



رؤية
20
20

أهمية التوثيق لهذه الحقبة في
تاريخ البلاد والسعي الحكومي



أيها المواطنين الأعزاء ..

لقد أكدنا دائما اهتمامنا المستمر بتنمية الموارد البشرية وذكرنا أنها تحظى بالأولوية القصوى في خططنا وبرامجنا فالإنسان هو حجر الزاوية في كل بناء تنموي وهو قطب الرحى الذي تدور حوله كل أنواع التنمية. إذ إن غايتها جميعا هي إسعاده وتوفير أسباب العيش الكريم له وضمان أمنه وسلامته ولما كان الشباب هم حاضر الأمة ومستقبلها فقد أوليناهم ما يستحقونه من اهتمام ورعاية على مدار أعوام النهضة المباركة حيث سعت الحكومة جاهدة إلى إن توفر لهم فرص التعليم والتدريب والتأهيل والتوظيف .

خطاب جلالتة في الإنعقاد السنوي
لمجلس عمان ٢٠١١م



تنمية الموارد البشرية إحدى
ركائزنا الأساسية لتعزيز
مقومات الاقتصاد الوطني



34

بنك مسقط .. الوجهة
المفضلة للعمل لدى
الشباب العماني



26

أومينفست رأس مالها البشري
رهانها الناجح الخروصية : استراتيجيتنا
الإستثمار في الرأس المال البشري



16

مجموعة نماء تمضي قدماً في
تمكين الكوادر الوطنية لتحقيق
مسيرة التنمية والازدهار



تعد الشركة العمانية العالمية للتنمية والاستثمار ش.م.ع.ع (أومينفست) واحدة من أكبر الشركات الاستثمارية المدرجة في المنطقة. تأسست الشركة في عام ١٩٨٣، وكانت مربحة باستمرار وتتمتع بسجل حافل من توزيعات الأرباح المتواصلة للمساهمين. تمتلك شركة أومينفست أصولاً متينة عالية الجودة في قطاعات متنوعة، مما ينتج عنه تدفقات نقدية جيدة. واعتباراً من نهاية عام ٢٠٢٢، بلغ إجمالي أصول الشركة المدققة ١,٢٩ مليار ريال عماني تغطي قطاعات متنوعة، بما في ذلك الخدمات المصرفية والتأمين والتمويل والتأجير والاستثمارات المالية والأسهم الخاصة والخدمات المصرفية الاستثمارية. وتغطي أصول الشركة مناطق جغرافية متنوعة بما في ذلك دول مجلس التعاون الخليجي وآسيا بالإضافة إلى استثمارات كبيرة في أسواق رأس المال العالمية. يقود الشركة مجلس إدارة ذو رؤية وفريق إدارة كفاء مكرسة جهودهم لتعزيز القيمة لجميع أصحاب المصلحة.

**نُطور الأعمال
لننهض بالمجتمع**

اجتياز برنامج جاهزية رائد الأعمال يعد إلزامياً
للتقدم على خدمات التمويل والاحتضان

66

الموارد البشرية في أوكيو
وطنية بقدرات عالمية

40

سيده عُمان الأولى السيدة الجليلة عهد تكتب
العهد المنير لمسيرة المرأة بماء الذهب

72

الموارد البشرية العمود
الفكري لمطارات عمان

52

الموارد البشرية..
طريق المستقبل وآماله

76

توجيه التميز في رأس
المال البشري:

62



تمتع بمزايا وعروض مميزة مع الجواهر للأعمال المصرفية الحصرية من بنك مسقط

- دخول لصالات المطارات.
- تأمين سفر مجاني.
- ١% استرداد نقدي* وغيرها المزيد.



* تطبق الشروط والأحكام
لمعرفة المزيد



صناعة البنوك نجاحها مرهون
بتمكين مواردها البشرية



حوار مع خولة بنت خليفة العامرية حول
تطوير الموارد البشرية، والتحديات،
والاتجاهات الناشئة "المستقبلية"



أوشرم تتبنى الدعوة
إلى التميز في مجال
الموارد البشرية

Creative
Mind
Management Consultancy

رئيس مجلس إدارة
خولة العامرية

المدير العام
وهب الجديدي

تصميم
فيصل محي الدين

الناشر : مركز تكنولوجيا للصحافة والنشر والإعلان



بنك مسقط. أفضل كل يوم.

صاحب السمو السيد ذي يزن بن هيثم آل سعيد وزير الثقافة والرياضة والشباب

«في يوم السادس والعشرين من أكتوبر يطيب لنا أن نهنئ الشباب العُماني بيومهم الذي تحتفل به سلطنة عمان كل عام، مجددين التأكيد على أهمية دور الشباب في بناء الأمم؛ فهُم فكرها وسواعدها نحو التقدُّم والازدهار، وتمكينهم أولوية هذا البلد المعطاء.»

واحتضان أصحاب الفكر المبدع منهم، ومنح منجزاتهم ومطامحهم ما تستحق من تحفيز ودعم، مسخِّرين كافة الجهود لامتهال الأوامر السامية من لدن مولانا حضرة صاحب الجلالة السلطان هيثم بن طارق المعظم -أعزّه الله وأبّده- لتمكين شبابنا والتّخذ بأيديهم إلى طريق المعالي، وهنا نؤكد على اهتمامنا ومتابعتنا المباشرة للعمل على العديد من المشروعات، ومن أهمها مشروع المدينة الرياضية المتكاملة؛ هذا الصرح الذي قضت التوجيهات السامية لمولانا السلطان المعظم -أيّده الله- بإقامته على أحدث المواصفات الدولية تلبيةً لتطلعات شبابنا الطموح.

قيم وعلم وثقافة تصقل مكتسباتهم». ويؤكد السيد وزير الثقافة والرياضة والشباب على أنّ الشباب بصيرته يقف أمام تحديات العصر، وقضاياه موقِّمًا واعيًا، فها هو يقف أمام ما تعانيه فلسطين وقفةً أخويّةً إلى جانب شباب فلسطين الذي ما يزال يتطلع إلى أمنه واستقراره على أراضيه المحتلّة، ومبادرات الشباب العُماني التي شهدناها خلال هذه الأيام خير دليل على تمسكهم بقيم وأخلاقيات العدالة والإنسانية، التي نشأوا عليها في هذه الأرض الطيبة، فحق علينا أن نقف في هذه المناسبة؛ وقفة فخر واعتزاز بالشباب العُماني، مع حرصنا على تلؤس احتياجاتهم

«إنّ سلطنة عُمان تُبنى بشبابها الواعد المتمكن من أداء أدواره بتفانٍ وإخلاص؛ بما لديه من قدرات وطاقات تسهم في مسيرة التطوير الاجتماعيّ واقتصاديّ، الذي يشارك بفاعلية في مختلف القطاعات، مُحقِّقًا إنجازات مشرّفة للوطن العزيز، وفي هذا اليوم يسرنا أن نثني على ما قدّمه ويقدمه الشباب العُماني من نتاج فكريّ خصب وإبداعات مباركة مشهودة في المجالات الثقافية والرياضية خاصّة، ومختلف المجالات على وجه العموم؛ على الصعيد المحلي والعالمي، وما ذلك سوى دليل جلي على اجتهادهم المتواصل، وحرصهم على استثمار فرص تمكينهم؛ بما تأهّل فيهم من



سد الفجوة: تشجيع قادة الموارد البشرية في عمان على التفاعل مع وسائل الإعلام لتعزيز التنمية الوطنية وتعزيز القوى الناعمة

وهب الجديدي

في رحلتنا نحو تحقيق الأهداف المحددة والتي تتوازي مع رؤية ٢٠٤٠ للتنمية الوطنية والمرتبطة بتمكين الموارد البشرية، ظهرت تحديات حرجة، وهي قلة تفاعل قادة الموارد البشرية في سلطنة عمان مع وسائل الإعلام. من خلال دليل الموارد السنوي وبوابتنا الإخبارية، وهدفنا يتمثل في توثيق تقدم تنمية القوى العاملة، وهو جانب حيوي من المبادرات المتوازية التي تتضمن اجنحة رؤية ٢٠٤٠. على الرغم من محاولتنا للتواصل مع أكثر من ٦٠ شركة مؤثرة، تفاعلت أربع مؤسسات فقط، مما يشير إلى حاجة ملحة لزيادة التعاون والمشاركة في توثيق وتعزيز جهود تنمية الموارد البشرية في البلاد.

أهمية التوثيق لهذه الحقبة المهمة في تاريخ البلاد والسعي الحكومي:

١. توافق مع رؤية ٢٠٤٠: جهودنا متشابكة بشكل دقيق مع الأهداف العامة لرؤية ٢٠٤٠، خاصة في مجال تنمية المواهب الوطنية. توثيق قصص النجاح والتحديات في مجال الموارد البشرية لا يعزز الشفافية فقط ولكنه

يسهم أيضًا في السرد الأوسع لتحقيق رؤية الحكومة على المدى الطويل.

٢. إلهام التخزين: يعتبر دليل الموارد السنوي وبوابتنا الإخبارية أدوات قوية للإلهام. من خلال عرض إنجازات واستراتيجيات المؤسسات، وبذلك نهدف إلى تحفيز التخزين للمساهمة بنشاط في رؤية تشجيع القوى العاملة الوطنية والمؤهلة.

٣. تحديد الثغرات والفرص: من خلال توثيق مبادرات الموارد البشرية، يمكننا تحديد الفجوات في الممارسات الحالية واستكشاف الفرص الغير مستغلة للتعاون. هذه المعرفة المشتركة لها قيمة لتشكيل استراتيجيات وسياسات مستقبلية تتماشى مع احتياجات التطور الحالي للقوى العاملة.

مواجهة التفاعل المحدود:

١. حملات الاتصال والتوعية: إطلاق حملات مستهدفة لزيادة الوعي حول أهمية توثيق مبادرات الموارد البشرية يمكن أن

يساعد في التغلب على التردد الملاحظ بين قادة الموارد البشرية. الإعلان بوضوح عن الأثر الإيجابي لمشاركتهم في المبادرات الإعلامية أمر أساسي.

٢. عرض الفوائد: التأكيد على فوائد الانضمام إلى السرد الموثق، مثل زيادة الرؤية، والاعتراف في الصناعة، والفرصة للمساهمة في التنمية الوطنية، يمكن أن يحفز المزيد من قادة الموارد البشرية على مشاركة تجاربهم.

٣. تسهيل فرص التوسع الشبكي: إنشاء منصات لقادة الموارد البشرية للتواصل وتبادل التراء يمكن أن يعزز الشعور بالمجتمع. تشجيع التعلم من النظير إلى النظير والتعاون يمكن أن يكسر الحواجز ويشجع على مشاركة المؤسسات بنشاط في المبادرات الإعلامية.

دور الإعلام في تعزيز القوة الناعمة:

١. رؤية عالمية: يتيح اعتماد وسائل الإعلام لقادة الموارد البشرية والمؤسسات الحصول على رؤية عالمية. القصص

الإيجابية حول تنمية القوى العاملة تسهم في توعية المجتمع الوظيفي من خلال عرض صورة إيجابية على المسرح الدولي.

٢. الدبلوماسية الثقافية: يوفر توثيق مبادرات الموارد البشرية وسيلة لعرض التنوع الثقافي والشمولية للقوى العاملة. يصبح ذلك نوعًا من الدبلوماسية الثقافية، معززًا القوى الناعمة للموظفين من خلال تعزيز التصورات الدولية الإيجابية.

٣. عرض الابتكار والتكنولوجيا: تقدم وسائل الإعلام مساحة لتسليط الضوء على الابتكارات والتقدم التكنولوجي في ممارسات الموارد البشرية. تظهر التزامًا بممارسات حديثة تعزز سمعة البلد كمركز للابتكار، مما يساهم في قوتها الناعمة.

٤. التأثير التعليمي: يعتبر توثيق الوسائط أداة تعليمية، سواء داخليًا أو دوليًا. ومشاركة الرؤى في مبادرات تنمية القوى العاملة لا تعلم السكان المحليين

فقط ولكنها تظهر الالتزام بتبادل المعرفة، مما يعزز أهمية الإعلام.

ربط الفجوة بين قادة الموارد البشرية في سلطنة عمان ووسائل الإعلام ليس فقط حول عرض الإنجازات، بل يتعلق بتعزيز مجتمع تعاوني ملتزم بالهدف المشترك للتنمية الوطنية. من خلال المشاركة الفعالة في عملية التوثيق، يساهم قادة الموارد البشرية في محيط المعرفة المشتركة التي تدفع القوى العاملة نحو التميز وتناسب مع الأهداف الطموحة المحددة في رؤية ٢٠٤٠. وعلاوة على ذلك، تحمل المشاركة في وسائل الإعلام الإمكانية لتعزيز قوة الدولة بشكل كبير. القصص الإيجابية، وعرض التنوع الثقافي، والممارسات الابتكارية التي تبرزها وسائل الإعلام تساهم في صورة إيجابية على المستوى الدولي، مما يعزز تأثير الدولة على المسرح العالمي. إنه واجبنا الجماعي ضمان توثيق رحلة التنمية الوطنية بشكل جيد، والاحتفال بها، ومشاركتها للفائدة العامة، مساهمين ليس فقط في الازدهار المحلي ولكن أيضًا في تعزيز القوة الناعمة للمجتمع.



تمهيد

يأتي إصدار موارد في نسخته الثالثة مصحوبا بجملة من المشاريع ليكتمل مشهد رؤية المشروع الاعلامي المتخصص في التنمية البشرية و الذي جاء متكاملًا لطموح لطلالما راودنا وهاهو يتمثل في كتاب موارد السنوي ، ومنصات موارد في الوسائط الاجتماعية (تويتر ، أنستقرام ، فيسبوك، لينكدن) وقناة خاصة على منصة اليوتيوب . إلى جانب موقع إلكتروني أخباري يومي يعمل على تغطية أهم المستجدات المحلية والإقليمية والعالمية موظفين الصورة البصرية بأحدث تقنياتها . إلى جانب مجلة موارد الربعية الإلكترونية والتي تصدر كل ثلاث أشهر لتعمل على تغطية الأحداث المتعلقة بالتنمية البشرية عبر استطلاعات وتغطيات وتحقيقات صحفية . ولم نكتفي بذلك بل دلفنا إلى ابتكار ورشة تنشيط التي ستستهدف طلاب الجامعات والكليات لتوعية الطالب والمقبل على سوق العمل حول أهمية تسويق أدواته ومؤهلاته في سوق العمل واكتساب الثقة بالتعاون مع الصندوق الوطني للتدريب لإبراز منتجاتهم وخدماتهم الموجهة للطلاب و المقبلين على سوق العمل . من جانب آخر (حديث موارد) والذي سيستضيف نخبة العاملين في قطاع الموارد البشرية وصناع القرار و بثه عبر قنواتنا موارد وبالتنسيق مع أحد الوسائل الاعلامية المسموعة لترجمة رؤيتنا إلى واقع وسردها لتكبر شريحة من المواطنين والمقيمين. بداية المشروع كانت مدعومة وآمن بها بعض المسؤولين العاملين في مؤسسات القطاع الخاص والجهات الحكومية التي لها يد في صياغة قرارا مستقبل الموارد البشرية الوطنية ودعموها معنويا وماديا فشكرا لكل من كان له الفضل في دعم هذا المشروع ليكون واقعا.



أسرة التحرير ...

مجموعة نماء تمضي قدماً في تمكين الكوادر الوطنية لتحقيق مسيرة التنمية والازدهار

أحمد المحرزي- الرئيس التنفيذي لمجموعة نماء



**في عام ٢٠٢٣، حرصت
مجموعة نماء على تعزيز
سياسة الموارد البشرية
والمواصلة في تنفيذها
بالتوافق مع رؤية المجموعة
ومتطلبات قطاعي الكهرباء
والمياه والصرف الصحي في
سلطنة عُمان،**

ففي تمكين وزيادة نسبة التعمين في المؤسسة، حيث ارتفعت نسبة التعمين في المجموعة بنهاية ٢٠٢٣ لتبلغ ٩٨,٣٠٪ بواقع (٥٠٣٢) موظف من إجمالي (٥١١٩) موظف مقارنة بعام ٢٠٢٢ والتي تمثلت في نسبة ٩٧,٩٦٪. وتلتزم مجموعة نماء على جذب وتطوير الكوادر البشرية الوطنية وذلك ضمن جهودها لدعم الحكومة في إيجاد فرص وظيفية للعُمانيين وتمكينهم من دخول سوق العمل، ليصبحوا بذلك محركاً لنمو الاقتصاد الوطني. ولا تزال مجموعة نماء حريصة على تطوير قدرات الكوادر القيادية في شركات المجموعة من خلال توظيف المواطنين واعتلائهم لمختلف الوظائف والمناصب الريادية. وبفضل استراتيجية تدريب وتأهيل الموظفين العاملين بالقطاع، أثبتت الكوادر الوطنية بأنها قادرة على بناء وتعزيز قطاع الكهرباء والمياه وذلك من خلال المثابرة والرغبة نحو التطوير والإنجاز.

