

1,000,000

إنجاز يؤكد الالتزام الصارم بأعلى معايير الصحة والسلامة والبيئة
مرافق «الغاز الطبيعي المسال»
تحقق مليون ساعة عمل آمنة



إنجاز يؤكد الالتزام الصارم بأعلى معايير الصحة والسلامة والبيئة

مرافق «الغاز الطبيعي المسال» تحقق مليون ساعة عمل آمنة

3



تحدث عن تجربته
المميزة في
كلية هارفارد للأعمال

سعود العوضي

ينضم إلى قافلة
خريجي برنامج
تطوير القيادات

10



مسابقة توعوية
وتطوير نظام
"الدخول والخروج"
من الوحدات

مبادرتان مميزتان لمجموعة الصحة والسلامة والبيئة

7

مؤشر بطاقة كيبك للتميز في الأداء

أداة مبتكرة تعكس وتزيد من نضج «التميز» في جميع أنحاء الشركة

4

الفائزون بجائزة الابتكار للعام الرابع!

5

13 كيبك : رحلة تحدي جديدة نحو «جعل المزيد ممكنا»

الذكرى السنوية للانتقال إلى
مقرها الدائم في «الأحمدي»

إنجاز يؤكد الالتزام الصارم بأعلى معايير الصحة والسلامة والبيئة

مرافق «الغاز الطبيعي المسال» تحقق مليون ساعة عمل آمنة

1,000,000

حوادث العمل.

وأثنى العجمي على الجهود الكبيرة والاستثنائية التي بذلتها جميع فرق العمل في المرافق الدائمة لاستيراد الغاز الطبيعي المسال من العاملين والمقاولين، كما خص بالثناء المقاول الرئيسي شركة تشغيل شبكة الغاز اليونانية "ديسفا" الذي أظهر تفانيه المتواصل على مدار الساعة لضمان استمرارية العمليات والإنتاجية وفقاً لأعلى معايير السلامة الصناعية.

وشدد على الالتزام بالمضي قدماً في "جعل المزيد ممكناً" للقطاع النفطي بشكل خاص ولحولة الكويت بشكل عام من خلال تحقيق نجاحات جديدة وإدراجها في سجل الشركة الحافل بالإنجازات والارتقاء بمعايير الصحة والسلامة والبيئة في أداء الأعمال التشغيلية لضمان استمرارية الإنتاج.

حققت الشركة الكويتية للصناعات البترولية المتكاملة "كيبك" إنجازاً جديداً تمثل بتسجيل مليون ساعة عمل آمنة دون وقوع أي حوادث أو خسائر في الأرواح، أو إصابات جسدية، أو أضرار صحية أو بيئية أو تلف في الممتلكات أو توقف في العمليات التشغيلية، ويأتي ذلك نتيجة الالتزام الصارم بأعلى معايير الصحة والسلامة والبيئة.

وقال الناطق الرسمي باسم الشركة السيد علي العجمي: على الرغم من طبيعة عملنا الصعبة والمخاطر العديدة التي ينبغي على فرق عملنا مواجهتها بشكل متواصل، تحتفي "كيبك" اليوم بإنجاز استثنائي يتمثل بوصولها إلى مليون ساعة عمل آمنة خالية من "خسارة أي أيام عمل" في المرافق الدائمة لاستيراد الغاز الطبيعي المسال، والذي تحقق بفضل الجهود المستمرة والالتزام المتواصل لتوفير بيئة عمل آمنة وأكثر إنتاجية.

وأكد أن هذا الإنجاز ليس مجرد إحصائية إنما يعكس الالتزام الحقيقي بصحة وسلامة جميع العاملين، سواء كانوا من العاملين في الشركة أو من المقاولين لديها، مبيناً أن الحفاظ على سلامتهم يعد من أبرز القيم والأولويات في الشركة الكويتية للصناعات البترولية المتكاملة.

وبين العجمي حرص الشركة على تشجيع جميع العاملين والمقاولين للالتزام بمتطلبات الصحة والسلامة والبيئة عبر تنظيم برامج تحفيزية تحت إشراف الرئيس التنفيذي بالوكالة السيدة وضحة الخطيب لتعزيز هذا الالتزام، وتوفير برامج تدريبية متخصصة لتجهيز العاملين فنياً بما يتناسب مع متطلبات العمل مما يعزز مهاراتهم ويسهم في تقليل

مؤشر بطاقة كيبك للتميز في الأداء أداة مبتكرة تعكس وتزيد من نضج «التميز» في جميع أنحاء الشركة

