



الجمعية العمانية للطاقة
Oman Energy Association



من
نحن
2023-2024

نعمل للتميز والابداع

المحتوى

3	من نحن
4	اتجاهاتنا ورؤيتنا الإستراتيجية
5	التنظيم الإداري
8	فريقنا
9	تاريخنا
14	أعضائنا
15	مشاركاتنا
16	المنتجات والخدمات
20	رحلتنا نحو التحول الرقمي
22	منتجات وخدمات أوبال للمسؤولية المجتمعية
23	القيمة المحلية المضافة (ICV)
24	تأثيرنا على القطاع و الإقتصاد الوطني
24	أهمية عضويتكم لدينا
25	ماذا يقول أصحاب المصلحة عن أوبال؟

من نحن

تولي أوبال من خلال برامجها التدريبية المختلفة أهمية كبيرة لتنمية رأس المال البشري المتوافق مع احتياجات أصحاب العمل والتركيز على التدريب النوعي الذي يؤدي إلى تعزيز الكفاءة في بيئة العمل. كما تنظر أوبال إلى التوظيف على أنه الغاية وأن التدريب هو أحد أهم الممكنات للوصول إلى هذه الغاية. وعلى مدى 25 سنة نجحت أوبال في تسهيل تدريب وتوظيف أكثر من 15,000 من الشباب الغماني بالإضافة إلى قيامها بإعادة توظيف أكثر من 9,700 من المسرحين من العمل خلال الأعوام الماضية.

بالإضافة إلى ذلك فإن الجمعية تلعب دوراً مهماً في وقت الأزمات والتغيرات الاقتصادية والمالية العالمية حيث إن الدور الذي لعبته والخدمات التي قدمتها خلال جائحة كورونا خير دليل على أهمية دورها الاقتصادي والاجتماعي في سلطنة عُمان.

في السابع والعشرين من أكتوبر عام 2001 ووفق لوائح وإجراءات إنشاء وتسجيل الجمعيات الأهلية بوزارة التنمية الاجتماعية تم تصديق وتسجيل (أوبال) رسمياً كأول جمعية في قطاع النفط والغاز في سلطنة عُمان. حيث انطلقت في عام 1998 كفكرة تمثلت لدى بعض المؤسسات في تعزيز معايير القطاع وخلق بيئة تنافسية متكافئة. في نوفمبر 2022 وبالتزامن مع رؤية عمان 2040 والهوية الجديدة لوزارة الطاقة والمعادن، تم تغيير مسمى الجمعية ليكون الجمعية العمانية للطاقة (أوبال).

أوبال هي منتدى الصناعة للقطاع في سلطنة عُمان وهي جمعية غير ربحية يُقدّر أعضائها بأكثر من 500 شركة. تتضمن منتجي ومشغلي قطاع الطاقة والمعادن والمقاولون والموردون من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والكبيرة على حد سواء.

تهدف أوبال إلى تعزيز خدماتها من خلال منصة واحدة من أجل تطوير وتوحيد معايير العمل وأفضل الممارسات بالقطاع وتعزيزها من أجل زيادة الكفاءة المهنية والارتقاء بالصناعة المحلية، لتكون قادرة على المنافسة دولياً ولتكون رائدة في الإدارة المستدامة للهيدروكربونات والطاقة المتجددة.

تسعى أوبال إلى أن تكون في المقام الأول منظمة رائدة لتحقيق أهداف أصحاب المصلحة وطرح ومعالجة التحديات المشتركة بما يخدم مصلحة أعضائها. ويجتمع رؤساء الشركات الأعضاء بصفة دورية لمناقشة جوانب المصلحة المشتركة وتوافق الآراء بالإجماع. حيث يشرف على الجمعية مجلس إدارة منتخب يطبق أعلى المعايير التنظيمية الجيدة للمؤسسات. وتتكون أوبال من فريق فعال معني بتنفيذ برامجها وخدمة أعضائها في مختلف جوانب القطاع.

إن الجودة والصحة والسلامة والبيئة من الأولويات الرئيسية لدى أوبال وتهدف من ذلك إلى تحقيق أعلى الطموحات وتشجيع أفضل الممارسات والسلوكيات في مجال الصحة والسلامة والبيئة لجعلها من أكبر الاهتمامات اليومية في القطاع. حيث تعمل أوبال جاهدة لمساعدة المؤسسات الرائدة لتطوير معايير الجودة والصحة والسلامة والبيئة، ومواجهة التحديات من أجل تحقيق قطاع خالٍ من الحوادث والإصابات الجسيمة.

الرؤية

أن نكون "صوت قطاع الطاقة والمعادن المميز" و مصدر إلهام للشركات الرائدة والمزدهرة من أجل الحفاظ على الرخاء في قطاع الطاقة والمعادن في سلطنة عُمان. و أن نعمل على نشر أفضل الممارسات الفعالة والمجربة بما يضمن المحافظة على نمو قطاع الطاقة والمعادن والاقتصاد الوطني.

الرسالة

أن نحصر على تقديم الخدمات للشركات الأعضاء بشكل مُميز من خلال تشجيع "تظافر الجهود" و "إدخال القيمة المحلية المضافة" و "بناء القدرات" من أجل تعزيز استدامة قطاع الطاقة والمعادن والاقتصاد الوطني.

القيم

	الشفافية		النزاهة
	الاستقلالية		الثقة
			العدالة

وتركيزنا ينصب على أربعة مواضيع:

- ▶ صوت قطاع الطاقة والمعادن.
- ▶ استدامة "القيمة المحلية المضافة"
- ▶ ازدهار مجتمعات الأعمال في سلطنة عُمان.
- ▶ ممارسة الأعمال المستدامة والمعايير المشتركة.
- ▶ تظافر أكبر للجهود المشتركة في قطاع الطاقة والمعادن.

تهدف أوبال إلى تعزيز قطاع الطاقة والمعادن في سلطنة عُمان كقطاع يشار إليه بالبنان في قدرته على التنافس الدولي وذلك من خلال الارتقاء بمعايير التشغيل الخاصة بالشركات الأعضاء، والتفاهم والتوافق على الحد الأدنى للمعايير المتفق عليها من أجل خلق مجال متكافئ داخل هذا القطاع. وستواصل أوبال العمل مع أصحاب المصلحة والشركاء والأعضاء لتحقيق الأهداف الاستراتيجية التالية:

صوت قطاع الطاقة والمعادن

- ▶ توفير بيئة لطرح الأفكار والبحوث والتوصية بسياسات قابلة للتطبيق لمعالجة التحديات التي تواجه القطاع.
- ▶ معالجة التحديات الشائعة التي تؤثر سلباً على الأعمال في القطاع.
- ▶ الدعوة إلى تنفيذ أطر تنظيمية مواتية للشركات الناجحة التي تخدم القطاع.

استدامة "القيمة المحلية المضافة" وازدهار مجتمعات الأعمال في سلطنة عُمان

- ▶ الترويج لـ " القيمة المحلية المضافة" من أجل الحفاظ على نجاح الشركات الأعضاء وقطاع الطاقة والمعادن والاقتصاد العماني.
- ▶ تسهيل رأس المال البشري والكفاءات الوطنية لتعزيز جميع المستويات من خلال إيجاد فرص توظيف وتطوير للعُمانيين.
- ▶ التشجيع على تعزيز نقل وتوطين التكنولوجيا والمعرفة.

ممارسة الأعمال المستدامة والمعايير المشتركة

- ▶ تشجيع تطبيق أفضل الممارسات لإدارة الصحة والسلامة والأمن والبيئة.
- ▶ تشجيع تطبيق أفضل الممارسات لإدارة جودة المنتجات والخدمات والكفاءة والإدخال والإنتاجية.
- ▶ تشجيع تطبيق أفضل الممارسات لتنمية رأس المال البشري وإدارته.
- ▶ تشجيع تطبيق أفضل الممارسات الخاصة بأخلاقيات العمل والقواعد السلوكية.
- ▶ متابعة المعايير المشتركة ذات الصلة بهذا القطاع.

تظافر أكبر للجهود المشتركة في قطاع الطاقة والمعادن

- ▶ تسهيل تبادل المعلومات (الفنية و التجارية و العامة) في القطاع.
- ▶ تعزيز التعاون بين الشركات الأعضاء لتحقيق نتائج وأهداف مشتركة.



عبدالله النعيمي

عضو
الرئيس المالي لشركة
إس إم إن باور القابضة ش.م.ع.ع



عبدالله الهنائي

عضو
الرئيس التنفيذي لشركة
تبريد عُمان ش.م.ع.م



سيف الدربي

عضو
الرئيس التنفيذي لشركة
سيح السرية للهندسة



سعيد الجبسي

عضو
الرئيس التنفيذي لشركة
عُمان كلورين



حسام الجهضي

أمين الصندوق
الرئيس التنفيذي لمؤسسة
الكتروميكانيك



عبد الرحمن البيحاني

نائب الرئيس
الرئيس التنفيذي شركة الغاز المتكاملة



الدكتور عامر الرواس

رئيس مجلس الإدارة
رئيس مجلس إدارة مجموعة كونكورديا

وتشتمل مهام مجلس الإدارة على العديد من الأعمال، ومن ضمنها:

- ▶ تشكيل اللجان والمجالس التوجيهية للتعامل مع المواضيع المعنية بقطاع الطاقة والمعادن.
- ▶ ضمان قيام الجمعية بأعمالها ضمن إطار العمل المنصوص عليه في النظام الأساسي بطريقة أخلاقية وبشفافية عالية.
- ▶ تعيين الرئيس التنفيذي والمدراء التنفيذيين للجمعية.
- ▶ تقييم فعالية وأداء الأمانة العامة بشكل ربع سنوي.
- ▶ الموافقة على الموازنة والسياسات والخطط الاستراتيجية والتجارية.
- ▶ مراجعة التقرير السنوي والقوائم المالية.

توجد جهتان أساسيتان لإدارة الجمعية وهما مجلس الإدارة و الإدارة التنفيذية

مجلس الإدارة

يتولى مجلس الإدارة سبعة أعضاء غير تنفيذيين يتم انتخابهم لمدة عامين مسؤولية التوجيه والإشراف على أوبال نيابة عن أعضائها. حيث يضم مجلس الإدارة نخبة من الشخصيات المتخصصة المرموقة كل في مجال عمله وتخصصه وذلك لضمان التوجيه الصحيح للأنشطة التي تقوم بها الجمعية. هذا ويلعب مجلس الإدارة دوراً محورياً مهماً في تطوير الأهداف الاستراتيجية والتنظيمية للجمعية بالإضافة إلى ضمان فعالية نظام المراقبة الداخلية.