بالإضافة إلى ذلك، تعمل المجموعة على زيادة هذه النسبة في شركات المقاولين، حيث تسعى المجموعة إلى تعمين أقسام الطوارىء في هذه الشركات، فضلاً عن تعمين عدد من الوظائف الفنية في الشركات المتعاقد معها حيث بلغ عدد الموظفين

تضع مجموعة نماء الكوادر البشرية في مقدمة أولوياتها باعتبارهم المحرك الرئيس لتحقيق الأهداف المؤسسية، حيث تولي المجموعة اهتماماً كبيراً باستثمار رأس المال البشري في جميع الشركات التابعة لها من خلال وضع استراتيجية مدروسة تتضمن توفير برامج تدريبية متنوعة التي تمكن الموظفين من التطور والتقدم على الصعيد الشخصي والمهني. في عام ٢٠٢٣، حرصت مجموعة نماء على تعزيز سياسة الموارد البشرية والمواصلة في تنفيذها بالتوافق مع رؤية المجموعة ومتطلبات قطاعي الكهرباء والمياه والصرف الصحي في سلطنة عُمان، محققةً بذلك جملة من الإنجازات والنجاحات في مجال تمكين رأس المال البشري لديها لتحقيق مسيرة التميز. وإدراكاً منها للحد من الدور المحوري الذي تقوم به القوى العاملة في دفع عجلة الابتكار والنمو المستدام، تُولي مجموعة نماء عنايةً كبيرة بالمبادرات التي تركز على تنمية المواهب، وإشراك الموظفين، وتعزيز الثقافة التنظيمية. كما تهدف مجموعة نماء إلى إيجاد بيئة عمل شاملة قائمة على الأداء والكفاءة بفضل التخطيط الاستراتيجي لإدارة الموارد البشرية،

وفي إطار جهودها الرامية إلى دعم سياسة التعمين، تواصل مجموعة نماء تفوقها



أحمد المحرزي

الرئيس التنفيذي
لمجموعة نماء



العمانيين (٣٧٠) موظف عماني أي بنسبة زيادة بلغت (٧٪) في عام ٢٠٢٣ مقارنة بالعام ٢٠٢٠ كما شرعت مجموعة نماء بالتعاون مع وزارة العمل وهيئة تنظيم الخدمات العامة في تنفيذ استراتيجية تعمين ما يصل إلى ٨٠٠ وظيفة في المجالات الفنية في قطاع الكهرباء من خلال تطبيق آلية تدريب وتوظيف عدد من الفنيين العمانيين لدى شركات المقاولين ومقدمي الخدمات الفنية. حيث تقوم المجموعة بالتعاون مع وزارة العمل باختيار المرشحين وتدريبهم فنيا وعمليا. علما بأن البرنامج سيساهم في رفع نسبة التعمين للوظائف الفنية لدى الشركات المقدمة للخدمات الفنية من ٤٧٪ إلى ما يقرب من ٩٠٪ عند نهايته في عام ٢٠٢٧. ويتمشى هذا البرنامج مع استراتيجية رفع معدلات ونسب التعمين في قطاع الكهرباء كجزء من أهداف رؤية عمان ٢٠٤٠.

وحول تمكين الموارد البشرية، تضع مجموعة نماء والشركات التابعة لها في مقدمة أولوياتها تطوير مواردها البشرية من خلال اتباع آليات التدريب والتطوير الهادفة. وإدراكاً للدور المحوري للموظفين في تعزيز الأداء والكفاءة، استثمرت هذه الشركات في برامج ومبادرات تدريبية مختلفة مصممة خصيصاً لتلبية احتياجات القوى العاملة لديها. فعلى سبيل المثال، تركز شركة كهرباء المناطق الريفية (تنوير) جهودها على التطوير المستمر للمهارات من خلال تقديم مجموعة واسعة من البرامج التدريبية وفرص التعلم، حيث نظمت أكثر من ٤٣ دورة تدريبية خلال عام ٢٠٢٣. وفي الوقت ذاته، تفي الشركة العمانية لنقل



على الحفاظ على كفاءاتها الأساسية من خلال المبادرات الإستراتيجية، وخصصت الشركة ٩٨٪ من ميزانيتها التدريبية لتقديم دورات متنوعة، بما في ذلك التدريب على المهارات القيادية والفنية والشخصية، مما يضمن التطوير المستمر للمهارات بين الموظفين. بهدف تعزيز بيئة عمل إيجابية وتشجيع الموظفين على تبادل الخبرات، قدمت الشركة جلسات داخلية بين الموظفين وفرص للتدوير الوظيفي داخل المؤسسة لتوسيع مهارات الموظفين ومعارفهم، فضلاً عن تعزيز النمو المهني داخل الشركة. علوة على ذلك، بادرت الشركة بتوفير فرص تدريبية لسبعة خريجين، حيث أشركتهم على نطاق واسع في مختلف عمليات الشركة لتعزيز مهاراتهم وخبراتهم العملية.

تنفذ نماء لخدمات ظفار برنامج «تنمية» من منطلق التدريب على رأس العمل للباحثين عن عمل، وتزويدهم بالمهارات والخبرات اللازمة لدخول سوق العمل بجاهزية، حيث وقع الاختيار على أكثر من ٤٠ باحثاً عن عمل للانضمام إلى البرنامج التدريبي والمنافسة لتلبية متطلبات سوق العمل الراهن. وتؤكد هذه المبادرات التزام مجموعة نماء برعاية المواهب وتعزيز النمو المستمر بين موظفيها.

وتجدر الإشارة إلى أن مجموعة نماء - ممثلة بمعهد نمو لتنمية المهارات - تستمر بتقديم سلسلة من البرامج والمبادرات التدريبية التي ضمت خصيصاً للكفاءات العمالية في مختلف مجالات العمل. ولعل أبرز المبادرات والبرامج التدريبية التي أشرف عليها معهد نمو لتنمية المهارات لتأهيل وتمكين الكوادر البشرية في قطاعي الكهرباء والمياه والصرف الصحي



الكهرباء، بمسؤوليتها الاجتماعية من خلال توفير فرص التدريب العملي للشباب العماني، حيث استضافت الشركة حوالي ٥٤ طالباً من مختلف الكليات والجامعات. كما قدمت إدارة الموارد البشرية للشركة العمالية لنقل الكهرباء خلال عام ٢٠٢٣ العديد من المبادرات لإيجاد بيئة عمل محفزة وتنافسية شملت خطط المسار الوظيفي، خطة التعاقد الوظيفي، برنامج «المعارف» لتبادل المعرفة والخبرات، ومبادرة خاصة لرفاهية الموظفين.

علوة إلى ذلك، تركز نماء لخدمات المياه بشكل كبير على إدارة المواهب من خلال مبادرات متنوعة مثل برنامج التدوير الوظيفي الداخلي وتشكيل لجنة المواهب التنفيذية على مستوى الأقسام. كما قامت الشركة أيضاً بتوسيع فرص التدريب إلى أكثر من ٨٠٪ في برامج بناء المهارات والقيادة والصحة والسلامة والبيئة من أجل تعزيز النمو المعرفي الوظيفي. بينما تستثمر نماء للتزويد في توفير برامج تدريبية للكوادر البشرية، حيث أكملت ٤١ دورة تدريبية في عام ٢٠٢٣ بقيمة إجمالية بلغت ١٦٠,٠٠٠ ريال عماني، مما يعكس تفاني الشركة في تحقيق النمو المستمر لموظفيها. كما أجرت الشركة ٢٨٨ دورة تدريبية في مجالات متنوعة شملت على: التدريب على الصحة والسلامة والبيئة بنسبة ١٠٪، والتدريب على القيادة بنسبة ١٦٪، والتدريب على المهارات الشخصية بنسبة ٣٨٪، والتدريب الفني بنسبة ٣٦٪.

في عام ٢٠٢٣، ركزت نماء لشراء الطاقة والمياه

والباحثين عن عمل خلال عام ٢٠٢٣ تمثّل في التّي:

إطلاق مبادرة مشتركة بين وزارة العمل وهيئة تنظيم الخدمات العامة ومجموعة نماء لتدريب وتوظيف المتقدمين الذين تم اختيارهم لإحلال ٨٠٠ وظيفة من الوظائف الفنية في مجال الكهرباء. حيث تم استقبال ٧٨١٢ طلب من خريجي حملة البكالوريوس في الهندسة الكهربائية وحملة الدبلوم في الكهرباء وحملة الدبلوم العام عن طريق منصة وزارة العمل. وتجاوز الاختبار الأولي (٥٦٠٠) مشارك عن طريق المنصة الإلكترونية للمعهد.

تنفيذ برنامج نقله منذ عام ٢٠١٨ لتدريب الفنيين العمانيين للحصول على رخصة كهربائي وفق معايير المواصفات القياسية العمانية، وتضمنت الأهداف الرئيسة للمشروع في زيادة نسبة الفنيين الكهربائيين العمانيين المرخصين في الشبكة من ٩٪ إلى ٦٠٪ حتى عام ٢٠٢٣ وذلك بتدريب ٤٠٠ شاب عماني في مجال التوصيلات الكهربائية، إلى جانب زيادة فرص التوظيف المباشر إلى نسبة ٧٥٪ وفرص تأسيس شركات صغيرة ومتوسطة بنسبة ١٥٪ من مجمل المتدربين الذين سيجتازون اختبارات الرخصة الكهربائية.

توفير برامج تدريبية على رأس العمل للطلاب الجامعيين والباحثين عن العمل بالتعاون مع شركات مجموعة نماء ووزارة التعليم العالي والبحث العلمي والابتكار بهدف سد الفجوة بين المجال الأكاديمي وسوق العمل. ويمثّل المشروع برنامج تدريب داخلي لمدة فصلين دراسيين لإشراك الطلاب المرشحين خلال فترة



محددة في التعلم التطبيقي. توفير حسابات تعليمية بلغت أكثر من 0٠٠٠ حساب في منصة إدارة التعلم الرقمية «روافد» لجميع منتسبي مجموعة نماء لصقل مهاراتهم المهنية حيث توفر المنصة حلولاً تدريبية عبر الإنترنت للموظفين والمتدربين للحصول على مهارات متنوعة في مجالات واختصاصات مختلفة. في عام ٢٠٢٣، بلغ إجمالي عدد الدورات المتاحة أكثر من ٨٠٠٠٠ دورة.

تشيد مجموعة نماء بقدرات وخبرات وجهود موظفيها، بالإضافة إلى أخطايات العمل لديهم. وتركز الشركة على الاستثمار في تطوير أداء الموظفين بصفة مستمرة لضمان امتلاكهم المهارات والخبرات اللازمة لأداء المهام الوظيفية المنوطة إليهم بفعالية، الأمر الذي من شأنه أن يساهم في تمكين مجموعة نماء من المضي قدماً نحو تحقيق مسيرة التنمية والازدهار في سلطنة عمان.

وبدورها، استطاعت مجموعة نماء من تعزيز ثقافة التحسين المستمر والابتكار وتمكين الموظفين بفضل إستراتيجية الموارد البشرية لمجموعة نماء لعام ٢٠٢٣. كما توجه المجموعة تركيزها نحو تنمية المواهب، وتعزيز مشاركة الموظفين، ومواءمة مبادرات الموارد البشرية مع الأهداف المؤسسية بهدف تحقيق النجاح المستدام. وترسيخاً لمكانتها الرائدة في قطاع المرافق والخدمات، تظل مجموعة نماء ملتزمة برعاية الكوادر البشرية لديها، والاستفادة من أفضل ممارسات الموارد البشرية المحلية والإقليمية والعالمية لدفع التميز وتحقيق أهدافها الإستراتيجية.



أومينفست رأس مالها البشري رهانها الناجح الخرومية : استراتيجيتنا الإستثمار في الرأس المال البشري

هذه القطاعات أن يكونوا ملمين بخبايا وسير عمل هذه المنظومات فنحن كشركة مساهمة تُعني بقطاع الاستثمار والمال مرتبطة بالحوكمة وإدارة المخاطر طلب عملنا أن نقود موظفينا إلى تحقيق أهداف ورسالة ورؤى الشركة وهذا جعل من أومينفست مجموعة مرموقة يجعلها في مصاف كبريات الشركات في مجال الاستثمار .

كيف يتم تقييم أداء الموظفين وتحديد المهارات والقدرات التي يحتاجونها للنمو المستقبلي؟

تقييم أداء الموظفين وتحديد المهارات والقدرات التي يحتاجونها للنمو المستقبلي هي عملية مهمة لإدارة الموارد البشرية في أي منظمة. وهناك عدة طرق يمكن اتباعها لتحقيق هذا الهدف، ومنها تقييم أداء الفرد ويتضمن هذا الجانب تقدير الأداء الحالي لكل موظف على أساس الأهداف المحددة سابقاً ومعايير الأداء. واستخدام أساليب متنوعة مثل المراجعات السنوية، وإبداء الملاحظات الهادفة بصورة مستمرة للموظف. وتقييمات الزملاء والرؤساء المباشرين. كما أننا نقوم بتحليل الفجوات في المهارات المطلوبة لأداء الوظيفة بكفاءة أو

في عالم المال والأعمال المتغير باستمرار، تعتبر إدارة الموارد البشرية أساسية لتحقيق النجاح والاستمرارية حيث تسعى الشركات والمؤسسات إلى تحسين الأداء وتعزيز الشمولية داخل بيئة العمل، مما يتطلب منها الاستعانة بخبراء ومتخصصين في هذا المجال وتعمل على بناء فرق عمل متمكنة ومواهب متفردة.

تقدم (موارد) لقرائها فرصة استثنائية للتعرف على مروة الخرومية نائب رئيس أول للموارد البشرية، في مجموعة أومينفست أحد أبرز شركات الاستثمار في السلطنة . تتحدث الخرومية عن تجاربها في إدارة الموارد البشرية وكيفية تحفيز وتشجيعهم على تحقيق أهدافهم الشخصية والمهنية. من خلال مقابلة مميزة ومعقدة تهتم العاملين في قطاع الموارد البشرية والتعرف على أساليب وتقنيات تقييم أداء الموظفين وتحديد المهارات والقدرات اللازمة للنمو المستقبلي. كما تسلط الضوء على أهمية دمج التنوع وتعزيز الشمولية في بيئة العمل، وكيفية تحقيق ذلك بشكل فعال ومستدام. قائلة في مستهل حديثها : بصرف النظر عن القطاع الذي نعمل فيه سواء كان اتصالات ، او صناعي ، او مالي في نهاية المطاف نتعامل مع رأس مال بشري ولكن من الضروري على القادة العاملين في

ominvest
أومينفست



مروة الخرومية

نائب رئيس أول للموارد البشرية،
في مجموعة أومينفست أحد أبرز
شركات الاستثمار في السلطنة

البشرية تعزز التواصل والتغذية الراجعة لكل المواضيع التي تهتم شؤون الموظفين ومن أهم المبادرات التي طبقناها في هذا الصدد نظام مكافأه نهاية الخدمات الطويلة . ولتحقيق الرضا ورفع الحافز الداخلي النفسي قمنا بتوفير فرص التطوير والتدريب إلى جانب تحديد ودعم مسارات الترقية كتقديم إرشادات ودعم للموظفين في تحديد مساراتهم المهنية ووضع أهداف واضحة في الإرتقاء الوظيفي . وتعزيز الثقافة التحفيزية كتسليط الضوء و تقدير إنجازات الأفراد والفرق ، عبر تنظيم برامج تكريم وتقديم الموظفين المتميزين حتى في المنصات العالمية والمحلية وتحفيزهم للمضي قدماً في تحقيق أهدافهم.

والأهم هو توفير فرص للموظفين لتحمل التحديات والمسؤوليات الجديدة التي تساعدهم في تطوير مهاراتهم وإيجاد بيئة عمل داعمة تشجع على التعاون والتواصل ودعم بعضهم البعض. غير مهملين تفعيل البرامج التي تعمل على تحسين التوازن بين العمل والحياة الشخصية والعائلية لدعم صحة وسعادة الموظفين، واستخدام مكافآت وتحفيز فعال مثل تقدير الإنجازات والثناء المتميز ونسبها إلى جهود الموظف قبل القائد، واستخدام المكافآت المالية وغير المالية مثل الرعاية الصحية ، دعم المشاركة في الاندية الصحية ، وإضافة الصحة النفسية في التأمين الصحي للموظف، إلى جانب الإجازات المدفوعة المتنوعة، والفرص الوظيفية المرنة. كل هذه الاجراءات بهدف تحفيز الموظفين والتي أدت إلى رفع مستوى



الوظيفي كل هذه تندرج تحت التنوع والشمولية . فتعزيز التنوع والشمولية داخل بيئة العمل يعتبر أمراً مهمًا ليس لقسم الموارد البشرية فحسب، بل لتحقيق الأهداف المؤسسية ككل ، وحققنا ذلك من خلال مجموعة من الإجراءات والمبادرات كتقديم برامج توعية وتدريب للموظفين حول أهمية التنوع والشمولية في بيئة العمل وتوفير دورات تدريبية حول الوعي بالتنوع الثقافي والحساسية للثقافات المختلفة وكيفية التعامل بفعالية مع الاختلافات واتباع عمليات توظيف تشجع على تقديم طلبات من ذوي الخلفيات والثقافات المختلفة. قمنا بتطوير برامج التواصل والتعاون بين مختلف الثقافات والخلفيات داخل الفريق كتعزيز التواصل الداخلي. وبشكل عام وهذه معلومة مهمة للمبتدئين العاملين في قطاع الموارد البشرية حيث يمكن لقسم الموارد البشرية تطوير برامج تطوير مهني تستهدف تعزيز مسارات الإرتقاء الوظيفي للموظفين من خلفيات مختلفة ويجب أن تكون هذه البرامج شاملة وتهدف إلى تعزيز المهارات والقدرات بغض النظر عن الجنس أو العرق أو الثقافة. إضافة إلى تطوير وإيجاد سياسات وإجراءات للتصدي لأي انجازات أو تمييز داخل بيئة العمل ومعالجتها بشكل فعال. باستخدام هذه الإجراءات والمبادرات.

كيف يمكن لقسم الموارد البشرية تحفيز وتشجيع الموظفين على تحقيق أهدافهم الشخصية والمهنية؟

التواصل مفتاح التغيير فنحن لدينا قناة تخدم الاتصال الداخلي ولجنة خاصة بالموارد

للتطور المستقبلي. من خلال عمل مقابلات شخصية، واستطلاعات رأي، وتقييمات الأداء. الى جانب وضع خطط تطويرية لكل موظف تستهدف سد الفجوات وتعزيز المهارات والقدرات اللازمة وتكون هذه الخطط محددة وقابلة للقياس، مع تحديد الأهداف والموارد المطلوبة لتحقيقها. غير مهملين جانب التدريب، وحضور الورش، والمؤتمرات، والدورات التدريبية والتطويرية سواء يشارك الموظفين في مناشط الجمعية العمومية لإدارة الموارد البشرية (أوشرم) وفعاليات جمعية المدققين الداخليين وبرامج التدريب اونلاين .

وأخيرا التوجيه والإرشاد المستمر من قبل الرؤساء المباشرين والمشرفين في دعم موظفيهم لتطوير مهاراتهم وتحقيق أهدافهم المهنية. باختصار، يتطلب تقييم أداء الموظفين وتحديد المهارات والقدرات التي يحتاجونها للنمو المستقبلي عملية شاملة ومستمرة تشمل التحليل، والتخطيط، والتنفيذ، والمتابعة لضمان تطوير فعال لقدرات الفريق العامل.