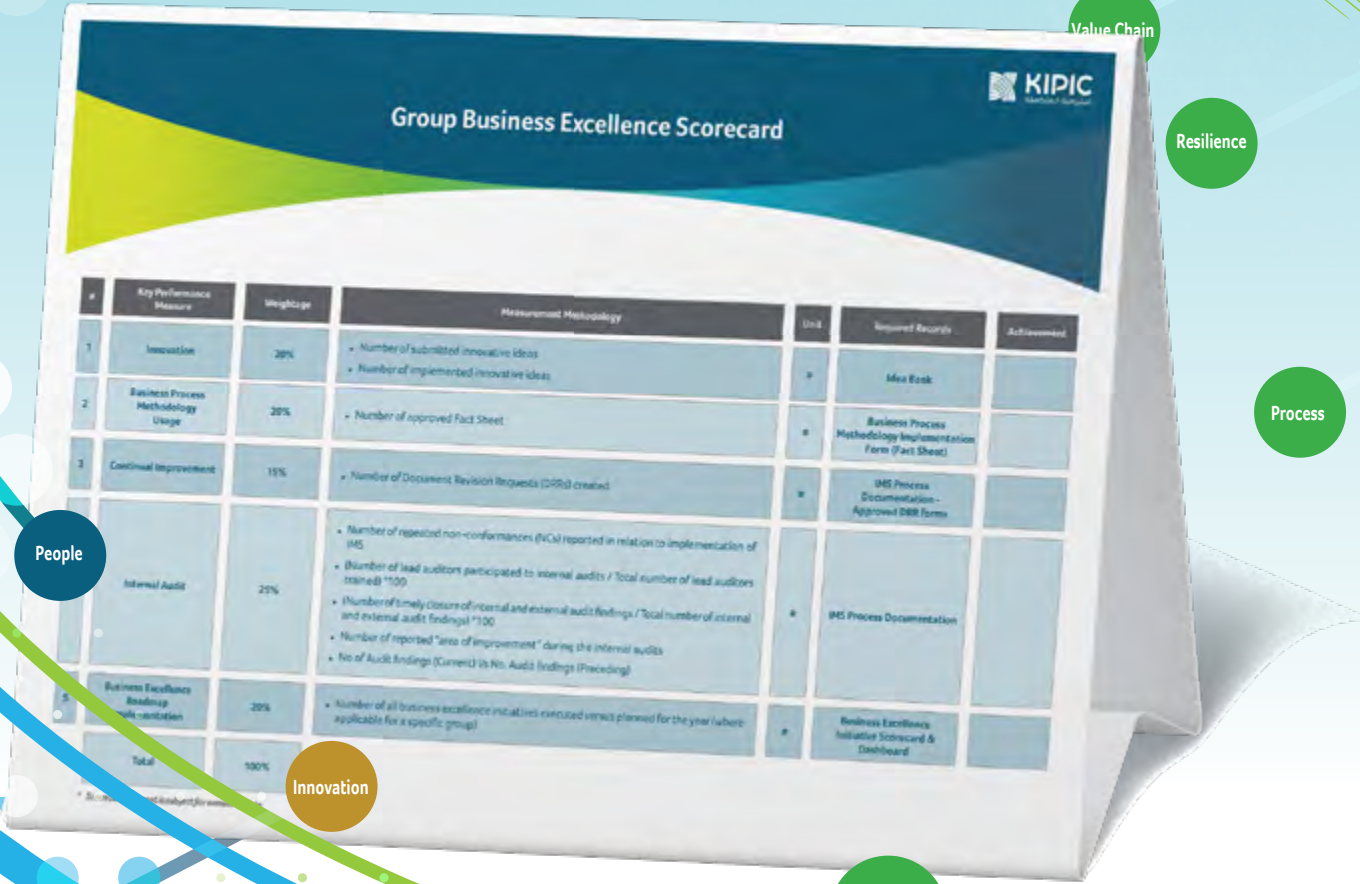
في إطار المساعي الحثيثة لترسيخ برنامج التميز في الأعمال، أطلقت البترولية المتكاملة "مؤشر بطاقة كيبك للتميز في الأداء" والذي يُعد أداة مبتكرة لقياس وإظهار التحسين المتزايد على مستوى المجموعة والأفراد في الشركة.

بالإضافة إلى ذلك، تشكل مقاييس الأداء الرئيسية (KPM) لـ "مؤشر بطاقة التميز في الأداء" في "كيبك" المعايير المختارة لـ جائزة الرئيس التنفيذي السنوية للتميز في الأعمال" في دوراتها القادمة.

كما تتميز هذه الأداة التي هي مصممة لتتبع وتعزيز أداء الشركة عبر أربعة برامج للتحسين المستمر، بأنها سهلة الاستخدام وتوفر بيانات في الوقت الفعلي ونظرة شاملة على تقدم مجموعات العمل باتجاه تحقيق التميز في الأعمال، فتقدم رؤى تتعلق بمقاييس مهمة وبمؤشرات الأداء.

ويمكن لجميع المجموعات الاستفادة من "مؤشر بطاقة كيبك للتميز في الأداء" وتحسينه في الوظائف الخاصة لكل منها.

تسعى الشركة الكويتية للصناعات البترولية المتكاملة "كيبك" دوماً لتبني مبادرات جديدة من شأنها أن تحقق التميز والابتكار وترجم بشكل عملي رؤيتها، رسالتها وقيمها، وتساهم بشكل فعال في تحقيق أهدافها الاستراتيجية.



الفائزون بجائزة الابتكار للعام الرابع!

