدة "MPD-1" و"MPD-2" كذلك في الصيانة الميكانيكية.

وعرّفت القلاف عن الشهادة التي نالتها: "موثوقة الصيانة وإدارة الأصول"، هي شهادة اعتماد جديدة تتضمن بالتفصيل آخر المستجدات في مجال التقنيات التكنولوجية والمُفردات والمصطلحات ذات الصلة ومن الصعب الحصول عليها بسهولة بحيث تتطلب دراستها جهوداً كبيرة.

بعد إتمام تدريبها عادت القلاف لتنضم مُجدداً إلى "كيبك"، واستمعت لأقصى حد بالقيام بعملها بشكل يومي، وقد عملت مع فريقها لتحسين تقارير الأداء وتعزيز التعاون بين جميع فرق العمل مسجّلة العديد من الإنجازات، كما وخضعت لتدريب مكثّف في برنامج "ماكسيمو" (Maximo)، وتتولى الآن "المنطقة 4" ومُعنية بالعمل مع "MPL Material Team".

وعن أبرز أعمالها، تُعد القلاف مهندسة مُعتمدة كـ "أخصائي صيانة وموثوقية معتمد" (CMRP)، وأصبحت مؤخراً مهندسة مُعتمدة مع شهادة "Marc" من "الجمعية الخليجية للصيانة والاعتمادية (GSMR)". إضافة إلى ذلك، فإنّ المهندسة القلاف تشارك في لجنة التسويق والعلاقات العامة في الجمعية المذكورة، كما تهتم إلى جانب زملاء لها، بمجلة "أصول" (Osool) الفصلية الإخبارية.

ورداً على سؤالٍ حول كيف يمكن للمرأة إثبات نفسها في عملها، أجابت:



وختمت القلاف حديثها بالقول: أعتقد أنّ التميّز في كل الأمور يبدأ من صميم ووجدان الإنسان، ومن إرادة واستعداد الشخص للقيام بعمله كما يجب، إلى جانب نظام الدعم المحيط في العمل إذ يلعب دوراً كبيراً وهذا ما لمستته ابتداءً من المسؤول المباشر، مروراً برئيس فريق العمل وصولاً إلى المدير، فحظيت بدعم الجميع بدون حدّ منذ التحاقني بالعمل، إلى جانب الدعم الأكبر الذي تلقّيته من عائلتي.

لقد بلغ التنوّع بين الرجل والمرأة خروته على مستوى الكويت وفي "كيبك"، وحن الوقت لكي تبدأ النساء بتلقّف الفرص لإظهار وإثبات قدراتهنّ، معتبرة أنه لم يعد مبرراً بعد الآن انتظار أن يمنحنا أي أحد آخر الفرصة المناسبة، فنحن كنساء، يقع علينا خلق فرصنا وإظهار قيمتنا ومكانتنا وهناك فرص وظيفية متنوعة تُقدّم لنا، ونواجه تحديات عديدة ومختلفة فيجب أن ننظر إليها من باب الفرص لتقديم أداء أفضل وإنجازات أكثر.

وأشارت إلى أن العديد من الإحصاءات والدراسات أثبتت أنّ بإمكان النساء والرجال تقديم نتائج ممتازة عند العمل بروح الفريق الواحد ويجب إعادة النظر في التحديات الثقافية وإعادة تقييمها من جديد مع الأخذ في الاعتبار دائماً أنّ الهدف الحقيقي هو التميّز التشغيلي وليس فقط الربح أو المكاسب الشخصية.



# تكنولوجيا

بين الشاشة والهندسة ...  
هكذا يوفق بين  
المجالين!





يعتبر الشغف أساساً للنجاح  
في أيّ وظيفة أو مجال  
يسلكه الشخص في حياته،  
وهذا هو حال مهندس  
الصيانة الكهربائية في  
مصفاة الزور فالح العجمي  
الذي اختار من مجالين  
مختلفين هما الإعلام  
والهندسة مكاناً له، أحبهما  
وتعمق بهما مؤدياً  
المهنتين بحماس دون  
تقصير أو ملل.

يحدثنا العجمي عن تجربته الإعلامية وكيف  
استطاع أن يوفق بين المجالين في آنٍ معاً  
إلى جانب عدة أمور سنتطرق إليهما في  
هذه المقابلة.

” بدء رحلته الإعلامية يوم كان  
طالباً في المرحلة المتوسطة “



مرناً من حيث الوقت أختار التغطية في المساء كي لا يتعارض ذلك مع دوامي في البترولية المتكاملة.