كيف يمكن لقسم الموارد البشرية دمج التنوع وتعزيز الشمولية داخل بيئة العمل؟

من وجهة نظري التنوع والشمولية لا تقتصر على الجنسيات واختلاف الأديان وغيرها من التوجهات فأعتقد أن القدرات المتنوعة واختلاف الثقافة الفردية فيما بين الموظفين والجنس والخلفيات الدراسية سواء كان تخرج من داخل السلطنة أو خارجها وأيضا الموظفين الملحقين لدينا من مناطق جغرافية مختلفة من بيئات السلطنة أو ذوي الهمم وكيفية ادماجهم مع المجتمع

مخاوف من الفشل وهذا لا يتأتى إلا من خلال تحفيز التعلم والتطوير المستمر و تشجيع الموظفين على الاستمرار في تعلم وتطوير مهاراتهم والبقاء على اطلاع بأحدث التقنيات والاتجاهات.

كيف يمكن لقسم الموارد البشرية توجيه وتطوير القيادات الواعدة داخل الشركة؟

تحديد القيادات الحالية والواعدة من خلال إشراكهم في عمليات صنع القرارات وتقييم احتياجات القيادة في الفرد وتميئتها عبر الدراسات الاستقصائية وتقييم الأداء من خلال تصميم برامج متخصصة بالتعاون مع مؤسسات عالمية وتقديم الدعم المستمر وغرس ثقافة التعلم من خلال مكافأة الافراد الذين يظهرون الصفات القيادية والحاقتهم في مشاركات عالمية لأبرز المنصات لتقديم أوراق العمل وتمثيل الشركة في هذه المحافل .

ونحن كقسم موارد بشرية نقوم بتحديد المواهب القيادية والتعرف على الموظفين الذين يظهرون إمكانات قيادية ووعي من خلال المبادرة داخل الشركة . إلى جانب استخدام تقييمات الأداء والمقابلات الشخصية وتقارير الإشراف لتحديد المواهب القيادية الواعدة. وتوفير برامج تدريبية مخصصة لتطوير مهارات القيادة للموظفين الواعدين. إضافة إلى تقديم فرصاً للنمو المهني والتقدم داخل الشركة. والاهم هو توفير التوجيه والمرافقة للقادة ، سواء من خلال القياديين الحاليين أو من خلال برامج التوجيه الداخلية.

من عملية اتخاذ القرار وتنفيذ التغييرات.

- تحفيز الابتكار والتجريب وتبني الحلول الجديدة وتجريب أفكارهم خلال فترة التغيير.
- توضيح الرؤية المستقبلية للشركة والخطط المستقبلية للموظفين.
- تقديم الدعم النفسي والعاطفي للموظفين خلال فترات التغيير، لتخفيف أي مشاعر تصاحبهم كالقلق ، أو الخوف من المهول والمستقبل .
- توفير برامج دعم الصحة العقلية والمشورة النفسية للموظفين لمساعدتهم في التعامل مع ضغوطات التغيير.
- استخدام مؤشرات الأداء الرئيسية واستطلاعات رضا الموظفين وتقييمات التغيير لقياس فعالية عملية التحول.

كيف يمكن لقسم الموارد البشرية العمل على بناء ثقافة من الابتكار والتميز في العمل؟

الابتكار هو جزء من قيم الشركة وهو انعكاس لأي مشروع نقوم به وقمنا ببناء ثقافة من الابتكار والتميز في العمل من خلال تشجيع الابتكار والتفكير الإبداعي وتحفيز الموظفين لتقديم الأفكار الجديدة والمبتكرة من خلال إنشاء برامج ومبادرات تشجيعية. و تنظيم جلسات عمل مخصصة وورش عمل لتنمية مهارات التفكير الإبداعي وتبادل الأفكار بين الموظفين . كما ان بيئة عمل أومينفست بيئة داعمة للابتكار ومحفزة وتدعم الابتكار والتجريب دون

وتقييمات الأداء بعد التدريب لتقييم نجاح البرنامج وتحديد المجالات التي يمكن تحسينها. وحاليا نبحت تفعيل ادوات الذكاء الاصطناعي والتكنولوجيا المتسارعة لمواكبة كل جديد في القطاعات التي تحتضنها الشركة.

ما هي أفضل الممارسات لإدارة التغيير وتحفيز الموظفين على التكيف مع تحولات الشركة؟

تتطلب طبيعة عمل الشركة مواكبة الأسواق العالمية بصورة مستمرة ، ولذا تترتب على هذه المواكبة عمليات تغيير سريعة لذا ، فنحن حريصين على إشراك الموظفين من خلال التواصل الفعال وتعريفهم بأهمية التغيير وأسبابها وحتى التخطيط والتنبؤ المسبق للمخاطر بهدف تنفيذ استراتيجيات تخدم اهداف المنظمة دون المساس بمصلحة الموظفين .وإدارة التغيير بصورة فعالة شملتحفيز الموظفين على التكيف مع تحولات الشركة وذلك من خلال استخدامأفضل ممارسات التغيير وتنفيذها بشكل فعالوإدراج الموظفين للمشاركة الفعالة في هذه العملية من خلال :

- الاتصال الفعال بشأن أسباب التغيير وأهدافه وتأثيره على المنظمة و الموظفين .
- توفير الفرص للموظفين للتعبير عن مخاوفهم وملاحظاتهم والاستماع إليهما بعناية.
- إشراك الموظفين وإشعارهم بأنهم جزء



الرضا والإنتاجية في المنظمة. ما هي الاستراتيجيات المستخدمة لتعزيز الولاء للشركة؟

استخدام مجموعة من الاستراتيجيات والممارسات التي تهدف إلى تلبية احتياجات وتطلعات الموظفين، وبناء علاقات قوية ومستدامة بينهم وبين الشركة وتنمية مشاعر الفخر والانتماء والولاء للمنظمة. حيث تساهم البرامج آنفة الذكر إلى تحفيز الموظفين و جعل منهم سفراء إيجابيين لهوية واسم اومينفست واهم مسار لتعزيز الولاء للموظفين ان يكونوا اسرة واحدة وإشراكهم في صناعة القرارات و الاستماع إلى ملاحظاتهم واقتراحاتهم والتفاعل معها بجدية و تنظيم جلسات استماع دورية واجتماعات الفرق لمناقشة مشاكل الموظفين والبحث عن حلول لها .

كيف يمكن لقسم الموارد البشرية تحليل احتياجات التدريب وتطوير برامج مخصصة لتلبية هذه الاحتياجات؟

يبدأ التحليل بفهم وتحديد أهداف المؤسسة ، ومواءمتها بتقييم أداء الموظفين ومهاراتهم الحالية و استخدام مراجعات الأداء واستطلاعات الرأي وتقارير الأداء لتحديد المجالات التي تحتاج إلى تطوير. وتحديد الاحتياجات التدريبية بناءً على احتياجات كل موظف على حدة وكذلك احتياجات الفريق أو القسم بشكل عام. يمكن استخدام مزيج من الدورات التدريبية الداخلية والخارجية وورش العمل والتدريب عن بُعد. و استخدام استطلاعات رضا الموظفين

- توجيه الاستراتيجية المؤسسية: توفير تقارير وتحليلات حول القوى العاملة وتوجيهات الاستراتيجية المتعلقة بتوظيف، وتطوير الموارد البشرية، وإدارة الأداء. حيث يعتمد مجلس الإدارة على هذه المعلومات لتوجيه الاستراتيجية العامة للشركة وضمان توافقها مع أهداف العمل ورؤية المؤسسة.
- المساءلة والتقارير المالية: تقديم التقارير المالية المتعلقة بتكاليف الموظفين، والتوظيف، والتدريب، والإجازات وهذا يساعد مجلس الإدارة من هذه التقارير في فهم تأثير استراتيجيات الموارد البشرية على الأداء المالي للشركة واتخاذ القرارات المناسبة.
- التخطيط للاحتياجات المستقبلية: كتقديم التوقعات المستقبلية للاحتياجات الوظيفية والمهارات المطلوبة لتحقيق أهداف الشركة.
- تحفيز وتوجيه الأداء: يمكن لقسم الموارد البشرية تقديم تقارير حول أداء الموظفين والبرامج التي تم تنفيذها لتعزيز الأداء.
- تطوير السياسات والإجراءات: يمكن لقسم الموارد البشرية توفير مدخلات حول تطوير السياسات والإجراءات المتعلقة بالموظفين ويستفيد مجلس الإدارة من هذه المدخلات في تحديد السياسات والإجراءات التي تعزز فعالية وكفاءة إدارة الموارد البشرية. بالتالي، يكون ربط الموارد البشرية مع اجتماعات مجلس الإدارة مهتمًا لضمان توافق استراتيجيات الموارد البشرية مع أهداف الشركة العامة وتحقيق النجاح المستدام للمؤسسة.

استخدام تكنولوجيا المعلومات في إدارة الموارد البشرية يمكن أن يساعد في تبسيط العمليات وتحسين كفاءة وفعالية إدارة الموارد البشرية كاستخدام نظم إدارة المعلومات الشاملة لأن هذه النظم تعمل على توليد التقارير والتحليلات وتتيح الوصول السريع إلى المعلومات الضرورية لاتخاذ القرارات الإدارية. ويجب استخدام البرمجيات المتخصصة في التوظيف وإدارة المواهب لتبسيط عمليات التوظيف وتتبع تطور الموظفين إذ تتيح هذه البرمجيات إدارة عمليات التوظيف بشكل أكثر فعالية وفاعلية وتوفير تجربة أفضل للمرشحين. واثاحة منصات التعلم الإلكتروني لتوفير الدورات التدريبية عبر الإنترنت والموارد التعليمية للموظفين. واستخدام التطبيقات والمنصات الرقمية لتسهيل التواصل داخل الفريق وتشجيع التفاعل وتعزيز الروح الجماعية. من خلال استخدام تكنولوجيا المعلومات بشكل فعال، يمكن لقسم الموارد البشرية تبسيط وتحسين العمليات الإدارية وتوفير قيمة مضافة للمؤسسة وللموظفين على حد سواء.

من وجهة نظرك ما هو انعكاس ربط اجتماعات مجالس الإدارات بإشراك قيادات الموارد البشرية بهذه الاجتماع؟ مع العلم بعض المجالس تهمش الموارد البشرية ولا يكون لها دور في هذه الاجتماعات ؟

ربط الموارد البشرية مع اجتماعات مجلس الإدارة يمكن أن يكون له العديد من الانعكاسات الإيجابية على الشركة وعلى العمل العام للمؤسسة. إليك بعض الانعكاسات الرئيسية منها :



ما هي الإجراءات المتبعة لتقييم وتحسين جودة بيئة العمل والحفاظ على مستويات عالية من الرضا الوظيفي؟

لتقييم وتحسين جودة بيئة العمل والحفاظ على مستويات عالية من الرضا الوظيفي، نقوم بإتباع مجموعة من الإجراءات التي يمكن أن تساهم في توفير بيئة عمل إيجابية وبالتالي تحسين رضا الموظفين وزيادة الإنتاجية والولاء للشركة منها ، إجراء استطلاعات رأي الموظفين لفهم احتياجاتهم وملاحظاتهم ، توفير فرص التدريب والتطوير للموظفين لزيادة مهاراتهم وتعزيز رضاهم، تعزيز التواصل الفعال داخل المنظمة وتشجيع فتح القنوات للتواصل ، تقديم برامج مكافآت وتحفيز لتحفيز الموظفين ، تعزيز ثقافة العدالة والاحترام داخل المنظمة ، إدارة التوازن بين العمل والحياة الشخصية للموظفين وتوفير السياسات الداعمة لتحقيق هذا التوازن كالعمل المرن ، والعمل عن بُعد ، وتنويع الإجازات المدفوعة، تشمل إجازة لرعاية الأطفال ورعاية أفراد العائلة وإجازة الأمومة والابوة وبرامج إدارة الضغوطات لدعم الصحة العقلية والجسدية. كما نقوم بتنفيذ برامج صحية ورياضية داخل المنظمة لتعزيز صحة ورفاهية الموظفين ، واخيرا متابعة وتقييم استجابة المنظمة لتحسينات بيئة العمل بانتظام.

سؤال شخصي وعمومي كونك قيادية في الموارد البشرية كيف يمكن لقسم الموارد البشرية الاستفادة من تكنولوجيا المعلومات في تبسيط وتحسين عمليات إدارة الموارد البشرية؟

بنك مسقط .. الوجهة المفضلة للعمل لدى الشباب العماني

مع مختلف المؤسسات الحكومية ومؤسسات التعليم العالي لتمكين هذه الاستراتيجية والمحافظة على موقع البنك كأحد مواقع العمل المفضلة في السلطنة لدى الشباب. وكون بنك مسقط المؤسسة المالية الرائدة في البلاد فقد عمل على تطوير استراتيجية تضع تمكين الموظفين وتدريبهم وصقل مهاراتهم الأساس ليكونوا الركن الثابت الذي تبني عليه نجاحات وإنجازات البنك، لذا يستثمر مصادره لتطوير موظفيه والاهتمام بالكفاءات الشابة، فمنذ انضمامهم إلى البنك، يحصل الموظفون على فرص تدريبية متنوعة تعزز من مهاراتهم المختلفة سواء فيما يتعلق بوظائفهم الحالية أو استثمار مهاراتهم المختلفة للمستقبل، حيث يسعى من خلال مختلف هذه الفرص إلى تعزيز رضا الموظفين وتطوير مهاراتهم القيادية ليتمكنوا من التقدم في السلم الوظيفي. ويساهم قسم التعليم والتطوير (أكاديمية جدارة) التابع لبنك مسقط في تعزيز الكفاءات الوطنية من خلال برامج التدريب والتطوير الإداري والمهني، كما يقوم على تطوير مهارات وقدرات الموظفين من خلال وحدات التعليم الإلكتروني والمنح الدراسية والشهادات المهنية وبرامج التدريب على

عام الموارد البشرية والأعمال الإدارية، عن شكره وتقديره لموظفي بنك مسقط على عملهم الدؤوب للارتقاء بالبنك وتعزيز ريادته في القطاع المصرفي في السلطنة حيث يشكل الموظفون البنية الأساسية في البنك ويساهمون في تحقيق النجاحات والإنجازات كل في مجاله، وأشار العوفي إلى أن البنك حريص على مواصلة نهجه في رعاية وتمكين الشباب العماني ليكونوا قادرين على أداء عملهم بأفضل صورة ممكنة وتحقيق طموحاتهم من خلال الاستمرار في تعزيز مهاراتهم عبر البرامج والورش التدريبية المختلفة التي يحرص على تنظيمها كل عام لجميع موظفيه، كما قدّم الشكر لكافة المؤسسات المعنية بهذا القطاع ومؤسسات التعليم العالي والتدريب على تعاونهم في تنفيذ خطط البنك في تنمية وتطوير الموارد البشرية.

تطوير المهارات القيادية

منذ بداية مسيرته الناجحة، وضع بنك مسقط خطة استراتيجية لتطوير الموارد البشرية العمانية لتشكيل بنية أساسية قوية في مختلف التخصصات والمجالات الخاصة بالقطاع المصرفي، ولهذا يعمل على تعزيز شراكته

بنك مسقط، المؤسسة المالية الرائدة في سلطنة عُمان، والمكان المفضل لدى الشباب العماني، يواصل تحقيق النجاحات والإنجازات في مجال تنمية وتطوير الموارد البشرية وتنفيذ الخطط والاستراتيجيات التي تساهم في تعزيز دورهم في إنجاز مسيرة البنك المتحددة لأكثر من ٤٠ عامًا. لطالما وضع البنك الموظفين ركيزة من ركائزه الأساسية في التقدم والنمو وتحقيق النتائج الإيجابية التي تؤكد ريادة البنك للقطاع المصرفي، فعلى مدار السنوات الماضية حرص بنك مسقط على تعزيز بيئة العمل النموذجية وتوفير كل سبل الراحة من حوافز مادية ومزايا متعددة تهدف إلى تقديم أفضل الخدمات والتسهيلات لزبائن البنك من الأفراد والشركات بحيث أصبح بنك مسقط اليوم الجهة المفضلة للعمل وأحد الخيارات الأساسية لمجموعة كبيرة من الشباب العماني ويفتخر البنك بأن نسبة التعمين قد وصلت إلى حوالي ٩٤٪ من إجمالي الموظفين البالغ عددهم أكثر من ٤٠٠٠ موظف وموظفة يعملون في مختلف الدوائر والفروع المنتشرة في مختلف محافظات السلطنة. وعن دور الموارد البشرية في بنك مسقط، أعرب سعيد بن سالم العوفي، مدير

بنك مسقط مسيرة من النجاح والريادة في تطوير وتنمية الموارد البشرية العمانية

سعيد العوفي: نفتخر ونقدر دور وجهود الموظفين في تقديم أفضل الخدمات للزبائن ونحرص على تعزيز بيئة العمل النموذجية.





والإنجازات في مجال تنمية وتطوير الموارد البشرية وتعمل على فتح آفاق جديدة أمام الشباب العماني لإظهار قدراتهم ومهاراتهم في مجال العمل لذلك يقوم سنويًا بالتنسيق مع مختلف الدوائر في البنك لمعرفة كافة الاحتياجات والتأكد بعين الاعتبار كافة المستجدات ومتطلبات البنك من القوى البشرية من كافة التخصصات المصرفية لذلك يتم التعاون مع مختلف المؤسسات الحكومية المعنية بهذا القطاع وأيضا مع مؤسسات التعليم العالي مثل الجامعات والكليات لتنظيم الاختبارات والمقابلات للمتشحين لمختلف الوظائف.

ويتبع بنك مسقط عملية رسمية لتحديد المواهب التي تساهم بشكل مباشر في بناء مسيرته الريادية، حيث يقدم البنك برامج ريادية متميزة يتولى مسؤوليتها طاقم عمل متخصص من أفضل مدارس الأعمال الإدارية حول العالم، وتمثل «أكاديمية جدارة» أحد أهم المبادرات الناجحة للبنك في هذا المجال حيث تساهم الأكاديمية في تعزيز الكفاءات الوطنية من خلال برامج مجالات التدريب والتطوير الإداري والمهني بهدف تمكينها من القيام بمسؤولياتها المستقبلية وإعطائها الفرصة لشغل مناصب قيادية عليا في المستقبل وفي مختلف المجالات والتخصصات الموجودة بالبنك. بالإضافة إلى أن البنك يقدم برامج عدة لتعزيز الصحة النفسية والاجتماعية للموظفين، وضعت جميع هذه الخيارات لتضمن وجود موظفين موهوبين من أصحاب الكفاءات العالية يعملون في البنك.