الأدارة التنفيذية



محمد النابعي
الرئيس التنفيذي لأوبال

تتم إدارة الجمعية من خلال رئيس تنفيذي يتم تعيينه من قبل مجلس الإدارة والذي بدوره يرفع تقاريره إلى مجلس الإدارة وهو مسؤول عن الأعمال اليومية وإدارة شؤون الجمعية بناءً على صلاحيات محددة له من قبل مجلس الإدارة والإطار العام لإدارة الجمعية، ويعاون الرئيس التنفيذي فريق يتكون من ستة أقسام رئيسية ترفع تقاريرها إليه وهم:

إدارة تطوير الموارد البشرية ومبادرات المسؤولية المجتمعية

- ▶ دعم قطاع الطاقة والمعادن في استخدام منتجات وخدمات تطوير الموارد البشرية بما في ذلك حزم المعايير المهنية الوطنية والنوعيات المتعددة من برامج التدريب والتطوير.
- ▶ دعم القطاع في تحليل الاحتياجات التدريبية والتطويرية من خلال الخرائط المهنية ودراسات سوق العمل.
- ▶ التأكد من تنفيذ منتجات وخدمات تطوير الموارد البشرية على النحو الأمثل.
- ▶ ضمان تطوير شهادات المهارات والكفاءات المهنية حسب المتطلبات وبما يتوافق مع اللوائح والأنظمة.
- ▶ ضمان التواصل المستمر مع مختلف أصحاب المصلحة (الحكومة والقطاع الخاص) لتعزيز الاستفادة من منتجات وخدمات تطوير الموارد البشرية.
- ▶ دعم تنفيذ مبادرات القيمة المحلية المضافة المتعلقة بتطوير الموارد البشرية ودعم خطط التوطين.
- ▶ دعم استراتيجية المسؤولية الاجتماعية التي من شأنها تحقيق القيمة المشتركة بين الشركات والموظفين والعملاء والمساهمين وأفراد المجتمع.
- ▶ وضع الأهداف المشتركة لمبادرات المسؤولية الاجتماعية للشركات الأعضاء من أجل نتائج مستدامة.

دائرة الجودة والاعتماد:

- ▶ تقييم مدى امتثال منتجات أوبال لمعايير واشتراطات قطاع الطاقة والمعادن.
- ▶ تعزيز المعايير والجودة في المؤسسات التدريبية العامة والخاصة التي تقدم خدمات التدريب لقطاع الطاقة والمعادن ضمن مشروع (أوبال ستار).
- ▶ إجراء عمليات التدقيق الخارجية والداخلية، بما يضمن امتثال عمليات التدقيق للمعايير واللوائح المعمول بها وأن التقارير الناتجة عادلة ونزيهة ومفيدة.
- ▶ تطبيق معايير الصحة والسلامة والبيئة، وضمان جودة منتجات أوبال ومراجعتها بشكل دوري كما هو مطلوب.
- ▶ الحفاظ على ضمان الجودة والنزاهة لمزودي الخدمات الخاص بمعايير السلامة على الطرق والخدمات الأخرى ذات الصلة.
- ▶ تفعيل ونشر ثقافة الجودة والمساهمة في تطوير منتجات وخدمات أوبال لضمان الجودة والاعتماد.
- ▶ التأكد من الحفاظ على معايير التميز أثناء تطبيق المشاريع أو تنفيذ الخدمات وأن منتجات أوبال تلبى معايير الأداء لمعمول بها في القطاع.
- ▶ التواصل مع كل الجهات المختصة باعتماد البرامج التدريبية الموحدة لقطاع الطاقة والمعادن.
- ▶ توفير آليات فعالة لإدارة وقياس الأداء المؤسسي والوظيفي للقطاع والمساعدة في نشر تلك الآليات، وكذلك ضمان التحسين المستمر لجميع منتجات وخدمات أوبال لضمان معايير الجودة العالية.
- ▶ العمل على أن تصبح أوبال مركز اعتماد لجميع الخدمات والمنتجات المقدمة لقطاع الطاقة والمعادن والقطاعات التدريبية.

إدارة شبكة الشركات الأعضاء

- إدارة وتحسين ارتباطات أوبال بالشركات الأعضاء للوقوف على مشاكلهم وطلباتهم.
- إدارة القرارات والإتصالات المتعلقة بالقضايا المغارة وطلبات الشركات الأعضاء.
- تسويق منتجات وخدمات أوبال عن طريق وسائل التواصل الاجتماعي والمنشورات والبرامج والفعاليات التي تنظمها الجمعية بهدف زيادة المبيعات المتعلقة بالعضوية.
- الإدارة والإشراف على جميع الفعاليات التي تنظمها الجمعية لتعزيز العلامة التجارية لأوبال بالإضافة إلى مدى أهميتها للشركات الاعضاء وأصحاب المصلحة في قطاع الطاقة والمعادن.
- إدارة لجان أعضاء أوبال.

إدارة مشاريع الصحة والسلامة والبيئة وتوحيد المعايير

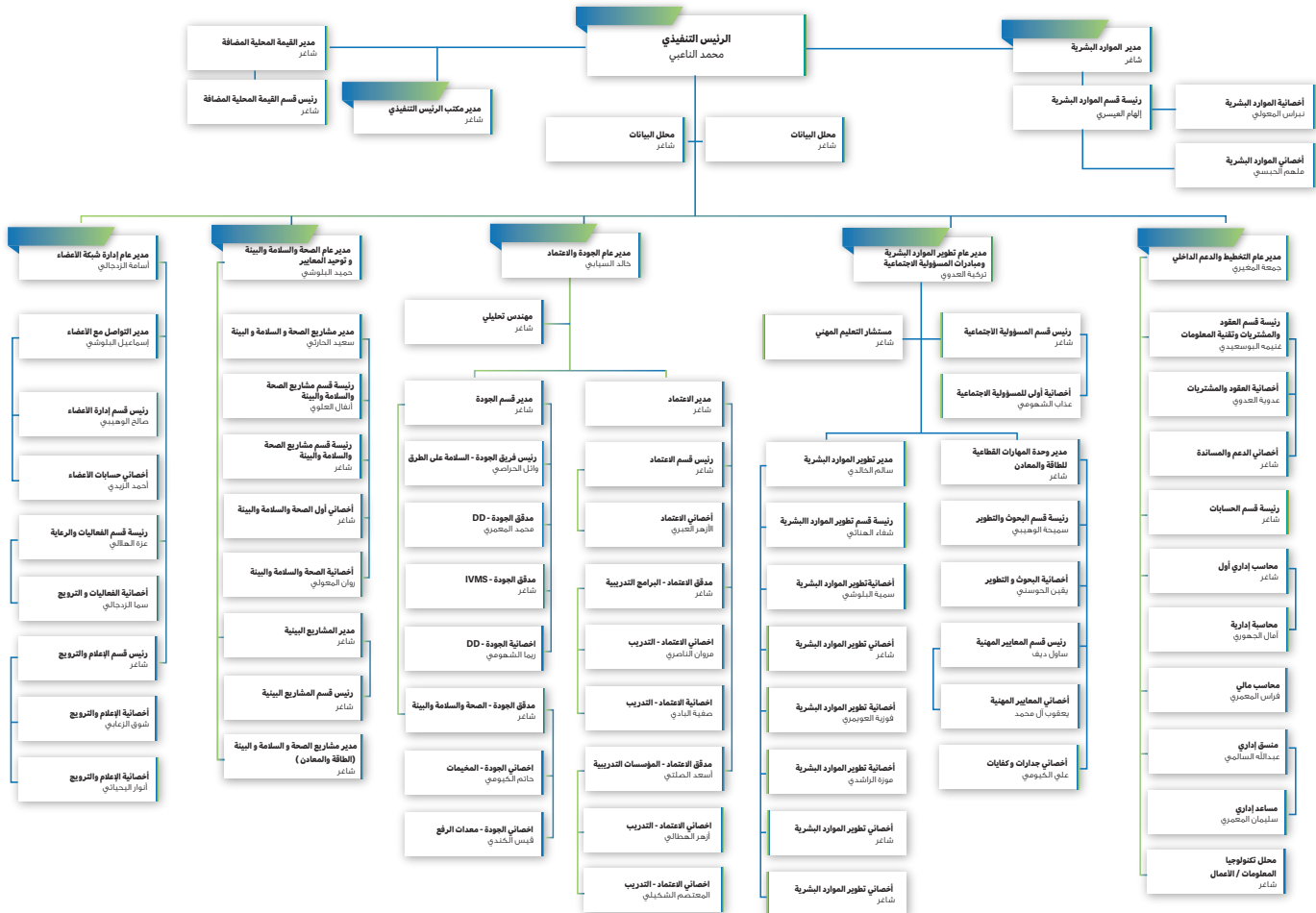
- توحيد ممارسات الصحة والسلامة والبيئة في قطاع الطاقة، من خلال تطوير وتنفيذ معايير موحدة جديدة بالإضافة إلى تنفيذ المشاريع الرقمية.
- إجراء دراسات الجدوى لمشاريع الصحة والسلامة والبيئة الجديدة لتقييم جدواها تقنيًا وماليًا وإمكانية تحقيقها ضمن الأطر الزمنية المحددة.
- التعاون وتنسيق المشاركات بين وزارة الطاقة والمعادن ومديري الصحة والسلامة والبيئة بالشركات المشغلة لتحديد التحديات المشتركة ومعالجتها بشكل مشترك.
- إدارة وتنظيم مؤتمرات وورش عمل الصحة والسلامة المهنية والبيئية في قطاع الطاقة والمعادن بالتعاون مع الشركات المشغلة.
- المشاركة الفاعلة في مؤتمرات وورش عمل الصحة والسلامة والبيئة داخل السلطنة وخارجها لتبادل المعرفة.
- التعاون مع القطاعات والجهات الحكومية المختلفة لتحسين معايير الصحة والسلامة والبيئة لعمليات أكثر أمانًا.

الموارد البشرية وثقافة العمل

- خلق بيئة عمل إيجابية، وضمان الامتثال القانوني.
- تحديث سياسات الموارد البشرية من أجل خلق الوعي والوضوح والملاءمة.
- جذب المواهب الرائدة، وتعزيز المشاركة طويلة الامد، وتحسين سياسات التوظيف بما في ذلك تحسين المزايا والحوافز.
- التطور والتكيف من خلال تطوير وتحسين الاستراتيجية، وإدارة التغيير، والتطوير الموجه نحو الأداء.
- الإشراف على عمل لجنة تصاريح العمل في قطاعات الطاقة والكهرباء والمعادن.
- مبادرات الموارد البشرية المرتبطة بالجنة المسؤولة عن القيمة المحلية المضافة بوزارة الطاقة والمعادن.
- استدامة إعادة توجيه مبادرات خلق فرص العمل.
- تقديم استشارات وتعزيز أفضل الممارسات في إدارة الموارد البشرية.

إدارة التخطيط وخدمات الدعم الداخلي

- التنسيق والإشراف على عمليات التخطيط لإنتاج خطط الأعمال الاستراتيجية السنوية، والإشراف على تسهيل مراقبة وإدارة أداء الأعمال بانتظام.
- الإشراف على نظم العمليات وإدارة الجودة وإدارة المخاطر في أوبال.
- الإشراف على إدارة الشؤون المالية لأوبال وضمان وجود ضوابط كافية على النفقات والإبلاغ عن البيانات المالية المطلوبة بانتظام.
- إدارة ودعم العقود والمشتريات داخليًا.
- الإشراف على إدارة الموارد البشرية وفقًا للسياسات المعتمدة وإدارة التسليم ودعم حلول تقنية المعلومات التي تتطلبها أوبال.







- تدريب 356 متدرباً
عمانياً من خلال 21
اتفاقية للتدريب المقرون
بالتشغيل.
- جائزة NEWREST
WACASCO OMAN
QHSE.
- إطلاق جائزة أوبال لأفضل
الممارسات المهنية.

- توقيع اتفاقيتين مع شركة
شل العمانية (SDO)
لتسهيل الإشراف على
التدريب المهني لـ 36
عمانياً في إطار برنامج
التدريب المقرون
بالتشغيل (TFE).

