

معزة حضورها الاستثماري والتجاري في بلدها الثاني

«العقارات المتحدة» تضع حجر الأساس لمشروع «الشامخية» في جزيرة مصيرة بسلطنة عمان



مشاري المحيلان

في خطوة تعكس التزامها بتعزيز حضورها الاستثماري والتجاري في سلطنة عمان، وبالتعاون مع محافظة جنوب الشرقية، وضعت شركة العقارات المتحدة حجر الأساس لمشروع الشامخية المتكامل في ولاية مصيرة، إباناً ببدء مرحلة التنفيذ لأحد المشاريع السياحية والعقارية الواعدة التي تسهم في دعم التنمية الاقتصادية والسياحية بالمحافظة.

ويأتي المشروع امتداداً انسجامه مع الخصائص البيئية والجغرافية للولاية، بما يعزّز تجربة الزوار والمقيمين، ويدعم مكانة مصيرة كوجهة سياحية واستثمارية واعدة. وفي هذه المناسبة، أكد الرئيس التنفيذي لمجموعة شركة العقارات المتحدة، مشاري المحيلان، أن وضع حجر الأساس يمثل انطلاقة فعلية لمرحلة التنفيذ وتجيّسدا لرؤية استثمارية تجمع بين التنمية المستدامة والحفاظ على الهوية المحلية، مشيراً إلى أن المشروع صمم بما يتسّجم مع طبيعة ولاية مصيرة وتطلّعاتها المستقبلية.

وقال المحيلان: «نعتز بإطلاق مرحلة التنفيذ لهذا المشروع الشامخ، الذي يجسد ثقتنا بالإمكانات الاستثمارية والسياحية التي تتمتع بها سلطنة عمان، ويؤكد التزامنا بتطوير وجهات متكاملة تضيف قيمة اقتصادية واجتماعية للمجتمعات المحلية، وتسهم في تعزيز جاذبية الولاية كوجهة سياحية واستثمارية متميزة». وأضاف: «نؤمن بأن ولاية مصيرة تمتلك مقومات فريدة وقرصا واعدة للنمو في القطاعين السياحي والاستثماري، وأن هذا المشروع سيسهم في استقطاب المزيد من الزوار والمستثمرين، وخلق فرص اقتصادية جديدة تدعم التنمية المحلية المستدامة».

وأشار المحيلان إلى أن ما تنجم به سلطنة عمان من أمن واستقرار يشكل ركيزة أساسية لجذب الاستثمارات وتحقيق التنمية المستدامة، ويعزز ثقة المستثمرين والشركاء في مختلف القطاعات، مؤكداً أن السلطنة تمثل نموذجاً ناجحاً في توفير بيئة داعمة للمشاريع الطموحة والمبادرات التنموية. وينفذ المشروع بالتعاون والتنسيق مع محافظة جنوب الشرقية والجهات الحكومية ذات العلاقة، بما يجسد أهمية الشراكة بين القطاعين العام والخاص في تطوير المشاريع الاستراتيجية التي تدعم مستهدفات التنمية الاقتصادية والسياحية، وتعزز من الاستفادة المثلى من المقومات الطبيعية والتراثية التي تتميز بها ولاية مصيرة.

عقدت شركة الكويت للتأمين جمعيتها العامة غير العادية يوم أمس، بنسبة حضور بلغت 77,253٪، حيث وافق المساهمون على جميع البنود المدرجة على جدول الأعمال، وفي مقدمتها إضافة نشاط «إعادة التأمين» إلى أغراض الشركة، وتعديل اسمها التجاري ليتوافق مع طبيعة النشاط الجديد، وفقاً للأحكام القانونية والتعليمات الرقابية الصادرة عن وحدة تنظيم التأمين.

