



الجمعية العمانية للطاقة
Oman Energy Association

من نحن 2025

نعمل للتميز والابداع

المحتوى

من نحن	صفحة 03
اتجاهاتنا ورؤيتنا الإستراتيجية	صفحة 04
أهدافنا	صفحة 05
التنظيم الإداري	صفحة 06
مجلس الإدارة	صفحة 07
الإدارة التنفيذية	صفحة 08
فريق أوبال	صفحة 10
أحداث أوبال	صفحة 11
أعضائنا	صفحة 17
المنتجات والخدمات	صفحة 18
رحلة أوبال نحو التحول الرقمي	صفحة 21
القيمة المحلية المضافة (ICV)	صفحة 23
تأثيرنا على القطاع و الإقتصاد الوطني	صفحة 24
أهمية عضويتكم لدينا	صفحة 24
ماذا يقول أصحاب المصلحة عن أوبال؟	صفحة 25
أعلن عن منتجاتك وخدماتك معنا	صفحة 26

من نحن

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

تولي أوبال من خلال برامجها التدريبية المختلفة أهمية كبيرة لتنمية رأس المال البشري المتوافق مع احتياجات أصحاب العمل، مع التركيز على التدريب النوعي الذي يساهم في تعزيز الكفاءة في بيئة العمل. كما تنظر أوبال إلى التوظيف كغاية أساسية، بينما يُعتبر التدريب أحد أهم الممكنات لتحقيق هذه الغاية. وعلى مدى 25 سنة، نجحت أوبال في تسهيل تدريب وتوظيف 15,000 من الشباب العماني، بالإضافة إلى إعادة توظيف أكثر من 9,700 من المسرحين من العمل خلال الأعوام الماضية.

بالإضافة إلى ذلك، تلعب الجمعية دوراً مهماً في وقت الأزمات والتغيرات الاقتصادية والمالية العالمية، حيث يُعد 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، وبموجب لوائح وإجراءات إنشاء وتسجيل الجمعيات الأهلية بوزارة التنمية الاجتماعية، تم التصديق وتسجيل الجمعية العمانية للطاقة (أوبال) رسمياً كأول جمعية في قطاع النفط والغاز في سلطنة عُمان. حيث انطلقت في عام 1998 كفكرة لدى بعض المؤسسات تهدف إلى تعزيز معايير القطاع وخلق بيئة تنافسية متكافئة. وفي نوفمبر 2022، وبالتزامن مع رؤية عمان 2040 والهوية الجديدة لوزارة الطاقة والمعادن، تم تغيير مسمى الجمعية ليصبح "الجمعية العمانية للطاقة (أوبال)".

تعتبر أوبال منتدى صناعة قطاع الطاقة في السلطنة، وهي جمعية غير ربحية يُقدّر عدد أعضائها بأكثر من 500 شركة، تشمل منتجي ومشغلي قطاع الطاقة والمعادن، بالإضافة إلى المقاولين والموردين من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والكبيرة على حد سواء.

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

تسعى أوبال إلى أن تكون منظمة رائدة تساهم في تحقيق أهداف أصحاب المصلحة، من خلال طرح ومعالجة التحديات المشتركة بما يخدم مصلحة أعضائها. يجتمع رؤساء الشركات الأعضاء بصفة دورية لمناقشة القضايا ذات المصلحة المشتركة، وتوافق الآراء بالإجماع. وتدير الجمعية مجلس إدارة منتخب يلتزم بأعلى المعايير التنظيمية الجيدة للمؤسسات. كما أن أوبال تضم فريقاً فعالاً معنياً بتنفيذ برامجها وخدمة أعضائها في مختلف جوانب القطاع.

اتجاهاتنا ورؤيتنا الاستراتيجية

الرؤية

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

الرسالة

"أن نحرص على تقديم الخدمات للشركات الأعضاء بشكل مميز من خلال تشجيع 'تظافر الجهود'، وإدخال القيمة المحلية المضافة، 'وبناء القدرات'، من أجل تعزيز استدامة قطاع الطاقة والمعادن والاقتصاد الوطني."

