

10 شواغر متبقية لمناصب نواب الرئيس التنفيذي تسكن عقب ترقيات المديرين

## تدوير 8 قيادات من الصف الثاني في "البتترول" وشركاتها التابعة

كتب - عبدالله عثمان:



■ سعيد الشاهمين



■ أحمد الحماد



■ ابتهاج الفوزان

قالت مصادر ذات صلة لـ "السياسة"، إن اجتماع مجلس إدارة مؤسسة البترول الكويتية الذي عقد الخميس الماضي برئاسة وزير النفط ووزير الكهرباء والماء خالد الفاضل والرئيس التنفيذي هاشم هاشم اعتمد تدوير 8 من قيادات الصف الثاني في مؤسسة البترول وشركتها التابعة في عدد من مناصب نواب الرؤساء التنفيذيين ونواب الاعضاء المنتدبين في المؤسسة. وأوضحت المصادر أن تدوير قيادات الصف الثاني في القطاع جاء على النحو التالي أولاً نقل نائب الرئيس التنفيذي للشؤون المالية والإدارية في شركة نفط الكويت أحمد الحماد ليتولى منصب نائب العضو المنتدب للشؤون الإدارية في مؤسسة البترول الكويتية، مضيفاً أن التدوير الثاني شمل نقل إيتاج الفوزان من منصب نائب العضو المنتدب للإدارة في المؤسسة لتتولى منصب نائب العضو المنتدب للتدريب في المؤسسة.

وأضافت المصادر أن مجلس إدارة المؤسسة اعتمد نقل نائب العضو المنتدب للتدريب في مؤسسة البترول حمد السبيعي ليتولى منصب نائب الرئيس التنفيذي للعمليات في شركة صناعة الكيماويات البترولية (PIC)، موضحة أن القرار شمل نقل نائب الرئيس التنفيذي للعمليات من الكيماويات البترولية سليمان المرزوقي ليتنقل إلى منصب نائب الرئيس التنفيذي للعمليات (أوروبا) في شركة البترول الكويتية العالمية (KPI).

ولفتت إلى أن قرار مجلس إدارة مؤسسة البترول شمل نقل نائب الرئيس التنفيذي لمصفاة الزور في الشركة الكويتية للصناعات البترولية المتكاملة (كيبك) نادية حجي إلى منصب نائب الرئيس التنفيذي للإرفينيات والمطريات في شركة صناعة الكيماويات البترولية (PIC). وتضمن القرار نقل نائب الرئيس التنفيذي للعمليات في الشركة الكويتية للاستكشافات الخارجية (كوفيك) أحمد جابر العبدان ليتولى منصب نائب الرئيس التنفيذي لمنطقة الشمال في شركة نفط الكويت على أن يتم تدوير نائب الرئيس التنفيذي لشمال الكويت نايف العنزي ليتولى منصب نائب الرئيس التنفيذي للمفر والتكنولوجيا في الشركة.

وشمل القرار نقل نائب الرئيس التنفيذي للعمليات الفخمي المشتركة في الشركة الكويتية لنفط الخليج سعيد الشاهمين ليتولى منصب نائب الرئيس التنفيذي للعمليات أو تطوير الأعمال في الشركة الكويتية للاستكشافات الخارجية (كوفيك).

ولفتت المصادر إلى أن الأسبوع الجاري سيشهد اجتماعات مجالس إدارات الشركات التابعة التي شملتها عمليات التدوير وهي شركة نفط الكويت وشركة صناعة الكيماويات البترولية والشركة الكويتية للاستكشافات الخارجية كوفيك لإعتماد ما أقره اجتماع مجلس إدارة مؤسسة البترول الماضي بإعتبار مجلس المؤسسة الجمعية العمومية لتلك الشركات، موضحة أن مجالس إدارات الشركات تعد الجهة المخولة لتعيين تلك القيادات واعتماد وظائفهم الجديدة ومباشرة أعمالهم الجديدة. وألمحت المصادر إلى أن مناصب نواب الرئيس ونواب الاعضاء المنتدبين للشاغرة في مؤسسة البترول وشركاتها التابعة تقارب 10 مناصب تنتظر ملي تلك الشواغر عقب الانتهاء من لجان المناقشة والمقابلات الشخصية للمديرين المرشحين للمنصب، مشيرة إلى أن شغل تلك المناصب لن يكون قبل نهاية الشهر الجاري أو مطلع أبريل المقبل على أقصى تقدير عقب الانتهاء من الترتيبات حسب نظام 360 للترقيات.