وتأتي هذه الخطوات الاستراتيجية في إطار حرص الشركة على توسيع نطاق أعمالها وتعزيز مكانتها التنافسية في السوق، واستيفاء كافة المتطلبات التنظيمية الصادرة عن الجهات الرقابية. وفي تصريح له عقب اجتماع الجمعية العامة غير العادية، قال سامي شريف، الرئيس التنفيذي، «إن إضافة نشاط



طلال بهبهاني وسامي شريف خلال اجتماع الجمعية العمومية

إعادة التأمين تمثل نقطة تحول جوهريّة في مسيرة الشركة، حيث ستتيح لنا استيعاب المخاطر التأمينية بشكل أكبر، وتنويع مصادر الدخل، وتقديم

ضمن حملته «بطاقة واحدة.. مكافآت أكثر»

«التجاري» يأخذ عملاءه في رحلة نحو «أولد ترافورد» عبر تجربة تفاعلية في «الأفنيوز»

والتفاعل معهم داخل الجناح. كما ركّزت الحملة على تشجيع العملاء على استخدام بطاقة التجاري ماستركارد الانتمائية والاستفادة من معاملاتهم المؤهلة لزيادة فرصهم في الفوز، تحت شعار يدعو العملاء إلى الاندماج أكثر في أجواء دوري أبطال أوروبا والاستمتاع بمباريات كرة القدم.

وشملت الفعالية كذلك أنشطة تفاعلية مرتبطة بكرة القدم، من بينها تجربة تتيج للزوار استعراض مهارات تسديد الكرة ومحاولة تسجيل هدف، إلى جانب تجربة أخرى مبتكرة مستوحاة من عالم كرة القدم، بهدف تقديم تجربة متنوعة وتفاعلية لجميع زوار الجناح.



جانب من تواجد «التجاري» في الأفنيوز

مجموعة من الأنشطة والتجارب التفاعلية المستوحاة من أجواء كرة القدم، إلى جانب أعمال فنية إبداعية مخصصة للحملة، تم توظيفها لتعزيز الهوية البصرية للحملة وجذب الزوار

شارك البنك التجاري الكويتي في فعالية أقيمت في مجمع الأفنيوز، ضمن حملة الترويجية المخصصة لحاملي بطاقات ماستركارد الانتمائية من فئات وورلد، وبلاتينيوم، وتيتانيوم، من التجاري، والتي تهدف إلى منح العملاء فرصة المشاركة في تجربة استثنائية تفاعلية في عالم كرة القدم بالأفنيوز، بالتزامن مع حملة دوري أبطال أوروبا UEFA Champions League.

وشهدت الفعالية حضوراً وتفاعلاً من زوار المجمع، حيث تم تصميم التجربة لتسليط الضوء على فرصة حاملي بطاقة ماستركارد الانتمائية من البنك التجاري للفوز بتجربة مميزة وهي حضور مباراة مانشستر يونايتد ضد بايرن ميونيخ،

المقرة إقامتها في ملعب أولد ترافورد يوم 20 يناير 2027، وهذه التجربة مقدمة من ماستركارد، الراعي الرسمي لبطولة دوري أبطال أوروبا UEFA Champions League.

وتضمنت الفعالية

المجموعة البترولية المستقلة ش.م.ك.ع INDEPENDENT PETROLEUM GROUP K.S.C.P

بإعلان عن النتائج المالية النهائية للربع الثالث من عام 2026 من خلال شركة بورصة الكويت، وذلك بعد الانتهاء من أعمال المراجعة من قبل مدقق الحسابات الخارجي، والمتوقع استكمالها خلال الأسابيع الثلاثة القادمة.

دينار تقريباً، بما يعادل نحو 52,09 فلساً للسهم الواحد، مقارنة بصافي ربح قدره 6,921 مليون دينار لفترة التسعة أشهر المنتهية في 30 سبتمبر 2025، بما يعادل 38,28 فلساً للسهم الواحد.

مليون دينار خلال الثلاثة أشهر المنتهية في 30 سبتمبر 2025، بما يعادل 11,13 فلساً للسهم الواحد. كما من المتوقع أن يبلغ صافي ربح الشركة لفترة التسعة أشهر المنتهية في 30 سبتمبر 2026 مبلغ 9,415 ملايين

أعلنت شركة المجموعة البترولية المستقلة عن النتائج المالية الأولية وغير المدققة لأداء الربع الثالث المنتهي في 30 سبتمبر 2026، والتي تم استعراضها خلال اجتماع مجلس إدارة الشركة المنعقد يوم أمس، حيث من المتوقع أن يصل صافي الربح 3,9 ملايين دينار تقريباً، بما يعادل نحو 21,60 فلساً للسهم الواحد، مقارنة بصافي ربح قدره 2,012

المجموعة تنضم إلى قائمة أفضل 100 شركة في الأسواق العالمية.. وحلت الثانية في المنطقة

