

# النفط والغاز

آخر أخبار الاقتصاد المحلية والعالمية زوروا موقعنا على [www.alanba.com.kw/Business](http://www.alanba.com.kw/Business)

صفحة أسبوعية متخصصة

تهتم بأخبار النفط والغاز

إعداد: أحمد مغربي

a.maghraby@alanba.com.kw

## إعادة تشغيل مصفاة روتردام التابعة لـ «البتروال العالمية» غدا

علمت «الأنباء» من مصدر نفطي مسؤول أن شركة البترول الكويتية العالمية ستعيد تشغيل مصفاة يوروبورت التابعة لها في روتردام بهولندا غدا، وذلك بعد إغلاق المصفاة بالكامل لتنفيذ صيانة للوحدات استمرت لأكثر من شهرين. وذكرت المصادر أن هناك وحدات بدأت العمل خلال ديسمبر الماضي، ولكن التشغيل النهائي لكامل الوحدات سيكون في 20 يناير الجاري، لتنتهي الشركة بذلك من الصيانة الكبرى التي نفذتها لكامل الوحدات، مبيئة أن طاقة المصفاة التكريرية البالغة 88 ألف برميل ستعود بالكامل ابتداء من غد.

## بطاقة إنتاجية 860 مليون قدم مكعبة يوميا.. والتشغيل التجريبي سيستمر لمدة شهرين

# «البتروال الوطنية» تتسلم خط الغاز الرابع رسمياً فبراير المقبل



خط الغاز الرابع في مصفاة الأحمدى يدخل الخدمة فبراير المقبل

قال مصدر نفطي رفيع المستوى في شركة البترول الوطنية إن الشركة ستتسلم مشروع خط الغاز الرابع بمصنع إسالة الغاز التابع لمصفاة ميناء الأحمدى خلال شهر فبراير المقبل، وذلك عقب انتهاء المقاول شركة دايلم العالمية المحدودة من عمليات البناء والتشييد التي تأخرت عدة أشهر، مشيراً إلى أن المصنع سيعمل بطاقة إنتاجية تصل إلى 860 مليون قدم مكعبة من الغاز يوميا. وذكّر المصدر إن إدارة العمليات في «البتروال الوطنية» سوف تتسلم خط الغاز الرابع من المقاول على أن يتم وضع الخط تحت الاختبار والتجربة لمدة شهرين للوقوف على كفاءة المصنع الإنتاجية ومعالجة بعض الأخطاء المحتملة في بعض الوحدات المعقدة.

وبين المصدر أن شركة دايلم العالمية تقدمت بنظرة إلى البترول الوطنية نظراً لتنفيذها عددا من الأعمال في موقع المصنع ولم تكن مدرجة سابقاً في مناقصة تنفيذ المشروع ولكنها أعمال غير متوقعة مثل وجود خطوط أنابيب تمر أسفل أرض المشروع أو كابلات للكهرباء، مشيراً إلى أن التظلم لا يزال تحت الدراسة ولم تقرر الشركة بعد إصدار أوامر تغييرية على العقد البالغة كلفته 256 مليون دينار.

وكانت شركة البترول الوطنية وقعت عقد مشروع إنشاء خط إنتاج الغاز الرابع بمصنع إسالة الغاز التابع لمصفاة ميناء الأحمدى في شهر أغسطس 2010، حيث كان يتوقع أن تنتهي الشركة من أعمال التشييد في نهاية عام 2013، ولكن تم التأخير عدة أشهر نتيجة بعض العقبات في التنفيذ.