وكشف العجمي أن تحديات عدة تصادفه في المجالين، قائلاً: عملي كمهندس للصيانة يتطلب أن أكون على أتم الاستعداد في كافة الأوقات خصوصاً عندما تصادفنا مشاكل في المصفاة ومن الممكن أن أكون في الوقت عينه في صدد أخذ تقرير للتلفزيون، لذلك أقوم بترتيب الأولويات للوصول إلى الإنتاجية المثلى.

وكشف العجمي أنه عند دخوله للوظيفة (هندسة الصيانة الكهربائية) في البترولية المتكاملة، عُرض عليه العمل لدى تلفزيون الكويت (القناة الثانية - قطاع الأخبار باللغة الإنكليزية) فبدأ العمل كمراسل أخبار بدوام جزئي دون أن يتعارض مع عمله في "كيبك".

وعن دوافع اختيار مهنة الإعلام البعيدة كلياً عن الهندسة، قال: لطالما أحببت العمل في المجال الإعلامي منذ الصغر، وكذلك الأمر بالنسبة لمهنة الهندسة التي أمارسها في البترولية المتكاملة وأقوم بتغطية المجالين بشكل جميل ومتناسق بحيث لا يطغى مجال على الآخر إذ أن عملي كمراسل صحفي

كانت انطلاقة فالح في المجال الإعلامي عن عمر مبكر يوم كان طالباً في المرحلة المتوسطة بعد حصوله على جائزة الالقاء والخطابة من وزارة التربية على مستوى الكويت، استهل مشواره الإعلامي بتقديم برنامج "تلفزيون الأطفال" على تلفزيون الكويت لمدة 3 سنوات و"استوديو الأطفال" على تلفزيون الراي لمدة سنتين تقريباً.

من بعدها، أضاف العجمي قائلاً: تابعت المرحلة الثانوية الأمر الذي استدعى أن أوقف عملي بالمجال الإعلامي لأصب تركيزي على المستوى العلمي، ولله الحمد تخرّجت من الثانوية بتقدير امتياز واخترت عندها تخصص الهندسة.

واختتمنا المقابلة  
بسؤال أخير: أي  
مجال تحب أكثر  
هندسة الصيانة  
الكهربائية أم  
الإعلام؟



أجاب: كل مجال يوفر  
تحدياته الخاصة  
وطبيعته المختلفة  
فالعمل في مجال  
الصيانة ينمي  
مهاراتي الفنية  
وبمثابة تطبيق



لدراستي للهندسة  
الكهربائية، بينما  
العمل الإعلامي ينمي  
مهاراتي الاجتماعية  
في الإلقاء والخطابة  
باللغتين العربية  
والإنجليزية.



“



# فرد الرا ج ج

نموذج إيجابي  
للووعي البيئي...  
حتى في المنزل!



تولي فيّ الدعيج  
من مجموعة التدريب  
والتطوير الوظيفي  
اهتماما خاصا بالبيئة  
عبر المشاركة وتنظيم  
مختلف النشاطات  
والبرامج التوعوية  
من ندوات، ورش  
عمل، حلقات دراسية،  
معارض، تنظيف الصحراء،  
والشواطئ وغيرها  
من الأمور التي تهدف  
إلى نشر الوعي  
والتحصن بالثقافة  
البيئية اللازمة من أجل  
الوصول إلى كوكب  
نظيف وصحي.



وآخر هذه النشاطات كان فعاليات أسبوع البيئة التدريبي في "كيبك" الذي أُقيم بمبادرة مشهودة من الدعيج، في خطوة تساهم في تعزيز السلوك الإيجابي للأفراد خصوصاً العاملين في الشركة تجاه حماية البيئة لأجل مستقبل مزدهر. ولا يتوقف الأمر عند ذلك إذ تحرص الدعيج على تطبيق الأنظمة البيئية داخل منزلها، والتي تُعد من أولويات اهتماماتها الشخصية.

«أحاول أن أعيش نمط حياة مُستدامة في المنزل»..  
بهذه الجملة انطلقت المدافعة عن البيئة في  
الدعيج في مقابلتها، مشيرة إلى أنها تطبّق هذا  
الأمر عبر التقليل من إنتاج المخلفات وإعادة تدوير  
النفايات في سبيل استخدامها والاستفادة منها  
بالتسميد أو الزرع.

وعرضت الدعيج طرق إعادة التدوير التي تتبعها في المنزل: بالدرجة  
الأولى والأكثر أهمية هو تقليل المخلفات قدر الإمكان وهذا ما أفعله  
وكل ما لا يمكنني إعادة استخدامه أحاول بالمقابل إعادة تدويره.