- تحديث الموقع الإلكتروني
للجمعية.
- التوقيع على 17 اتفاقية
للتدريب المقرون
بالتشغيل TFE والتي
نتجت عن توظيف 317
شاب عماني.

- إنتاج تقرير عن النفط
والغاز بالشراكة مع وزارة
النفط و الغاز وشركة تنمية
نقط عمان PDO.

- تدريب وتوظيف 331
عماني في قطاع النفط
و الغاز.
- تدريب وتوظيف 7,262
عماني بحلول نهاية عام
2011.

- تدريب وتوظيف 183 عماني
في قطاع النفط والغاز.
- الحصول على شهادات ISO
9001 , 14001 ISO ,
18001 OHSAS.
- تمويل مشاريع ترميم
المناطق المتضررة من إعصار
جونو بولاية قريات بقيمة
45,036 ألف ريال عماني.



- تطوير 7 معايير مهنية بين عامي 2016 و 2018 واعتمادها من قبل
وزارة القوى العاملة.
- تطوير معيار إدارة الأجسام المتساقطة واعتماده من قبل القطاع.
- تقييم واعتماد أكثر من 20 مؤسسة تدريبية من قبل برنامج أوبال ستار.
- إعادة توظيف حوالي 5000 عماني من المسرحين في القطاع.
- تدريب أكثر من 1200 عماني من خلال برامج التدريب المقرون
بالتشغيل و برامج التدريب من أجل التطوير.
- توقيع اتفاقية تمويل لدراسة سوق العمل مع شركتي أوكسيدنتال عمان
وشركة النفط العمانية للاستكشاف والإنتاج.
- عقد مؤتمر أوبال الثاني للنفط والغاز.
- تكريم الفائزين بجائزة أوبال لأفضل الممارسات المهنية.
- توقيع اتفاقية دراسة سوق العمل مع كلية عمان البحرية الدولية.
- توفير 5000 فرصة عمل في قطاع النفط و الغاز.

- تطوير و تدشين ثلاثة معايير للصحة والسلامة والبيئة (إدارة الإجهاد الحراري وسكنات
الموظفين والسلامة على الطرق).
- اعتماد الكلية المهنية بالسبب من EAL (هيئة المئج البريطانية).
- توقيع مذكرة تفاهم مع وزارة القوى العاملة لبرنامج أوبال للتلمذة المهنية.
- انضمام 36 طالب عماني لبرامج التلمذة المهنية المستخلصة من المعايير المهنية
الوطنية (NOS).
- توقيع اتفاقية تمويل التدريب المقرون بالتشغيل بمبلغ 2.3 مليون ريال عماني مع
شركة تنمية نفط عمان (PDO).
- تنظيم المؤتمر الأول للنفط والغاز في نوفمبر 2017.
- الانتهاء بنجاح من مشروع المكتبة المتنقلة مع جمعية دار العطاء.
- إطلاق أسبوع أوبال الرياضي بمشاركة أكثر 500 مشارك.
- تدشين برنامج أوبال ستار للتحقق من ضمان استيفاء المؤسسات التدريبية لمعايير
الحد الأدنى للتدريب في القطاع.
- تدريب و توظيف 200 عماني من ضمن برنامج التدريب المقرون بالتشغيل.

- تدشين مجلة أوبال في
فبراير 2016.
- تدشين مؤتمر أوبال للنفط
والغاز.
- تفعيل قنوات التواصل
الاجتماعي الخاصة بأوبال.
- تدريب و توظيف 48
متدرب عماني.

2020

- حصلت على أول ترخيص لاحتضان وحدة المهارات القطاعية لقطاع النفط والغاز من قبل وزارة القوى العاملة.
- المشاركة في لجان القيمة المحلية المضافة التابعة لوزارة النفط والغاز.
- ترخيص 7 موردين لأجهزة نظام المراقبة داخل المركبات واعتماد 8 أجهزة.
- اعتماد برنامج التلمذة المهنية للوحة والسلامة والبيئة الذي وافقت عليه هيئة المؤهلات الإسكتلندية.
- تعاونت الجمعية مع الجهات الممولة لتكملة الاحتياجات المطلوبة لبرنامج كومبكس للتخصصات الفنية (الأدوات والأجهزة الكهربائية).
- إضافة قسم الجودة في الجمعية لضمان جودة منتجات وخدمات أوبال.
- الموافقة على مشروع نظام تخطيط موارد المؤسسة من قبل مجلس الإدارة.
- تدريب و توظيف 400 متدرب في برنامج التدريب المقرون بالتشغيل.
- تنظيم فعالية أسبوع أوبال الرياضي بمشاركة أكثر من 2000 موظف من العاملين في الشركات الأعضاء.
- تنظيم مؤتمر أوبال للنفط والغاز.
- حققت أوبال أعلى عائد مادي منذ إنشائها.
- تسجيل رقم قياسي في عدد الأعضاء الجدد منذ إنشاء الجمعية.
- تشكيل منتدى السلامة لكبار قادة أوبال.
- تم إصدار معيار اللياقة البدنية للعمل.
- الاستمرار في دعم إعادة تشكيل الموظفين وتدريب الخريجين وتقديم الدعم في حل قضايا التسريح حيث قدم قسم الموارد البشرية في أوبال أكثر من 474 ساعة استشارات في قضايا إدارة الموارد البشرية.
- إنشاء مكتب اتصال متخصص للرد على الأعضاء لتقديم خدمات استشارية بشأن ضريبة القيمة المحلية المضافة .
- العمل عن قرب مع الأمانة العامة للضرائب وأعضاء أوبال في توضيح القضايا المتعلقة بضريبة القيمة المضافة وتطوير الدليل الإرشادي حول ضريبة القيمة المضافة للنفط والغاز.
- تنظيم ورشة عمل حول تطبيقات معايير السلامة على الطرق.
- تنظيم الملتقى الصيفي الأول للتحكم في الإجهاد الحراري.
- تنظيم جائزة أوبال السنوية لأفضل الممارسات المهنية.
- دعم وزارة الطاقة والمعادن في مراجعة واعتماد 233 طلباً لإعادة القوى العاملة الوافدة من الشركات الأعضاء، والتي تشمل 3698 موظفًا أجنبيًا لتنفيذ عمليات الصيانة للأبار والمصافي وتنفيذ المشاريع الأخرى.
- دعم الشركات الأعضاء في طلبات تصريح العمل حيث تم التعامل مع أكثر من 90 طلبًا لكل من المشغلين والشركات المتعاقدة.
- توقيع مذكرة تفاهم مع هيئة تنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة (ريادة) بهدف تعزيز برامج جاهزية رواد الأعمال بالإضافة إلى عدد من المشاريع الأخرى.
- المشاركة مع هيئة تنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة (ريادة) في مبادرة القرض الطارئ للشركات الصغيرة والمتوسطة بإجمالي مبلغ معتمد قدره 4 ملايين ريال عماني.
- بدء تنفيذ برنامج جاهزية رواد الأعمال عن طريق تدشين ثلاث دفعات من البرنامج تتضمن المشاريع الناشئة والمشاريع القائمة.
- سهلت أوبال البدء في مبادرة التعمين لمديري محطات الوقود وسائقي صهاريج الوقود بالتعاون مع وزارة العمل وثلاث من شركائنا الأعضاء.
- تدريب و توظيف 10,700 عماني منذ بدء برنامج التدريب المقرون بالتشغيل.
- تنفيذ نظام تخطيط موارد المؤسسة المالي والإداري.
- تقديم عمليات التدقيق عن بعد لمنتجات أوبال ستار.
- تحديث الموقع الإلكتروني للجمعية.
- تدشين النظام الإلكتروني لإنهاء المعاملات الخاصة بموقع أوبال ستار.
- تدشين نظام إدارة عمليات الرفع واعتماد بطاقات الكفاءة المهنية.
- تمثيل قطاع الطاقة والمعادن في اللجان المعنية بأوضاع القوى العاملة الوطنية من خلال لجنة تنظيم العمل ولجنة المسرحين.
- إعداد واعتماد خطة عمل وحدة المهارات القطاعية لقطاع الطاقة والمعادن.
- تشكيل فريق عمل خارطة المهن القطاعية.
- اعتماد الهيكل التنظيمي لوحدة المهارات القطاعية.
- دعم من الخبراء المتخصصين، قضى فريق أوبال 460 ساعة في تقديم الإيضاحات والتوجيهات إلى شركائنا الأعضاء بشأن قانون العمل.
- تدشين منصة التعليم لقطاع الطاقة والمعادن بموقع أوبال ستار.
- تدشين موقع ضمان سلامة وصلاحية المركبات على الطرق كجزء من منصة التعليم لقطاع الطاقة والمعادن بموقع أوبال ستار.
- تشكيل 4 لجان لوحدة المهارات القطاعية.
- تسجيل أكبر عدد من الأعضاء الجدد في تاريخ الجمعية خلال العام حيث بلغ إجمالي الشركات المسجلة 428 لأول مرة.
- إطلاق ملصق أوبال لضمان سلامة وصلاحية المركبات على الطرق.
- ترخيص 9 موردين لأجهزة نظام المراقبة داخل المركبات واعتماد 10 أجهزة.
- تقييم واعتماد 36 مؤسسة تدريبية من خلال برنامج أوبال ستار.
- اعتماد مركزين لفحص المركبات.
- تقييم واعتماد 6 مؤسسات تدريبية لتقديم خدمات القيادة الوقائية بالإضافة إلى تقييم واعتماد 6 مراكز لتقييم السائقين.

2019

- حصلت على أول ترخيص لاحتضان وحدة المهارات القطاعية لقطاع النفط والغاز من قبل وزارة القوى العاملة.
- المشاركة في لجان القيمة المحلية المضافة التابعة لوزارة النفط والغاز.
- ترخيص 7 موردين لأجهزة نظام المراقبة داخل المركبات واعتماد 8 أجهزة.
- اعتماد برنامج التلمذة المهنية للوحة والسلامة والبيئة الذي وافقت عليه هيئة المؤهلات الإسكتلندية.
- تعاونت الجمعية مع الجهات الممولة لتكملة الاحتياجات المطلوبة لبرنامج كومبكس للتخصصات الفنية (الأدوات والأجهزة الكهربائية).
- إضافة قسم الجودة في الجمعية لضمان جودة منتجات وخدمات أوبال.
- الموافقة على مشروع نظام تخطيط موارد المؤسسة من قبل مجلس الإدارة.
- تدريب و توظيف 400 متدرب في برنامج التدريب المقرون بالتشغيل.
- تنظيم فعالية أسبوع أوبال الرياضي بمشاركة أكثر من 2000 موظف من العاملين في الشركات الأعضاء.
- تنظيم مؤتمر أوبال للنفط والغاز.