ينصبُّ على أربعة مواضيع:

ممارسة الأعمال المستدامة
والمعايير المشتركة.

صوت قطاع الطاقة والمعادن.

تظافر أكبر للجهود المشتركة في قطاع
الطاقة والمعادن.

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

الاستقلالية



الشفافية



العدالة



الثقة



النزاهة



القيم

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:

أهدافنا

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 والإدخار 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.

تضافر 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.

التنظيم الإداري

توجد جهتان أساسيتان لإدارة الجمعية وهما مجلس الإدارة و الإدارة التنفيذية

مجلس الإدارة

يتولى مجلس الإدارة سبعة أعضاء غير تنفيذيين يتم انتخابهم لمدة عامين مسؤولة التوجيه والإشراف على أوبال نيابة عن أعضائها. حيث يضم مجلس الإدارة نخبة من الشخصيات المتخصصة المرموقة كلٌ 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.

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 وشفافية 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.



مجلس الإدارة

سلمان الميمني

رئيس مجلس الإدارة
مدير الصحة والسلامة والبيئة
لشركة تنمية نפט عمان



المهندس سليمان السليمان

أمين الصندوق
مدير عام لعمليات النفط والغاز
لشركة العربية للصناعات



هزاع الحبسي

نائب الرئيس
مدير عام للحفر والصيانة
لشركة محمد البرواني لخدمات النفط



سيف الدرعي

عضو
عضو مجلس الإدارة
لشركة سيح السرية للهندسة



الدكتور عامر الرواس

عضو
رئيس مجلس إدارة مجموعة كونكورديا



الدكتور سلطان العويسي

عضو
الرئيس التنفيذي
لشركة الحديثة للطاقة



ابراهيم البكري

عضو
الرئيس التنفيذي
لشركة الشوامخ للخدمات النفطية



الإدارة التنفيذية



المهندس 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:

الموارد البشرية وثقافة العمل

- خلق بيئة عمل إيجابية، وضمان الامتثال القانوني.
- تحديث سياسات الموارد البشرية من أجل خلق الوعي و الوضوح والملاءمة.
- جذب المواهب الرائدة، وتعزيز المشاركة طويلة الامد وتحسين سياسات التوظيف بما في ذلك تحسين المزايا و الحوافز.
- 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 و المعادن.
- استدامة إعادة توجيه مبادرات خلق فرص العمل.
- تقديم استشارات الموارد البشرية وتعزيز أفضل الممارسات في إدارة الموارد البشرية.

مبادرات تنمية الموارد البشرية والقيمة المحلية المضافة ومبادرات المسؤولية الاجتماعية

- تنفيذ منتجات وخدمات تنمية الموارد البشرية بما في ذلك حزمة المعايير الوطنية للمهن ومجموعة متنوعة من برامج التدريب.
- دعم القطاع في تحديد احتياجات التدريب والتأهيل من خلال الخرائط المهنية ودراسات معلومات سوق العمل.
- ضمان توافق منتجات وخدمات تنمية تطوير الموارد البشرية مع متطلبات سوق العمل الوطني والالتزام بالمعايير.
- دعم تطوير وتنفيذ التراخيص المهنية التي تلي متطلبات القطاع وتلتزم بأنظمة وزارة العمل.
- تعزيز التعاون المستمر مع أصحاب المصلحة الرئيسيين في القطاعين الحكومي والخاص لتعظيم الاستفادة من منتجات وخدمات تطوير الموارد البشرية.
- التعاون مع وزارة التربية والتعليم لوضع وتنفيذ برامج التعليم المهني لصفوف الحادي عشر والثاني عشر، مما يعزز التعلم المهني ويزود الطلاب بالمهارات العملية والموارد اللازمة لمساراتهم المهنية المستقبلية.
- تقديم الدعم المستمر للجان والمبادرات المتعلقة بـ القيمة المحلية المضافة في القطاع.
- المساعدة في تنفيذ استراتيجيات القيمة المحلية المضافة التي تساهم في تطوير القوى العاملة، والتوطين، ونمو القطاعات المختلفة.
- دعم استراتيجيات المسؤولية الاجتماعية التي تعزز الفوائد المشتركة للشركات والموظفين، والعملاء والمساهمين والمجتمع.
- مواءمة مبادرات المسؤولية الاجتماعية للشركات لخلق تكامل وتنسيق بين الشركات الأعضاء.