ويعد مشروع إنشاء خط إنتاج الغاز الرابع أحد

## هل تفسد خطوط الضغط العالي

### دمج مجمع البتروكيماويات مع المصفاة الجديدة؟

علمت «الأنباء» من مصادر نفطية مطلعة أن اللجنة المشكلة من شركتي صناعة الكيماويات البترولية والبتروال الوطنية قد انتهت من دراسة جدوى إنشاء مجمع بتروكيماويات داخل موقع المصفاة الجديدة، تمهيدا لرفعها إلى الرئيس التنفيذي مؤسسة البترول نزار العسائي لاعتمادها والموافقة على عملية الدمج، مشيرة إلى أن الجدوى الإستراتيجية

والمالية من الدمج تعتبر جيدة ولكن هناك إشكالية فنية تواجه المشروع وهي عند تحريك وحدات المصفاة الجديدة لإنشاء وحدات مجمع البتروكيماويات فإن منطقة الخزانات سيمر أعلى منها مسار للضغط العالي قادم من محطة الزور لتوليد الكهرباء.

وذكّرت المصادر أن مرور خطوط الضغط العالي فوق الخزانات يتطلب تعديل المسار من قبل وزارة الكهرباء والماء لكي نتقادي حدوث أي مشاكل أو مخاطر في المستقبل، وهو ما سينعكس سلباً على البدء في إنشاء المصفاة كما هو مخطط له من قبل «البتروال الوطنية».

وبيّنت أن دراسة المجمع رفعت الجدوى الاقتصادية للمصفاة الجديدة من 74 سنويا إلى 77,5 سنويا وهو يعتبر عائدا مجزيا للمشروع.

## «جي اس» الكورية حرق

### الأسعار.. فتعثرت في تنفيذ خزانات مصفاة الأحمدى لمدة عام



المشاريع الإستراتيجية الضخمة على أجنحة شركة البترول الوطنية الكويتية، حيث سيسهم بشكل فعال في زيادة الطاقة الإنتاجية لمصنع إسالة الغاز، وبالتالي تلبي حاجة السوق المحلي من الطاقة في ظل تزايد الطلب المستمر عليها. وتوقعات شركة النفط الكويت بزيادة إنتاج الغاز في الكويت.

وقال إن مصفاة ميناء الأحمدى تستقبل كميات غاز يومية من شركة نفط

الكويت تقدر بحوالي 1,4 مليار قدم مكعبة، مشيراً إلى أن عمليات الاستقبال تسير بصورة طبيعية ويتم ضخها في الشبكة الرئيسية لحطات الكهرباء. من جهة ثانية، قال المصدر إن شركة جي اس الكورية الجنوبية تواجه مشاكل مالية بالخرانات الحالية لخط الغاز الأول والثاني والثالث ولن يكون هناك قدرة تخزينية كبيرة. وحول الأسباب التي عرقلت

في تنفيذ المشروع.

## لا يزال تحت الإنشاء في جنوب الأحمدى بـ 15.6 مليون دينار

# مبنى الإسناد التابع لـ «أوسكو» في عهدة «البتروال الوطنية»

علمت «الأنباء» من مصدر نفطي مسؤول أن مبنى الإسناد الرئيسي للقطاع النفطي التي تنفذها شركة خدمات القطاع النفطي «أوسكو» في جنوب الأحمدى وهو لا يزال تحت الإنشاء حالياً تم نقله إلى شركة البترول الوطنية

وذلك ضمن خطة نقل الأصول التابعة لخدمات القطاع النفطي عقب تصفيته.

وذكر المصدر إن لجنة تصفية «أوسكو» قررت إسناد المبنى الجديد إلى «البتروال الوطنية»، وتكليفها بمتابعة الأعمال التي يقوم بها المقاول

حاليا وتسلم المبنى الجديد الذي يتوقع تسلمه بعد عامين، مشيراً إلى أن المبنى الجديد البالغ تكلفته المالية 15,6 مليون دينار مجهز ويتم تزويده بجميع أنواع السيارات الخاصة بالإطفاء والإنقاذ والطوارئ مثل سيارات الإطفاء،

وحاويات الرغوة، وحاويات المياه، وسلام الارتفاع الدوارة وسيارات الإنقاذ وسيارات القيادة والتحكم. من جهة ثانية، قال المصدر إن جميع الأصول التابعة لـ «أوسكو» تم تحديدها وجار نقلها إلى الشركات النفطية

بإجازات سنوية أو مرافقة مريض، مبيّنا أن حجم أصول الشركة يقدر حالياً وفقاً للقيمة الدفترية بمليوني دينار تتركز معظمها في منشآت القوة الشايطانية وسيارات الإطفاء، مرجعاً انخفاض قيمة الأصول إلى الاستهلاك.