2021

2022

- تم توقيع مذكرة تفاهم مع وزارة العمل لتمويل برامج التدريب المقرون بالتشغيل لقطاع الطاقة والمعادن والشركات المدرجة تحت عضوية أوبال.
- توفير 65 فرصة عمل تحت برامج التلمذة المهنية في الصحة والسلامة المهنية و 30 فرصة عمل في مجال فحص الرفاعات للخريجين.
- التنظيم والمشاركة في ورشة عمل مع وزارة التعليم العالي والبحث العلمي والابتكار للبدء في تنفيذ مشروع إدخال التلمذة المهنية في مساقات التعليم العالي.
- إطلاق الطبعة الأولى من كتاب إنجازات القيمة المحلية المضافة الذي يلخص مساهمات شركات النفط والغاز.
- ترخيص 7 معاهد تدريب لتقديم دورات القيادة الوقائية، موزعة في 17 موقع مختلف لإجراء تدريب وتقييم القيادة الوقائية. (حيث تم إصدار 20,927 رخصة القيادة الوقائية).
- ترخيص 11 مورداً لنظام أوبال للمراقبة داخل المركبة (IVMS) و 17 جهاز IVMS معتمد. (حيث تم تثبيت 7415 جهاز IVMS).
- ترخيص 46 مركز للموافقة على فحص المركبات وضمان جودتها. (حيث تم فحص 22,561 مركبة).
- تم ترخيص 7 معاهد/مراكز تدريب لتقديم دورة إدارة الرحلة الآمنة. (حيث تم إصدار 226 بطاقة كفاءة).
- اعتماد 51 من مؤسسات التدريب الخاصة ضمن مشروع أوبال ستار.
- إصدار 47 شهادة تحقق والتزام بالمعايير (CVC).
- إرساء عقد مشروع الصيانة لمواقع الحفر والمصافي على مقاول مستقل لتدريب وتوظيف 2000-500 عماني في غضون 3 سنوات.
- برامج التدريب المقرون بالتطوير: تقديم 4 ورش عمل في المسؤولية الفردية، ورشتي عمل على بعد حول قانون العمل والمسائل المالية المرتبطة بقانون العمل والصحة والسلامة والبيئة، دورتان في شهادة أوبال للموارد البشرية بالمستوى الأول. حيث استفاد 118 مشاركاً من عدة شركات من ورش العمل المذكورة.
- تم تدريب 19 متدرباً على رأس العمل في مختلف أقسام الجمعية.
- تطوير 7 معايير مهنية وطنية (NOS) تتعلق بمهنة عمليات الحفر.
- اعتماد رخصة مزاوله مهنة لكل من وظائف الصحة والسلامة المهنية والوظائف المتعلقة بعمليات الرفع.
- جمع أكثر من 230 ألف ريال عماني لدعم المتضررين بأعصار شاهين.

- تحقيق أكبر عدد من الأعضاء في تاريخ أوبال (480).
- تحقيق أعلى عوائد مالية في تاريخ أوبال.
- تنظيم 17 فعالية للاعفاء تنوعت بين مؤتمر وورشة ومعرض.
- مشروع القيمة المحلية المضافة للصيانة: تم اختيار 52 مرشحاً للعمل في مشروع صيانة مواقع الحفر والمصافي والمشاركة في 4 خدمات للصيانة في مواقع الشركات المشغلة.
- تنفيذ 12 برنامجاً من برامج التدريب المقرون بالتشغيل والتدريب على رأس العمل استهدفت (392) باحث عن عمل.
- تم تنفيذ عدد 6 برامج تطويرية استهدفت (80) باحثاً عن عمل.
- تنفيذ برنامج تدريب الخريجين الذي استهدف 135 باحثاً عن عمل، نتج عنه توظيف عدد 110 خريجاً. بالإضافة إلى تنفيذ برنامج لعدد 30 خريجاً لآزالوا قيد التدريب.
- تم تنفيذ عدد 35 برنامجاً تدريبياً في جاهزية رواد الأعمال استهدفت 1079 رائد عمل.

معايير أوبال للصحة والسلامة والبيئة

- تم طرح الإصدار الأول من معيار جواز أوبال للصحة والسلامة والبيئة.
- تم طرح الإصدار الأول لمعيار الصحة المهنية والصحة الصناعية.
- تم طرح الإصدار الثاني من معيار إدارة الأجسام المتساقطة.
- تم طرح الإصدار الثاني من معيار السلامة على الطريق.
- تم طرح الإصدار الأول للدليل الإرشادي لإدارة سلامة العمليات.
- تم طرح الإصدار الثاني من معيار إدارة الاجهاد الحراري.
- تم طرح الإصدار الثاني من معيار إدارة المخيمات.
- تم طرح الإصدار الثاني من معيار تقارير الحوادث والإصابات.
- تم تطوير واعتماد مصفوفة تقييم المخاطر الموحدة للصحة والسلامة والبيئة.
- تنظيم 4 منتديات للقيادات العليا في مجال السلامة.
- إبرام اتفاقية المساعدات المشتركة وإنشاء المنصة الإلكترونية لها.
- تم إنشاء أول منصة مشتركة لحوادث الصحة والسلامة والبيئة.
- اعتماد 59 مؤسسة تدريبية خاصة ضمن مشروع أوبال ستار للاعتماد.
- اعتماد 5 مؤسسات تدريبية خاصة لتقديم برنامج التلمذة المهنية في الصحة والسلامة والبيئة.
- اعتماد 8 مؤسسات تدريبية خاصة لتقديم وتقييم برنامج عمليات الرفع.
- اعتماد 20 مؤسسة تدريبية خاصة لتقديم برامج جواز أوبال للصحة والسلامة والبيئة الموحدة (إصدار أكثر من 40 ألف تصريح).

التطبيق الكامل لمعيار السلامة على الطرق الموحد، حيث تم اعتماد

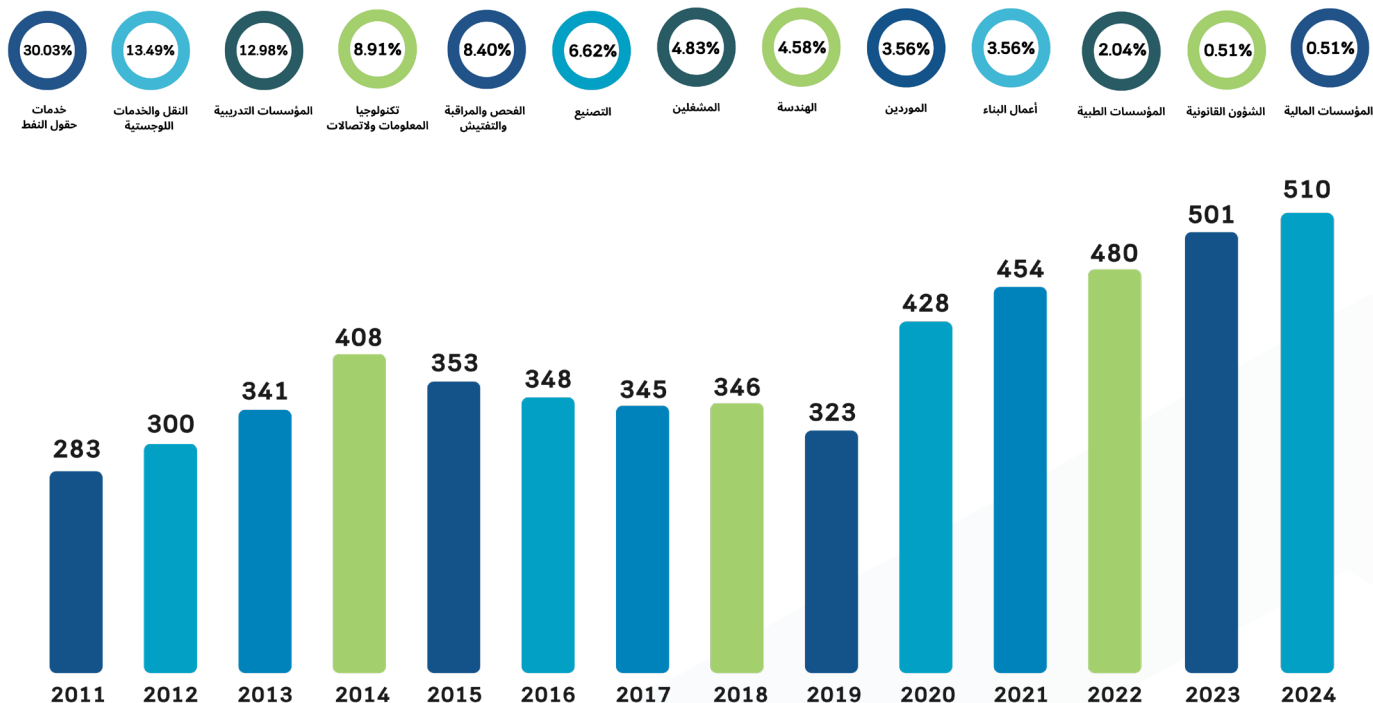
- 12 مؤسسة تدريبية خاصة لتقديم وتقييم برنامج القيادة الوقائية الموحدة، موزعة على 27 موقع في مختلف أنحاء سلطنة عُمان (إصدار أكثر من 40 ألف رخصة تدريب جديد وأكثر من 8 آلاف رخصة تم استبدالها).
- 12 مؤسسة تدريبية خاصة لتقديم برنامج إدارة الرحلات الآمنة (تم تقديم أكثر من ألف دورة).
- 51 مركز فحص للمركبات (أكثر من 31 ألف مركبة خضعت للفحص).
- 11 مؤسسة معدات مزودي خدمات نظام المراقبة داخل المركبة ونظام الإدارة الخاص بها.
- 20 نوع من أجهزة نظام المراقبة داخل المركبة (5700 جهاز تم تركيبها وأكثر من 2000 جهاز قديم تم ترخيصها).
- تم إصدار 40 شهادة للتحقق والالتزام بالمعايير (CVC).