يعتبر برنامج الابتكار أحد القيم الأساسية المتفق على تطبيقها بين مؤسسة البترول الكويتية وشركاتها التابعة ضمن استراتيجية 2040، إذ يهدف البرنامج والذي انطلق في أكتوبر الماضي إلى إطلاق العنان لأفكار العاملين والاستفادة من الابتكار في إحداث التطوير من خلال إنجاز مشاريع ومبادرات مثمرة تنعكس إيجاباً على أداء العمل ومن شأنها أن تحقق الأرباح والتميز التشغيلي.

وتماشياً مع هذه الثقافة الإبداعية التي اعتاد عاملو الشركة على نشرها، كرمت الرئيس التنفيذي بالوكالة السيدة وضحة أحمد الخطيب الفائزين بجائزة الابتكار للسنة الرابعة على التوالي الذين تميزوا في تقديم حلول مبتكرة من شأنها أن تساهم في رفع الإنتاجية وتقليل التكاليف وتعزيز الأداء للشركة الكويتية للصناعات البترولية المتكاملة "كيبك".

فريق عمل جريدة "كيبك" التقى الفائزين من قلب موقع مصفاة الزور، الذين بدورهم تحدثوا عن مشاريعهم التي نالت الإعجاب وحقت الفوز.



Innovation





المحتملة الأخرى مثل الحرائق والانفجارات المفاجئة أثناء عمليات التشغيل في صناعة النفط والغاز، إذ تحتوي هذه البدلة على جهاز تعقب "نظام تحديد المواقع العالمي" (GPS) ورمز الاستجابة السريعة (QR)، للمساعدة في تحديد مكان العامل في موقع التشغيل في حالة غياب مشرف العمل، أو في حالة القيام بعملية إخلاء لدى نشوب حريق أو وقوع انفجار، وكذلك من أجل تسهيل الاطلاع على الملف الطبي لأي عامل مصاب، الأمر الذي يساعد المُسعفين على تقديم العلاج المناسب له.

وعبر الفائزون عن تمنياتهم بأن تترجم هذه الأفكار الإبداعية المقترحة على أرض الواقع وذلك لما لها من تأثيرات إيجابية على الشركة وعاملينا.

الزور، وهم: جمعان العوض- رئيس فريق عمل هندسة التصنيع، غالية فيصل حسن- مهندس تصنيع، هارياهواسرينيفاسان راماسامي- أخصائي عمليات. وتمحور المشروع الثالث حول "خفض حرق شعلة الهيدروجين من خلال استخدامه كوقود" وقدمه مهندس التصنيع حسين المسري، الذي أكد أن من شأن هذه الفكرة توفير قدر كبير من المال (من 5 إلى 7 ملايين دولار أمريكي سنوياً) بالإضافة إلى توفير الطاقة، ليؤدي ذلك إلى تقليل انبعاثات ثاني أكسيد الكربون (بنسبة انخفاض قدرها 25%).

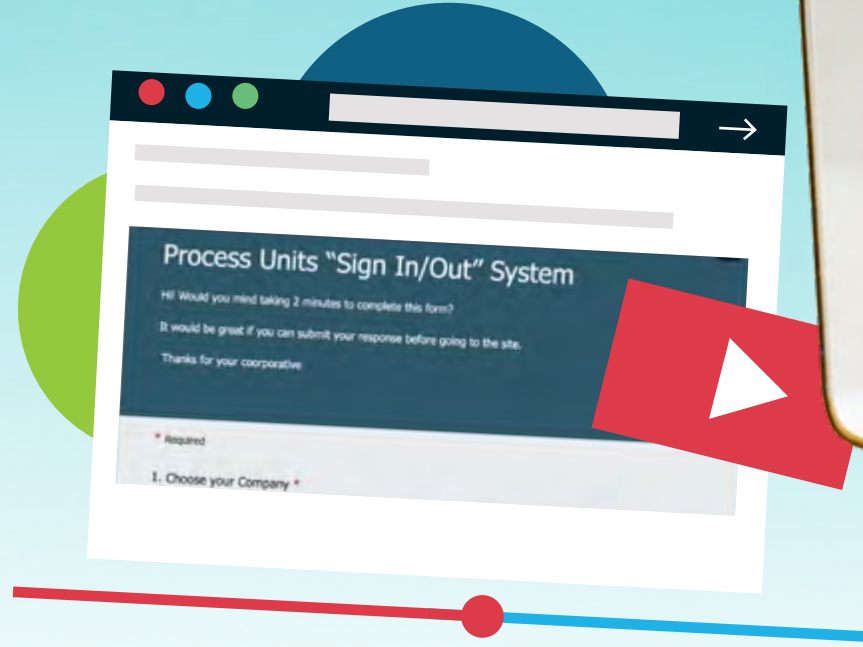
بدوره، اقترح مهندس الصيانة الميكانيكية من مجموعة الصيانة في مصفاة الزور عبد الرحمن العتيبي حل "بدلة إنقاذ الحياة" أثناء حالات الطوارئ والأحداث غير

بالنسبة إلى المشروع الأول ويحمل عنوان "تحديد موقع مفتاح صمام العزل في حالات الطوارئ: صمام تبديل قابل للتعديل" باستخدام ألوان ساطعة، فقد طرحت هذه الفكرة من قبل أعضاء مجموعة العمليات في مصفاة الزور وهم: عمر هاييف العنزي- مراقب، يوونني لوبيز زيربا- مشغل حقل 1، ميتال كومار بهانفاديا- مشغل حقل، خالد المسلم- مهندس عمليات.