■ نادية حجي



■ سليمان المرزوقي



■ حمد السبيعي

### اجتماعات مكثفة للشركات النفطية لمناقشة التدوير



■ أحمد العيدان



■ نايف العنزي

## برعاية النائب الأول لرئيس مجلس الوزراء "نوف إكسبو" تنظم ملتقى الخدمات الاستشارية لخطة التنمية 30 أبريل

وصول الجهات المنظمة والملتقى قال، "ينعقد الملتقى لتعاضد جهود وتعاون مشترك بين اتحاد المكاتب الهندسية والدور الاستشارية الكويتية، وكل من الأمانة العامة للمجلس الأعلى للتخطيط والتنمية، والجهاز المركزي للمناقصات، والجهاز المركزي لتكنولوجيا المعلومات العامة، وبلدية الكويت، بالإضافة إلى مشاركة الجهات الحكومية التنفيذية والجهات الرقابية".



■ بدر السلطان

أكد رئيس اتحاد المكاتب الهندسية والدور الاستشارية الكويتية بدر السلطان ترحيبه بانعقاد الملتقى الثاني للخدمات الاستشارية للخطة التنموية للكويت، وذلك تحت شعار "دور القطاع الخاص في التنفيذ والربط الآلي بين الجهات ذات العلاقة لتحقيق الإنتاجية ومكافحة الهدر والفساد".

وأعرب السلطان عن سعادته برعاية الشيخ ناصر صباح الأحمد النائب الأول لرئيس مجلس الوزراء وزير الدفاع رئيس المجلس الأعلى للتخطيط والتنمية للملتقى، الذي تنظمه شركة "نوف إكسبو"، في الفترة من 30 أبريل حتى 2 مايو 2019، في القاعة الماسية بفندق شيراتون الكويت.

للدولة، ووفقاً لحالة كل مرشح، على أن يتم تقديم طلبات المساهمة قبل موعد بدء الحلقة بما لا يقل عن إسبوعين وذلك وفقاً للشروط والإجراءات الخاصة المعمول بها لدى البرنامج. وأشار الرفاعي إلى أن هذه الحلقة النقاشية تعتبر هامة لتكاتف القوى العاملة والجهاز التنفيذي للدولة، حيث سيقوم برنامج إعادة الهيكلة بتغطية نسبة من تكاليف المشاركين في هذه الحلقة من القطاع الخاص، وفقاً للنظم واللوائح الخاصة ببرنامج إعادة هيكلة القوى العاملة والجهاز التنفيذي

## تتناول قضية التحول الرقمي للأعمال معهد الدراسات المصرفية ينظم ورشة عمل "سمات المرونة في الإحلال التكنولوجي" 9 ابريل المقبل

أفضل عشرة قادة في الفكر الرقمي في سويسرا من عام 2016 وحتى عام 2018. يشار إلى أن بنك الكويت الوطني هو راعي رئيسي وبنك بوبيان هو راعي لهذه الحلقة النقاشية.

وتعقد هذه الحلقة النقاشية بالتعاون مع برنامج إعادة هيكلة القوى العاملة والجهاز التنفيذي للدولة، حيث سيقوم برنامج إعادة الهيكلة بتغطية نسبة من تكاليف المشاركين في هذه الحلقة من القطاع الخاص، وفقاً للنظم واللوائح الخاصة ببرنامج إعادة هيكلة القوى العاملة والجهاز التنفيذي



■ مايكل واد

"تنظيم التحول، كيفية تحقيق الأداء المتميز من خلال نهج متصل بالتغيير"، تم نشره في أوائل عام 2019. وقد تم اختيار مايكل واد كأحد

قادة عملية التحول الرقمي للأعمال، والتنفيذ الرقمي، والتحول الرقمي لمجالس الإدارات، والإحلال الرقمي. وقد تم ترشيحه لنيل جائزة أفضل محاضر لبرنامج ماجستير إدارة الأعمال، وماجستير إدارة الأعمال الدولية، وماجستير المركز العالمي للتطوير الإداري، ومدير المركز العالمي للتحول الرقمي للأعمال في IMD، ويعقد حلقة نقاشية بعنوان "سمات المرونة في الإحلال التكنولوجي" يوم 9 أبريل 2019، في فندق سيفونتي ستايل، الكويت. ويدير مايكل واد العديد من البرامج المتخصصة في الموضوعات الرقمية، منها:

