عبدالله السميطي متوسطا مهندسي وعمال مديرية جنوب شرق الكويت

نفذتها مديرية جنوب شرق الكويت للتعرف على مشاكل الموظفين وعرض مشاكلهم واحتياجاتهم في العمل

«نفط الكويت» تعقد مبادرة للتواصل المباشر مع موظفيها هي الأولى من نوعها

أحمد مغربي

يعتبر مصطلح العمل الجماعي من المصطلحات المتداولة في أماكن العمل في وقتنا هذا، لكن في الحقيقة قليلة هي الشركات التي تلتزم بتنمية وتطبيق هذا الأمر في أروقتها، وحتى يصبح الموظفون جزءا من فريق العمل، يجب ان يشعروا بأنهم عناصر فعالة في الشركة وان تأثيرهم يفوق واجباتهم اليومية والاعتيادية، وانه من المهم توحيد جهودهم لتحقيق أهداف الشركة وضمان نجاحها الإستراتيجي.

شركة نفط الكويت باعتبارها العمود الفقري للصناعة النفطية في الكويت تعد النموذج الامثل لبناء مستقبل من الموظفين الموهوبين والحفاظ عليهم من خلال تنمية العمل الجماعي لتذليل كل العقبات والمشاكل التي تواجه العمل في الشركة على اتساع مديرياتها وموظفيها البالغ عددهم 7 الاف موظف.

ولتحقيق فكرة العمل الجماعي قامت مديرية جنوب شرق الكويت والتي يترأسها نائب الرئيس التنفيذي عبدالله السميطي بعقد مبادرة تعد الاولى على مستوى الشركة والقطاع النفطي للجلوس مع الموظفين وعرض مشاكلهم واحتياجاتهم في العمل.

ولتوضيح المبادرة والتواصل الداخلي في الشركة بين الإدارة العليا والدنيا قال السميطي في تصريح لـ «الانباء» ان المديرية ارتأت تنفيذ المبادرة من اجل التواصل الداخلي بين الموظفين والقيادة العليا بالشركة واذابة الجليد والحواجز لعرض المشاكل والعقبات التي من شأنها اعاقة العمل، مبينا انه جرت العادة على ان المسؤولين هم من يصدرون الاوامر، فقامت الشركة بقلب الهرم الوظيفي وأصبح العامل هو من يصحح سير العمل للمسؤول دون وجود وسيط مثل رؤساء الفرق ومديري المجموعات، دون تجاهل او إقصاء لدورهم بل امتدادا لتفعيل دورهم كمشرفين على أداء المهام التي توكل للجميع.

وأوضح السميطي ان التواصل الداخلي يساهم في تسهيل إجراء الحوارات والمحادثات من مستويات الإدارة الدنيا إلى العليا والعكس، كما يفعّل من انخراط الموظفين ويساعدهم في فهم الدور الذي يسهمون من خلاله في كتابة النجاح للشركة، ناهيك عن خلق التواصل الداخلي لبيئة عمل مفعمة بالإيجابية ومحددة الأهداف.

وذكر السميطي ان اللقاء اشتمل على عمال من الطبقة التشغيلية وبدون وجود المسؤولين المباشرين عنهم، فكان اللقاء ولاول مرة على مستوى العمليات لم يتطرق فيه الى طلبات شخصية للعمال وانما تم التطرق الى مشاكل عامة وفنية بحتة تعوق العمل، مشيرا الى ان المشاركين في المبادرة كانوا من مختلف الاطياف من الشركة وعلى سبيل المثال المهندسون والمشغلون والمراقبون والعمال.

واشار الى ان الاجتماع خلال المبادرة نجح في اذابة الجليد بين القياديين والعمال وتم التوصل خلال الاجتماع الى نتائج ايجابية من شأنها تسريع وتيرة العمل ومعالجة بعض المشكلات، وتم رصد جميع العقبات لدراستها والعمل على تذليلها خلال الايام المقبلة.