ومن ذلك فإن سياسة الترشيد لا تكون بتخفيض أو تقليص نظام المكافآت لأن ذلك سينعكس سلباً على أداء الموظفين ويؤدي إلى عدم اكتراثهم لأن الحوافز أصبحت قليلة وغير مشجعة، ولكن الترشيد يكون فعالاً عند رسم الأهداف التي ترغب المؤسسة أو الشركة في تحقيقها وربطها بالأداء العام للموظفين.

ومن واقع التجربة فإن نظام الحوافز هو من أهم الأنظمة الحديثة التي تستطيع الشركة تحقيق أهدافها وبشكل أفضل مما تتوقعه وكذلك تصحيح سلوك كثير من الموظفين سواء القياديين منهم أو أقل من ذلك وهذا ينسحب على جميع الأنشطة والشركات.

## هل تكون الحوافز أول مواجهة بين وزير النفط ومجلس إدارة مؤسسة البترول؟

# العمير أمام تحدٍ صعب: العمال أم القياديون؟



قياديو النفط يعيدون عن وزير النفط د.علي العمير

## قرار تخفيض

### الحوافز والمكافآت يتفاعل.. ومجلس

### الإدارة متشبث برأيه



يبدو أن قرار مجلس إدارة مؤسسة البترول الكويتية الأخير بتعديل أنظمة الحوافز والمكافآت في القطاع النفطي، سيواجه بحزم من قبل مجلس إدارة المؤسسة، حيث أن أغلبية أعضاء المجلس غير راغبين في تعديل القرار أو إلغاءه من قبل وزير النفط الجديد د.علي العمير، ولكن ما يخشاه كثير من المراقبين النفطيين هو المواجهة المباشرة بين الوزير ومؤسسة البترول في حالة توجيه الوزير لمؤسسة البترول بإلغاء القرار.

وجاء قرار تخفيض الحوافز والمكافآت في القطاع النفطي صادماً للعمال والنقابات النفطية التي حذرت من تنفيذ إضراب شامل في القطاع في حالة عدم العدول عن القرار الذي يعتبر ضياعاً لكثير من مكتسبات العمال، وذلك بحسب وصف مسؤول أجنبي مؤسسة البترول الكويتية، الذي شدد على أن كل النقابات ملتزمة بفترة الهدنة التي تم تحديدها سابقاً بأسبوعين لحين

الفصل في ذلك الموضوع الشائك. وفي موازاة ذلك، قالت مصادر نفطية في مؤسسة البترول لـ «الأنباء» إن تصريحات العمير خلال استقباله المهنتيين بمناسبة توليه حقيبة النفط بداية الأسبوع الماضي، جاءت صانمة للإدارة التنفيذية ولأعضاء مجلس الإدارة الذين اعتبروها امتعاضاً من القرار وفتح مجال النقاش من جديد مع مجلس الإدارة لمعرفة الدوافع التي اتخذت للقرار، وذلك على الرغم من معرفة الوزير بأن هناك انتقادات مؤسسة البترول من قبل جهات رقابية بسبب الاستمرار بصرف مكافآت وحوافز بدون وجود آلية صارمة لتكثيف مع الأرباح والخسائر التي يحققها القطاع النفطي سنوياً. ومن الأمور التي يضعها مجلس إدارة مؤسسة البترول في حسبانها حالياً الاعتقاد بوجود إشكالية إجرائية في إلغاء قرار تخفيض الحوافز والمكافآت كون أن المقاول اتخذ من مجلس إدارة سابق ووزير