أما المشروع الثاني، فكانت عن "نظام تفريغ سوائل منعدم" (ZLD) في معالجة المياه المحلاة في "الوحدة رقم 72" لمعالجة مياه الصرف الصحي التابعة لوزارة الكهرباء والماء قبل توجيهها إلى "حزمة مياه بحرية مقطرة" (DM Pkg) في "الوحدة رقم 62"، قدمها أعضاء مجموعة الخدمات الفنية في مصفاة

مسابقة توعوية
وتطوير نظام "الدخول والخروج"
من الوحدات

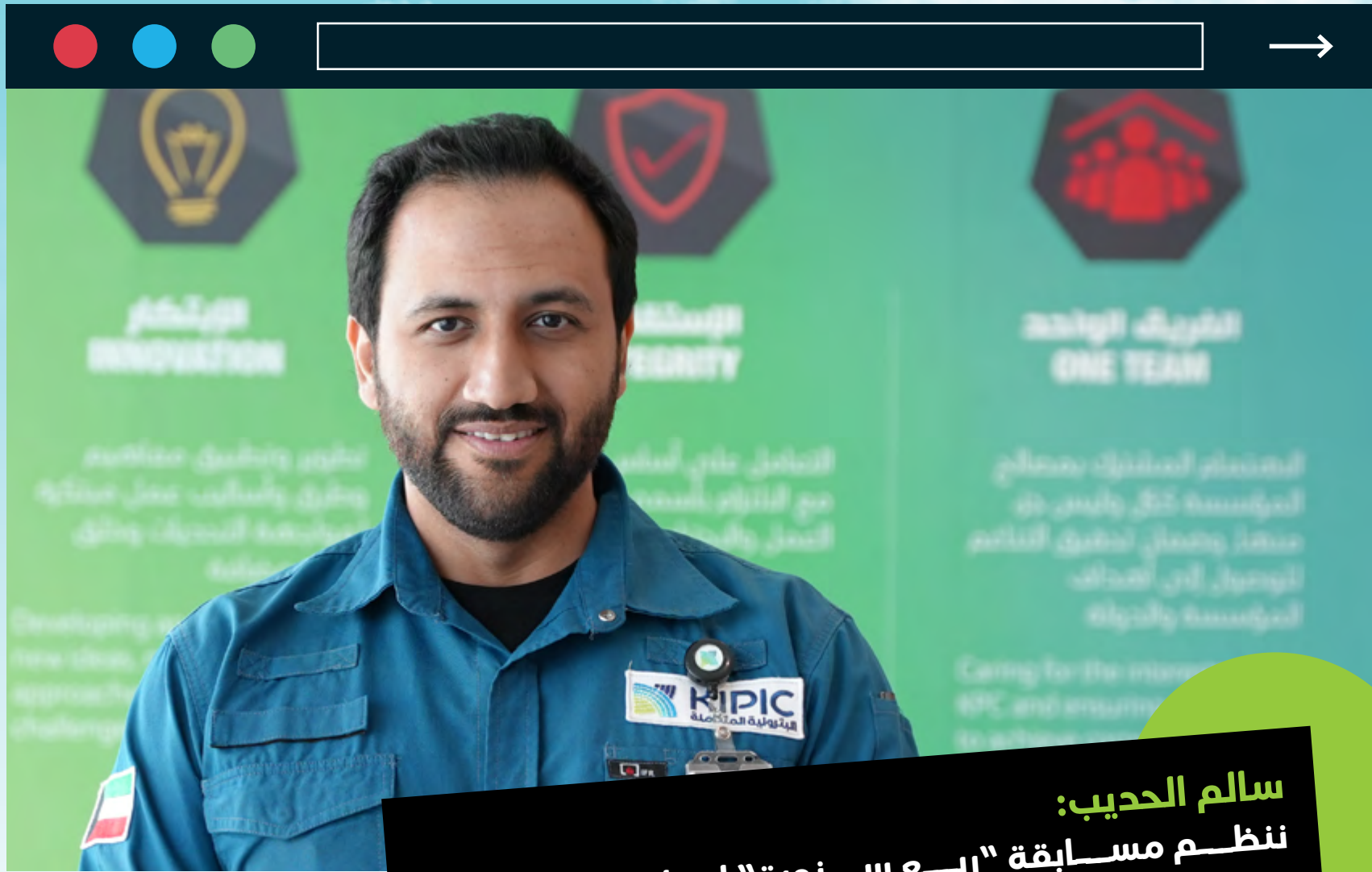
مبادرتان مميزتان
لمجموعة
الصحة والسلامة والبيئة



جريدة "كيبك" التقت أصحاب هذه المبادرات الذين تحدثوا عنها بالتفصيل موضحين أهميتها للعاملين في الشركة ودورها في تعزيز دور مجموعة الصحة والسلامة والبيئة.