عبدالله السميطي متوسطا مشعل العجمي ومشعل المزيد خلال المبادرة

موظفو وعمال نفط الكويت خلال المبادرة

عبدالله السميطي

عبدالله السميطي: المبادرة تهدف إلى إبراز وتفعيل فكرة أن العاملين بمختلف شرائحهم أفراد عائلة واحدة ولهم هدف محدد هو المحافظة على الشركة والارتقاء بأدائها وجميعهم في قارب واحد

مشعل العجمي: المبادرة تهدف إلى تشجيع الموظفين على المشاركة الفعالة

مشعل العجمي

علي محمد الشمري

على أثر طرحها اصدار الاوامر لتذليل العاجل منها ودراسة ما يحتاج من دراسة فنية من قبل المختصين عن تلك الملاحظات، وهذا الامر نتج عن التواصل المباشر والتعرف على شكاوى العاملين.

مبادرة طيبة

من جانبه قال مشغل مناولة مياه 2 في مديرية جنوب شرق الكويت يحيل العازمي إن المبادرة الطيبة التي قامت بها المديرية وتم فتح المجال لكل العمال والمهندسين في طرح الأسئلة والاستفسارات الخاصة إلى الإدارة العليا في الشركة والتعرف على هموم الموظفين، مشددا على أن اللقاء أعطى صورة إيجابية للموظفين في أن الإدارة العليا للشركة تهتم بالعمال وتتواصل معهم.

وأوضح العازمي أن الإدارة العليا تفهمت المشاكل التي تواجهنا في العمل ووعدونا بحلها، مشيدا بتحركات إدارة الشركة في حل المشاكل والعقبات لاسيما أن الإدارة أصبح لديها قرار ورؤية.

مشاكل وهموم

بدوره قال مهندس الصيانة الكهربائية في فريق الصيانة يوسف فهد الفضالة إن العمال لهم مشاكل وهموم يومية وأفكار لتطوير بيئة العمل، وعند إتاحة الفرصة لهؤلاء العمال لإبراز مشاكلهم في الشركة من قبل مسؤولي الإدارة العليا فإن الموظفين سيبذلون الغالي والنفيس في تقدم الشركة وتجاوز العقبات.

وبين الفضالة أنه اقترح خلال المبادرة ضرورة تدريب وتطوير العمال الجدد واقترح تطوير حديثي التخرج في الجامعات من خلال عقد دورات تأهيلية لهم وتزويدهم ببرامج الصيانة الدورية للمنشآت النفطية الحيوية.

وأشار إلى أن الشباب الكويتي لديه الطموح والإبداع، مطالبا البعد عن الروتين والبيروقراطية التي تكبل طاقات الشباب وتحطم طموحاته، مؤكدا على أن الشباب الواعي هدفه الإصلاح والتقدم للكويت.

عقبات العمل

من ناحيته قال ملاحظ الصيانة الميكانيكية في مديرية جنوب شرق الكويت علي محمد الشمري إن المبادرة تعتبر الأولى في الشركة وأعطت كل الموظفين راحة نفسية كبيرة في أن الإدارة العليا بالشركة لديها نية جادة في التعرف على عقبات العمل من خلال التواصل مع العمال من دون وسيط أو مسؤول في الإدارة الوسطى.

وقال إن هناك اقتراحات عدة قدمها الموظفون خلال المبادرة وعلى رأسها تأخرتسلم قطع الغيار الأصلية في مواقع العمل وهذا من شأنها تأخير برامج الصيانة، وكذلك تم التشديد على ضرورة التوسع في الدورات الخارجية لإصقال مهارات الشباب الكويتي في القطاع النفطي.

عماد يوسف جمعة

فهد سامي الحربي

إستراتيجية الشركة

بدوره قال مهندس الصيانة الميكانيكية في مديرية جنوب شرق الكويت عماد جمعة يوسف إن التواصل مع الموظفين أمر جيد لتعريفهم بإستراتيجية الشركة والخطط المستقبلية لإنتاج النفط والغاز، مبينا أن تطوير الكوادر البشرية تعتبر التحدي الأكبر الذي يواجه استراتيجية الشركة خلال السنوات المقبلة.