«زين» الأولى عالمياً في قطاع الاتصالات لـ «أفضل جهات التوظيف»

■ بدر الخرافي: «زين» تصدرت قطاع الاتصالات العالمي بيئة عمل حاضنة للابتكار والتمكين والنمیز ■ المجموعة ففزت على سلم التصنيف العالمي في السنة الأخيرة 74 مركزاً مقارنة بالعام الأخير

المجموعة الاستثمار في تطوير قدراتها البشرية عبر منظومة متكاملة من برامج الابتكار والتعلم المستمر، بما يضمن جاهزية كوادرها لمتطلبات الاقتصاد الرقمي سريع التطور. وتشكل منصة الابتكار الداخلية ZAINIAC إحدى الركائز الرئيسية لهذا التوجه، إذ وفرت للآلاف من الموظفين مساحة لتطوير الأفكار وتحولها إلى مبادرات ومشروعات عملية ذات أثر ملموس.

جيل الخريجين

وفي إطار الاستثمار في الجيل القادم من المواهب، واصل برنامج الخريجين (جيل Z) تطوير مساره التدريبي ليوّكب التحولات التكنولوجية المتسارعة، مضيفاً مجالات الذكاء الاصطناعي وتحليلات البيانات والتفكير التصميمي، والقيادة والمرونة المؤسسية إلى مناهجه التعليمية، في وقت استطاع فيه البرنامج منذ إنطلاقه قبل 9 سنوات من بناء قاعدة متنامية من الكفاءات والقيادات الشابة.

تمكين المرأة

وتبني زين نهجا متقدما في تمكين المرأة وتعزيز مشاركتها في مختلف المستويات الوظيفية والقيادية، من خلال توفير بيئة عمل داعمة تساعدها على التوفيق بين مسؤولياتها المهنية والأسرية، بما يمكنها من تحقيق التميز المهني دون المساس بذاورها الاجتماعية. وفي هذا السياق، كانت المجموعة من أوائل المؤسسات في المنطقة التي أطلقت برامج متخصصة لتطوير القيادات النسائية، وإعدادها لشغل المناصب القيادية، في إطار مستهدفاتها الرامية إلى رفع نسبة تمثيل المرأة في المواقع القيادية، كما عززت هذا التوجه بسياسة تعدد من الأكثر تقدما على مستوى المنطقة، عبر منح إجازة أمومة مدفوعة الأجر لمدة أربعة أشهر، تتبعها تريتبات عمل مرنة تمتد لأربع سنوات بعد العودة إلى العمل، بما يدعم استمرارية المسار المهني.

ولم تعد الثقافة المؤسسية في زين إطارا داعما للأعمال فحسب، بل أصبحت ركيزة استراتيجية تقود الابتكار، وترفع مستويات المرونة التنظيمية، وتعزز القدرة التنافسية للمجموعة في بيئة اقتصادية تتغير بوتيرة غير مسبوقة.

محركات للنمو

في الوقت الذي تعيد فيه الشركات العالمية صياغة مفهوم رأس المال البشري، تتعامل زين مع الاشتغال والتنوع والإنصاف بوصفها عناصر أساسية في استراتيجية النمو المستقبلية، وليس مجرد التزام مؤسسي. ولهذا وضعت المجموعة تنمية المواهب والتطور الوظيفي وبناء القدرات المستقبلية في صميم خططها لتطوير الأعمال والتوسع.

ينطلق هذا التوجه من قناعة راسخة بأن التحول الرقمي لا يتحقق بالاستثمار في التقنيات وحدها، وإنما في الأشخاص القادرين على تطويرها وتشغيلها بقيادة أثرها الاقتصادية والاجتماعية، حيث تواصل المجموعة المواءمة بين

التوسع في الأعمال والاستثمار المستمر في رأس المال البشري باعتبارهما مسارين متلازمين لتحقيق النمو المستدام.

WEABLE

ويبرز برنامج WE ABLE 2030 كأحد أهم المنصات التنفيذية لهذه الرؤية، حيث نقل مفهوم الاستقطاب من نطاق السياسات والإجراءات إلى فرص واقعية للمشاركة والتطور المهني للأشخاص للأشخاص ذوي الإعاقة، عبر دمج مبادرات تسهيل الوصول في التوظيف والتطوير المهني وتجربة العملاء والابتكار وممارسات الأعمال، وبفضل هذا النهج، تواصل زين ترسيخ مكانتها كجهة عمل تری في الاشتغال والتنوع والإنصاف مصدرا للأفكار الجديدة ومحفزا للابتكار والتميز التشغيلي.