مبادرتان مميزتان تبنتهما مجموعة الصحة والسلامة والبيئة.. المبادرة الأولى تتعلق بالـ HSE Quiz وهي عبارة عن أسئلة تدور حول إجراءات السلامة المتبعة في الشركة وذلك لزيادة الوعي والمعرفة بهذه الإجراءات وأيضاً لمعرفة مواطن القصور في فهم هذه الإجراءات لدى العاملين.

المبادرة الثانية تتعلق بالنظام الآلي لتسجيل "الدخول والخروج" من الوحدات وتهدف إلى تعزيز التميز التشغيلي، وتقليل المخاطر، وتحسين الأداء العام.



سالم الحديب:
ننظم مسابقة "ربع سنوية" لمجاميع الشركة

ولفت إلى أن المسابقة تقيس المستوى المعرفي للعاملين وتتيح الفرصة للموظفين لمراجعة معلوماتهم وتعلم معلومات جديدة تساعدهم في الالتزام بمعايير الصحة والسلامة والبيئة، مبيناً أن فكرة المسابقة تطورت بعد ملاحظة بعض الثغرات في معرفة الموظفين بالإجراءات الصحيحة.

وأضاف: جاءت المبادرة لتعزيز ثقافة الصحة والسلامة والبيئة وضمان حصول جميع العاملين بالشركة على الوعي الكافي بأحدث الإجراءات والمعايير المتعلقة بالصحة والسلامة والبيئة.

وبيّن الحديب أن الاختبار يغطي المواضيع المتعلقة بالصحة والسلامة والبيئة الواجب على جميع العاملين في الشركة معرفتها والالتزام بها، ويتيح لهم الفرصة للبحث عن الإجابات الصحيحة المتعلقة بالإجراءات.

وأشار إلى أن مدير المجموعة الفائزة والحاصلة على أعلى مجموع من النقاط سيتم تكريمه من قبل الإدارة العليا للشركة، كما سيتم تكريم العاملين الحاصلين على العلامة الكاملة من قبل مدير مجموعة الصحة والسلامة والبيئة.

وأكد الحديب أن المسابقة حظيت بمشاركة كبيرة منذ اليوم الأول من جميع مستويات الموظفين من مختلف المجاميع، مبيناً حصول بعض الموظفين من مختلف المجموعات على العلامة الكاملة.



رائد العبيدي:
استحدثنا مبادرة لزيادة معرفة العاملين بإجراءات السلامة

أكد مهندس أول سلامة في مصفاة الزور من مجموعة الصحة والسلامة والبيئة رائد عبد الله العبيدي أن سلامة العاملين بالشركة من أهم الأولويات وذلك للحفاظ على الأفراد والمعدات وسمعة الشركة.

وأوضح أن العنصر البشري هو الركيزة الأساسية لأي صناعة، وسلامته تعتبر من أولويات إدارة الشركة، لذلك تم وضع إجراءات مكتوبة للتأكيد على أن تتم جميع عمليات التصنيع والإجراءات التابعة والمصاحبة لها حسب أفضل المعايير والمقاييس العالمية المتبعة في قطاع صناعات تكرير النفط وذلك لضمان سلامة جميع العاملين.

وذكر العبيدي أن استحداث هذه المبادرة جاء لزيادة الوعي والمعرفة بإجراءات السلامة الموجودة ولمعرفة مواطن القصور في فهم هذه الإجراءات لدى العاملين والعمل على التركيز عليها لضمان علم جميع العاملين وفق وحسب إجراءات السلامة المتبعة لدى الشركة وذلك لتفادي أي حوادث محتملة.

من جهته، أوضح مهندس السلامة من مجموعة الصحة والسلامة والبيئة سالم الحديب أن المبادرة عبارة عن مسابقة تقام بشكل ربع سنوي لمجاميع الشركة وتهدف لتعزيز الوعي بالممارسات والإجراءات الصحيحة في مجال الصحة والسلامة والبيئة.



سلمان الصانع:
النظام يفيد في الطوارئ ويقلل الحوادث المحتملة

وأضاف: وعليه يتلقى الموظف بريداً إلكترونياً يفيد بإتمام الاجراء، ومن ثم يتلقى بريداً إلكترونياً آخر لتسجيل عملية الخروج بعد الانتهاء من المهمة داخل الوحدة. منوهاً بضرورة إبلاغ المراقب المعني قبل دخول أي وحدة.

وعدد الصانع مميزات هذا النظام، وتشمل إحصاء الأفراد المتواجدين داخل وحدات الشركة في حالات الطوارئ، المساعدة في تقليل الحوادث المحتملة عن طريق تحديد العدد التقريبي للعاملين داخل وحدات الشركة ومعرفة توزيع انتشار العاملين وتحديد الوحدات المكتظة بالموظفين جغرافياً لمنع الحوادث المحتملة والسيطرة على العمليات المتزامنة (SIMOPS Activities).