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 تلي 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 ان تصبح أوبال مركز اعتماد لجميع الخدمات والمنتجات المقدمة لقطاع الطاقة والمعادن والقطاعات التدريبية

الإدارة التنفيذية

إدارة التخطيط وخدمات الدعم الداخلي:

- الإشراف على عمليات التخطيط لإعداد الخطط الاستراتيجية والخطط السنوية للجمعية.
- متابعة أداء الجمعية انتظام لضمان تحقيق الأهداف المرجوة.
- الإشراف على أنظمة وإجراءات إدارة الجودة والمخاطر في أوبال.
- الإشراف على إدارة الشؤون المالية للجمعية، وضمان وجود ضوابط كافية على النفقات والإبلاغ المنتظم عن البيانات المالية المطلوبة.
- إدارة الحسابات المدينة والحسابات الدائنة، وضمان تحصيل المستحقات وسداد الالتزامات في الوقت المناسب.
- الامتثال الضريبي: إعداد وتقديم الإقرارات الضريبية، وضمان الامتثال لقوانين الضرائب في سلطنة عُمان وتحسين استراتيجيات الضرائب.
- إدارة ودعم العقود والمشتريات داخلياً.
- إدارة تقديم ودعم حلول تكنولوجيا المعلومات والبنية التحتية للجمعية.

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 تقنياً ومالياً 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 أماناً.

إدارة شبكة الشركات الأعضاء:

- إدارة وتحسين ارتباطات أوبال بالشركات الأعضاء للوقوف على مشاكلهم وطلباتهم.
- إدارة القرارات والإتصالات المتعلقة بالقضايا المثارة 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 الأعضاء وأصحاب المصلحة في قطاع الطاقة والمعادن.
- إدارة لجان أعضاء أوبال.

الرئيس التنفيذي لأوبال
المهندس محمد الناعي



أحداث أوبال

2000

- إتمام تدريب 90 متدرّباً في قطاع النفط والغاز.

1999

- أصبحت جمعية رائدة معترف بها في مجال التدريب في قطاع النفط والغاز في سلطنة عمان.

1998

- تشكيل وتأسيس المجلس التدريبي لقطاع النفط والغاز (OITB)

2003

- تدريب 2,309 عماني وتوظيفهم في قطاع النفط والغاز.
- تدشين شهادة التحقق من الإمتثال و المطابقة (CVC).
- تدشين الموقع الالكتروني للجمعية.

2002

- وقعت الجمعية مذكرة تفاهم مع وزارة القوى العاملة للتدريب المقرون بالتشغيل.
- تم تدريب وتوظيف 491.

2001

- تسجيل أوبال رسميا كأول جمعية عمانية في قطاع النفط والغاز.

2006

- تدريب وتوظيف 636 عماني في قطاع النفط والغاز.
- تجديد مذكرة التفاهم مع وزارة القوى العاملة حيث خصصت الوزارة 2 مليون ريال عماني للتدريب المقرون بالتشغيل.
- تدشين شهادة تدشين دليل النفط و الغاز بالتعاون مع شركة

2005

- تدريب 746 عماني وتوظيفهم في قطاع النفط والغاز.
- تدريب وتوظيف 5,584 عماني بحلول نهاية عام 2005 وهو ما يتجاوز الهدف المقرر تحقيقه بحلول عام 2007.