بنك مسقط يعمل على تطبيق عدة مبادرات جديدة تتضمن تطبيق الابتكار لتحقيق نقلة نوعية للبنك كأحد البنوك المستقبلية، ولهذا الغرض تم إنشاء لجنة للابتكار تماشيًا مع القيم المؤسسية للبنك حيث تضمن هذه اللجنة تشكيل ورعاية ثقافة الابتكار بالإضافة إلى

الإدارة والقيادة، ويعتبر تطوير الموارد البشرية من الأولويات في البنك ولتحقيق ذلك يتم تخصيص ميزانية سنوية لتطوير وتدريب الموارد البشرية في جميع الوظائف والمسؤوليات، كذلك يتم تنفيذ برامج التدريب والتطوير من خلال الدورات التعليمية المتخصصة التي تنفذها مراكز التدريب المعتمدة أو من خلال الروابط الأكاديمية مع الكليات والجامعات ومراكز التدريب الرائدة على المستويين الإقليمي والعالمي. وخلال هذا العام، نظمت أكاديمية جدارة برامج تدريبية وفرت ٣٨,٧٧٨ مقعدًا تدريبيًا للموظفين بإجمالي ٤٥,٦٢٠ يوم تدريبي. كما نظمت ورشًا لحوالي ١٧ شهادة مهنية حضرها ١٤٤ موظفًا كل في مجال تخصصه.

ويولي البنك أهمية كبيرة لتنمية المهارات القيادية والإدارية للموظفين في مختلف المستويات، وضمن برامجه المختلفة هذا العام، أكمل ٢٥ موظفًا برنامجًا ضمن موضوع القيادة والتميز المالي مقدم من معهد ماساتشوستس للتكنولوجيا وكلية إدارة الأعمال بجامعة ييل، وركز البرنامج على المفاهيم والمهارات اللازمة لاتخاذ القرارات المهمة والتحليل والتطوير وتقديم التقارير المالية المتعلقة بالاستثمارات المهمة إلى الإدارة العليا. إضافة إلى ذلك، نفذ البنك برنامج المدراء الجدد لحوالي ٦٩ موظفًا بهدف إعدادهم للانتقال إلى المناصب الإدارية، كما أكمل ٥٣ موظفًا برنامج الخريجين الجدد الذي يقدم خلال عامين، وانضم ٥٦ موظفًا في الدفعات الجديدة التي أعلن عن إطلاقها مؤخرًا في أكتوبر ٢٠٢٣.

بناء ثقافة تعلم مستمر

يعمل بنك مسقط وفق خطة واستراتيجية تساهم في تحقيق المزيد من النجاحات



مسقط للريادة في القطاع المصرفي، ويفخر البنك في كون معظم أعضاء الإدارة العليا والمتوسطة تمت ترقيتهم من موظفي البنك أنفسهم.

البنك حقق نسبة تعمين تصل إلى حوالي ٩٤٪ ويضم البنك أكثر من ٤٠٠٠ موظف.

الزبون وشارك فيه ١٩٤ موظفًا، كما التحق ٢٢ موظفًا من ذوي الكفاءات العالية في برنامج تدريبي لتطوير مهاراتهم في جانب إدارة عمليات البنك. يعتز بنك مسقط بالدور والعمل الذي تقوم به الكوادر العمانية في إنجاز مسيرة البنك الناجحة حيث يعمل الشباب العماني في كافة التخصصات والمستويات ولدى البنك نسبة كبيرة من العمانيين يشغلون مناصب عليا في الإدارة التنفيذية وكمدرّاء للدوائر والفروع حيث أثبت العماني كفاءة وقدرة عالية في مجال تحمل المسؤولية وتنفيذ الأعمال المختلفة والتي ساهمت بشكل كبير في تحقيق بنك

وفي الإطار نفسه، تم تسجيل ١٦ موظفًا في أكاديمية التمويل التجاري للتدريب للحصول على شهادة في التمويل التجاري الدولي (CITF) ضمن الدفعة الثانية التي أطلقت في سبتمبر ٢٠٢٣. وقد أكمل أكثر من ٧٠ موظفًا برنامجًا للحصول على شهادات في جانب خدمة الزبائن كجزء من أكاديمية جدارة لمراكز الاتصال. كما تم إطلاق الدفعة الثانية من برنامج تطوير التدقيق الداخلي وشارك فيها ٢٢ موظفًا يعملون في التدقيق الداخلي. إضافة لذلك، أطلق البنك برنامج تطوير المبيعات الذي غطى موضوعات تتعلق بإدارة العلاقات والتفاوض ومهارات البيع ودورة حياة

كما تقوم أكاديمية جدارة بتنفيذ برامج تطوير وظيفي مصممة خصيصًا لمختلف الأدوار الوظيفية حيث توفر مسارات متخصصة لتمكين الموظفين من اكتساب مهارات ومعارف حديثة تتماشى مع المعايير الدولية. وضمن هذه البرامج، شارك ٢٠٠ موظف من إدارة مشاريع التكنولوجيا والمؤسسات في ١٧ شهادة فنية/احترافية ودورات وظيفية. كما أعادت الأكاديمية إطلاق منصة (Cloud Academy Platform) المخصصة التي توفر أكثر من ٢٠٠٠ برنامج تدريبي، وستمكن هذه المنصة الموظفين من تحسين مهاراتهم والتعلم وإعداد التقارير الفعالة على المستويات الفردية والأقسام والإدارات.

رحلتهم الوظيفية من خلال تمكينهم بأدوات المعرفة المناسبة، وخلال عام ٢٠٢٣م، قدّم البنك ٨٥ منحة دراسية للموظفين لإكمال دراساتهم العليا في تخصصاتهم المختلفة وذلك بالتعاون مع عدد من الجامعات المرموقة داخل وخارج السلطنة. كما توفر أكاديمية جدارة مكتبة تضم أكثر من ٨٠ دورة تعليمية على الإنترنت، حيث طورت هذه الدورات التعليمية لتلبية متطلبات التدريب على الامتثال للبنك والتي تفرّضها الجهات التنظيمية، وتمكين الإدارات المختلفة من تصميم وتنفيذ استراتيجياتها وخطط أعمالها، والمساعدة في تنفيذ مبادرات التغيير ومشاريع المؤسسات.

حرصها على الاستجابة للاتجاهات العالمية، كما أن البنك أكمل برنامج إبداع لاب في نسخته الثالثة هذا العام بعد النجاح الذي حققته النسختين السابقتين. من خلال العمل في فرق مختلفة الوظائف تحت إشراف لجنة الابتكار، عدد كبير من خريجي إبداع قدموا عددًا من أفكار العمل المبتكرة التي يمكن تطبيقها في خطط العمل المستقبلية للبنك. ويقدم بنك مسقط العديد من الفرص للموظفين لإكمال دراساتهم الجامعية والحصول على الشهادات التخصصية من خلال توفير منح للدراسة داخل السلطنة أو في الخارج أو عبر الإنترنت، فالبنيك يشجع ويدعم الموظفين في

الموارد البشرية في أوكيو وطنية بقدرات عالمية

للفاضل أشرف بن حمد بن مانع المعمري الرئيس التنفيذي بالإنابة لمجموعة أوكيو



الكتاب السنوي لـ «مِوارِد»، يأخذكم في رحلة مستفيضة في مجالات متنوعة لإدارة الموارد البشرية ومنها تسليط الضوء على الرحلة المهنية للفاضل أشرف بن حمد بن مانع المعمري الرئيس التنفيذي بالإنابة لمجموعة أوكيو، وأوكيو شركة عالمية متكاملة تعمل في مجال الطاقة، تأصلت جذورها في سلطنة عُمان وتتمتع بحضور قوي في ١٧ دولة حول العالم وتغطي عملياتها وأنشطتها سلسلة القيمة الكاملة، بدءاً من الاستكشاف والإنتاج وصولاً إلى تسويق المنتجات النهائية من الوقود والكيماويات وتوزيعها في أكثر من ٨٠ دولة حول العالم، مما يجعلها أحد الشركات الرائدة عالمياً في قطاع الطاقة. لنبدأ رحلة لاكتشاف الإنجازات، والإستراتيجيات، ومستقبل إدارة الموارد البشرية في ظل تفاعل التكنولوجيا وثقافة العمل والأفراد ضمن نظام أوكيو.

السؤال الأول: هل يمكنك مشاركتنا دورك في قيادة قطاع الموارد البشرية والتكنولوجيا وثقافة العمل في أوكيو، وكيف يتمشى ذلك مع رؤية ورسالة الشركة؟

نتولى في قطاعنا مسؤولية التكامل الشامل للموارد البشرية والتكنولوجيا وثقافة العمل في أوكيو، وضمان تحقيق تقديم خدمات ذات جودة موجهة للعملاء، وتحقيق استدامة عالمية



أشرف بن حمد المعمري

الرئيس التنفيذي بالإنابة
لمجموعة أوكيو





السؤال الرابع: يعتبر التنوع والاندماج «الشمولية» جوانباً حاسمة في الممارسات الحديثة لإدارة الموارد البشرية، كيف تعزز أوكيو ثقافة احتضان التنوع؟

التنوع والاندماج «الشمولية» ليستا مجرد كلمات متداولة في بيئة أوكيو؛ إنهما أساسيات ساهمت في نجاح الشركة. لقد قمنا بتنفيذ مبادرات للاحتفال بالتنوع، وتوفير فرص متساوية، وتعزيز بيئة شاملة. والآخر الملموس واضح في زيادة الابتكار، ورضا الموظفين، وقدرتنا على التكيف مع التطور المستمر في المشهد العالمي.

السؤال الخامس: مع استمرار تطور التكنولوجيا، كيف تستفيد أوكيو من التكنولوجيا في عمليات الموارد البشرية لتعزيز تجارب الموظفين وتسهيل العمليات؟

التكنولوجيا هي وسيلة قوية في تمكين الموارد البشرية، وفي أوكيو، نستفيد منها بشكل كبير. من أدوات التوظيف المتقدمة إلى منصات تشجيع المشاركة، وهدفنا هو تعزيز التجارب، وأتمتة المهام الروتينية، وتوفير رؤى قائمة على البيانات لاتخاذ قرارات إستراتيجية في إدارة المواهب.

السؤال السادس: تعمل أوكيو على مستوي عالمي، كيف يتعامل فريق الموارد البشرية مع تحديات إدارة قوى العمل المتنوعة والمنتشرة، وما هي أفضل الممارسات التي تم تنفيذها؟

إدارة قوى العمل المتنوعة والمنتشرة في عدة

لمقدمي الطاقة، وضمان المنافسة العالمية. ولتحقيق ذلك نركز جهودنا على تعزيز ثقافة الابتكار والتنوع والتميز في جميع قطاعات الشركة.

السؤال الثاني: شهدت أوكيو تحولاً ملحوظاً، وكان له تأثير كبير على الإستراتيجيات الخاصة بالموارد البشرية للشركة، هل يمكنك التوضيح كيف أثر هذا التحول على السياسات المتعلقة بالموارد البشرية داخل أوكيو؟

التغييرات الكبيرة التي أحدثها التحول في أوكيو مرحلة حاسمة بالنسبة للشركة. لقد شكلت إستراتيجياتنا للموارد البشرية دوراً حيوياً في توحيد هذه الثقافات، وضمان انتقال سلس، وتعزيز رؤية مشتركة بين قوى العمل المتنوعة لدينا.

السؤال الثالث: في سياق قطاع الطاقة، كيف تتعامل أوكيو مع اكتساب وتطوير المواهب للإبقاء على عنصر التنافسية في الصعيد العالمي؟

الموهبة هي ركيزة أساسية في تنافسية قطاع الطاقة. تولي أوكيو نهجاً إستراتيجياً لاكتساب المواهب، حيث تسعى بنشاط لاستقطاب مهارات متنوعة ومتخصصة. يضمن التزامنا بتطوير الموظفين أننا لا نجد فقط المواهب الاحترافية والمبدعة ولكننا نهتم ونحتفظ بها من خلال النمو والتعلم المستمر. ونقدم برامج تدريبية متخصصة وفرصاً للتطوير المهني، ونشجع على تبادل المعرفة بين الموظفين، ونوفر بيئة عمل إيجابية تدعم الإبداع والابتكار.

على المهام الإبداعية والإستراتيجية، وتعزيز بيئة عمل التي تجمع بين الإنسان والتكنولوجيا بشكل متكامل.

السؤال التاسع: أصبحت رفاهية الموظفين أمرًا بارزًا. كيف تضع أولويات وتعزز رفاهية موظفيها خاصةً مع متطلبات قطاع الطاقة؟

رفاهية موظفينا تعد أولوية قصوى. حيث وفرنا برامج رفاهية شاملة إلى جانب الاعتناء بالصحة النفسية، وتحقيق بيئة عمل مريحة وفق معايير متطلبات قطاع الطاقة العالمية، ساعين نحو تحقيق توازن يضمن ازدهار وتمكين موظفينا من النواحي المهنية والشخصية.

السؤال العاشر: هل يمكنك مشاركة مثال على مبادرة ناجحة في مجال الموارد البشرية في أوكيو أثرت بشكل تحولي على المنظمة وموظفيها؟

إحدى المبادرات الملحوظة هي برنامجنا «أبطال الابتكار»، حيث يشجع الموظفون على المساهمة بأفكار مبتكرة وهذا يعزز ليس فقط ثقافة التحسين المستمر ولكنه أيضًا يمكّن قوتنا العاملة من تشكيل مستقبل أوكيو بنشاط وتحقيق نتائج تحويلية أدت إلى زيادة التفاعل والارتقاء بالحلول المبتكرة.

السؤال الحادي عشر: يمر قطاع النفط والغاز بتحوّلات كبيرة. كيف تكيف أوكيو إستراتيجياتها في إدارة الموارد البشرية للتكيف مع تحولات الصناعة وتضمن إنشاء قوى عاملة متينة ومتجاوبة؟

دول هي بالفعل تحدي، ولكنها أيضًا فرصة. يستخدم فريقنا في إدارة الموارد البشرية قنوات اتصال قوية، ويتبنى حساسية ثقافية، ونستخدم التكنولوجيا لتحقيق التعاون الافتراضي، والأنشطة المنتظمة للمشاركة، بالإضافة إلى تفكيرنا بأسلوب عالمي كل هذه ضمانات تشجع فريق العمل لدينا بالاتصال والتقدير.

السؤال السابع: الاستدامة هي تركيز رئيسي لـ أوكيو. كيف تسهم إدارة الموارد البشرية في أهداف الاستدامة للشركة، سواء من حيث الأثر البيئي أو المسؤولية الاجتماعية؟

تلعب إدارة الموارد البشرية دورًا رئيسيًا في تضمين الاستدامة وتربطها بهوية الشركة عبر تعزيز الممارسات الصديقة للبيئة داخل مكان العمل إلى تعزيز ثقافة مسؤولية اجتماعيًا، وتناغم مبادراتنا في إدارة الموارد البشرية مع التزام أوكيو بإحداث تأثير إيجابي على البيئة والمجتمعات التي نعمل فيها.

السؤال الثامن: كيف يتحقق التكامل بين العنصر البشري والتكنولوجيا بحيث يتم إيجاد توازن بين الجانب البشري والتقدم التكنولوجي لتوفير بيئة عمل متناغمة؟

تحقيق التوازن بين العنصر البشري والتكنولوجيا يعد عملية توازن دقيقة، حيث تلعب التكنولوجيا دورًا في تسهيل وتحسين العمليات، لكن لا يمكن الاستغناء عن اللمسة البشرية. ونهجننا يتضمن استخدام التكنولوجيا لتحسين الإنتاجية وتعزيز الكفاءة، مما يتيح للقوى العاملة التركيز





الذين يرون في أوكيو مصدرًا للتميز في قطاع الطاقة؟

لتحقيق النجاح والشراكة، يجب أن نتحلى بروح المبادرة والمسؤولية، والتعاون، والتكيف، والالتزام، والعمل على المساهمة في تشكيل مستقبل المؤسسات في عملية النمو المستدام لقطاع الطاقة. أقول لهم فلنستمر معًا في الابتكار، والتعلم، والازدهار كقوة عاملة موحدة تتواجد على المشهد العالمي وبهوية عمالية.

التكيف مع التغيير واكتساب المعرفة والعزيمة في قطاع الطاقة سريع التغير ضروري للمحترفين في مجال الموارد البشرية ليكونوا متهيئين على مسار التطوير المستمر. إلى جانب بناء علاقات قوية، وتعزيز ثقافة التطوير المستمر والابتكار، سينعكس ذلك إيجابًا على تحسين أداء القطاع وخدماته.

السؤال الخامس عشر: في ختامنا، ما الرسالة التي ترغب في نقلها للموظفين

وتحديات العمل عن بُعد، وتركيز متزايد على الاستدامة. تستثمر أوكيو بشكل إستراتيجي في التكنولوجيا، وتطوير المواهب، ومبادرات الاستدامة للريادة في هذه الاتجاهات والتميز في الصناعة.

السؤال الرابع عشر: كقادي في الصناعة ما هي النصائح التي تقدمها للمحترفين الطموحين في مجال الموارد البشرية الذين يسعون إلى تحقيق تأثير كبير في قطاع الطاقة؟

إدارة الموارد البشرية، يحتفي بالتنوع في عملياتنا العالمية.

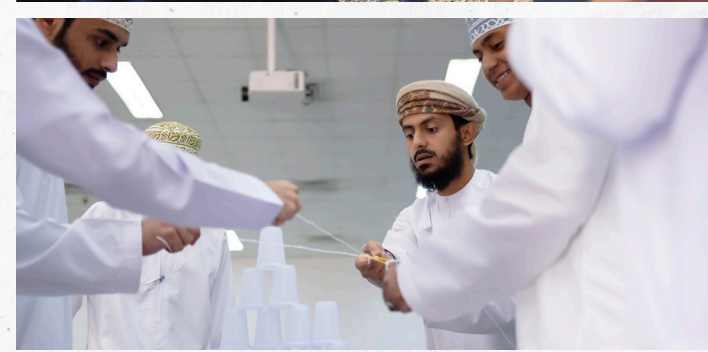
السؤال الثالث عشر: فيما يتعلق بالمستقبل، ما هي الاتجاهات التي تتوقع أن تشكل مستقبل إدارة الموارد البشرية في قطاع الطاقة، وكيف تستعد أوكيو لهذه التغييرات؟

مستقبل إدارة الموارد البشرية في قطاع الطاقة يتطور بزيادة الرقمنة والحكاء الاصطناعي،

السؤال الثاني عشر: تتمتع أوكيو بوجود عالمي. كيف تضمن الشركة نهجًا موحدًا في إدارة الموارد البشرية مع احترام وتكيف السياقات الثقافية المختلفة للمناطق المختلفة؟

الإدراك الثقافي أمر أساسي في نهجنا العالمي. تم تصميم ممارسات الموارد البشرية في أوكيو لمراعاة الاختلافات الثقافية عبر التواصل الفعال، والتدريب، وتعزيز التنوع والشمول، وتشكيل نهج متكامل ومرن في

إقناع التغيير في الصناعة يتطلب الاستجابة السريعة. تم تصميم إستراتيجيات الموارد البشرية في أوكيو لتكون قابلة للتكيف، والاستعداد لتوقع تحولات الصناعة المتسارعة. نركز على تطوير مهارات قوتنا العاملة، وتعزيز قابلية التكيف، وتعزيز مبدأ الاستمرارية في التعلم. بحيث يضمن هذا النهج أن تظل قوتنا العاملة قوية أمام تحديات الصناعة المتطورة.