## 10 علامات لا تشعرك بالسعادة وتؤكد أن وظيفتك بلا مستقبل

- 08 **بيئة عمل عدائية** - إن يشعر الموظف بالتوافق والانسجام مع كل الأشخاص في العمل، لكن إذا شعر أن بيئة العمل باتت عدائية وأن هناك صراعات ومشكلات تحدث يومياً مع زملاء العمل أو المدير، فهذا مؤشر أيضاً على أنه لا يمكنه الاستمرار في هذه الوظيفة.
- 09 **أفضل مهاراتك غير مستغلة** - يجد معظم الموظفين أنفسهم لا يقومون بالأداء الأقرب إلى مهاراتهم لأنهم قد يكونون قد شغلوا أول فرصة عمل أتاحت لهم.
- 06 **عدم زيادة الراتب** - إذا كان راتب الموظف ثابتاً ولم يتغير منذ عامين، فهذا يعني أن الشخص لديه وظيفة وليس مهنة، فحتى لو بقي الشخص في نفس المنصب لمدة عامين فإن ذلك من المفترض أن يتدرج إلى زيادة في الراتب.
- 07 **ليس هناك سبب آخر لبقائك في الشركة سوى الولاء لها** - يحدث ذلك للموظفين الذين عملوا لعقود طويلة داخل الشركة، ففي حين أنهم يرغبون في الانتقال لوظيفة أخرى من أجل التقدم في حياتهم المهنية، فإنهم يشعرون بالذنب تجاه زملائهم والشركة، إلا أن هذه علامة أيضاً على أن هذه الوظيفة بلا مستقبل الجديدة.
- 08 **بيئة عمل عدائية** - إن يشعر الموظف بالتوافق والانسجام مع كل الأشخاص في العمل، لكن إذا شعر أن بيئة العمل باتت عدائية وأن هناك صراعات ومشكلات تحدث يومياً مع زملاء العمل أو المدير، فهذا مؤشر أيضاً على أنه لا يمكنه الاستمرار في هذه الوظيفة.
- 09 **أفضل مهاراتك غير مستغلة** - يجد معظم الموظفين أنفسهم لا يقومون بالأداء الأقرب إلى مهاراتهم لأنهم قد يكونون قد شغلوا أول فرصة عمل أتاحت لهم.
- 06 **عدم زيادة الراتب** - إذا كان راتب الموظف ثابتاً ولم يتغير منذ عامين، فهذا يعني أن الشخص لديه وظيفة وليس مهنة، فحتى لو بقي الشخص في نفس المنصب لمدة عامين فإن ذلك من المفترض أن يتدرج إلى زيادة في الراتب.
- 07 **ليس هناك سبب آخر لبقائك في الشركة سوى الولاء لها** - يحدث ذلك للموظفين الذين عملوا لعقود طويلة داخل الشركة، ففي حين أنهم يرغبون في الانتقال لوظيفة أخرى من أجل التقدم في حياتهم المهنية، فإنهم يشعرون بالذنب تجاه زملائهم والشركة، إلا أن هذه علامة أيضاً على أن هذه الوظيفة بلا مستقبل الجديدة.



ويجب أن يتحرك الموظف ليبحث في أماكن أخرى.

- 03 **توقفت القدرة على الابتكار** - العمل في مكان لا يتيح للشخص فرصة الاستغناء خلال نهاية اليوم أو في عطلة نهاية الأسبوع يمكن أن يكون أمراً غير صحي على الإطلاق، وقد يؤثر ذلك تأثيراً سلبياً على قدرة الشخص على الابتكار، فإذا بدأ الشخص بالشعور أنه لم يعد لديه أي شيء جديد أو مبتكر يقدمه للعمل فإن هذا مؤشر أيضاً.
- 04 **ليست هناك فرص للتقدم** - كشفت دراسة أميركية أجريت عام 2015 أن نحو 38٪ فقط من الأميركيين الذين شملتهم الدراسة يشعرون أن بإمكانهم التقدم في حياتهم المهنية.
- 05 **لا تتعلم أي شيء جديد** - اكتساب مهارات جديدة أمر ضروري في الحياة المهنية، فالهنة عبارة عن مجموعة من الخبرات والمهارات والمعرفة التي يكتسبها الشخص من العمل.
- 01 **لا يمكنك تذكر المرة الأخيرة التي شعرت فيها بالحماسة في العمل** - من الطبيعي أن يمر الشخص بأيام عمل مرهقة ومملة، لكن إذا لم يتذكر الموظف المرة الأخيرة التي أشعره العمل فيها بأي نوع من السعادة أو المرح، وإذا لم يشعر بالإنجاز مرة واحدة على الأقل أسبوعياً، فإن ذلك يمثل علامة على أن وظيفته بلا مستقبل وأنه لن يتطور فيها.
- 02 **الانشغال بالتفكير في أشياء أخرى غير العمل** - عندما يشعر الموظف بالملل فإنه قد يغرق في أفلام اليقظة ويفكر في أشياء أخرى مثل خطط نهاية الأسبوع، لكن إذا قضى الموظف جزءاً كبيراً من يوم العمل غارقاً في التفكير في أشياء أخرى غير العمل فهذا مؤشر وعلامة أيضاً يجب أن يلتفت إليها.