2004

- تدريب 1,948 عماني وتوظيفهم في قطاع النفط والغاز.
- اعتماد المنتجين والمشغلين الرئيسيين للنفط والغاز على شهادة التحقق من الإلتزام CVC وجعلها شرطا لتقديم المناقصات.

2009

- تدريب وتوظيف 150 عماني في قطاع النفط والغاز.
- إعداد دليل لمعايير السلامة على الطرق لمشغلي الشق العلوي.

2008

- تدريب وتوظيف 110 عماني في قطاع النفط والغاز.
- تمويل مشاريع ترميم المناطق المتضررة من إعصار جونو بقيمة 91,000 ألف ريال عماني بولاية قريات.

2007

- تدريب وتوظيف 451 عماني في قطاع النفط والغاز.
- تقديم تبرعات بقيمة 205,000 ألف ريال عماني للمساهمة في جهود ترميم المناطق المتضررة من إعصار جونو.

أحداث أوبال

2012

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

2011

- تدريب وتوظيف 331 عماني في قطاع النفط والغاز
- تدريب وتوظيف 7,262 عماني بحلول نهاية عام 2011

2010

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

2015

- تدريب 356 متدربا عمانيا من خلال 21 اتفاقية للتدريب المقرون بالتشغيل.
- جائزة NEWREST WACASCO OMANQHSE.
- إطلاق جائزة أوبال لأفضل الممارسات المهنية.

2014

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

2013

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

2018

- تطوير 7 معايير مهنية بين عامي 2016 و 2018 واعتمدها من قبل وزارة القوى العاملة.
- تطوير معيار إدارة الأجسام المتساقطة و اعتماده من قبل القطاع.
- تقييم و اعتماد 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 و الإنتاج.
- 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 والغاز.

2017

- تطوير و تدشين ثلاثة معايير للصحة والسلامة والبيئة (إدارة الإجهاد الحراري وسكنات الموظفين والسلامة على الطرق).
- اعتماد الكلية المهنية بالسيب من EAL هيئة المنح البريطانية.
- توقيع مذكرة تفاهم مع وزارة القوى العاملة لبرنامج أوبال للتمهدة المهنية.
- إنضمام 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.

2016

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

أحداث أوبال

2020

- 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 موظفاً أجنبياً لتنفيذ عمليات الصيانة للآبار والمصافي وتنفيذ المشاريع الأخرى.
- دعم الشركات الأعضاء في طلبات تصريح العمل حيث تم التعامل مع أكثر من 90 طلباً 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.
- الشراكة 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 شركاتنا 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 و المعادن 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.
- بدعم من الخبراء المتخصصين، قضى فريق أوبال 460 ساعة في تقديم الإيضاحات والتوجيهات إلى شركاتنا 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

- الحصول على أول ترخيص لاحتضان وحدة المهارات القطاعية لقطاع النفط و الغاز من قبل وزارة القوى العاملة.
- المشاركة في لجان القيمة المحلية المضافة التابعة لوزارة النفط و الغاز.
- ترخيص 7 موردين لأجهزة نظام المراقبة داخل المركبات واعتماد 8 أجهزة.
- اعتماد برنامج التلمذة المهنية للصحة 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 و الغاز.

أحداث أوبال

2022

- تحقيق أكبر عدد من الأعضاء في تاريخ أوبال (480).
- تحقيق أعلى عوائد مالية في تاريخ أوبال.
- تنظيم 17 فعالية للأعضاء تنوعت بين مؤتمر وورشنة 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 برنامجين يستهدفان 50 سائقاً لتأهيلهم للعمل في مجال تجهيز معدات الرفع ومساعد فني كهرباء.
- 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 لازالوا 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 الاجسام 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 والإحصائيات.
- تم تطوير وإعتماد مصفوفة تقييم المخاطر الموحدة للصحة والسلامة والبيئة.
- تنظيم 4 منتديات للقيادات العليا في مجال السلامة.
- إبرام اتفاقية المساعدات المشتركة وإنشاء المنصة الالكترونية لها.
- تم انشاء 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 الاف رخصة تم استبدالها).
- 12 مؤسسة تدريبية خاصة لتقديم برنامج ادارة الرحلات الامنة (تم تقديم أكثر من الف 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).