نفط سابق، وبالتالي فإن هناك إشكالية قانونية وإجرائية للعدول عن ذلك، حسب وصف عضو في مجلس الإدارة. وللتعرف على ذلك الأمر، قال مسؤول إداري وقانوني في المؤسسة لـ «الأنباء» إن هناك قاعدة قانونية تقول إن «من يملك القرار يملك إلغاءه»، وبالتالي فإن إلغاء القرار أو تعديله يعتبر من السهل، ولكن ذلك الأمر قد لا يعطي ثقة في مجلس الإدارة ولا في الدوافع التي على أساسها اتخذ القرار، وستعطي مجالاً للعمال في النفط للاعتراض على أي قرار يؤخذ من قبل الإدارة العليا. وفيما يبدو أن مجلس إدارة مؤسسة البترول والإدارة التنفيذية عازمان على مواجهة تهديدات النقابات النفطية بتنفيذ إضراب شامل، شدد عضو مجلس إدارة في مؤسسة البترول على ضرورة مواجهة تهديدات النقابات النفطية المتكررة وأن يعلم الجميع أن الكويت دولة مؤسسات ولدينا في مؤسسة البترول خطط شاملة لمواجهة إضراب

العمالين، مؤكداً على أن بعبع الإضراب لا يخيف مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية، وإذا ذهب العاملون في النفط إلى الإضراب فلهم القرار حتى نتاح لنا فرصة إظهار مهارات القيادة في أصعب ظروف العمل. وأضاف قائلا: «غير صحيح أن إضراب النفط مؤثر ومدمر حسب اعتقاد العاملين، فعلى مدار عملنا الطويل في القطاع النفطي واجهنا إضرابات عديدة للعمال وفشلت نتيجة تنسيق العمل ما بين الورديات الصباحية والمسائية، وعدم تجاوب الكثير من العمال مع تنفيذ الإضراب كما تتوهم النقابات».

وطالب العضو بعدم تكرار سيناريو التهديد بالإضراب مثلما حدث قبل عامين للمطالبة بزيادات رواتب العاملين ورضوخ مؤسسة البترول للزيادات، كون تلك الزيادات أحدثت شرخاً في الدولة وباتت ثقافة الإضراب عقيدة لدى جميع موظفي الدولة وكوادرها للمطالبة بحقوقهم.

## القياديون كانوا بعيدين عن العمير في أول يوم

لكن قيادياً في المؤسسة يفسر ذلك بأن خطأ تنظيمياً حدث في حفل استقبال المهنتيين من قبل مؤسسة البترول، مشيراً إلى أن كل المعنيين وجهت لهم انتقادات عقب الحفل لعدم اتباع الأمور البروتوكولية في استقبال المهنتيين، مما دفع البعض إلى تفسير الأمر بوجود خلافات بين القيادات والوزير الجديد «وهو ما نخشاه» على حد قوله.

من الأمور التي لفتت انتباهه من حضورها حفل استقبال وزير النفط الجديد د.علي العمير هو عدم وقوف القياديين النفطيين بجوار الوزير لاستقبال المهنتيين بتولي العمير الحقيبة، حيث جرت العادة من الناحية البروتوكولية أن يجلس الرئيس التنفيذي وقيادات مؤسسة البترول الكويتية إلى يمين وزير النفط لكي يرحبوا بالمهنتيين، وهو ما فتح باباً للتأويلات.

h.mahtat@yahoo.com @hmahtat

## مقال نقلي

حمد التريكت



## نظام الحوافز..

### وسياسة الترشيد

يعتبر نظام الحوافز للموظفين من أهم المنتجات الحديثة المطورة في علم الموارد البشرية وسياسة الأجور بل أصبح من الأهمية بمكان بحيث يتصدر أهم البنود من ضمن العروض التي تقدمها الشركات والمؤسسات الخاصة لإغراء وجذب الكفاءات المتميزة للعمل لديها. لذا أصبح من الضروري تفعيل نظام الحوافز بحيث يؤدي نتائجها في تحفيز الموظفين وشراء ولاياتهم للمؤسسة والجهة التي يعملون لديها إلى درجة رفع درجة حرصهم على تحقيق الأهداف الموضوعه كما يراها القادة والملك والشركاء الغليون للشركة أو المؤسسة.