وأوضح يوسف أن التكنولوجيا المستخدمة في الصناعة النفطية متطورة دائما وينبغي أن نتواكب مع تلك التكنولوجيا من خلال الدورات الخارجية التي تصقل مهارات العمال، مشيرا إلى أن المهندسين في الشركة يضحوا بكل شيء لاكتساب خبرات عالمية جديدة تفيدهم في المستقبل.

يحيل محمد العازمي

العازمي: الإدارة العليا تفهمت المشاكل التي تواجهنا

يوسف الفضالة: العمال لهم مشاكل وهموم يومية وأفكار لتطوير بيئة العمل

علي الشمري: المبادرة أعطت الموظفين انطباعاً بأن هناك نية للتعرف على عقبات العمل

عماد يوسف: التواصل مع الموظفين أمر جيد لتعريفهم بإستراتيجية الشركة

يوسف فهد الفضالة

تفاعل بين الموظفين

من ناحيته قال مهندس كهرباء فريق عمل صيانة شرق الكويت 2 م.فهد سامي الحربي إن المبادرة طيبة من الإدارة في اجتماع من الموظفين من مختلف الإدارات، والحلول كانت سهلة وبسيطة لاسيما وأن الاجتماع جمع إدارات كثيرة وكان هناك تفاعل بين الموظفين.

وذكر الحربي أن المشكلة التي قام بطرحها خلال المبادرة تتمثل في أن الشركة تتوسع وتكبر يوما بعد يوم وهناك مواقع عمل تضاف يوميا وفي مقابل ذلك تظل الورشة المركزية كما هي من دون توسعة وهذا الأمر يعوق العمل بشكل كبير، مشيرا إلى أن مشكلة استبدال المعدات القديمة في المواقع تعتبر صعبة لاسيما أن الشركة بدأت أعمالها منذ عام 1936 ولديها معدات موجودة منذ ذلك الحين ولم يتم استبدالها وهذا الأمر يعوق العمل، مطالبا بضرورة إحلال المعدات القديمة خاصة ان المصانع العالمية ترد علينا بأن تلك المعدات قديمة وبالتالي نلجأ إلى الورش المركزية لصناعة تلك المعدات لكي نتماشى في العمل.

فهد الحربي: الشركة تتوسع ولا تزال الورشة محدودة الإمكانيات

«مؤسسة البترول» كرمت قدامى العاملين

في لفتة تعبر عن مدى اهتمامها بالعنصر البشري وفي حفل سادته روح الألفة والمحبة، كرمت مؤسسة البترول الكويتية قدامى الموظفين الذي أمضوا سنوات عمل تراوحت بين عشرة وخمسة وثلاثين عاما في قطاعات وإدارات المؤسسة، وذلك اول من امس.

بدأ الحفل الذي أقيم برعاية نزار العدساني الرئيس التنفيذي للمؤسسة، بعدد من الكلمات القصيرة المسجلة للأعضاء المنتدبين ونوابهم، عبروا خلالها عن صدق مشاعرهم لقدامى العاملين الذين مازالوا على رأس عملهم، وإخوانهم الذين انتهت فترة عملهم بالمؤسسة، موجهين اليهم الشكر والتقدير على ما بذلوه من جهد وتفان خلال فترة عملهم، أعقبتها محاضرة للدكتور فؤاد بوشهري ـ أستاذ علم النفس ـ تطرق فيها إلى مواصفات الموظف المثالي التي تجمع بين العاطفة والمعرفة وبذل الجهد، مشيرا إلى أن ما يميز الإنسان الكويتي عزة النفس والانتماء إلى الأرض.

وفي نهاية الحفل قام كل من نزار العدساني وبدر الشراد العضو المنتدب للموارد البشرية، وباسم العيسى نائب العضو المنتدب للشؤون الإدارية بالإنابة بتقديم شهادات التقدير والهدايا للمحتفى بهم.

نزار العدساني متوسطا المكرمين من قدامى العاملين