الموارد البشرية العمود الفقري لمطارات عمان

عبد الله اليافعي نائب الرئيس - وحدة الخدمات المساندة في مطارات عمان



في المشهد المتغير لصناعة الطيران وإدارة المطارات، تلعب الموارد البشرية والثقافة دورًا حاسمًا في توجيه المؤسسات نحو النجاح. ولكيفية فهم اللغز وأصول اللعبة وفلسفتها موارد تفك اللغز في حوار شامل مع عبد الله اليافعي أحد القيادات الشابة ويشغل منصب نائب الرئيس - وحدة الخدمات المساندة في مطارات عمان. بخلفية متميزة وخبرة ثرية في قيادة جدول أعمال الأفراد والإدارة الاستراتيجية، يقدم عبد الله اليافعي وجهات نظر قيّمة حول الوضع الحالي والتحديات ورؤية المستقبل لإدارة المواهب في مطارات عمان. انضم إلينا واستكشف نهجه الاستراتيجي وكيف تظل مطارات عمان في المقدمة في الساحة الديناميكية للموارد البشرية في ظل التقدم التكنولوجي.

س: هل يمكنك توفير نظرة عامة عن الحالة الحالية للموارد البشرية والثقافة في مطارات عمان، بناءً على دورك كنائب لرئيس خدمات الدعم؟

بالتأكيد. القطاع في مطارات عمان قوي، ويركز على التنمية الاستراتيجية وخلق القيمة المضافة. ونحن نسعى لضبط أنفسنا مع المعايير العالمية المتعلقة بصناعة الطيران والمطارات وتطبيق



عبد الله اليافعي

نائب الرئيس - وحدة الخدمات
المساندة في مطارات عمان



س: بناءً على خلفيتك في تطوير استراتيجيات الإبداع والمستقاة من معهد لندن للأعمال، كيف ترى التخطيط الاستراتيجي يؤثر على قطاع الموارد البشرية في مطارات عمان؟

يعتبر التخطيط الاستراتيجي قوة توجيهية، يحدد مبادراتنا في تسيير الموارد البشرية وفقاً لأهداف المؤسسة العامة.

حيث شددت هذه الشهادة على أهمية عدم النظر إلى الموارد البشرية على حدى ولكن كعنصر فعال وجزء لا يتجزأ من الإطار الاستراتيجي الأوسع. إنها تمكننا من تحديد المجالات الرئيسية التي يمكننا من خلالها الإسهام في إنشاء القيمة، سواء من خلال توظيف المواهب، أو تطوير المهارات، أو تعزيز ثقافة الابتكار.

المضمون من هذه القاعدة ضمان التخطيط الاستراتيجي أن مبادراتنا في مجال الموارد البشرية ليست فقط استجابة لاحتياجات المؤسسة الحالية ولكنها تتطلع أيضًا إلى المستقبل، توقعًا للتحديات والفرص المستقبلية. إنها تنم عن إيجاد تآزر بين الموارد البشرية والأهداف التنظيمية، والتي ساهمت في نجاح واستدامة مطارات عمان بشكل عام.

س: كيف توظف حصولك على شهادة قادة الموارد البشرية من مجموعة RBL، وكيف أثرت هذه الشهادة على أسلوب قيادتك في الإشراف على قسم خدمات الدعم؟

ج: كانت شهادة قادة الموارد البشرية حاسمة في تشكيل أسلوب قيادتي، حيث أكدت على

أفضل الممارسات لضمان رفاهية ونمو موظفي مطارات عمان. وعندما يتعلق الأمر بمبادرات الموارد البشرية والثقافة، يكون التركيز غالبًا على تعزيز بيئة عمل إيجابية، وتعزيز مشاركة الموظفين، وضمان رفاهيتهم وتطوير قدراتهم.

س: ما هي التحديات الرئيسية التي تواجهها حاليًا قطاع الموارد البشرية في صناعة الطيران، وكيف تعالج مطارات عمان هذه التحديات؟

تشمل التحديات الاحتفاظ بالمواهب، وفجوات المهارات، والتكيف مع التقدم التكنولوجي. وتستطيع مطارات عمان، مثل غيرها من المؤسسات في صناعة الطيران، معالجة هذه التحديات من خلال استراتيجيات ومبادرات متنوعة. بعض المناهج الممكنة تتضمن برامج تطوير المواهب مثل "ELMAM"، برامج الإرشاد لتطوير مهارات الموظفين الحاليين وتجهيزهم للدور المستقبلية. علاوة على ذلك، استثمار في التكنولوجيا والتلقائية لتحسين الكفاءة التشغيلية وتخفيف التحديات العمالية.

بشكل عام، يتطلب معالجة التحديات الرئيسية في قطاع الموارد البشرية نهجًا استباقيًا ومتعدد الجوانب يأخذ في اعتباره الاحتياجات والظروف الفريدة لصناعة الطيران والسياق الخاص بالمؤسسة. وتعالج مطارات عمان هذه التحديات من خلال تنفيذ تدخلات تعلم مستمرة، ومبادرات تطوير المواهب، واعتماد الابتكار في عمليات الموارد البشرية لتحسين الكفاءة التشغيلية، وتعزيز تجارب الموظفين، والبقاء في المقدمة في منظومة العمل المتطورة.



واتخاذ القرارات. علوة على ذلك، تحديد إدارة المواهب ومبادرات التطوير كأولويات لجذب واحتفاظ وتطوير قوى عمل مهنية قادرة على مواكبة متطلبات صناعة الطيران المستقبلية. قد يشمل ذلك الاستثمار في برامج التدريب والتطوير، واستراتيجيات جذب المواهب، وتخطيط الخلافة، ومبادرات تطوير القادة.

تشمل رؤيتنا استغلال التكنولوجيات الناشئة، وتعزيز ثقافة التكيف، والبقاء على اطلاع دائم على اتجاهات الصناعة. نحن نهدف إلى خلق قطاع موارد بشرية مستعد للمستقبل يتنبأ ويفي بالاحتياجات المتطورة لقوات العمل لدينا في بيئة الطيران الديناميكية.

س: التقدم التكنولوجي يحول ممارسات الموارد البشرية على مستوى العالم. كيف تحافظ مطارات عمان على وتيرة هذه التطورات لتعزيز الكفاءة وتجربة الموظف؟

ج: اعتناق التكنولوجيا هو ركيزة استراتيجيتنا في مجال الموارد البشرية. نحن نستثمر في حلول الموارد البشرية الرائدة، مثل أدوات التوظيف التي تعتمد على الذكاء الاصطناعي وتحليل البيانات، لتبسيط العمليات، وتعزيز عمليات اتخاذ القرارات، وخلق تجربة توجسها الموظف وفقاً لتوقعات الحداثة.

س: هل يمكنك مشاركة أمثلة على المبادرات الناجحة التي قامت مطارات عمان بتنفيذها لتعزيز مشاركة الموظفين ورضاهم داخل المنظمة؟

أهمية توجيه وظائف الموارد البشرية بشكل يتناسب مع استراتيجية الأعمال الشاملة، لقد أمنت لي القدرة على قيادة قسم خدمات المساندة لدينا بتركيز على إيجاد بيئة عمل تعزز الابتكار والمشاركة ونمو الموظفين.

س: ما هو دور برامج التدريب المستمر في معالجة تحديات الاحتفاظ بالمواهب وفجوات المهارات في صلب الموارد البشرية لدى مطارات عمان؟

ج: تلعب برامج التدريب المستمر دورًا حاسمًا في معالجة تحديات الاحتفاظ بالمواهب وفجوات المهارات من خلال تعزيز تطوير المهارات، وتعزيز مشاركة الموظفين، وتيسير التقدم في مسار الحياة المهنية، وتعزيز القدرة على التكيف والابتكار، ودعم خطط التعاقب الوظيفي، وتعزيز التعاون، والاحتفاظ بالمعرفة المؤسسية. من خلال الاستثمار في نمو وتطوير مهني لموظفيها، تقدم مطارات عمان لموظفيها مجموعة متنوعة من التدريبات التقنية وغير التقنية التي يمكن أن تبني قوى بشرية قوية قادرة على دفع نجاح المؤسسة على المدى الطويل.

س: كيف تتصور مطارات عمان مستقبل قطاع مواردها البشرية، في ظل التغيير السريع لمشهد صناعة الطيران؟

ج: نظرًا للدور المتزايد للتكنولوجيا في تشكيل صناعة الطيران، من المرجح أن تدمج مطارات عمان حلولًا قائمة على التكنولوجيا في ممارساتها في مجال الموارد البشرية. وقد يتضمن ذلك استغلال تحليلات البيانات لتخطيط القوى العاملة

المحلية، والتي يمكن أن تعزز تجربة الركاب بشكل عام وتساهم في الانتماء داخل قوس العمل في المطار.

ويتم ضمان فرص متساوية لكل من المرشحين الذكور والإناث في جميع الوظائف، بما في ذلك وظائف التعامل مع الركاب. حيث تعتمد عمليات التوظيف لدينا على الجدارة والمهارات والمؤهلات، دون التمييز على أساس الجنس. نروج بنشاط للتنوع والاندماج في قوات العمل لدينا، بهدف خلق بيئة يشعر فيها الجميع بالقيمة والاحترام بغض النظر عن جنسهم.

س: بناءً على خلفيتك الواسعة، كيف ترى دور الموارد البشرية تتطور في صناعة الطيران على مدى العقد القادم، وما هي التحضيرات التي تقوم بها مطارات عمان لهذا التطور؟

ج: سيستمر دور الموارد البشرية في الطيران في التطور نحو شراكة استراتيجية مع أهداف الأعمال. وتقوم مطارات عمان بالتحضير من خلال الاستثمار في تقنيات الموارد البشرية المتقدمة، ورفع مستويات مهارات قوتها العاملة، وتعزيز ثقافة التعلم المستمر للبقاء في مقدمة التغييرات والتحديات الصناعية.

س: كيف تساهم الشهادات وبرامج التطوير المهني، مثل تلك التي أجريتها، في رفع مستويات مهنة الموارد البشرية داخل قطاع الطيران؟

ج: تعتبر الشهادات وبرامج التطوير المهني معيارًا للتميز. إنها تساهم في تعزيز المعرفة،



ج: إحدى المبادرات الملحوظة هي برنامج التعرف على الموظفين لدينا. قمنا مؤخرًا بإطلاق نظام جديد يسمى «تميز»، الذي يجمع بين جميع أنواع التقدير، مثل «من قبل الزملاء»، و«موظف الشهر»، و«نجم العام»، وغيرها. يعترف هذا النظام ويكافأ على المساهمات المتميزة من قبل موظفينا. بالإضافة إلى ذلك، تتجاوز برامج العافية تركيزنا على الصحة الجسدية لموظفينا. تبني منظوراً شاملاً على رفاهية موظفينا، مع التركيز على جوانب متعددة من صحتهم ورفاهيتهم. علاوة على ذلك، تقديم ترتيبات العمل المرنة وقنوات الاتصال المستمر تساهم في خلق بيئة عمل إيجابية. تضمن هذه المبادرات مستويات عالية من مشاركة الموظفين ورضاهم.

س: كيف تعالج مطارات عمان قضايا التنوع والاندماج داخل المنظومة، وما هي الاستراتيجيات المعتمدة لتعزيز مكان عمل متنوع وشامل؟

ج: ندرك قيمة التنوع والاندماج. تشمل استراتيجياتنا ممارسات التوظيف الشاملة، وتدريب التنوع، وإنشاء مجموعات الانتماء لتقديم الدعم والتمثيل لفئات سكانية متنوعة. تشجع هذه المبادرات على بيئة مترابطة حيث يشعر جميع الموظفين بالقيمة والاستمرار.

على سبيل المثال، يُعطى الأولوية لتوظيف المحليين كجزء من التزامنا بدعم المجتمع المحلي والاقتصاد. ندرك قيمة توظيف الأفراد الذين لديهم فهم قوي للثقافة واللغة والعادات

ونصيحة أخيره اعتماد النمط العقلي النامي والتفوق في وجه التحديات هي صفات حاسمة لتولئك الذين يهدفون إلى إلهام الآخرين من خلال القيادة.

يجب أن يكافئ المشتغلون في القطاع الأفراد الذين يكونون نشطين ومبتكرين وملتزمين بدفع التغيير الإيجابي في المشهد المهني للموارد البشرية.

والبقاء على اطلاع على اتجاهات الصناعة، وتطوير الفهم الاستراتيجي وخلق شبكة مع اقرانك في الصناعة والتكيف للتغيير تعتبر أمور أساسية.

الطموحين الذين يسعون للتفوق في هذا القطاع الديناميكي والتحدي، وكيف يمكنهم البقاء في المقدمة في مساهمهم المهني؟
ج: نصيحتي هي اعتماد التعلم المستمر،

الموارد البشرية لدينا تتناسب مع احتياجات قوس العمل التطورية.
س: كقائد في صناعة الطيران، ما هو النصيحة التي تقدمها لمحترفي الموارد البشرية

وتعزيز أفضل الممارسات، وضمان أن محترفي الموارد البشرية في قطاع الطيران مجهزون بأحدث المهارات والاستراتيجيات لمواجهة التحديات الخاصة بالصناعة.

س: في سياق الأحداث العالمية، كيف قامت مطارات عمان بتكييف استراتيجياتها في مجال الموارد البشرية لمعالجة التحديات غير المتوقعة، مثل الجائحة الأخيرة، وما الدروس المستفادة من هذه التجارب؟

ج: دفعتنا الجائحة الأخيرة إلى تكيف سريع لاستراتيجياتنا في مجال الموارد البشرية، مع التركيز على العمل عن بُعد، ودعم الصحة النفسية، وتخطيط قوس العمل بروح الحيوية. الدرس الرئيسي الذي تعلمناه هو أهمية المرونة والتأهب للتعامل مع التحديات غير المتوقعة مع التركيز على رفاهية موظفينا.

س: كيف تعزز مطارات عمان ثقافة التحسين المستمر داخل ممارساتها في مجال الموارد البشرية، وما هي آليات التغذية الراجعة المتاحة لضمان التحسين المستمر؟

ج: التحسين المستمر هو جزء لا يتجزأ من فلسفتنا في مجال الموارد البشرية. نجمع التغذية الراجعة من خلال استطلاعات منتظمة وفرق عمل تركز على مجالات التحسين. نشجع على التواصل المفتوح في جميع الاتجاهات داخل المنظمة. يسمح هذا الدور الراجع بأن يكون لموظفينا صوت، ويساعدنا في تحديد المجالات التي يمكن تحسينها، وتنفيذ التغييرات بشكل سريع، وضمان أن ممارسات



توجيه التميز في رأس المال البشري:

حوار مع الدكتور سالم الفليتي، رئيس مجموعة شركاء رأس المال البشري في مجموعة عمران

برامج التدريب المتقاطع عبر تشجيع الموظفين على أداء أدوار متعددة في أقسام مختلفة داخل المنظمة. يساعد ذلك على توسيع مهاراتهم ومعرفتهم، وقد ساهم ذلك ليس فقط في تحسين رضا العملاء، ولكن أيضًا في زيادة كفاءة العمليات.

مع أكثر من ٢٠ عامًا من الخبرة، كيف تبقى على اطلاع بالتطورات وأفضل الممارسات المتطورة في مجال الموارد البشرية؟

التعلم المستمر أمر أساسي. فالمشاركة المنتظمة في المؤتمرات الصناعية، والتواصل مع الأقران، والاشتراك في منشورات الموارد البشرية المحترمة تساعدني على البقاء على اطلاع على أحدث الاتجاهات والممارسات.

في رحلتك القيادية، ما دور الإبداع في التعامل مع تحديات الموارد البشرية؟

الإبداع أمر حاسم في حل المشكلات. لقد لعب دورًا بارزًا في تصميم برامج التفاعل مع الموظفين بشكل إبداعي، وتعزيز ثقافة العمل الإيجابية.

نظرًا لشغفك بصنع الفارق، كيف تضمن أن

هل يمكنك مشاركتنا التحديات الفريدة التي تواجهك في مجال الموارد البشرية في قطاعات الضيافة والسياحة والعقارات والاستثمار؟

بالتأكيد. في هذه القطاعات المتنوعة، إحدى التحديات هي مواجهة استراتيجيات الموارد البشرية مع الاحتياجات والتفاصيل الخاصة لكل صناعة. على سبيل المثال، يمكن أن يكون الاحتفاظ بالمواهب في مجال الضيافة مختلفًا بشكل كبير عن العقارات.

كيف تقترب من تطوير المواهب في مجموعة ديناميكية تعمل في قطاعات متنوعة؟

أعتقد في نهج مخصص. من خلال فهم تفاصيل الصناعة، نقوم بتصميم برامج تطوير تلبي المهارات الفريدة ومسارات النمو المطلوبة في كل قطاع.

التركيز على تطوير المواهب واضح. هل يمكنك مشاركة قصة نجاح أو مبادرة محددة تظهر تأثير جهودك في هذا المجال؟

بالتأكيد. كانت إحدى المبادرات تتضمن تنفيذ

في مجال الموارد البشرية والمعقد، حيث تكون تقاطع استراتيجيات الأعمال وتطوير المواهب أمرًا بارزًا، يتألق قلة قليلة من القادة بشكل مميز مثل الدكتور سالم الفليتي. كرئيس لشركاء رأس المال البشري في مجموعة عمران، يدير الدكتور الفليتي توجيه استراتيجيات الأعمال مع تطلعات رأس المال البشري متعدد الجوانب عبر قطاعات متنوعة، بما في ذلك الضيافة والسياحة والعقارات والاستثمار. بفترة خدمة مثيرة تمتد لأكثر من عقدين في إدارة وقيادة الموارد البشرية، يتجلى اهتمام الدكتور سالم بإحداث فارق وتمكين الأفراد لتحقيق إمكاناتهم في كل جانب من جوانب نهجه.