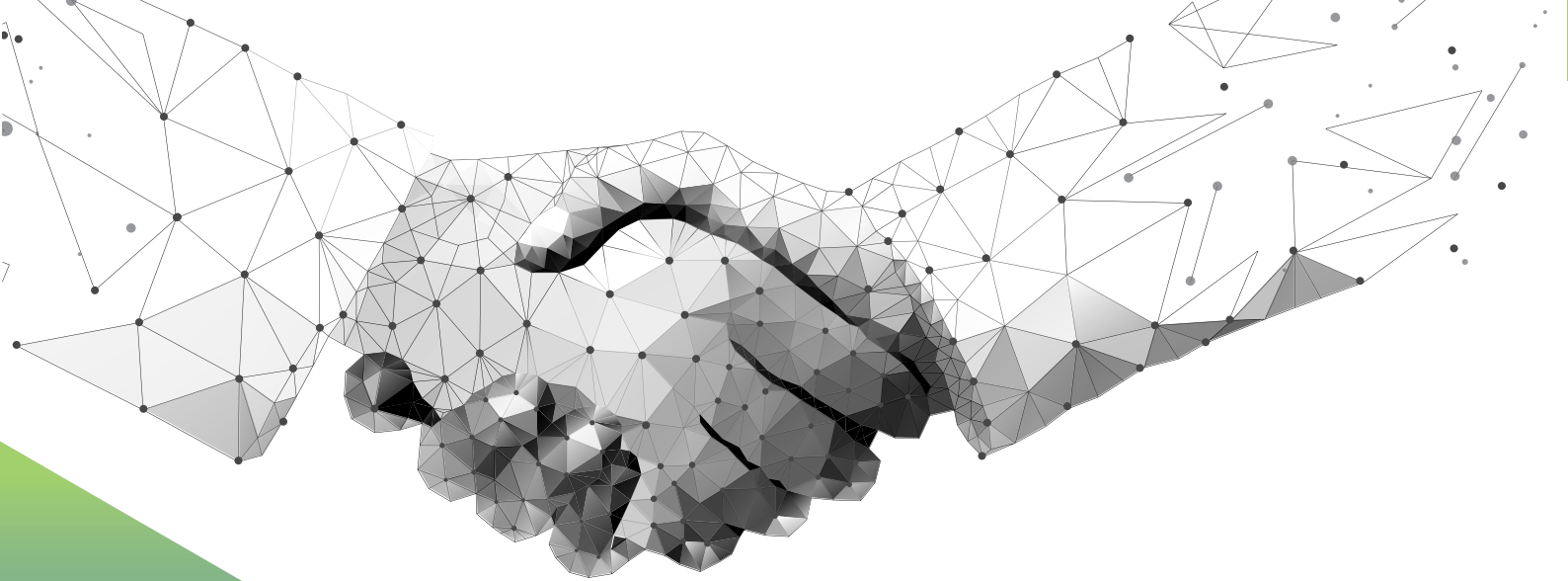
- تعزيز أمان تكنولوجيا المعلومات، واستبدال خادوم الملفات، وتحسين أداء الشبكة.
- تنفيذ تطبيق مصفوفة أولويات العمل (Priority Matrix) لتحسين إدارة العمل وإنتاجية الموظفين.
- تسهيل مشاركة ثمانية من لجنة مديري الصحة والسلامة والبيئة للشركات المشغلة ولثلاثين مجموعة عمل لدعم المبادرات على مستوى القطاع وحل المشكلات.
- عقد خمس منتديات لقطاع الطاقة والمعادن تركز على الصحة والسلامة والبيئة.
- تطوير وإطلاق مصنفين رقميتين للصحة والسلامة والبيئة لقطاع الطاقة.
- مراجعة وتحديث معيار أوبال لإدارة عمليات الرفع، ومعيار أوبال للبيئة البدنية ومعيار الحد من تعاطي المخدرات والكحوليات.
- تطوير استراتيجية السلامة على الطريق (2023-2030).
- دعم العديد من مبادرات الصحة والسلامة والبيئة، بما في ذلك إرشادات الصحة والسلامة المهنية لاستكشاف المعادن، والتحالف الأخضر لهيئة البيئة وهيئة الطيران المدني.
- الاستعداد للمؤتمر الدولي للصحة المهنية والمزعم عقده في الفترة بين 4-7 فبراير 2024، مسقط من خلال عقد اجتماعات دورية مع كلا من اللجنة التنظيمية والفنية للمؤتمر.
- تدريب 250 موظفاً من خلال برامج التدريب على رأس العمل 250 في مختلف المجالات.
- تأمين 326 فرصة تدريب من خلال شركة تنمية نفط عمان، وشركة إس إم إن باور القابضة، حيث تم توظيف 114 فرداً بينما يخضع آخرون للتدريب.
- صقل مهارات 102 مشاركاً من خلال برامج التدريب للتطوير للموظفين وطلاب الجامعات.
- الاشراف على برنامج تدريبي متخصص في مجال الصحة والسلامة المهنية لعدد 22 موظفاً عمالاً بالتعاون مع الشركة العمالية للغاز المسال.
- تحديث ومراجعة 43 معياراً مهنيةاً وبنياً.
- إطلاق الموقع الإلكتروني والمنصة الخاصة بوحدة المهارات القطاعية للطاقة والمعادن، والتي تتضمن المعايير المهنية الوطنية، ومعلومات عن شهادات المهارات، وموارد التدريب والتوجيه المهني.
- إطلاق منصة عُمان للمسؤولية الاجتماعية والتي تُعد المنصة المركزية لتعزيز برامج ومشاريع الخدمة المجتمعية المستدامة.
- تضم إجمالي 90 موظفاً إلى مشروع TAR (صيانة مواقع الحفر) وتتميز بـ 13 مشروع صيانة منذ بدء المبادرة .
- إطلاق أول كاتالوج لوظائف النفط والغاز.
- إطلاق منصة الخبراء بالتعاون مع منصة دوام للاستفادة من خبرات المتقاعدين.
- تم اعتماد عدد اثنين من المؤسسات لتوفير أجهزة متابعة أرهاق السائقين.
- تم توقيع اتفاقية مع مركز الاعتماد الخليجي، تهدف الانفاقية إلى اعتماد المؤسسات العاملة في فحص معدات الرفع.
- برامج أوبال للتطوير في مجال السلامة على الطرق**
- أسست أوبال مجموعة من المبادرات الشاملة للتدريب والتطوير لتعزيز كفاءة الموظفين العاملين في مجال السلامة على الطرق في قطاع الطاقة والمعادن، والتي تشمل البرامج التالية:
- برنامج تدريب وتقييم مهارات مدربي برنامج القيادة الوقائية.
- برنامج تدريب وتقييم مهارات مديري برنامج القيادة الوقائية.
- برنامج تدريب وتقييم مهارات مدربي إدارة الرحلات الآمنة.
- برنامج استعادة المركبات بشكل آمن بعد التعطل.
- برنامج تدريب فاحصي المركبات الخفيفة.
- برنامج تدريب فاحصي المركبات الثقيلة.
- برنامج التعريف بتقنية إدارة المركبات (IVMS)
- الاعتمادات**
- 64 مؤسسة تدريبية خاصة ضمن مشروع أوبال ستار للاعتماد.
- 6 مؤسسات تدريبية خاصة لتقديم برنامج التلمذة المهنية في الصحة والسلامة والبيئة.
- 12 مؤسسات تدريبية خاصة لتقديم وتقييم برنامج عمليات الرفع.
- 22 مؤسسة تدريبية خاصة لتقديم برنامج جواز أوبال للصحة والسلامة والبيئة الموحدة (أكثر من 87 ألف تصريح تم تسليمه).
- 2 مؤسسة تدريبية خاصة لتقديم برنامج ضبط الجودة.
- 2 مؤسسة تدريبية خاصة لتقديم برنامج الميكانيكا والكهرباء والأجهزة الدقيقة.
- 12 مؤسسة تدريبية خاصة لتقديم وتقييم برنامج القيادة الوقائية الموحدة، موزعة على 25 موقع في مختلف أنحاء السلطنة (أكثر من 33 ألف رخصة تدريب جديد)
- 12 مؤسسة تدريبية خاصة لتقديم برنامج إدارة الرحلات الآمنة (تم تقديم أكثر من ألف دورة
- 8 مؤسسات تدريبية خاصة لتقديم برنامج الإسعافات الأولية والإنعاش القلبي الرئوي.
- 3 مؤسسات تدريبية خاصة لتقديم برنامج العمل في الأماكن المرتفعة.
- 55 مركز فحص المركبات لقطاع الطاقة والمعادن (أكثر من 33 ألف مركبة خضعت للفحص)
- 10 مؤسسة معدات مزودة بخدمات نظام المراقبة داخل المركبة ونظام الإدارة الخاص بها. كما تم اعتماد 20 نوع من أجهزة نظام المراقبة داخل المركبة (أكثر من 5 آلاف جهاز تم تركيبه)
- تم اعتماد 25 من المخيمات السكنية للعاملين في القطاع.
- تم إصدار 40 شهادة التحقق والاندازم بالمعايير (CVC) لشركات القطاع.

- تغيير اسم الجمعية إلى «الجمعية العمالية للطاقة (أوبال)» تماشياً مع وزارة الطاقة والمعادن ورؤية عمان 2040.
- تسجيل رقم قياسي في عدد الأعضاء حيث بلغ عدد الأعضاء 501 عضو فمُسجل و82 عضو جديد.
- استضافة 27 منتدى وورش عمل ومؤتمرات متنوعة، تتضمن منتدى الرعاية العمالية، ومنتدى السلامة لقادة قطاع الطاقة والمعادن، ومنتدى السلامة الأول لقادة قطاع التعدين.
- التعاون مع وزارة التنمية الاجتماعية في الملتقى الأول للأشخاص ذوي الإعاقة (الدمج- والتمكين).
- توسيع نطاق الوصول إلى وسائل التواصل الاجتماعي مع أكثر من 75000 متابع.
- ترقية نظام برنامج إدارة الأعمال (ERP) إلى الإصدار الأحدث للحصول على ميزات محسنة وسر عمل سلس ومبسط.
- تطوير وإطلاق منصة رقمية لأعضاء أوبال تسهل عملية تسجيل الأعضاء الجدد وعمليات التجديد ودفع الرسوم مما يعزز النمو التنظيمي لقاعدة البيانات الخاصة بأعضاء الجمعية.
- تعزيز الشركات من خلال توقيع أكثر من 100 عقد/مذكرة تفاهم.
- الاستعانة بموظفين متدربين من الشركات المشغلة للعمل في الجمعية لأداء المهام بخبرات متنوعة.
- إنشاء موقع SharePoint لنظم الموارد البشرية للاستفادة من التكنولوجيا في تعزيز وتسهيل الوصول إلى المعلومات بين موظفين الجمعية.
- إجراء استطلاع للموظفين في الجمعية بالتعاون مع شركة Lighthouse Consultancy، حيث حصل موظفي أوبال على درجة استثنائية في مؤشر الثقافة بلغت 71، وهو ما يبرز إلى أقصى درجة استراتيجية في التميز الثقافي.
- إجراء تدقيق شامل لقسم الموارد البشرية وتحديد نقاط التحسين لعام 2024، مما سيمهد الطريق لتطور تحويلي في إدارة الموارد البشرية.
- التعاون مع الاتحاد العماني للكونتنتينج من خلال تنظيم 6 جلسات استشارية لإدارة التنفيذية لأوبال بهدف التعرف على أساسيات خدمات الكونتينج والاستفادة منها في التطوير المهني والذاتي وفرض الثقافة التنظيمية لتحقيق أهداف أوبال الاستراتيجية على المدى الطويل.
- الاشراف على مذكرة التفاهم بين شركة هالبريتون وأبواب الخليج لتوظيف أكثر من 200 خريج في مختلف التخصصات الفنية وغير الفنية، مما يدل على التزام أوبال المستمر بالاستثمار في المواهب والطاقات العمالية.
- قيادة حملات التوظيف الدولية لشركة أدنوك وشركة البعير العربية، والإشراف على عملية التقديم للوظائف لأكثر من 1000 مرشح بهدف توسيع فرص العمل وتعزيز الوجود العالمي للموظفين العماليين العاملين في هذا المجال.
- تهيئة عقد أكثر من 40 اجتماعاً للجنة تخليص العمالة في قطاع النفط والغاز في عام 2023، والتي قامت بدورها بمراجعة ومعالجة 377 طلباً، مما يوضح النهج الاستراتيجي لإدارة العمل في قطاع النفط والغاز.
- التعاون مع وزارة العمل لتقديم ندوات عبر الاتصال المرئي خاص قانون العمل الجديد 53/2023، والمشاركة في ندوة WPS عبر الاتصال المرئي لنشر الوعي للشركات الأعضاء حول أحدث التغييرات في القوانين.
- عقد ندوة عبر الاتصال المرئي حول الرعاية العمالية ولعب دور محوري في تطوير محتوى المعيار الأول لرعاية العمال في قطاع الطاقة، مما يمثل علامة استراتيجية فارقة في مبادرات الرعاية الاجتماعية على مستوى القطاع.
- قيادة أخصائيات اللجنة الفرعية للموارد البشرية التابعة لوزارة الطاقة والمعادن والقيمة المحلية المضافة وتحديد فرص التعمين بشكل استراتيجي لـ 103 من الوظائف الرئيسية وتوفير دعم لأكثر من 30 عضواً من خلال إعادة التوزيع، والانتقال للمادة 48، وحظر وزارة العمل، والمساعدة في السير الذاتية، والمساهمة في التطوير الاستراتيجي للشركة والقوى العاملة.
- تسهيل مشاريع OneDrive وHy Flyty الخاصة بالمسجل.