ولعله من الأجدى للإدارة الناجحة وضع إطار لنظام الحوافز لتفعيله وفي الوقت نفسه لترشيده أوجه صرفه للموظفين حتى يتحقق هدف الشركة المرجو تحقيقه ويستفيد الموظفون منه بدرجة أفضل. ومن واقع الخبرة، نجد أن من أبرز النقاط التي تؤكد نجاح نظام الحوافز في كل مؤسسة ما يلي:

● وضع حد أدنى للحوافز وحد أقصى إما نسبة مئوية لإجمالي الراتب أو الأساسي أو نسبة إلى إجمالي الراتب السنوي المتجمع بحيث يصبح تحقيق الأهداف مراد الجميع.

● الاهتمام بربط المكافأة السنوية بثلاثة أهداف رئيسية:

تحقيق أهداف المؤسسة أو الشركة العامة.

الأداء الفعلي للدائرة التي يتبعها الموظف، حيث إن هناك دوائر فعالة ومتميزة تساهم بشكل كبير وفعال بينما تقل مساهمة الأضرارية وغيرها.

أداء الموظف خلال السنة والمراد هنا التقييم السنوي للموظف، فشتان بين الموظف الذي التزم بأدائه طوال العام وتوفق وساهم بجدي في العمل وأبدى حرصه الشديد على تحقيق أهداف الشركة وآخر كان أداءه مجرد رقم من مجموعة أو استغل الأنظمة المعمول بها في الشركة للحصول على أقصى حد من المكاسب كالأجازات الطبية والإضرارية وغيرها.

● نظام الحوافز يجب أن تتضاعف نسبتة المثوية للدرجات الحديثة التي يتوسط العام مثل الوظائف المهنية والفنية التي تقل عن مستوى الوظائف الإشرافية، وهذه الفئة الأقل غالباً ما تكون التكاليف المادية للحوافز فيها أقل من غيرها لتدني الدرجات فيها ولكنها هي الفئة المهمة والمستهدفة على المدى البعيد، لأنها تمثل العنصر الأكبر نسبة في كل شركة.

● من الأفضل أن يتم وضع الأهداف العامة للشركة التي على أساسها يتم دفع المكافآت السنوية بالاشتراك مع جميع الموظفين مهما اختلفت درجاتهم.. فعلى القائد القيام بذلك مع مدراته والمدير مع موظفيه.. وهذه هي المرحلة الأهم في نظام الحوافز والتي غالباً ما تهملها الشركات وتكون بوابة ترشيده الإنفاق لنظام الحوافز بحيث يتم الاتفاق على رسمها مع بداية كل عام، حسب ميزانية الشركة وما تود تحقيقه من أهداف وربحية في نهاية العام.

ومن ذلك فإن سياسة الترشيد لا تكون بتخفيض أو تقليص نظام المكافآت لأن ذلك سينعكس سلباً على أداء الموظفين ويؤدي إلى عدم اكتراثهم لأن الحوافز أصبحت قليلة وغير مشجعة، ولكن الترشيد يكون فعالاً عند رسم الأهداف التي ترغب المؤسسة أو الشركة في تحقيقها وربطها بالأداء العام للموظفين.

ومن واقع التجربة فإن نظام الحوافز هو من أهم الأنظمة الحديثة التي تستطيع الشركة تحقيق أهدافها وبشكل أفضل مما تتوقعه وكذلك تصحيح سلوك كثير من الموظفين سواء القياديين منهم أو أقل من ذلك وهذا ينسحب على جميع الأنشطة والشركات.