بناء القدرات

وفي موازاة ذلك، تواصل



حاضرة في صنع القرار وإدارة المخاطر وتطوير الأعمال وبناء القيمة طويلة الأمد. وأعادت المجموعة تعريف دور مفهوم «الغاية»، ضمن مسؤوليات القيادة التنفيذية لهذا القطاع، ليجعل المنصب مسمى «الرئيس التنفيذي للغاية المؤسسية والموارد البشرية»، في خطوة تعكس قناعة زين بأن مواءمة أهداف المؤسسة مع تطلعات موظفيها تمثل أحد أهم محركات الأداء والابتكار والاستدامة.

التحول الثقافي

وتعزّزاً لهذا التوجه، أطلقت المجموعة برنامج التحول الثقافي UNITY الذي يرسخ مفهومي الغاية المؤسسية والتركيز على العميل في مختلف مستويات العمل، من خلال تعزيز التعاون بين الفرق، وإعلاء البعد الإنساني في القيادة، وتحويل القيم المؤسسية إلى ممارسات يومية تنعكس بصورة مباشرة على تجربة الموظفين والعملاء.

زين نوال بورسلي: «يجسد هذا الإنجاز قوة ثقافتنا المؤسسية وتميز كوارثنا البشرية، حيث يشكل ثنائيهما ومرونتهم ركيزة أساسية للطريقة التي نخدم بها عملاءنا ودعم بها بعضنا البعض، وهي عوامل جوهريّة في مواصلة ارتقاء زين إلى مستويات جديدة من التميز. ومن خلال الإصغاء إلى آراء موظفينا والاستفادة من رؤاهم، نواصل تعزيز ممارساتنا القيادية وترسيخ بيئة عمل شاملة وتعميق ثقافتنا المؤسسية».

قيادة الأثر

ولا يُنظر إلى هذا الإنجاز بوصفه نتيجة لممارسات الموارد البشرية فحسب، بل باعتباره امتداداً لنهج مؤسسي أوسع جعل من الاستدامة والمسؤولية المؤسسية جزءاً أصيلاً من طريقة عمل المجموعة. فقد نجحت زين في دمج الاعتبارات البيئية والاجتماعية والحكمة ضمن عملياتها التشغيلية المؤسسية والتجارية، لتصبح هذه المراكز

مؤسسة قادرة على تحقيق التوازن بين التميز التشغيلي وتنمية رأس المال البشري، بما يدعم خلق قيمة مستدامة وطويلة الأمد لموظفينا وعمالئنا ومساهمينا والمجتمعات التي نعمل فيها». وأفاد قائلا: «في بيئة أعمال تتسارع فيها وتيرة التحولات، أصبحت القدرة على استقطاب المواهب وتطويرها عاملاً حاسماً في استدامة التنافسية. وفي هذا الإطار، نواصل الاستثمار في المهارات المستقبلية وبناء كوادر قادرة على قيادة المستقبل من التحول الرقمي». وأكد الخرافي: «نؤمن في زين بأن دورنا يتجاوز تقديم الخدمات إلى المساهمة الفاعلة في دعم التنمية الاقتصادية وتعزيز ازدهار المجتمعات. ومن خلال استثماراتنا وشراكاتنا الاستراتيجية وتطوير الفرص الوظيفية، سنواصل توسيع أثرنا الإيجابي والمساهمة في بناء قيمة مستدامة». وفي هذا الإطار، قالت الرئيس التنفيذي للغاية المؤسسية والموارد البشرية في مجموعة

دراسة عالمية واسعة النطاق شملت أكثر من 300 ألف موظف في أكثر من 50 دولة، يعملون لدى شركات متعددة الجنسيات يزيد عدد موظفيها على ألف موظف، حيث قُيم المشاركون جهات العمل وفق مجموعة من المؤشرات المرتبطة بتجربة الموظف، بما في ذلك المزايا الوظيفية، وتنمية المواهب، وبيئة العمل، وفرص التدريب والتطوير المهني، إضافة إلى مدى استعدادهم للتوصية بجهات عملهم للآخرين. كما استندت النتائج إلى قاعدة بيانات تراكمية تغطي الأعوام الثلاثة الماضية، مع منح وزن أكبر للتقييمات الأحدث وآراء الموظفين الحاليين.