وذكر أنه بالإمكان الاستفادة من النظام من خلال تنبيه الموظف والمعنيين بتواجد الموظف داخل الوحدة مدة طويلة خلال يوم العمل الروتيني (ماعدًا في حالات الصيانة للوحدات Shutdowns, التشغيل التجريبي Pre Commissioning والتشغيل النهائي للوحدات Commissioning), لافتاً إلى إمكانية الدخول إلى النظام من قبل العاملين بالشركة والمقاولين والزوار من خلال أجهزة الحاسوب أو الهواتف الذكية.

ومضى قائلاً: كما يفيد النظام في تقليل التكاليف والجهود المبذولة لإجراء عمليات تسجيل دخول وخروج العاملين من الوحدات، استخدام أنظمة سهلة من خلال القوائم المنسدلة (Dropdown Menu) والشعارات (Logos)، بالإضافة إلى إعطاء بيانات فورية وتاريخية عن عمليات تسجيل دخول وخروج العاملين من الوحدات.



أحمد اللوغانى:
مبادراتنا تركز على تعزيز التميز التشغيلي وتقليل المخاطر

ومن جانبه أوضح مهندس أول سلامة في مصفاة الزور من مجموعة الصحة والسلامة والبيئة أحمد يوسف اللوغانى أن المبادرة الثانية تتعلق بالنظام الآلي لتسجيل "الدخول والخروج" من الوحدات وترتكز على تعزيز التميز التشغيلي، وتقليل المخاطر، وتحسين الأداء العام تماشياً مع رؤية دولة الكويت ومؤسسة البترول الكويتية والشركة الكويتية للصناعات البترولية المتكاملة للتحول الرقمي.

ويبين أن تقرير التدقيق الداخلي الثاني لمؤسسة البترول الكويتية نص على التالي: " في حالات الطوارئ ولأغراض عد الأفراد يجب على الموظفين تسجيل الدخول والخروج من الوحدات التشغيلية".

ولفت اللوغانى إلى أن تطوير وبرمجة هذا النظام تم من قبل قسم سلامة (مصفاة الزور) - مجموعة الصحة والسلامة والبيئة وبجهود فردية ومن غير تكاليف مادية، حيث تم الأخذ بعين الاعتبار الجمع بين المتطلبات وسهولة استخدام النظام ليتسنى لجميع العاملين بالشركة والمقاولين استخدام هذا النظام بكل يسر.

وبدوره، بين مهندس السلامة في مصفاة الزور من مجموعة الصحة والسلامة والبيئة سلمان عبد الله الصانع أن تطوير وبرمجة النظام جرى بطريقة ذكية، حيث إنه لتسجيل دخول الوحدات يجب على العاملين الدخول إلى الصفحة الداخلية للشركة (Portal) ومن ثم صفحة مجموعة الصحة والسلامة والبيئة ثم الضغط على أيقونة (Process Units Entry)، وبعد ذلك تعبئة البيانات المطلوبة واختيار الوحدة المطلوبة.

تحدث عن تجربته المميزة في
كلية هارفارد للأعمال

سعود العوضي

ينضم إلى قافلة خريجي برنامج تطوير القيادات

سعود العوضي- مهندس تخطيط الصيانة ; شاب طموح قرر خوض تجربة فريدة من نوعها وهي المشاركة في برنامج "تطوير القيادات" في كلية هارفرد للأعمال. دفعه حماسه للاستفسار أكثر عن هذا البرنامج لينطلق من بعدها في هذه الرحلة الشاقة التي وصفها بـ "الثرية" إذ أكسبته بحسب قوله نوعاً من التطوير الذاتي وكانت كفيلة بأن تغيّره للأفضل.

وتحدث العوضي لـ جريدة "كيبك" عن هذه التجربة مستعرضاً تفاصيل البرنامج الذي يتكون من أربع وحدات تنجز خلال ستة أشهر على أن يتم تقديم اثنتين منها بالتعلم عن بعد، في حين يتم تعلّم الودعتين الباقيتين حضورياً داخل الحرم الجامعي في "كلية هارفرد للأعمال".

وبين العوضي ان من ينال البرنامج يتعين عليه إكمال "برنامج الوحدة 5" الاختيارية، أو حضور برامج أخرى في "كلية هارفرد للأعمال" مع قضاء أسبوعين إضافيين على الأقل في الحرم الجامعي. وذلك للحصول على لقب "خريج" من "هارفرد".

ونوه بان البرنامج يساهم في تحسين أسلوب قيادة العاملين الشخصية ويمكنهم من تحقيق نتائج أفضل للشركة، موصياً كل مرشح محتمل لأدوار قيادية بالمشاركة في البرنامج.

وفيما يلي نص اللقاء:

4 وحدات

• هل من الممكن ان تحدثنا أكثر عن تفاصيل البرنامج؟

- يتكوّن البرنامج من 4 وحدات. يتم تقديم اثنتين منها بالتعلّم عن بعد، في حين يتم تعلّم الـوحدتين الباقيتين حضورياً داخل الحرم الجامعي في "كلية هارفارد للأعمال".