أوبال هي منتدى صناعة الطاقة والمعادن في سلطنة عُمان ويفوق عدد أعضائها 500 شركة في مختلف الأنشطة الأساسية. تمثل هذه الشركات عشرات الآلاف من الموظفين عبر القطاع مما يجعل أوبال منصة تواصل قوية تمكن أصحاب المصلحة من اللجوء إليها لتحقيق أهدافهم المرجوة من خلال شبكات التواصل وقاعدة البيانات المتاحة.



OPAL'S MEMBERSHIP TRENDS | 2011 - FEB 2024



مشاركاتنا

للحفاظ على استراتيجية موحدة وفعالة، تقوم أوبال بتقديم تسهيلات للعديد من الفعاليات و المنتديات واللجان بالإضافة إلى الاجتماعات الفردية التي تمكن الجمعية من الاستماع وفهم الاحتياجات والتحديات المشتركة التي تواجهها الشركات الأعضاء.

تحدد الجمعية بعد ذلك الفرص والحلول لجميع أصحاب المصلحة في قطاع الطاقة في سلطنة عُمان وتشارك في العديد من اللجان الاستشارية الحكومية، والتي تمكننا من التوصل إلى حلول لتحقيق فائدة أكبر للجميع.

1. برنامج التدريب المقرون بالتشغيل (TFE)

تعد برامج تطوير الموارد البشرية المقرونة بالتشغيل من البرامج الأساسية التي تساهم في تعزيز ودعم سياسة التعمين وتوفير التدريب وخلق الفرص الوظيفية للباحثين عن عمل في القطاع الخاص لسد الفجوة بين متطلبات العمل والمؤهلات الأكاديمية من جهة ولتأهيل العمانيين لشغل العديد من الوظائف الفنية المهمة في القطاعات المختلفة بشكل عام وقطاع الطاقة والمعادن بشكل خاص من جهة أخرى. وقد حققت أوبال نجاحاً متقدماً بالتعاون مع الجهات الحكومية وقطاع الطاقة والمعادن والقطاع الخاص بشكل عام حيث قامت بتوفير فرص تدريبية ووظيفية لأكثر من 15,000 من الشباب العماني منذ بداية المبادرة إلى يومنا هذا ولا تزال الخطط المستقبلية لهذا البرنامج مستمرة.

2. برنامج التدريب من أجل التطوير (TFD)

تهدف البرامج التدريبية التطويرية في أوبال إلى تنمية الموارد البشرية العاملة واستثمارها في قطاع الطاقة والمعادن مساهمة بذلك في رفع مستوى الكفاءة المهنية بالخبرات والمهارات المطلوبة. تشمل البرامج التطويرية على الورش وحلقات العمل والدورات التدريبية في مختلف المجالات المهنية. يسعى هذا البرنامج إلى تعزيز أهمية التدريب المستمر للكوادر العمانية بشكل خاص وتوعية الشركات بمفهوم الاستثمار في الكادر البشري للحصول على كفاءة وإنتاجية عالية.

3. جائزة أوبال لأفضل الممارسات المهنية

تهدف هذه الجائزة إلى تشجيع وجذب أفضل الممارسات المهنية للشركات الأعضاء وتبسيط الضوء عليها ونشرها عبر القطاع. حيث يتيح هذا الحدث الفرصة للأعضاء الآخرين لمحاكاة نظرائهم وتشجيعهم على التنافس والمشاركة في تطبيق أفضل الممارسات. وتشمل الجائزة سبعة جوانب رئيسية هي: التعمين، الصحة والسلامة، الحفاظ على البيئة وتقليل الانبعاثات، تحول الطاقة، التميز في العمليات التشغيلية، المنتجات والخدمات العمانية والبحوث والتطوير.

4. سحابة أوبال (الخدمات السحابية)

تهدف سحابة أوبال إلى توفير منتجات وخدمات مصممة خصيصاً لتلبية احتياجات الأعضاء من خلال الاستفادة من السحابة التقنية المتبكرة وضمان الأمان للبنية التحتية وخدماتها مثل الخدمات المدارة والخدمات الاستثمارية والخدمات السحابية وبرامج إدارة الموارد وخدمات إنترنت الأشياء.

5. جواز أوبال للصحة والسلامة

هو جواز معترف به للعمل في قطاع الطاقة والمعادن وسيغطي مبدئياً برنامجي التعريف على الصحة والسلامة والبيئة وكذلك التوعية بمخاطر غاز كبريتيد الهيدروجين. يهدف الجواز إلى تزويد المتدربين بالمفاهيم الأساسية ومتطلبات الكفاءة للصحة والسلامة والبيئة. ويمكن لجميع الموظفين الذين اجتازوا البرنامج العمل في جميع أنحاء القطاع بوثيقة واحدة معتمدة يتم تجديدها بشكل دوري مما يوفر الوقت والجهد الكبيرين على المشغلين والمقاولين وذلك بعدم الاحتياج للحصول على عدة جوازات.

6. ترويج الأعمال والتسويق

يُمكن لأعضاء الجمعية معرفة المستجدات والتطورات والأخبار والإطلاع على المنشورات ذات العلاقة بالشركات العاملة في القطاع. وبإمكانهم الاستفادة من مختلف وسائل التواصل الاجتماعي لأوبال لنشر منتجاتهم وخدماتهم.

7. منصة الأعمال التجارية (B2B)

هي إحدى الخدمات التي تقدمها أوبال لأعضائها لعقد الصفقات تجارية أو القيام بأعمال تجارية بين الأعضاء. بهدف تسهيل المعاملات بين الأعضاء من خلال سلسلة التوريد وتمكين المصنعين للمنتجات الخام من بيع منتجاتهم للشركات الأعضاء التي تستخدم هذه المواد في العمليات التشغيلية.

8. خدمات مكتب المساعدة الخاصة بضريبة القيمة المضافة

يمكن لأعضاء أوبال الحصول على التوضيحات المتعلقة بضريبة القيمة المضافة ومراجعة إقرارات ضريبة القيمة المضافة الخاصة بهم من قبل الخبراء قبل تقديمها إلى الأمانة العامة للضرائب للتأكد من أن أعمالهم متوافقة مع ضريبة القيمة المضافة لتفادي أي نوع من العقوبات بسبب عدم الامتثال لقانون ضريبة القيمة المضافة.



9. منتديات أوبال

تنظم أوبال منتديات تفاعلية بين أعضائها من أجل مناقشة وطرح ومعالجة القضايا والتحديات المشتركة وذلك لإيجاد الحلول المناسبة لخلق بيئة مثالية للأعمال. بالإضافة إلى تنظيم منتديات بمشاركة دولية حيث يتم دعوة شركات ومؤسسات عالمية مرموقة لتقديم آخر ما توصلت إليه في مجال التكنولوجيا وفتح فرص الأعمال لأعضائنا مع نظرائهم من دول العالم المختلفة.



10. الخدمات الاستشارية

توفر أوبال خدمات استشارية لأعضائها في قضايا تطوير وإدارة الموارد البشرية، وقانون العمل وخطط التعمين، ومعايير الصحة والسلامة والبيئة، وغيرها من القضايا المتعلقة بقطاع الطاقة والمعادن.



11. أوبال ستار (معايير التدريب والتقييم المؤسسي للمؤسسات التدريبية)

تم إطلاق مشروع أوبال ستار في عام 2017 لتعزيز معايير الجودة في المؤسسات التدريبية التي تقدم خدمات التدريب لقطاع الطاقة والمعادن حيث تدعم معايير أوبال للتدريب والتقييم المؤسسي (أوبال ستار) مؤسسات التدريب العاملة في القطاع من خلال إدارة وتوحيد المواصفات ومعايير الكفاءة والجودة، حيث يقوم فريق مختص ومؤهّل بالتدقيق على التزام المؤسسات التدريبية بالمعايير الموضوعية والمعتمدة وعليه يتم تصنيفها بعد تحقيقها للمعايير إلى ثلاث فئات رئيسية (الفئة الذهبية أو الفضية أو البرونزية) وتشجع هذه المعايير على التنافس من أجل التطوير المستمر بين مؤسسات التدريب.



12. دراسة سوق العمل

هو مشروع بحثي في سوق العمل العماني يركز على فهم وتحليل الجوانب النوعية و الكمية المختلفة لإتجاهات سوق العمل و ديناميكيته في قطاع الطاقة و المعادن في سلطنة عُمان، وتغطي هذه الاتجاهات توزيع القوى العاملة و الإتجاهات التاريخية و المتطلبات المستقبلية، في حين تغطي ديناميكيات سوق العمل التوظيف والأدوار التي يصعب ملؤها و نقص المهارات و استبقاء الموظفين و المتدربين و الخريجين بالإضافة إلى التدريب و التطوير.



13. معايير الصحة و السلامة المهنية

يتم تطوير معايير أفضل الممارسات المتعلقة بالصحة و السلامة المهنية بهدف رفع معايير الأداء المطلوبة من قبل جميع المشغلين والمقاولين في قطاع الطاقة والمعادن، ويتم تطوير هذه المعايير من قبل خبراء القطاع المختصين في ذات المجال، لذلك فإن هذه المعايير يمكن تطبيقها للتطبيق خارج القطاع أيضاً وتتضمن 11 معيار منها معيار الصحة المهنية الصناعية، معيار التقييم والتدريب لجواز الصحة والسلامة والبيئة الموحد، معيار اللياقة البدنية في العمل، معيار السلامة على الطريق، معيار إدارة الإجهاد الحراري، معيار سكنات العمل، معيار إدارة منع الأجسام المتساقطة ونظام إدارة عمليات الرفع، معيار العقاقير المحظورة والكحول و معيار مشاركة تقارير الحوادث والإحصاءات. وتواصل أوبال سنوياً تقييم الحاجة لمعايير جديدة وتطويرها بما يصب في صالح القطاع ومتطلباته.



14. نظام أوبال للمراقبة داخل المركبة IVMS

نظام المراقبة الداخلي للمركبات هو جهاز يوضع في المركبة بحيث يتم بموجبه مراقبة سلوكيات وممارسات السائق أثناء القيادة مما يساعد على تعزيز السلوكيات الصحيحة ويؤدي إلى خلق بيئة قيادة آمنة وخالية من الإصابات وكذلك الحد من الحوادث المتعلقة بالسرعة وغيرها من الممارسات الخاطئة. تقوم أوبال بتقييم و اعتماد الشركات التي تزود خدمة نظام المراقبة الداخلي للمركبات بحيث يتم التحقق من أداء و جودة الأجهزة التي تزودها و جودة الخدمة التي تقدمها هذه الشركات والتأكد من مطابقتها لمعيار أوبال للسلامة على الطرق. وملاءمتها لمتطلبات القيادة الآمنة في مناطق الامتياز.





15. شهادة التحقق والالتزام بالمعايير (CVC)

هو إطار يتحقق من التزام الأعضاء المتقدمين لخمسة ركائز أساسية بناءً على معايير أوبال وهي: نظام إدارة الصحة والسلامة والبيئة، ونظام إدارة الموارد البشرية، والمتطلبات القانونية، والمكافآت والتعمين. وتقوم عملية التصديق بتقييم الالتزام بالمعايير بكل شفافية، وتساعد أوبال الشركات الأعضاء على إجراء المراجعة السنوية (بدون أي مقابل) للالتزام بالحد الأدنى من متطلبات القطاع، في حين كان الالتزام إجبارياً (وفقاً لتوصيات وزارة الطاقة والمعادن) بالنسبة للمقاولين، إلا أنه أصبح الآن اختياريًا للشركات الراغبة في إثبات الالتزام بالحد الأدنى من المعايير.