يتسلح بدكتوراه في القيادة وإدارة الصحة، نستشف منه منظورًا فريدًا في عالم الموارد البشرية عبر مقابلة حصرية، نتناول تجاربه ونجاحاته، والاستراتيجيات المتطلعة التي دفعت مجموعة عمران إلى مقدمة التميز في رأس المال البشري. من التنقل في التحديات الخاصة بصناعات محددة إلى تعزيز ثقافة الإبداع والعمل الجماعي والمرونة، يشارك الدكتور سالم رؤيته، مسلطًا الضوء على تطور المشهد في مجال الموارد البشرية والطريق إلى النجاح في بيئة أعمال متغيرة باستمرار.



الدكتور سالم الفليتي

رئيس مجموعة شركاء رأس المال البشري في مجموعة عمران



تسهم استراتيجيات الموارد البشرية الخاصة بك في النجاح العام وتأثير مجموعة عمران؟

من خلال محاذاة أهداف الموارد البشرية مع أهداف والرؤية العامة للمنظمة، وبهذا نضمن أن تسهم استراتيجياتنا مباشرة في نجاح المؤسسة. مع تقييم هذه المحاذاة بانتظام أمر حاسم.

كانت أطروحتك تركز على اتخاذ القرارات والمؤثرين في إعدادات الرعاية الصحية العالمية. كيف ينتقل هذا المعرف إلى نهجك في مجال الموارد البشرية في دورك الحالي؟

أسهمت الأبحاث في غرس فهم عميق لتأثير اتخاذ القرارات على الصحة التنظيمية، يوجه هذا التفكير نهجي في الموارد البشرية، خاصة في المجالات الحرجة مثل اكتساب وإدارة المواهب.

كيف تحقق توازنًا بين التوجيه والإبداع والعمل الجماعي في دورك القيادي في الموارد البشرية؟

إنها تدار عبر خلق و تعزيز ثقافة تأصل في بيئة العمل حيث تُدار المهام بكفاءة، وتشجع على الإبداع، ويعطى الأولوية للعمل الجماعي. إلى جانب تقييم التوازن بانتظام وإجراء التعديلات اللازمة أمر حاسم.

هل يمكنك مشاركة حالة صعبة واجهتك في مسيرتك في مجال الموارد البشرية وكيف تجنبتها بنجاح؟

بالتأكيد. كانت إحدى التحديات هي تنفيذ هيكله مفاجئة. ساعدت التواصل الشفاف، والدعم المتعاطف، وخطة انتقال مدروسة في تقليل تأثيرها على الموظفين.

كيف تدمج الشهادات مثل SPHRiTM في استراتيجيتك للموارد البشرية وكيف تعزز قدراتك المهنية بها؟

توفر الشهادات مثل SPHRiTM إطارًا قياسيًا لممارسات الموارد البشرية. يتم دمجها في استراتيجياتنا، مما يضمن أن عملياتنا تتوافق مع أفضل الممارسات المعترف بها في الصناعة.

ما دور التواصل الفعال في التأثير على نتائج الموارد البشرية، وكيف تضمن ذلك في دورك؟

التواصل هو أساس الموارد البشرية. إجراء اجتماعات الموظفين بشكل منتظم، وسياسات الباب المفتوح، واستخدام مختلف قنوات الاتصال يضمن أن تتدفق المعلومات بسلاسة، مما يعزز الثقة والشفافية.

في تجربتك، كيف تطور مشهد الموارد البشرية على مدى العقد الماضي، وما هي الاتجاهات التي تتوقع أن تشكل مستقبله؟

على مدى العقد الماضي، انتقلت الموارد البشرية نحو نهج أكثر استراتيجية ووتواكبا مع التكنولوجيا. وفي المستقبل، أتوقع مزيدًا من تكامل الذكاء الاصطناعي في عمليات الموارد

البشرية وتركيزًا متزايدًا على رفاهية الموظفين.

مع اكتسابك لخلفية في القيادة وإدارة الصحة، كيف تضيف منظورًا شاملاً على الموارد البشرية، خاصة في صناعات مثل الضيافة والعقارات؟

المنظور الشامل يؤكد على ارتباط رفاهية الموظفين ونجاح المؤسسة. وهذا يؤثر على سياسات الموارد البشرية عن طريق النظر ليس فقط إلى النمو المهني ولكن أيضًا إلى الصحة وتوازن العمل والحياة.

كيف تقيم نجاح مبادرات الموارد البشرية الخاصة بك، وما هي المؤشرات الرئيسية للبناء التي تجدها أكثر قيمة في تقييم التأثير؟

يتم قياس النجاح من خلال مزيج من استطلاعات رضا الموظفين ومعدلات الاحتفاظ، وتنفيذ الأهداف الاستراتيجية بنجاح. تُعد مؤشرات مثل احتفاظ وتطوير المواهب أمورًا حيوية.

كشخص يقدر التحديات الجيدة، ما هي التحديات المستقبلية التي تتوقعها في مشهد الموارد البشرية، وكيف تخطط لمواجهتها؟

إحدى التحديات المستقبلية هي التنقل بين نموذج العمل الهجين بفعالية. والذي ينطوي معالجتها على وضع سياسات تحقق توازنًا بين المرونة والحفاظ على ثقافة قوية للمؤسسة والحفاظ على روح التعاون.

اجتياز برنامج جاهزية رائد الأعمال يعد إلزامياً للتقدم على خدمات التمويل والاحتضان

وتشير الإحصائيات إلى أن إجمالي عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة المسجلة في سلطنة عمان حتى نهاية العام الماضي بلغ ١٣٥ ألفاً و٦٤ مؤسسة، منها: ١١٤ ألفاً و١٧ مؤسسة صغرى، و١٩ ألفاً و٩٣٤ مؤسسة صغيرة، وألف و١١٣ مؤسسة متوسطة. وجاءت محافظة مسقط في المرتبة الأولى في عدد المؤسسات بتسجيل ٤٧ ألفاً و٦١٨ مؤسسة، تلتها محافظة شمال الباطنة بإجمالي ٢٠ ألفاً و٢٠٥ مؤسسة، فيما جاءت محافظة ظفار في المرتبة الثالثة بتسجيل ١٦ ألفاً و٩٠٢ مؤسسة، أما في محافظة الداخلية فقد بلغ عددها ١٢ ألفاً و٦٤٣ مؤسسة. كما بلغ عدد المؤسسات المسجلة في محافظة جنوب الباطنة ٩ آلاف و٢٦٥ مؤسسة، فيما بلغ إجمالي عدد المؤسسات بمحافظة شمال الشرقية ٩ آلاف و٢٣٠ مؤسسة، أما محافظة جنوب الشرقية فقد بلغ عدد المؤسسات المسجلة فيها ٧ آلاف و٧٢٤ مؤسسة، وفي محافظة الظاهرة فقد بلغ الإجمالي ٥ آلاف و٤٨٤ مؤسسة، فيما بلغ العدد في محافظة البريمي ألفين و٩٤٦ مؤسسة، وفي محافظة الوسطى ألفين و١٥٤ مؤسسة، كما بلغ العدد بمحافظة مسندم ٨٩٣ مؤسسة صغيرة ومتوسطة.

يشهد قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والصناعات الحرفية في سلطنة عمان نمواً متسارعاً، حيث ساهمت جهود سلطنة عمان خلال الفترة الماضية في توفير عوامل الدعم المختلفة لنمو أنشطة ريادة الأعمال، أهمها توفير حزم التحفيز الاقتصادي، وتوفير عدد من الفرص الاستثمارية لهذا القطاع، وتخصيص مناقصات للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وتشجيع رواد الأعمال للاستفادة من فرص الاقتصاد الرقمي، والانضمام لمنصات التسويق العالمية لترويج وزيادة استفادة رواد الأعمال من برامج وسياسات القيمة المحلية المضافة في العديد من القطاعات. وتساهم الجهات المعنية بالقطاع في النهوض بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة وتعزيز دورها في تنمية الاقتصاد الوطني، حيث أطلقت عدد من البرامج والمبادرات التمكينية والتعزيزية، أهمها: البرامج التمويلية، ومبادرة الدعم الحرفي، وبرنامج الشركات العمانية الناشئة، وبطاقة ريادة الأعمال، وبرنامج الاحتضان، وبرنامج تصعيد، ومبادرة التدريب على رأس العمل، والأراضي بحق الانتفاع، وبرنامج جاهزية، وبرنامج القيمة المحلية المضافة، بالإضافة إلى برنامج نوافذ، وبرنامج معلومات، وبرنامج التجارة الإلكترونية، والملف التعريفي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وبرنامج تطوير الموردين، وغيرها من البرامج.

هيئة تنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة
SMEs Development Authority



دعم وتأسيس ١١٦
شركة ناشئة في برنامج
«الشركات الناشئة»
قيمتها السوقية ٢١١
مليون ريال



المتوسطة الحاملة لبطاقة ريادة الأعمال 0٠٧ مؤسسات. وتعد بطاقة ريادة الأعمال مستندا يمكن لحاملها الحصول على العديد من التسهيلات في مختلف القطاعات من الجهات ذات العلاقة، وثمكن أصحاب المشاريع القائمة لرواد الأعمال من التطوير والنمو من خلال الدورات التدريبية، والاستشارات المالية والفنية، والحوافز والتسهيلات المقدمة لحاملها بجانب إتاحة الفرصة لهم للمشاركة في المعارض داخل سلطنة عمان وخارجها لعرض منتجاتهم وخدماتهم. من جانب آخر، أعلن برنامج الشركات الناشئة العمالية الواعدة عن إطلاق بطاقة ريادة الأعمال للشركات الناشئة القائمة على الابتكار أو التقنية، وذلك سعياً لدعم وتمكين هذه الشركات من خلال تقديم تسهيلات وحوافز وخدمة من الامتيازات عبر الجهات الحكومية ومؤسسات القطاع الخاص.

برنامج الاحتضان

تعد الحاضنات البيئية والمكان المناسب التي تساعد صاحب المؤسسة الصغيرة والمتوسطة لتحقيق طموحه وزيادة فرص نجاح مشروعه، وتشجيعاً للتكامل بين المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والشركات الكبرى من جانب، والصناعات والخدمات المساندة من جانب آخر، ورفع قدرات المؤسسات الصغيرة والمتوسطة التنافسية، وتطوير منتجاتها وخدماتها بما يتوافق مع أفضل الممارسات العالمية، وقد بلغ عدد حاضنات الأعمال العامة والتخصصية في سلطنة عمان حتى نهاية العام الماضي ١0 حاضنة، احتضنت ١٠٣ مؤسسات صغيرة ومتوسطة وناشئة، حيث أتاحت هذه المؤسسات 0٣٨ فرصة عمل للشباب العماني



برنامج الشركات الناشئة

يعد برنامج الشركات الناشئة العمالية الواعدة ترجمة حقيقية لأولوية التنويع الاقتصادي والاستدامة المالية في «رؤية عُمان ٢٠٤٠»، وترجمة لحرص جلالة السلطان هيثم بن طارق المعظم -حفظه الله ورعاه- على بناء اقتصاد حيوي مزدهر عبر توفير بيئة محفزة لرواد الأعمال والشركات الناشئة ودعمها في جميع مراحل مشاريعهم بكافة الإمكانيات، وتعزيز حضورها إقليمياً ودولياً. وتمثلت الإحصائيات في منظومة الشركات الناشئة في دعم وتأسيس ١١٦ شركة ناشئة، حيث بلغ إجمالي الإيرادات التي حصلت عليها هذه الشركات ١٢,٦ مليون ريال عماني، كما تبلغ إجمالي الاستثمارات التي حصلت عليها هذه الشركات ٣٢ مليون ريال عماني، بينما تبلغ القيمة السوقية لهذه الشركات ٢١١,٢ مليون ريال عماني. ويهدف البرنامج إلى نشر ثقافة الشركات الناشئة في المؤسسات التعليمية وتعزيز وعي المجتمع بأهميتها، وتمكين أصحاب الأفكار المبتكرة، ودعم تأسيس شركات ناشئة في هذا المجال وربطها بفرص الأعمال والاستثمار والتمويل بما يحقق لها التوسع في الأسواق المحلية والعالمية.

بطاقة ريادة الأعمال

وبلغ إجمالي المؤسسات الحاصلة على بطاقة ريادة الأعمال حتى نهاية العام الماضي ٢٩ ألفاً و٨٠٩ مؤسسات، منها: ٢١ ألفاً و٤٩٩ مؤسسة صغرى حاملة للبطاقة، و٧ آلاف و٨٠٣ مؤسسات صغيرة حاملة للبطاقة، فيما بلغ عدد المؤسسات

إكسابهم المهارات المهنية المطلوبة لتضمن استدامة نمو هذه المؤسسات وتعزيز مواجهتها للظروف والمتغيرات المختلفة، وتستهدف المبادرة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة التي يتطلب استدامة نموها وتعزيز مواردها البشرية في مختلف التخصصات. وبحسب الإحصائيات بلغ عدد الموافقات للفرص التدريبية في العام الماضي ٢٣٣٠ فرصة تدريبية.

برنامج جاهزية

يعد برنامج جاهزية رائد الأعمال برنامجاً تخصصياً لتعزيز وتنمية قدرات أصحاب الأفكار وأصحاب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في جميع محافظات سلطنة عمان، كما يعد إلزامياً للتقديم على بعض الخدمات كالتمويل، والاحتضان، والأراضي بحق الانتفاع وغيرها، إضافة إلى أنه يساهم في رفع المستوي المعرفي والعملي للمستهدفين، وهو ما سينعكس إيجاباً في إدارة مؤسساتهم بكفاءة عالية واستدامتها وتوسعها، ومواجهتها الأزمات والمتغيرات في سوق العمل. ويركز البرنامج على تنمية مهارات الاتصال لدى رواد الأعمال، وفهم الجانب التشريعي لبيئة الأعمال، وتعزيز المهارات المالية والإدارية، ومهارات التسويق، ومهارات التفكير الإبداعي وإعداد دراسة الجدوى، وتوظيف التقنيات الناشئة في ريادة الأعمال ودراسة السوق والمنافسين. ومنذ انطلاق البرنامج حتى نهاية أكتوبر ٢٠٢٣ بلغ العدد التراكمي لعدد المتدربين من المتدربين في البرنامج بجميع مساراته وهي التأسيس والتعزيز والمتقدم والعقود ٢٣٩١ متدرباً، اجتاز منهم ٢٢١٠ متدربين بنسبة نجاح ٩٢%.



في مختلف الأنشطة الاقتصادية، بمعدل إيرادات بلغت 0,٧ مليون ريال عماني. ومن أبرز هذه الحاضنات: حاضنة الأعمال في مسقط، وحاضنة الصناعات الإبداعية، وحاضنة طموج، وحاضنة الصناعات التحويلية، وحاضنة سمهرم، وحاضنة شراع، وحاضنة أعمال أسياذ بالحوض الجاف، وحاضنة كلية عُمان للإدارة والتكنولوجيا.

برنامج تصعيد

يساهم برنامج «تصعيد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة»، في رفع مستوى تصنيف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة؛ لتحقيق نمو المؤسسات بالقطاع، وضمان صعودها لتصنيف أعلى. وتتمثل إمكانات التصعيد والنمو للبرنامج في زيادة عدد القوس العاملة، وارتفاع الإيرادات السنوية للمؤسسة، وسيساهم البرنامج في زيادة فرص التوظيف، وتصعيد المؤسسات بمختلف فئات التصنيف ونموها وتوسعها محلياً وإقليمياً، وزيادة إسهام المؤسسات في الناتج المحلي الإجمالي، وتوطين الصناعات، وتحسين جودة الخدمات والمنتجات. وأشارت إلى أن إجمالي عدد المؤسسات الصغيرة التي نمت إلى مؤسسات متوسطة بلغت ١٦٧ مؤسسة، بينما بلغ عدد المؤسسات المتوسطة التي نمت إلى مؤسسات كبيرة ٣١ مؤسسة.

التدريب على رأس العمل

جاءت مبادرة التدريب على رأس العمل لتوفير كفاءات وطنية مدعومة التكاليف من الباحثين عن عمل عبر إخضاعهم لبرامج تدريبية تخصصية على رأس العمل، وتعزيز قابليتهم للتوظيف من خلال

سيدة عُمان الأولى السيدة الجليلة عهد تكتب العهد المنير لمسيرة المرأة بماء الذهب

لتمكين المرأة وإعطائها الأدوات اللازمة لتحقيق نجاحاتها الشخصية والمهنية، حيث عملت على دعم العديد من المبادرات التي تهدف إلى تحسين جودة التعليم، ومتابعتها الشخصية مع أصحاب القرار في المجال التربوي والتعليمي، والاحتفال بمناسبات عيد المعلم وغيرها من المناسبات التي تُعظم فيها أوارهم كمربين ومعلمين لقادة المستقبل.

دعم رواد الأعمال والمبادرات النسائية

لم تقتصر جهود السيدة الجليلة على التعليم فقط، بل امتدت إلى دعم رواد الأعمال والمبادرات النسائية. من خلال توفير بيئة ملائمة لرواد الأعمال من النساء، وتمكنت العديد منهن من إطلاق مشاريع ناجحة تساهم في الاقتصاد الوطني وتخلق فرص عمل جديدة. كما أن دعم السيدة الجليلة لهذه المبادرات يظهر إيمانها العميق بقدرات النساء العمانيات وإمكاناتهن في تحقيق التميز والابتكار. ويظهر لنا دعمها للمرأة بشكل مباشر وغير مباشر من خلال زيارتها الميدانية والنتائج الإيجابية المتحصلة من هذه الزيارات والمتمثلة في إنشاء مواقع نسائية خاصة وترميمها أو بنائها.

سنوثق للتاريخ مسيرة منفردة يشار لها بالبنان من قبل المجتمع الدولي والتي تسعى لتمكين المرأة أساس المجتمع والنصف المشارك لشقيقها الرجل وإبراز تلك الجهود والمتمثلة في مساعي السيدة الجليلة عهد حرم صاحب الجلالة والذي يعد جزءاً لا يتجزأ من نهضة عمان الحديثة، حيث تمارس السيدة الجليلة عهد دورها في مختلف ميادين الحياة بكل حي وتفاني وإخلاص لهذا الوطن الغالي وللقيادة الحكيمة. وبهذا، نستطيع أن نطلق على هذا الحراك الذي توليه السيدة الجليلة وتعطيه اهتماماً خاصاً «العهد المنير لمسيرة المرأة».