وتبلغ المدة الكاملة للبرنامج (أي للوحدات الأربعة) ستة أشهر، منها أسبوعين في الحرم الجامعي من أجل اجتياز الوحدة رقم 2 والوحدة رقم 4. أما الـوحدتان رقم 1 ورقم 3 فتتضمن مقررات تأسيسية تُقدّم عبر الإنترنت وتُغطي مجالات الاقتصاد والمحاسبة المالية؛ ودروس عبر الإنترنت؛ وغيرها من أدوات تطوير الذات. كما تتضمن الوحدة 3 إعداد مشروع، إذ يتعيّن على كل مجموعة مشاركة حلّ مشكلة في العالم الحقيقي أو تقديم مبادرة تتعلّق بواحدة من الشركات القائمة فعلياً، ممّا يعني التوجّه إلى وضع خطة عمل لهذه المبادرة أو حلّ تفصيلي كامل لتلك المشكلة.

وتُعقد الـوحدتان 2 و4 حضورياً داخل الحرم الجامعي، حيث يتعيّن على جميع المشاركين في البرنامج التواجد والإقامة في مرافق "كلية هارفارد للأعمال". وكان ذلك واحداً من مزايا البرنامج وفرادته، حيث يُطلب منك أن تكون جزءاً من مجموعة تتشارك غرفة معيشة واحدة كُنّا نجتمع فيها يومياً. ويبدأ البرنامج داخل الحرم الجامعي من الساعة 8 صباحاً حتى 10 مساءً، وهو أمر صعب ومرهق له متطلبات كثيرة.

وتتمثل جلسات الـوحدات داخل الحرم الجامعي بشكل أساسي بالحضور داخل قاعة الدرس حيث تتناقش جميعاً وتعمّق في إحدى "دراسات الحالة" التي أعدتها "كلية هارفارد للأعمال". وتُغطّي الموضوعات الرئيسية في صفوف الدراسة مجالات المحاسبة والاقتصاد والقيادة ومساءلة الشركات والتسويق والتفاوض والخطط الاستراتيجية.



• متى سمعت لأول مرة عن "برنامج تطوير القيادات" التابع لـ "كلية هارفارد للأعمال"؟

- تعرّفت على البرنامج في العام 2018، عندما أعلنت الشركة الكويتية للصناعات البترولية المتكاملة "كيبك" عن مشاركتها في برنامج تنفيذي يُسمّى "برنامج تطوير القيادات"، مع وضع توصيف موجز عن أهداف البرنامج وعناصره ووحداته. بدأت عندها بالبحث والاستفسار عبر الإنترنت لكي أتمكن من معرفة المزيد عن البرنامج. وقد أخبرني صديق مقرب لي يعمل في شركة نفط الكويت كان قد سبق له وحضر البرنامج، بأنّ "برنامج تطوير القيادات" يؤدي إلى تحويل وتغيير في الحياة، وقد تأثرت بالتعليقات التي كنت أتلقاها لدى استفساري، مما ولد بداخلي شعوراً بالحماس لخوض هكذا تجربة واكتساب هذا النوع من التطوير الذاتي.

من هنا، قررت أن أشارك في البرنامج وأن أخوض تجربة فريدة من نوعها وقدمت ترشيحي عندها إلى مجموعة التدريب والتطوير الوظيفي في "كيبك".

وبالطبع كان عليّ استيفاء مؤهلات محددة من أجل الحصول على قبول في البرنامج واجتياز مقابلة شخصية أمام لجنة الاختيار لجامعة هارفارد. وفي النهاية، تم اختياري وقبولي في البرنامج، مع العلم أنّ عدداً ملحوظاً من العاملين تقدم بالترشح، إلا أنّ 3 فقط من "السينيوز" تم قبولهم.

قائد أصيل

• هل يحصل من يكمل "برنامج تطوير القيادات" على مسمى "خريج"؟

- ليس بعد، إذ يتعيّن على من ينال البرنامج إما إكمال "برنامج الوحدة 5" الاختيارية، أو حضور برامج أخرى في "كلية هارفارد للأعمال" مع قضاء أسبوعين إضافيين على الأقل في الحرم الجامعي. لذلك، وكجزء من الخطة الأساسية لـ "كيبك"، فقد أكملت للتو "الوحدة الخامسة" وحصلت على مسمى/لقب "خريج" من "هارفارد".

وتدور "الوحدة الخامسة" كلّها حول سبل التطوّر إلى أن تصبح قائداً أصيلاً بكل معنى الكلمة، كما تتضمن كيفية قيادة التغيير على المستوى الشخصي وعلى المستوى التنظيمي. لقد زوّدتني هذه الوحدة بمهارات كميّة جديدة؛ ووسّعت قدراتي في مجال التحليل ومجال الإبداع. ولا بد من التنويه إلى أنّ هذا البرنامج يجعلك تغوص في أعماق نفسك.

• لمن تنصح بهذا البرنامج؟

- أنا أوصي بهذا البرنامج لكل من يلمع نجمه من العاملين ممّن يتم اعتبارهم مرشّحين محتملين لأدوار قيادية ومسؤوليات أكبر فأكبر، إذ إنه يؤدي أيضاً إلى تحسين أسلوب قيادة العاملين الشخصية ويمكنهم من تحقيق نتائج أفضل للشركة.