16. مركز أوبال لفحص المركبات و ضمان جودتها (RAS)

معياري ضمان جودة المركبات هو معيار تم إعداده عن طريق قطاع الطاقة والمعادن يهدف إلى ضمان سلامة وصلاحية جميع المركبات المستخدمة في القطاع من خلال اتخاذ حزمة من الإجراءات، حيث سيتم من خلالها إجراء الفحص واختيار المركبات في مراكز فحص المركبات المعتمدة من قبل أوبال.



17. برنامج التعريف بتقنية مراقبة المركبات (IVMS)

الهدف من البرنامج هو تزويد المتدربين بتوجيه واسع المستوى حول تقنية IVMS (نظام المراقبة داخل السيارة) وتطبيقاتها وعملياتها. وهي مصممة لخلق الوعي وتنقيف المشاركين حول مفاهيم حلول IVMS من أجل فهم أفضل للتكنولوجيا بناءً على معيار أوبال للسلامة على الطرق. يتضمن ذلك اكتساب المهارات اللازمة لأداء أي دور متعلق بالعمليات الفنية أو الدعم للنظام.



18. رخصة أوبال الموحدة للقيادة الوقائية DD

هي رخصة قيادة موحدة ومعترف بها في قطاع الطاقة تسمح للسائقين بالعمل في جميع أنحاء القطاع بوثيقة واحدة يتم تجديدها بشكل دوري لضمان الالتزام بمهارات وسلوكيات القيادة الآمنة للوصول إلى بيئة قيادة خالية من الإصابات أو الحوادث، ويمكن للسائقين المؤهلين القيادة في جميع مناطق الإمتياز لكونه نظام تدريب وتقييم متقدم لقائدي المركبات، ويوفر هذا على المشغلين والمقاولين، المال والوقت والجهد ويقلل من التكاليف والإضطراب إلى تدريب أو اختبار السائقين الذين لديهم معايير مختلفة تتطلبها الشركات المشغلة كل على حده.



19. نظام إدارة متابعة ارهاق السائقين (DFMS)

نظام إدارة ارهاق السائقين يساعد على تقليل الحوادث الناجمة عن إرهاق السائق وتشتت انتباهه. كما أن لديها القدرة على إرسال تنبيه للسائق وغرفة التحكم عند وقوع حادث. تعمل أوبال مع مزودي الخدمة للتأكد من توفير أجهزة دقيقة للقطاع من خلال التقييم الشامل لضمان الجودة والامتثال لمعيار السلامة على الطرق.



20. برامج أوبال للتطوير في مجال السلامة على الطرق

لتعزيز كفاءة الموظفين العاملين في مجال السلامة على الطرق في قطاع الطاقة والمعادن، أسست أوبال مجموعة من المبادرات الشاملة للتدريب والتطوير والتي تشمل هذه البرامج:

أسست أوبال مجموعة من المبادرات الشاملة للتدريب والتطوير لتعزيز كفاءة الموظفين العاملين في مجال السلامة على الطرق في قطاع الطاقة والمعادن، والتي تشمل البرامج التالية:

- برنامج تدريب وتقييم مهارات مدربي برنامج القيادة الوقائية.
- برنامج تدريب وتقييم مهارات مديري برنامج القيادة الوقائية.
- برنامج تدريب وتقييم مهارات مدربي إدارة الرحلات الآمنة.
- برنامج استعادة المركبات بشكل آمن بعد التعطل.
- برنامج تدريب فاحصي المركبات الخفيفة.
- برنامج تدريب فاحصي المركبات الثقيلة.
- برنامج التعريف بتقنية إدارة المركبات (IVMS).

المنتجات والخدمات

1. برنامج التدريب المقرون بالتشغيل (TFE)
2. برنامج التدريب من أجل التطوير (TFD)
3. جائزة أوبال لأفضل الممارسات المهنية
4. سحابة أوبال (الخدمات السحابية)
5. جواز أوبال للصحة والسلامة
6. ترويج الأعمال والتسويق
7. منصة الأعمال التجارية (B2B)
8. خدمات مكتب المساعدة بضرورية القيمة المحلية المضافة
9. منتديات أوبال
10. الخدمات الاستشارية
11. أوبال ستار (معايير التدريب والتقييم المؤسسي للمؤسسات التدريبية)
12. دراسة سوق العمل
13. معايير الصحة والسلامة المهنية
14. نظام أوبال للمراقبة داخل المركبة IVMS
15. شهادة التحقق والالتزام بالمعايير (CVC)
16. مركز أوبال لفحص المركبات و ضمان جودتها RAS
17. برنامج التعريف بتقنية مراقبة المركبات (IVMS)
18. رخصة أوبال الموحدة للقيادة الوقائية DD
19. نظام إدارة متابعة ارهاق السائقين (DFMS)
20. برامج أوبال للتطوير في مجال السلامة على الطرق
21. وحدة المهارات القطاعية لقطاع الطاقة
22. المزاد الذكي
23. خدمات الكوتشيتج
24. فعالية أوبال الرياضية

21. وحدة المهارات القطاعية لقطاع الطاقة

تم منح الترخيص الرسمي للجمعية العمانية للطاقة (أوبال) لاستضافة وحدة المهارات القطاعية لقطاع الطاقة والتي أقرتها واعتمدها المديرية العامة للتدريب بوزارة العمل وبعد هذا الترخيص الأول من نوعه في السلطنة، حيث تلعب وحدة المهارات القطاعية دوراً محورياً مهماً في تطوير نظام مستدام لتنمية المهارات قائم على إحتياجات القطاع، حيث أنها توفر منصة «من أجل القطاع» تدار من قبل القطاع، وتتولى الوحدة مسؤولية رصد هيكلة واحتياجات سوق العمل، وترجمتها إلى منتجات معرفية من شأنها موازنة مخرجات التعليم والتدريب مع هذه الإحتياجات. تدعم وحدة المهارات القطاعية الجهود التي تبذلها أوبال مع الجهات المختصة من أجل توحيد المعايير وإشراك المؤسسات والشركات العاملة بالقطاع في منظومة تنمية المهارات، الأمر الذي سيسهم في تأهيل قوى عاملة أكثر إنتاجية.

22. المزاد الذكي

بالشراكة مع مزادكم، نوفر لأعضاء أوبال الإعلان عن مزاداتكم عبر منصة إلكترونية وتطبيق الهاتف المحمول لمختلف المواد. هذه الخدمة تدرج ضمن نطاق المسؤولية المجتمعية حيث خصصت نسبة من العائد لتنمية هذا الجانب.

23. خدمات الكوتشيتج

مبادرة تم تطويرها بالشراكة مع الفرع العماني للاتحاد الدولي للكوتشيتج من خلالها سيتمكن أعضاء أوبال من الولوج للخدمات التدريبية المتاحة في عملية إبداعية ومحفزة للتطوير المهني والذاتي.

24. فعالية أوبال الرياضية

هو تجمع مميز وفريد يهدف إلى تعزيز الروح الرياضية والعمل الجماعي والتعاون بين الموظفين (وعائلاتهم) من الشركات الأعضاء لأوبال، وتغطي الفعالية العديد من الألعاب الرياضية المنظمة في عدة مراحل على مدى شهر تقريباً مثل: ركوب الدراجات الجبلية، كرة القدم، الجولف و البولنيز كجزء من مشروع التنمية الاجتماعية. حيث تلعب الفعالية دوراً مهماً في تعزيز الشراكة بين أوبال والمجتمع.



رحلتنا نحو التحول الرقمي

في عصر يتسم بالبراعة التكنولوجية والتقدم السريع، تقف الجمعية العمانية للطاقة (أوبال) في طليعة الابتكار من خلال رحلتها الطموحة نحو التحول الرقمي. وإدراكًا لتأثير التقنيات الرقمية في تشكيل مستقبل قطاع الطاقة، كشفت الجمعية عن منصات رائدة لن تعيد تعريف المشهد التشغيلي فحسب، بل ستدفع أيضًا صناعة الطاقة في سلطنة عُمان إلى عصر جديد من الكفاءة والاستدامة.



الجمعية العمانية للطاقة
Oman Energy Association

OPAL MEMBERSHIP PLATFORM



CSR OMAN PLATFORM



وحدة المهارات القطاعية للطاقة والمعادن
ENERGY AND MINERALS SECTOR SKILLS UNIT

EMSSU WEBSITE & PLATFORM



**OPAL UNIFIED SERVICES
(PLATFORM (USP**



(HIMAYA (OPAL HSE PLATFORM



**ESH WATCH
(OPAL MEM HSE PLATFORM)**

**OPAL
INTERNAL
HSE PLATFORM**



ERP SYSTEM



منصة المسؤولية الاجتماعية للشركات في سلطنة عُمان

تعتبر المسؤولية الاجتماعية للشركات في العصر الرقمي قوة موحدة تُدعم استراتيجيات الشركات الأعضاء، مما يعزز شفافية المسؤولية الاجتماعية للشركات. تعمل هذه القوة على تعزيز التفاعل بين الشركات والموظفين والمجتمع من خلال الاستراتيجيات الرقمية، وتدعم العمل التطوعي عبر الإنترنت كجزء من التحول الرقمي. تقوم هذه المنصة بإدارة المبادرات بكفاءة، وتتبع تقدمها، وتبسيط عمليات تقديم مقترحات المسؤولية الاجتماعية للشركات من قبل المجتمع. إنها توفر موقعًا موحدًا لتطبيق المبادرات والتسجيلات مع جمع الأفكار القيمة. من المجتمعات، كل ذلك في مكان واحد.



وحدة المهارات القطاعية للطاقة والمعادن
ENERGY AND MINERALS SECTOR SKILLS UNIT

موقع ومنصة وحدة المهارات القطاعية لقطاع الطاقة

تهدف المنصة والموقع الإلكتروني إلى دمج جميع منتجات وخدمات EMSSU و HCD في قناة إلكترونية واحدة يمكن الوصول إليها لمختلف أصحاب المصلحة والعملاء، مثل أصحاب العمل ومقدمي التدريب والمرشحين. تسهل هذه المنصة التواصل المباشر بين جميع الأطراف وتسجل جميع الأنشطة لتحليل البيانات المستقبلية واتخاذ القرارات المستنيرة.



منصة أوبال للخدمات الموحدة (USP)

- تقديم مجموعة من الخدمات لتيسير عمليات التسجيل والاعتماد لمقدمي الخدمات في القطاع.
- توفير قاعدة بيانات إلكترونية لإدارة البيانات.
- توفير مظلة متكاملة للشركات الأعضاء لتكون عاملاً حيويًا في تعزيز جهود تحسين الخدمات الإلكترونية.
- المساهمة في تحسين المواءمة بين كافة القطاعات، مما يسمح لأوبال بإدارة منتجاتها وخدماتها بنظام إلكتروني موحد.