دور السيدة الجليلة في تمكين الموارد البشرية النسائية في عمان

إن تمكين العنصر البشري هو أساس أي مجتمع يسعى إلى النهضة والازدهار، وفي عمان الحديثة، لعبت السيدة الجليلة، حرم جلالة السلطان، دوراً محورياً في تعزيز هذا التمكين، خاصة فيما يتعلق بالموارد البشرية النسائية وترجمة رؤية ٢٠٤٠ لتمكين المورد البشري، من خلال تركيزها على التعليم والتدريب، وهذا منبثق من إيمان السيدة الجليلة بأن التعليم هو المفتاح الأساسي

بما أن كتاب موارد
يستعرض تمكين العنصر
البشري واستعراض رؤية
صاحب الجلالة السلطان
هيثم بن طارق -أيده
الله - في إعداد وتمكين
الكوادر الوطنية





الجيلية في الحفاظ على الهوية العمانية وتعزيزها بين النساء، مما يمكنهن من أداء دورهن الاجتماعي والثقافي بفعالية وكفاءة.

وفي الختام إن إنجازات السيدة الجليلة في تمكين الموارد البشرية النسائية تعد جزءاً لا يتجزأ من نهضة عمان الحديثة. بفضل جهودها المستمرة ودعمها اللامحدود، استطاعت المرأة العمانية أن تحقق إنجازات رائعة في مختلف المجالات. إن هذا الحراك الذي توليه السيدة الجليلة وتعطيه اهتماماً خاصاً يمكن أن نطلق عليه بحق «العهد المنير لمسيرة المرأة»، حيث تستمر المرأة العمانية في المضي قدماً بكل ثقة وثبات نحو مستقبل مشرق ومزدهر.

سيدة عُمان الأولى
السيدة الجليلة عهد
تكتب العهد المنير
لمسيرة المرأة بماء
الذهب

الصحة والرعاية الاجتماعية: ضمان حياة كريمة

كما اهتمت السيدة الجليلة بتحسين الرعاية الصحية والاجتماعية للنساء، حيث شجعت على إطلاق العديد من البرامج الصحية التي تهدف إلى تعزيز صحة المرأة وتوفير الرعاية الطبية اللازمة لها ولذوي الاحتياجات الخاصة، وزيارة مواقعهم واحتضانهم بكل الحب والعون عبر مؤسسة العهد للأعمال الخيرية. بالإضافة إلى ذلك، دعمت مبادرات تهدف إلى تمكين المرأة اجتماعياً وضمان حصولها على حقوقها الكاملة، مما يساهم في بناء مجتمع متكامل ومتوازن.

التمثيل والمشاركة الفعالة

إن تعزيز التمثيل النسائي في مختلف المجالات هو أحد الركائز الأساسية التي عملت عليها السيدة الجليلة. من خلال دعمها للنساء في المناصب القيادية والسياسية، تمكنت المرأة العمانية من أن تكون شريكاً فعالاً في صناعة القرار والمساهمة في تطوير البلاد. هذا الدعم يعكس رؤية السيدة الجليلة في ضرورة مشاركة المرأة الفاعلة لتحقيق التنمية المستدامة وتكريمهن والاستماع لمقترحاتهن حول تعزيز وتطوير المنظومة الاجتماعية للمرأة للوقوف جنباً إلى جنب مع شريكها الرجل.

تعزيز القيم والثقافة

تؤمن السيدة الجليلة بأهمية تعزيز القيم والثقافة العمانية لدى المرأة، باعتبارها حافظة للتراث ومربية للأجيال القادمة. من خلال دعم الفعاليات الثقافية والتعليمية، تساهم السيدة



الموارد البشرية.. طريق المستقبل وآماله

بالمواسسات، وبممكن القول بأن إقامة تعريف واحد يشمل جميع أركان إدارة الموارد البشرية يعتبر من الأمور التي يصعب عملها، ويرجع ذلك للتطور المستمر في جمع الأمور المتعلقة بإدارة الموارد البشرية، لذلك عملت وزارة العمل، على نهج يقوم على خطط وطنية مسؤولة في تطوير هذا القطاع، وذلك عبر تحسينه بالحدوات اللازمة التي يفرضها الزمن الراهن. وترتكز المرحلة الجديدة على مفهوم عميق يحدد ملامح العمل الوطني من خلال مورده البشري الذي يجب أن يكون واعياً لصياغة المستقبل وتحديد دوره المتكامل بين القطاعين الحكومي والخاص، ويستنهض بجودة العمل وفاعليته ومكوناته العصرية التي تتماشى مع تقدم العالم المتسارع خاصة في زمن العصرية والتكنولوجيا التي تقفز بشكل هائل وفريد، لذلك كان لزاماً بأن يكون رأس المال البشري متجاوباً ومتفاعلاً في ما يحيط به، وإن سلطنة عمان تبحث عن موقع لها في هذا العالم بعد أن رسخت أركانها، وعملت على خططها الخمسية التي شهدت تحولات جذرية قفزت بالإنسان العماني إلى مصاف متقدمة. وتقوم وزارة العمل بدورها في وضع اللبنة الأساسية للمنظومة الوطنية لبناء القدرات وإدارتها بطرق منهجية، وهي من الحزم

إن الحديث عن الموارد البشرية هو حديث عن مفاصل العمل الراهن، في كل مكوناته الحديثة، بوصف التنمية البشرية ثقافة ترتكز على معان كثيرة في عصرنا الراهن، وقد أخذت وزارة العمل على عاتقها المسؤولية الوطنية في دعم هذا المورد البشري باعتباره حجر الزاوية، ويمثل الاهتمام السامي من لدن حضرة صاحب الجلالة السلطان هيثم بن طارق المعظم -حفظه الله ورعاه- بالشباب وتمكين القيادات خارطة الطريق التي تسترشد بها كافة المؤسسات لتحقيق الأهداف المرتبطة بالتطوير والتمكين، بما يتواءم مع رؤية عمان ٢٠٤٠؛ لذا لا يقتصر الاهتمام بالموارد البشري على العامل فحسب، بل تشمل الخُطط تنمية المهارات واكتشاف الطاقات والإمكانيات الوطنية الكامنة في كل المراحل العمرية، ويتمثل في الشركات الوطنية التي تعمل على تعزيز مفاهيم العمل وثقافته في كل قواعد الحياة من تعليم صحيح يكرس قوة المرحلة وكنظام يعمل على تحقيق الترابط بين مواد العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات؛ واستخدام مهارات الاستقصاء والبحث العلمي لإيجاد كفاءات وكوادر تمتلك مهارات المستقبل. إن الحديث اليوم عن الموارد البشرية يستتاع إيقاعه في كل المؤسسات، كونها حريصة على مستوى الإنتاج وقوته وحضوره، إذ يستنهض



مناصب عليا ومؤهلين لتطوير وإدارة المشاريع وما يسند إليهم من أعمال، كذلك يسهم في رفع مؤشر التنافسية العالمية للسلطنة لقطاع تنمية المورد البشرية.

إن العمل على تعزيز الموارد البشرية يرسخ حقيقة ثقافة العمل الجيد وفهم خصائصه بما يوفره من برامج تدريبية وندوات، وكذلك البرامج التي من شأنها أن تعزز وتطور قدرات العاملين، وأن توضح السبل المناسبة لإدارتها. وتمثل الإدارة أهمية كبيرة؛ لضمان الاستثمار الصحيح والتي أصبحت اليوم أكبر التحديات التي تواجه المنظمات لتلبية متطلبات إدارة الأعمال في هذا العصر، والذي يتسم بالسرعة والمنافسة، الأمر الذي جعل من إدارة المواهب وحسن اختيار الموظفين، واكتشاف مواهبهم وتميئتها عاملاً هاماً وحاسماً، حيث تعتبر إدارة المواهب من أفضل استراتيجيات إدارة الأعمال الحديثة وأبرز استراتيجيات التطوير والتغيير الفعالة التي تشكل جزءاً لا يتجزأ من برامج التطوير القيادي.

وقد جاءت فكرة العمل لإدارة المواهب لتصب وعيها في مسألة الموارد البشرية بهدف اكتشاف الموهوبين وتشخيصهم وتصنيفهم حسب كل نوع من المواهب ووضع الخطط التنموية الهادفة لصلهم وذلك اعتباراً من مرحلة رياض الأطفال وحتى مستويات التعليم العام والعالي والتحاقهم بالعمل، ليصبحوا موهوبين ذوي إمكانيات متقدمة، يساهمون في تعزيز فرص الاستثمار، وتحقيق الشراكة بين القطاعين الحكومي والخاص، ومؤهلين لرفع مؤشر التنافسية العالمية للسلطنة في مجال الابتكار.

متواصلة لمواكبة هذه التغيرات، ويهدف نظام بناء القدرات إلى تمكين الأفراد بالقدرات والمهارات المتخصصة ليصبحوا مؤهلين لشغل

المواطنين، وذلك نظراً لما يتميز به مجال تنمية الموارد البشرية وتطوير بيئة الأعمال من تسارع في التطور والابتكار مما يستلزم برامج تدريبية

الدول المتقدمة. إن بناء القدرات يعد استثماراً بشرياً وتتمثل عوائده في جودة العمل الذي يحقق رضا

بخصائص الموارد البشرية وتحسين كفاءتها المهنية والإنتاجية وتحسين مستوى أداء العمل، والمحقق لرؤية عمان ٢٠٤٠ عمان في مصاف

التي تقوم على نضج مكونات الأفراد وتعزيز إمكانياتها بكل السبل والطرق التي تؤدي إلى فتح آفاق رحبة تسهم في دفع عجلة الإبداع، وهو المصب الذي تريد أن تصل إليه الوزارة من مشروعها هذا.

ويعد هذا العمل الوطني جزءاً من ما تقوم به وزارة العمل في خططها الوطنية منطلقاً بإهتماماتها ببناء قدرات الموظفين ليكونوا في بيئة آمنة تعترف بشرعية هذه الإمكانيات التي هي أساس بناء أي نهضة ووسيلة لتعزيز ثقافة التنمية المستدامة، وذلك انطلاقاً من أهمية هذا المشروع الوطني، وإيماناً من الوزارة بهذا المشروع الحيوي الذي من شأنه الإسهام في تحقيق الاستمرارية والاستدامة في الوظائف التنموية التي تقوم بها المؤسسة، من خلال تقديم البرامج التنموية والتدريبية الفعالة التي تقدم فائدة حقيقية وواقعية للفئات المستهدفة من الموظفين في القطاعين الحكومي والخاص، الأمر الذي يمكنهم من معرفة وصقل مهاراتهم وقدراتهم، وبالتالي يعكس إيجاباً على أدائهم الحالي والمستقبلي كونهم المخرجات التي يستمد تأثيرها للمستقبل. إن هذه المنظومة الوطنية المتناغمة انبثقت من فكرة ما تخطط له وزارة العمل وفق رؤيتها التي تقوم على تنفيذ البرامج الاستراتيجية المختلفة، ولهذا جاء التوجه الاستراتيجي الذي يهدف إلى تحقيق تعليم شامل ومستدام، وبحث علمي يحقق مجتمع معرفي وقدرات وطنية منافسة، فبناءً وتطوير وتمكين القدرات الوطنية هي المحرك الأساسي للتنمية البشرية والركيزة الأساسية التي تؤدي إلى الارتقاء





تنمية الكفاءات البشرية في القطاع الحكومي وتمكينها بمهارات المستقبل، وتعمل على التدوير الوظيفي كأداة إدارية وسيلة لتحقيق تلك الغاية من أجل مساهمتها في النهوض بالمستويين الفردي والمؤسسي، للاستفادة المثلى من خبرات وإمكانات الموارد البشرية، إنها يختصار ملامح المرحلة الوطنية التي تصنع مستقبلها الجديد للوصول إلى الغاية والهدف.

واضحة في إطار رؤية وطنية متكاملة الجوانب، تضمن المواءمة الكاملة والانسجام التام وتشمل كافة المستويات، وصولاً إلى تحقيق التطلعات التي ترسم صورة عُمان بحلول ٢٠٤٠. إن منظومة إجابة هي جزء من مضامين الرؤية المستقبلية التي تنضح بالرؤى، تتوسل حوكمة الجهاز الإداري للدولة والموارد والمشاريع، وتعزز رأس المال البشري واستدامة مجالات العمل الإداري وتطويره والارتقاء به، وترتكز كذلك على

رصد المؤشرات بغية الوصول إلى مستقبل يحفل بهذه القيم التي تساعد على بناء مستقبل جديد في سلطنة عمان. وتعتبر منظومة إجابة في مفهومها الواسع خطوة نحوه مستقبل جديد، يأخذ على عاتقه تجديد الدماء البشرية، وتكون سلطنة عمان بهذا دخلت مرحلة جديدة من عمر نهضتها المتجددة، مرحلة هي أكثر تطوراً وازدهاراً ترسم أهدافها وطموحاتها، وفقاً لمنهجية علمية



وتعزيز جاهزية مواكبة الثورات الصناعية المستقبلية. وما منظومة الإجابة المؤسسية، إلا دلالة واضحة على ماتقوم به وزارة العمل لتعزيز التميز المؤسسي من خلال قياس الأداء الحكومي في مجالات تساند تحقيق أهداف الخطط السنوية وتضمن استدامة سعي الوحدات إلى تطوير أدائها والتعرف على جوانب التحسين ونقاط القوة في الوحدة، وتقوم فلسفة إجابة على

المال البشري من ذوي القدرات والكفاءات والمهارات لرغد الاقتصاد الوطني، وتأسيس بنية معلوماتية شاملة تضم جميع فئات الموهوبين والقدرات الوطنية الحالية والمهارات والقدرات الوطنية المستقبلية المطلوبة وفقاً لأهداف رؤية عمان ٢٠٤٠، وتأسيس معايير وآليات واضحة للمسارات المهنية والقيادية، وتعزيز مؤشر التنافسية العالمي للسلطنة، والخاص بتنمية القدرات والمهارات الوطنية،

وتعمل وزارة العمل في مشروعها الوطني المتمثل في الموارد البشرية على بناء القدرات لتعزيز جودة العمل، وتأسيس نظام وطني موحد لتنمية وتطوير كفاءات وطنية ذات قدرات ومهارات ديناميكية منافسة محلياً وعالمياً، وكذلك حوكمة الجهود المختلفة للجهات التي تقدم البرامج المتعلقة ببناء الكفاءات والقدرات الوطنية، وتجسير الفجوة بين مخرجات التعليم والتدريب ومتطلبات سوق العمل، تعزيز رأس

أوشرم تتبنى الدعوة إلى التميز في مجال الموارد البشرية

منال الحارثية عضو مجلس إدارة الجمعية العمانية لإدارة الموارد البشرية :



في المشهد النابض للموارد البشرية في سلطنة عمان، حيث تقف الجمعية العمانية لإدارة الموارد البشرية (OSHRM) كيقونة متميزة طوال فترة التأسيس، جمعت في جعبتها بين المحترفين من القطاعين العام والخاص.

تأتي أولى مهام OSHRM الالتزام بتعزيز تطوير مجتمع من ممارسي الموارد البشرية ملتزمين برفع معايير هذا القطاع موارد تستضيف منال الحارثية، كأحد أعضاء مجلس إدارة الجمعية عضوة للحديث عن مسيرة الجمعية ساردين ذلك من خلال ثراء أفكارها حول رحلة الجمعية، وتأثيرها على مجتمع الموارد البشرية، وجهودها التعاونية في تشكيل المشهد المهني في سلطنة عمان.

١ . لقد لعبت OSHRM دورًا حيويًا في إنشاء منصة تضمن التميز في مجال الموارد البشرية في سلطنة عمان. هل يمكنك مشاركة بعض المبادرات الرئيسية التي أسهمت في هذا النجاح؟

لقد كانت OSHRM رائدة في تنظيم فعاليات دورية للتطوير المهني، وورش العمل، إلى جانب المؤتمرات والندوات التي تنظمها والتي تعتبر بمثابة فرصة لتبادل المعرفة والتواصل.



منال الحارثية
منال الحارثية عضو مجلس إدارة الجمعية
العمانية لإدارة الموارد البشرية



٥. تشارك OSHRM بنشاط في التعاون الدولي. كيف تفيد هذه الاتصالات العالمية مع محترفي الموارد البشرية العمانيين والمجتمع على وجه الخصوص؟

توفر التعاونات الدولية رؤية أوسع ووصولاً أكثر سلاسة وفاعلية لتحقيق أفضل الممارسات على مستوى العالم. حيث يحصل

OSHRM لتلبية احتياجات وديناميكيات صناعة الموارد البشرية في ظل المتغيرات المتلاحقة؟ لقد أظهرت OSHRM المرونة من خلال التكيف مع التغيرات في الصناعة. حيث نقوم باستمرار في تقييم احتياجات الصناعة، وتضمين ملاحظات أعضائنا وشركائنا. وتطورنا هو شهادة على التزامنا بالبقاء بشكل متواصل ومؤثر.

الاستراتيجيات الوطنية، بينما توفر الشركات مع القطاع الخاص والمنظمات غير الحكومية آراء وموارد متنوعة لتنفيذ تلك البرامج إنها جهود جماعية لتطوير مهنة الموارد البشرية في السلطنة ومواكبة رؤية ٢٠٤٠ لتمكين الموارد البشرية.

٤. منذ تأسيسها في عام ٢٠١٤، كيف تطورت

٣. قامت OSHRM بتوسيع شبكتها مع مختلف الشركاء. كيف تساهم هذه التعاونات مع الحكومة والقطاع الخاص والمنظمات غير الحكومية في تحقيق أهداف الجمعية؟

التعاونات أمر حاسم في سعينا نحو التفرد والتميز وتحقيق النتائج. وهذا بدوره يعزز التفاعل مع الجهات الحكومية والتناغم مع

أدرك المؤسسون الحاجة إلى منصة موحدة تكفل لمحترفي الموارد البشرية التعاون والتعلم، والإسهام بشكل جماعي في تطوير هذا الميدان. وجمعية غير ربحية، يسمح لنا ذلك بالتركيز بشكل كامل على مهمتنا دون النظر في أية مصالح تجارية، مما يضمن التزامنا بالتميز.

بالإضافة إلى ذلك، أسهمت برامج الشهادات ودعم المعايير في الموارد البشرية بشكل كبير في رفع مستوى ممارسات الموارد البشرية في السلطنة.