وتكسبت نتائج هذا التصنيف أهمية خاصة لكونها تستند بالدرجة الأولى إلى تقييمات الموظفين أنفسهم، بما يوفر مؤشراً مستقلاً لقياس قوة الثقافة المؤسسية ومستويات الثقة والارتباط الوظيفي ورضا الموظفين. وتعد هذه العناصر اليوم من أبرز العوامل المؤثرة في قدرة المؤسسات على استقطاب الكفاءات والاحتفاظ

بها وتعزيز تنافسيتها في بيئة الأعمال العالمية، خصوصا في ظل التحولات المتسارعة التي يشهدها الاقتصاد الرقمي واشتداد المنافسة على المواهب والخبرات النوعية. وقال نائب رئيس مجلس الإدارة والرئيس التنفيذي في مجموعة زين، بدر ناصر الخرافي: «إن تصدر زين قطاع الاتصالات العالمي جاء بفضل توفير بيئة عمل حاضنة للابتكار والتمكين والتميز. وهذا الإنجاز يجسد رؤيتنا في بناء مؤسسة تضع الإنسان في صميم استراتيجيتها، وتعتبر الكفاءات ركيزة أساسية للتوسع والنمو».

وأضاف قائلا: «تواصل زين ترسيخ ثقافة مؤسسية تعزز الإبداع والتعاون وتمكن موظفيها من التطور وتحقيق أثر ملموس، بالتوازي مع تسريع وتيرة التحول الرقمي وتبني ممارسات الأعمال المسؤولة وترسيخ مبادئ الاستدامة والاشتمال والتنوع والإنصاف». وتابع الخرافي قائلا: «يؤكد هذا التقدير العالي لنجاحنا في بناء

أعلنت مجموعة زين أنها تصدرت قطاع الاتصالات العالمي في قائمة «أفضل جهات العمل» الصادرة حديثاً عن مجلة الأعمال الأميركية فوربس (Forbes World's Best Employers 2026).

وأوضحت المجموعة أن هذا التصنيف المتقدم عالميا يعكس نهجها الاستراتيجي في بناء بيئة عمل حاضنة للابتكار والتمكين، والتميز، مدعومة بمبادرات نوعية تستهدف استقطاب الكفاءات والمواهب وتنمية قدراتها، وترسيخ مبادئ الاشتغال والتنوع وإفريقيا. وقد أسهم هذا التوجه في تحقيق قفزة نوعية للمجموعة في القائمة العالمية خلال العام الأخير، بواقع 74 مركزاً، لتنضم إلى قائمة أفضل 100 شركة عالمياً كأفضل جهات التوظيف، وتحتل المركز الثاني على مستوى أسواق الشرق الأوسط وأفريقيا.

ويبرز هذا التقدم اللافت للمجموعة على المؤشرات العالمية النهج طويل الأمد الذي تتبناه في الاستثمار في الموارد البشرية، باعتبارها أهم أصولها لدعم تنافسيتها وتعزيز جاهزيتها للمستقبل، إذ تتفكّ المجموعة استراتيجية جيها التشغيلية تحت عنوان «التقدم بغاية»، التي تضع الابتكار والتحول الرقمي وتنمية رأس المال البشري في صميم أولوياتها، باعتبارها المحركات الرئيسية لمسار تحول أعمالها. وترتكز زين في هذا التوجه على قوة عملياتها المنتشرة في أسواق المنطقة، وما تتمتع به من قاعدة متنوعة من الكفاءات والخبرات التي تسهم في بناء نموذج أعمال أكثر مرونة وقدرة على الابتكار والتكيف مع المتغيرات واقتناص فرص النمو الجديدة. وهي، في هذا الإطار، تواصل تنفيذ هدفها الاستراتيجي بالتحول إلى واحدة من أكبر المتكّلات التكنولوجية في المنطقة، عبر تنمية أعمالها الرقمية، وتطوير منظومة خدماتها التقنية، وتعزيز استثماراتها في التقنيات والقطاعات المستقبلية.

واستند تصنيف «فوربس» إلى