حماية (منصة أوبال للصحة والسلامة والبيئة)

- حماية هو حل برمجي رقمي للصحة والسلامة والبيئة، تم تطويره وتصميمه بهدف:
- دعم وتمكين مجتمع المقاولين في قطاع الطاقة، لبناء مكان عمل أكثر أمانًا وتعزيز الكفاءة ورفع الوعي التكنولوجي.
- دعم وتمكين مجتمع المقاولين بخصوص معايير البيئة والصحة والسلامة والحوكمة.
- تشجيع ودعم عمليات التعلم من خلال المنصات الرقمية.
- إيجاد قيمة مضافة من خلال قياس الأداء عبر المجتمع.



منصة العضوية في أوبال

تُقدم منصة العضوية العديد من الفوائد فيما يتعلق بتجربة المستخدم والكفاءة التشغيلية وإدارة الأمور المالية واتخاذ القرارات المبنية على البيانات. ومن خلال استخدام هذه المنصة، يمكننا تعزيز عمليات العضوية الخاصة بنا، وتحسين رضا الأعضاء، وتعزيز النمو التنظيمي لقاعدة البيانات الخاصة بالجمعية.

الجمعية العمانية للطاقة
Oman Energy Association

في أوبال، يمتد التزامنا بالمسؤولية الاجتماعية إلى ما هو أبعد من ممارسات الشركات لخلق تأثيرات ذات معنى في المجتمعات. تم تصميم منتجاتنا وخدماتنا في مجال المسؤولية الاجتماعية للشركات بهدف تكوين تحالف أكبر وتعزيز التأزر، وتوفير الفرص لأعضاء أوبال والشركات لدعم المبادرات التي تُضفي قيمة كبيرة على المجتمع بشكل عام.

خدمات المسؤولية الاجتماعية في أوبال للشركات:



منصة عمان للمسؤولية الاجتماعية هي المنصة المركزية لتعزيز برامج و مشاريع الخدمة المجتمعية المستدامة، حيث تُعد مساحة تشاركية بين شركات القطاع الخاص والهيئات الحكومية والجمعيات غير الربحية وذلك لتعزيز الجهود المبذولة في الاستدامة المجتمعية والعمل كفريق من أجل نهضة عمان. تركز المنصة على تحويل وتوجيه مشاريع المسؤولية الاجتماعية إلى مشاريع مرنة ومستدامة قادرة على تحقيق الأثر الاجتماعي الإيجابي وطويل المدى لتعزيز الأعمال الاقتصادية وأعطائها دورًا حيويًا في مواجهة التحديات الاجتماعية والبيئية، وموائمتها مع مبادئ الشفافية والشمولية.

تعد منصة المسؤولية الاجتماعية مساهمة فاعلة بشكل مباشر في تغير توجه الشركات والمستفيدين من برامج المسؤولية الاجتماعية نحو المشاريع التي ستوفر عوائدًا مالية وتخلق تأثيرات إيجابية على الاقتصاد المحلي و الرفاهية المجتمعية والبيئة في الوقت ذاته. كما أنها ستعزز المسؤولية الفردية في المجتمع العماني من خلال تشجيع الأفراد للمشاركة في المشاريع كمتطوعين عن طريق المنصة. وجدير بالذكر أن قيم المسؤولية الاجتماعية في أوبال تركز على القيم، والاستدامة، والشفافية، والالتزام بممارسات الأعمال الأخلاقية، بينما تتمحور مواضيعنا حول التعليم والصحة والبيئة والاستجابة للطوارئ وتعزيز المجتمعات.

و يتم تحقيق كل ذلك من خلال اتباع ممارسات المراقبة و التطوير و التركيز على العائد الاستثماري للمشاريع بما يتوافق مع متطلبات الاقتصاد العالمي و المحلي و منها :

1. وضع خطط تنفيذية دقيقة لكل مراحل المشروع.
2. رصد و متابعة خطوات تنفيذ المشروع و التقدم الحائز.
3. تقييم المشاريع وفق مبادئ و معايير واضحة.
4. تقييم مؤشرات الأداء الرئيسية و مدى تحققها و العائد الاستثماري من كل مشروع.
5. نشر التقارير السنوية التي يعرض خلالها الإنجازات و المشاريع التي تم تحقيقها خلال العام.

تدرك أوبال أهمية متطلبات واحتياجات الصناعة. يمتد دورنا في المشاريع المطلوبة من التشاور إلى التنفيذ، مع التركيز على العائد على الاستثمار. يتضمن أداننا ومراقبتنا ما يلي:

- وضع خطط تنفيذية دقيقة لكل مشروع.
- رصد ومتابعة.
- تتبع بيانات المشروع لتحقيق مبادئ الشفافية والكفاءة.
- تقييم المشاريع وفق معايير واضحة.
- تقييم تحقيق مؤشرات الأداء الرئيسية (KPIs) وعائد الاستثمار لكل مشروع.

مبادئ أوبال للمسؤولية الاجتماعية للشركات

خلق قيمة مضافة

الاستدامة والشفافية

المبادئ الأخلاقية في بيئة العمل

المواضيع الرئيسية

التعليم والتدريب وتطوير المهارات



مشاريع صحية



البيئة



الطوارئ



المجتمع



الطاقة



تلتزم أوبال بدعم الشركات الاعضاء في جهودهم لتعزيز القيمة المحلية المضافة كما تشجع على نشر أفضل الممارسات وتبادل المعارف والخبرات بين أعضائها .

تقوم أوبال بدعم أعضائها في الآتي:

- ▶ تقديم الإستشارة ومشاركة الخبرات فيما يتعلق بالإمتثال للوائح والتشريعات المتعلقة بالقيمة المحلية المضافة.
- ▶ تسهيل عملية بناء القدرات للقوى البشرية المحلية من خلال برامج التدريب المقرونة بالتوظيف، برامج التدريب من أجل التطوير، برامج اعتماد المهارات، وبرامج التدريب المهنية.
- ▶ تسويق المنتجات والخدمات المقدمة من قبل الأعضاء لدعم إستعمالها في عمليات القطاع.
- ▶ دعم نقل الخبرات والمعرفة والتكنولوجيا.
- ▶ توفير الوصول لمنصات أوبال الإلكترونية لتعزيز مشاركة الأعضاء في المبادرات المختلفة مثل خدمات المسؤولية الإجتماعية للشركات.
- ▶ برنامج شهادة القيمة المحلية المضافة، والذي يمكن الأعضاء من عرض مساهمتهم في القيمة المحلية المضافة مما يعزز فرصهم في المناقصات.

تأثيرنا على القطاع والاقتصاد الوطني

تهدف أوبال إلى توفير الإطار المناسب لتعزيز معايير الكفاءة والاحتراف في العمل ورفع معايير صناعة الطاقة والمعادن في سلطنة عُمان ولتصبح عالمية المستوى وقادرة على المنافسة دولياً ولتحسين موارد القطاع من خلال تشجيع أفضل الممارسات والسلوكيات المهنية خاصة في مجال الصحة والسلامة والبيئة والتركيز على التدريب الذي يؤدي إلى تعزيز الكفاءة وأخلاقيات العمل.



أهمية عضويتكم لدينا

بأنضمامكم إلى عائلته «أوبال» ستمتيز مؤسستكم كداعم لتنمية الاستدامة في قطاع الطاقة والمعادن. بالإضافة إلى الاستفادة من منتجاتنا المتزايدة والولوج إلى خدماتنا المميزة لأعضاءنا. ناهيك عن فرصة التأثير في رسم السياسات المؤثرة على القطاع. أوبال هي منظمة غير ربحية تعتمد على رسوم اشتراكات العضوية ودعم الأعضاء بالمقام الأول وذلك لتغطية مصاريف التشغيل. ومع استمرار دعمكم المتواصل، سنكون قادرين على تحسين خدماتنا والتي تهدف إلى تعزيز ازدهار القطاع. والأهم من ذلك المحافظة على جودة خدماتنا المقدمة لأعضائنا في نسق ممنهج على مدار العام وذلك من خلال مساهمات الشركات الأعضاء بالاشتراك السنوي الرمزي حيث نعمل بكل كفاءة وفعالية لخلق مدخرات طويلة المدى لخدمة جميع أعضاء أوبال.

الشريك المفضل للقطاعين الحكومي والخاص.

- الشريك الرئيسي في مواجهة تحديات الباحثين عن عمل من خلال الإشراف على التدريب لتعزيز التنمية .
- تحقيق التوافق والتنسيق لمواجهة التحديات المشتركة في هذا القطاع.
- دعم تطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.
- تطوير المعايير في مجالات مختلفة.

ماذا يقول أصحاب المصلحة عن أوبال؟

«يحتاج قطاع الطاقة والمعادن إلى مؤسسة منظمة مثل أوبال لتكون صوتها. وأثبتت الجمعية في الواقع أنها تفي بهذا الوعد. وتعتبر حتى الآن أكثر المؤسسات احترافية وتمثيل لأعضائها في سلطنة عُمان، حيث تعمل كذراع ممتدة لوزارة الطاقة والمعادن»

معالي المهندس/ سالم بن ناصر العوفي
وزير الطاقة والمعادن



«ساهمت أوبال من خلال أهدافها ومبادراتها وشراكتها مع أعضائها في تعزيز الكفاءة المهنية لأعضائها، والتخفيف من التحديات التي يواجهونها والمساهمة الإيجابية في حلها من خلال التواصل البناء مع الجهات ذات الصلة، مما أدى إلى زيادة عدد منتسبيها وذلك يؤكد لنا النجاح الذي تحققه الجمعية في خدمة أعضائها وخلق منصة لتنسيق الجهود المشتركة لتطوير بيئة عمل أفضل لشركات قطاع الطاقة والمعادن في السلطنة»

معالي الدكتورة / ليلي بنت أحمد النجار
 وزيرة التنمية الاجتماعية



«نحن نعتبر جمعية أوبال شريك فعّال وحقيقي في تنظيم سوق العمل وتدريب العمانيين وفتح أبواب جديدة للتوطين ونتمنى أن تحذو القطاعات الأخرى قطاع النفط والغاز في تنظيم أنفسها بإيجاد جمعيات متخصصة شبيهة بجمعية أوبال، هذه فعلاً شراكة حقيقية وفعّالة وجادة»

سعادة الشيخ/ نصر بن عامر الحوسني
وكيل وزارة العمل للعمل



أعلن عن منتجاتك وخدماتك معنا

يمكنكم استخدام قنوات التواصل الاجتماعي لأوبال للترويج عن مشاريعكم ومنتجاتكم:



النشرة الأخبارية الشهرية

بدأت الإعلانات على وسائل التواصل الاجتماعي تكتب شعبية متزايدة نظراً لزيادة عدد الأشخاص الذين يستخدمون من هذه المواقع بشكل كبير.

OPAL OMAN

OPALSOCIETYOMAN



البريد الإلكتروني

تتيح لك التسويق عبر البريد الإلكتروني تقسيم عملائك إلى قوائم مختلفة استناداً إلى تفضيلاتهم لإرسال محتوى شخصي مُعَدّ بعناية.



الفعاليات

الحصول على فرص الرعاية للفعاليات.



مجلة أوبال

نشرة أوبال هي تقرير شهري يحتوي على أخبار الأنشطة الخاصة بأعضائنا. إنها وسيلة رائعة للترويج لشركتكم، والأحداث، والجوائز، والتحديثات، وغيرها.

شاركوا أخباركم لنشاركوها مع أعضائنا على:

opal@opaloman.org

نعمل للتميز والابداع



OPAL OMAN



opal_oman



OPALsocietyoman



OPAL OMAN



OPALsocietyoman



+968 24605700



opal@opaloman.org



WWW.OPALOMAN.ORG