ولفتت الدعيج إلى أنه عند وجود أي  
مواد غير قابلة لإعادة التدوير مثل  
إيصالات الشراء، فإنني أسعى باستمرار  
لييجاد طريقة مبتكرة لتحويلها إلى  
أشياء مفيدة، مثل تقطيعها وتفتيتها  
وإضافتها إلى بعض ألعاب أطفال، تلك  
التي تُنمّي حواس الطفل.

أما عند شراء احتياجات المنزل، تابعت  
قائلة: أحاول دائماً أن أستخدم أكياس  
بقالة خاصة لي لوضع منتجات اشترتها  
بكميات صغيرة بغية تخفيف المخلفات  
والنفايات، إلى جانب شراء أغراض أخرى  
استخدمت في إنتاجها مواد معاد  
تدويرها أو مواد قابلة لإعادة التدوير.

وعما إذا كان  
لديها أي  
اهتمامات أخرى،  
قالت:

”

أحب زراعة النباتات  
والبستنة، لاسيما  
الخضروات والأعشاب،  
كما أهتم حالياً  
بزراعة الجزر والفراولة  
والريحان والسبانخ  
في شرفتي بحيث لا  
يحتاج الزرع لمساحة  
كبيرة للقيام به  
ولهذا السبب يمكن  
الاستفادة منه في  
المنزل.

“



ورداً على سؤالٍ حول ما إذا كانت الحملات البيئية التي تُقام عادةً تحظى بتجاوب والتزام شرائح المجتمع، ختمت بالقول: هناك استجابة مدهشة من المواطنين مع أنشطة الحفاظ على البيئة إلا أنها تطوعية أو من قبل القطاع والمؤسسات الخاصة، لذا أدعو الحكومة لدعم واستثمار أكثر في حلّ المسائل والمشاكل المتعلقة بحفظ البيئة في الكويت.



## إنجاز المبنى الإداري الجديد يقترب!

تتكاتف الجهود وتتضافر الهمم من أجل إنجاز المبنى الإداري الجديد في الأحمدي وفق الجدول الزمني المحدد والذي يُعد واحداً من أهم المشاريع المرتقبة، حيث يحتل أولوية قصوى على جدول أعمال الشركة، نظراً للأهداف الاستراتيجية المعنية بالمشروع وترجمة لشعار "جعل المزيد ممكناً". كما تواصل الإدارة العليا زياراتها الدورية لمقر المشروع لمتابعة سير العمل على أرض الواقع.







مكاتب العاملين في مجموعة الموارد البشرية - مبنى (H) ب



قاعة انتظار كبار الشخصيات المؤدية إلى مدخل ردهة مكتب الرئيس التنفيذي ونواب الرئيس التنفيذي



مكتب نائب الرئيس التنفيذي لمصفاة الزور



مكاتب العاملين في مجموعة العلاقات العامة والإعلام، ومكاتب المدققين في الطابق الأرضي من المبنى (C)



مبنى (M) - ممر ردهة الطابق الأول



مدخل الممر الخاص بمجموعة التدريب والتطوير الوظيفي



مكاتب مجموعة الخدمات العامة - مكاتب العاملين في مجموعة الخدمات العامة



المدخل الرئيسي لغرفة التحكم الهوائي في مبنى (M)



مبنى (H) - أ مجموعة الخدمات العامة  
مكاتب العاملين - مكاتب رؤساء الفرق - منطقة غرفة الملفات والمطبوعات



مبنى (H) أ - مكاتب العاملين في مجموعة المشاريع



مجموعة المشاريع في المبنى (H) أ



مصلى الرجال في منطقة الممر الرئيسي بالطابق الأرضي



مكاتب العاملين في مجموعة التدريب - مبنى (H) ب بالطابق الأرضي



مدخل الدرحة الخاصة بمكتب الرئيس التنفيذي ونواب الرئيس التنفيذي وقاعة انتظار كبار الشخصيات



مبنى (H) أ - مجموعة المشاريع



مكاتب نواب الرئيس التنفيذي - قاعة كبار الشخصيات



المدخل الرئيسي لمبنى الإدارة



مبنى (H) ب - الممر الرئيسي للطابق الأول



الممر الرئيسي في الطابق الأرضي لمبنى (H) أ & ب



المدخل الرئيسي لقاعة الاستقبال ومنطقة السلالم في المبنى (M)



مكاتب رؤساء الفرق



مبنى (H) أ - مجموعة تقنية المعلومات - مكاتب العاملين



مكتب الرئيس التنفيذي



مكاتب رؤساء الفرق و مكاتب العاملين في مجموعة المشاريع



يمكنك الإطلاع على

# الدليل الإرشادي لإدارة المشاريع

متاح على الموقع الداخلي للشركة