تجربة فريدة



• كيف تصف تجربة حضورك تلك الوحدات داخل "كلية هارفارد للأعمال"؟

- لقد كانت تجربة فريدة وثرية غيرتني للأفضل. لقد تخظّلت بالفعل توقعاتي. واسمحوا لي أن أشارككم بعض الأمور التي أعتقد أنها تجعل هذا البرنامج وجامعة هارفارد مميّزين حقاً.

واحد منها هو أسلوب التدريس الفريد في "جامعة هارفارد" والذي يعتمد على عرض "دراسات حالة" وعلى مناقشات داخل الصف الدراسي. حيث تُضَعك طريقة "دراسة حالة" في مكان صانع القرار في العالم الحقيقي. هذا الأمر يُتيح لك تعلّم كيفية التغلب على التحديات التي تواجهها فعلياً الشركات الرائدة حول العالم. وبهذه الطريقة، يمكن أن تمتلك منظوراً عالمياً منفتحاً مع مدخلات من جميع المشاركين الآخرين الذين قدّموا وحضروا من جميع أنحاء العالم.

وهنا لا بد من الإشارة إلى أمر آخر مميّز هو أسلوب حياة المجموعات في تعلّم القيادة والتوجيه. نظراً لأنه كان علينا البقاء داخل الحرم الجامعي وفي نفس مساحة المعيشة مع أقراننا الآخرين، فقد توفرت لنا بيئة تتسم بالمشاركة العميقة والبناءة مع مجموعة متنوّعة من الأقران. وبالنسبة لي، لقد تحوّلت هذه المجموعة الصغيرة التي عشت معها إلى مجلس مستشارين شخصي خاص بي، أثناء البرنامج وما بعده.

وهناك عنصر آخر يجعل "برنامج تطوير القيادات" أكثر قوة وهو التدريب. حيث انه وخلال البرنامج، كان علينا أيضاً العمل بشكل فردي مع مدرب تنفيذي مُحترف من "كلية هارفارد للأعمال" للتدرب على كيفية الوصول إلى أهدافنا الشخصية ومواجهة التحديات المهنية التي تظهر أمامنا.

وهناك مثل آخر يبيّن مدى اختلاف وتميّز هذا البرنامج، وهو حضورنا صف عن "فن التمثيل" يقدّمه معلّمون يحترفون التمثيل. والهدف من ذلك هو أن تتعلّم كيف تعرض قصتك كقائد وكيف تخيرها للآخرين.

وأخيراً، أتاحت لنا فرصة فريدة أخرى وهي الاستماع إلى متحدّثين ضيوف شاركونا تجاربهم في كيفية تغلبهم على تحديات واجهت مشاريعهم ومسؤولياتهم القيادية المتنوعة.

خريجون من "هارفرد"

عاملون آخرون في شركة "كيبك" تخرجوا من جامعة هارفرد للأعمال عقب هذا البرنامج وهم: أنوار المطوع، محمد العمار ومحمد العلي من مجموعة الموارد البشرية، ومنال الرشيد من مجموعة العلاقات العامة والإعلام.



منال الرشيد



محمد العلي



محمد العمار



أنوار المطوع

الذكرى السنوية للانتقال إلى
مقرها الدائم في «الأحمدي»

كيبك : رحلة تحدي جديدة نحو «جعل المزيد ممكناً»

عام مر على انتقال العاملين في "كيبك" إلى مقر الشركة الدائم في الأحمدي، بعد مكوثهم لأكثر من 6 سنوات في مكاتب مستأجرة بمجمع أولمبيا - السالمية. ومثل انتقال عمالي "البترونية المتكاملة" إلى المبنى الجديد انطلاقة وبداية جديدة لهم.. دفعتهم إلى المضي قدماً في الإنجاز برحلة تحدي جديدة نحو " جعل المزيد ممكناً".

المبنى الإداري الجديد الذي تقرر أن يكون في مدينة الأحمدي يتميز بقربه من مواقع الشركات النفطية الزميلة مما يعد ذو أثر إيجابي على زيادة فعالية العمل وتسهيل التواصل بين العاملين في مختلف المواقع.

وقد جاء تصميم المبنى موفراً للطاقة وصديقاً للبيئة وذلك تماشياً مع استراتيجية مؤسسة البترول الكويتية الهادفة إلى تقنين المصروفات التشغيلية من خلال توفير قيمة الإيجارات المدفوعة للمكاتب الإدارية المؤجرة في مجمع أولمبيا.

واليوم وبعد مرور عام على هذا الانتقال الذي تخلله مزيداً من المشاريع الجديدة مثل إنشاء الكافيه وتخصيص غرفة للأتمهات ونشاط "مفاجئة الخميس"، إلى جانب الزراعة التجميلية والمساحات الخضراء داخل المبنى وخارجه والتي أضافت جمالا لبيئة العمل .

جريدة " كيبك " تستذكر هذا النجاح الذي لم يكن له أن يتحقق لولا عزيمة ومثابرة العاملين في الشركة .