٢. كجمعية مهنية غير ربحية، ما الذي دفع OSHRM لتحمل مسؤولية تشكيل المشهد المهني؟

ولماذا يعتبر هذا الجانب مهم؟
الممارسات الأخلاقية هي الجوهر. ونقوم بعملية تشاركية وخلق نشاطات تمثل في النقاشات وورش العمل وحملات التوعية لتعزيز السلوك الأخلاقي. هذا أمر جوهري للحفاظ على نزاهة ممارسات الموارد

الشبكات والعلاقات والتي بدورها تمكن ممارسي الموارد البشرية من تعزيز مهاراتهم وبناء اتصالات قيمة والتنقل بنجاح في مساراتهم المهنية ونقل المعرفة.

8. كيف تسهم OSHRM في الحوار المستمر حول ممارسات الموارد البشرية الأخلاقية،

7. تؤكد OSHRM على أهمية المحترفين الفرديين. كيف تدعم الجمعية نمو وتطوير ممارسي الموارد البشرية على المستوى الفردي؟

تقدم OSHRM مجموعة من الفرص للتطوير المهني، وبرامج الإرشاد، وفعاليات بناء

الموارد البشرية. وتتعامل OSHRM مع هذا من خلال تقديم فرص تعلم مستمرة، مركزة على تطوير مهارات أعضائها في مجالات مثل تكنولوجيا الموارد البشرية وتحليل البيانات للبقاء في طليعة اتجاهات الصناعة.

7. كعضو في مجلس الإدارة، ما هو أكبر التحديات التي تواجه محترفي الموارد البشرية في عمان اليوم، وكيف تعالج OSHRM هذه التحديات؟

أكبر التحديات هو التقدم السريع في التكنولوجيا والذي يؤثر على وظائف

أعضاء OSHRM على أساليب متنوعة في مجال الموارد البشرية، من خلال استقطاب الخبراء والمهنيين الدوليين وهذا بدوره يثري مهاراتهم. بالإضافة إلى تعزيز سمعة السلطنة كمركز متميز في مجال الموارد البشرية.



وفي الختام، المشهد في مجال الموارد البشرية في سلطنة عمان، يتنامى و OSHRM مستمرة في قيادة أفراد مخلصين مثل مال الحارثية، في أن تكون قوة موجهة، وتوجه المهنة نحو التميز. من خلال التعاون والتعليم والالتزام بالممارسات الأخلاقية، حيث تقف OSHRM كشهادة على القوة التحولية لمجتمع الموارد البشرية المتحد في تشكيل المستقبل المهني لسلطنة عمان.

نركز على تزويد أعضائنا بمهارات الموارد البشرية الاستراتيجية، وقدرات القيادة، لتطوير القدرة على قيادة التغيير التنظيمي في ساحة الأعمال الديناميكية.

تعد الجمعية أعضائها لتلك الأدوار المستقبلية؟

تضع OSHRM محترفي الموارد البشرية كشركاء استراتيجيين في نجاح المؤسسات.

البشرية وتعزيز الثقة في مكان العمل.

9. ما الدور الذي تتصوره OSHRM لمحترفي الموارد البشرية في سلطنة عمان خلال السنوات القادمة، وكيف





توجيه المستقبل

حوار مع خولة بنت خليفة العامرية حول تطوير الموارد البشرية، والتحديات، والاتجاهات الناشئة "المستقبلية"



في المشهد المتطور والمستمر للقوى العاملة العالمية، تلعب الموارد البشرية (HR) دورًا حيويًا في تشكيل النجاح التنظيمي. وأثناء تنقلنا عبر القرن الواحد والعشرين، يشهد ميدان الموارد البشرية تغييرات محورية، مما يطرح تحديات وفرصًا عديدة. للتفاعل بشكل أعمق مع هذا العالم الديناميكي، موارد تخوض في حوار مع خولة العامرية، خبيرة في مجال الموارد البشرية وتمتّع بخبرة ورؤى واسعة. في هذا الحوار، نستكشف تفاصيل تطوير الموارد البشرية، والتحديات التي تواجهها، والاتجاهات الناشئة التي تشكل مستقبل مجال الموارد البشرية.

1. شكراً لك، خولة، على انضمامك إلينا اليوم. لنبدأ بمناقشة مفهوم تطوير الموارد البشرية. كيف تطور دور الموارد البشرية على مر السنين؟

لقد خضع دور الموارد البشرية لتحول عميق. اعتبرت في السابق لها دوراً تقليدياً إدارياً، واليوم أصبحت الموارد البشرية شريكاً استراتيجياً في المؤسسات. بعد تدوير الأوراق والشؤون الشخصية، أصبحت الموارد البشرية حاسمة في توجيه استراتيجيات القوى العاملة بموازاة أهداف الأعمال والاستراتيجيات الكبرى للمؤسسات. ويدفع هذا التحول تحقيقاً بأن الموظفين ليسوا مجرد



خولة العامرية
رئيسة تنفيذية للموارد
البشرية في أوريدو

7. ومع النظر إلى المستقبل، ما هي الاتجاهات التي تتوقعين أن تشكل مستقبل الموارد البشرية؟

مستقبل الموارد البشرية يكمن في المرونة والقدرة على التكيف. علوة على ذلك اقتصاد العمل الحر في تزايد، وستحتاج الموارد البشرية إلى العثور على وسائل مبتكرة لإدارة قوى العمل المرنة. سيتحول التركيز نحو رفاهية الموظف بشكل شامل، يشمل الصحة البدنية والعقلية والعاطفية. بالإضافة إلى ذلك، ستواصل الموارد البشرية الاستفادة من التكنولوجيا في التحليل التنبؤي، مما يمكن من تحسين تخطيط القوى العاملة واتخاذ القرارات بشكل أفضل.

في هذا الحوار حصلنا على رؤى عميقة حول المشهد المتطور للموارد البشرية. من دورها الإداري التقليدي إلى أن أصبحت شريكًا استراتيجيًا، قطعت فيه الموارد البشرية مسافة طويلة. تبرز التحديات التي تواجهها، من إدارة التنوع إلى التكيف مع التقنيات الجديدة، وتعقيدات مجال الموارد البشرية. ومع هذه التحديات تأتي فرص الابتكار والنمو. وبينما ننظر إلى المستقبل، يتطلب طابع القوى العاملة الديناميكي من محترفي الموارد البشرية أن يكونوا لديهم المرونة وقدرة على التكيف وروح تفكير مستقبلية، مما يضمن أن تزدهر المؤسسات في وجه التغيير.

ومعالجة التحيزات اللواعية. إنها تتعلق بإيجاد بيئة يشعر فيها كل موظف بالتقدير ولديه فرصة متساوية للنجاح.

في إنشاء سياسات تعزز التنوع في التوظيف وفرص التقدم. علوة على ذلك، يتضمن تعزيز ثقافة شاملة برامج تدريب، وحملات توعية،



التنوع والاندماج ليستا مجرد كلمات دعائية، بل أصبحت من الضروريات التي تساهم في نجاح المنظمة. حيث تلعب الموارد البشرية دورًا حيويًا

4. فيما يتعلق بالتطورات، ما هي الاتجاهات التكنولوجية من منظورك تؤثر في ممارسات الموارد البشرية في المستقبل القريب؟

التكنولوجيا خلقت ثورة في مجال الموارد البشرية بعدة طرق. منها على سبيل المثال الذكاء الاصطناعي (AI) وتعلم الآلة بأتمتة المهام المتكررة، مما يتيح لمحترفي الموارد البشرية التركيز على مبادرات أكثر استراتيجية. يُستخدم الشات بوت والمساعدين الافتراضيين لدعم استفسارات الموظفين. تحليل البيانات أيضًا يصبح مركزيًا، مساعدًا في جذب المواهب وإدارة الأداء وتوقع اتجاهات القوى العاملة.

5. مع ارتفاع العمل عن بُعد، كيف تكيفت الموارد البشرية مع هذا النمط الجديد، وما هي التحديات المرتبطة بإدارة الفرق عن بُعد؟

أصبح العمل عن بُعد جزءًا هامًا من مكان العمل الحديث. حيث كان على قطاع الموارد البشرية أن تكيف السياسات والإجراءات لاستيعاب الفرق العاملة عن بُعد. تكمن التحديات في الحفاظ على التواصل الفعال، وضمان رفاهية الموظفين، والتعامل مع مشاعر العزلة المحتملة. يجب أن يتعامل محترفو الموارد البشرية أيضًا مع الخطوط العريضة بين العمل والحياة الشخصية، محققين توازن يعزز الإنتاجية دون أن يسبب الإرهاق.

6. اكتسبت التنوع والاندماج أهمية في السنوات الأخيرة. كيف يمكن للموارد البشرية المساهمة في تعزيز مكان العمل التنوع والشمولية؟

موارد وإنما أصول قيمة تساهم في نجاح المنظمة.

2. بالفعل، يظهر الأهمية الاستراتيجية للموارد البشرية بوضوح. مع هذا التطور، ما هي بعض التحديات الرئيسية التي تواجه محترفي الموارد البشرية اليوم؟

التحدي الكبير هو قائم على التنوع المتزايد في مكان العمل. وإدارة فريق عمل يتنوع في خلفياته ومهاراته وتوقعاته يتطلب نهجًا دقيقًا. بالإضافة إلى ذلك، تشكل التطورات التكنولوجية تحديات رئيسية وفيما يتعلق بالتكيف مع أدوات جديدة وضمان خصوصية البيانات. علوة على ذلك، يضيف الطابع العالمي للأعمال اليوم تعقيدًا إضافيًا لممارسات الموارد البشرية، حيث يتعين التعامل مع الفروق الثقافية والتأطر القانونية في مناطق مختلفة.

3. نظرًا لهذه التحديات، كيف يمكن لمحترفي الموارد البشرية تعزيز تطوير وارتباط الموظفين؟

تطوير الموظفين هو ركن أساسي في استراتيجية الموارد البشرية. فالبرامج المستمرة للتعليم وتطوير المهارات ضرورية. علوة على ذلك، فإن تعزيز ثقافة الاتصال المفتوح وتقديم الملاحظات ضروري لارتباط الموظفين. ويجب على المؤسسات خلق بيئة يشعر فيها الموظفون بالتقدير ولديهم فرص للنمو. كما تلعب التعرف على الإنجازات ومكافأتها دورًا حاسمًا في الحفاظ على فريق عمل متحفز.

صناعة البنوك نجاحها مرهون بتمكين مواردها البشرية

عن الانسجام مع خطط الأعمال العامة للبنك أيضا كان مفتاحًا لنجاحنا في مجال المبادرات الاستراتيجية للموارد البشرية.

ما دور إدارة التغيير في استراتيجية الموارد البشرية الخاصة بك، خاصة في قطاع ديناميكي مثل البنوك؟

التغيير لا يمكن تجنبه في صناعة البنوك. نتعامل مع إدارة التغيير كجزء لا يتجزأ من استراتيجيتنا. توجيه الاتصال بشكل فعال وتوفير التدريب اللازم وتعزيز ثقافة التكيف حاسم في التنقل في المشهد الديناميكي للقطاع المالي.

مع خلفية في إدارة وتطوير الموارد البشرية، كيف شكل أساسك الأكاديمي نهجك في قيادة الموارد البشرية في بنك صحرار الدولي؟

لقد قدم لي تأسيسي الأكاديمي فهمًا قويًا لمبادئ الموارد البشرية. والذي يشكل أساسًا لتنفيذ أفضل الممارسات في إدارة المواهب وتطوير المؤسسة وإدارة الأداء، مما يجعل المعرفة الأكاديمية أساسًا لتحقيق أفضل النتائج في التطبيق العملي.

هل يمكنك التعليق على إنجاز أو مبادرة محددة خلال فترة عملك في بنك صحرار الدولي التي تفخر بها بشكل خاص في مجال إدارة رأس المال البشري؟

من بين الإنجازات الملفتة كانت التنفيذ الناجح لاستراتيجيات إدارة المواهب لدعم رحلة التحول الناجحة للبنك مع تشكيل ثقافة المؤسسة. وضمان وجود المواهب المناسبة في المكان الصحيح وتوفير بيئة عمل صحية للأفراد ساهم بشكل كبير في إنجاز رحلة التحول الناجحة لبنك صحرار الدولي.

ك رئيسة للموارد البشرية، كيف تضمنين أن تدعم استراتيجية الموارد البشرية خطط الأعمال العامة في بنك صحرار الدولي، خاصة في مجالات مثل الحصول على المواهب وتخطيط الخلافة وإدارة الأداء التنظيمي؟

التوافق هو المفتاح. نتعاون بشكل نشط مع قادة الأعمال لفهم احتياجاتهم وتحدياتهم. يتيح لنا ذلك عبر تصميم استراتيجيات الموارد البشرية والتي تتناول بشكل خاص إدارة المواهب وتخطيط الخلافة وتطوير الموظفين وتطوير الهيكل التنظيمي وإدارة الأداء العام للمؤسسة. ناهيك

في عالم البنوك الدينامي حيث يكون الإنسان في قلب كل معاملة، تقف ماهرة بنت صالح الرئيسية كقائدة ذات خبرة تزيد عن عقدين من الزمن في تشكيل مجال الموارد البشرية داخل قطاع البنوك. بصفتها المديرة التنفيذية للموارد البشرية في بنك صحرار الدولي، لعبت دورًا حيويًا في تحقيق التوازن بين رأس المال البشري وأهداف البنك الاستراتيجية. في هذه المقابلة الحصرية، تشارك السيدة ماهرة رؤاهما حول تفاصيل إدارة الموارد البشرية في صناعة البنوك والدور الحاسم الذي تلعبه في تحقيق النجاح التنظيمي.

بعد أكثر من ٢١ عامًا من الخبرة في إدارة الموارد البشرية في قطاع البنوك، ما هي التغييرات الرئيسية التي شهدتها منظومة الموارد البشرية، وكيف أثرت هذه التغييرات على نهجك في إدارة رأس المال البشري في بنك صحرار الدولي؟ على مر السنوات، تطورت الموارد البشرية من دور إداري تقليدي إلى شريك استراتيجي لدعم أهداف الأعمال الاستراتيجية للبنك. في بنك صحرار الدولي، قادت هذه التحولات نهجنا، مع التأكيد على توجيه استراتيجيات الموارد البشرية مع خطط الأعمال العامة للبنك لضمان النجاح المستدام.



ماهرة بنت صالح الرئيسية

المدير التنفيذي للموارد البشرية

في بنك صحرار الدولي



مع دبلوم دراسات عليا في الإدارة وشهادة قيادة تنفيذ الاستراتيجية من هارفارد بزنس، كيف أثرت هذه الشهادات المتقدمة على قيادتك الاستراتيجية في قطاع الخدمات المالية؟

هذه الشهادات قدمت لي وجهة نظر عالمية حول الإدارة وتنفيذ الاستراتيجية، النهج الذي اكتسبته من مؤسسات محترمة مثل هارفارد كان لا يقدر بثمن في التنقل في تعقيدات قطاع الخدمات المالية، مما يضمن أن استراتيجيات الموارد البشرية لدينا في المقدمة من حيث المعايير الصناعية.

فيما يتعلق بالمستقبل، ما هي التحديات والفرص الأكثر أهمية برأيك للموارد البشرية في قطاع البنوك، وكيف يعتزم بنك صحرار الدولي التصدي لها؟

التحدي يكمن في البقاء في مقدمة التقدم التكنولوجي وتلبية توقعات القوى العاملة المتطورة. في بنك صحرار الدولي، نستثمر في مبادرات التعلم المستمر، ونستفيد من التكنولوجيا في عمليات الموارد البشرية، ونعزز ثقافة الابتكار للاستفادة من الفرص الناشئة.

الختام قيادة الفاضلة ماهرة بنت صالح الرئيسي في بنك صحرار الدولي تعكس مزيجًا ديناميكيًا من الخبرة والرؤية الاستراتيجية والتفاني في تقديم ممارسات الموارد البشرية في قطاع البنوك. من خلال الجهود التعاونية والتركيز على التطوير المستمر، حيث تقف في المقدمة في تشكيل ليس فقط رأس المال البشري للبنك ولكن أيضًا تساهم في المشهد الأوسع للموارد البشرية في قطاع الخدمات المالية في عمان.

تشغلين منصبًا في لجنة الموارد البشرية في جمعية المصارف العمانية. كيف يكمل هذا الدور مسؤولياتك في بنك صحرار الدولي، وما هي الجهود التعاونية قائمة في قطاع البنوك؟

يقدم الدور في جمعية المصارف العمانية منظورًا أوسع حيال التحديات التي تواجه الصناعة. تتضمن الجهود التعاونية ومشاركة الرؤى وتحديد أفضل الممارسات ومعالجة قضايا الموارد البشرية بشكل جماعي. يعزز هذا التآزر فعالية الممارسات الخاصة بالموارد البشرية في قطاع البنوك.

كعضو أيضًا في لجنة الاستشارات الكلية في كلية الدراسات المصرفية والمالية في عمان، كيف تساهمين في تطوير المحترفين القادمين في قطاع البنوك والخدمات المالية؟

النمر يتعلق بتقليل الفجوة بين الأكاديميين والصناعة. من خلال مهامنا في اللجنة، نضمن أن البرامج الأكاديمية تتماشى مع احتياجات الصناعة، مما يوفر للطلاب رؤى ومهارات عملية مطلوبة لمستقبل ناجح في قطاع البنوك والخدمات المالية.

في دور القيادة الخاص بك، ما هي المبادئ أو القيم التي توجه نهجك في تطوير المواهب، وكيف تعززين ثقافة التطوير المستمر في بنك صحرار الدولي؟

مبادئ العدالة والشفافية والتركيز على الجودة توجه نهجنا في تطوير المواهب. نعزز ثقافة التطوير المستمر من خلال برامج التدريب والمبادرات التوجيهية وتشجيع الموظفين على تولي مسؤولية نموهم المهني.

نطمح إلى

أن نكون البوابة الإعلامية الأولى المتخصصة في التنمية البشرية، مستشرفين المستقبل و رؤية الدول في استثمار مواردها البشرية على اعتبار انها رأس مال حقيقي غير ناضب

راصدين الواقع الخليجي و العربي والعالمي، من خلال قنواتنا المتمثلة في الفضاء الإلكتروني، إلى جانب تأسيس شبكة من المشتغلين في حقل الموارد البشرية وصناعات القرار، مبتغين أن نكون خير زلقة نعكس الواقع