2021

- 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 الرافعات 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 500-2000 عمالي في غضون 3 سنوات.
- برامج التدريب المقرون بالتطوير: تقديم 4 ورش عمل في المسؤولية الفردية، ورشتي عمل عن بعد حول قانون العمل والمسائل المالية المرتبطة بقانون العمل والصحة والسلامة والبيئة، دورتان في شهادة أوبال للموارد البشرية بالمستوى الأول. حيث استفاد 118 متشاركاً من عدة شركات من ورش العمل المذكورة.
- تم تدريب 19 متدرجاً على رأس العمل في مختلف أقسام الجمعية.
- تطوير 7 معايير مهنية وطنية (NOS) تتعلق بمهنة عمليات الحفر.
- اعتماد رخصة مزاول مهنة لكل من وظائف الصحة والسلامة المهنية والوظائف المتعلقة بعمليات الرفع.
- جمع أكثر من 230 الف ريال عماني لدعم المتضررين باعصار شاهين.

أحداث أوبال

2023

- تغيير اسم الجمعية إلى «الجمعية العمانية للطاقة (أوبال)» تماشياً مع وزارة الطاقة والمعادن ورؤية عمان 2040.
- تسجيل رقم قياسي في عدد الأعضاء حيث بلغ عدد الأعضاء 501 عضو مسجل 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..والتمكن).
- 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 وسير 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 الشراكات من خلال توقيع أكثر من 100 عقد/مذكرة تفاهم.
- الاستعانة بموظفين منتدبين من الشركات المشغلة للعمل في الجمعية لأثراء الموظفين بخبرات متنوعة.
- إنشاء موقع SharePoint لقسم 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 يرمز إلى قفزة استراتيجية في التميز الثقافي.
- إجراء تدقيق شامل لقسم الموارد البشرية وتحديد نقاط التحسين لعام 2024، مما سيمهد الطريق لتطوير تحويلي في إدارة الموارد البشرية.
- التعاون مع الاتحاد العماني للكويتشينج من خلال تنظيم 6 جلسات استشارية للإدارة التنفيذية لأوبال بهدف التعرف على أساسيات خدمات الكويتشينج والاستفادة منها في التطوير المهني والذاتي وغرس الثقافة التنظيمية لتحقيق أهداف أوبال الاستراتيجية على المدى الطويل.
- الاشراف على مذكرة التفاهم بين شركة هالبيرتون وأباف الخليج لتوظيف أكثر من 200 خريج في مختلف التخصصات الفنية وغير الفنية، مما يدل على التزام أوبال المستمر بالاستثمار في المواهب والطاقات العمانية.
- قيادة حملات التوظيف الدولية لشركة أدنوك وشركة الحفر العربية، والإشراف على عملية التقديم للوظائف لأكثر من 1000 مرشح بهدف توسيع فرص العمل وتعزيز الوجود العالمي للموظفين العمانيين العاملين في هذا المجال.
- تسهيل عقد أكثر من 40 اجتماعاً للجنة تخطيط 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 حول قانون العمل الجديد 2023/53، 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 لرفاهية العمال في قطاع الطاقة، مما يمثل علامة استراتيجية فارقة في مبادرات الرعاية الاجتماعية على مستوى القطاع.
- قيادة احصائيات اللجنة الفرعية للموارد البشرية التابعة لوزارة الطاقة والمعادن والقيمة المحلية المضافة وتحديد فرص التعميم بشكل استراتيجي لـ 103 من الوظائف الرئيسية وتوفير دعم لأكثر من 30 عضواً من خلال إعادة التوزيع، والامتثال للمادة 48، وحظر وزارة العمل، والمساعدة في السيرة الذاتية، والمساهمة في التطوير الاستراتيجي للشركة والقوى العاملة.
- تسهيل مشاريع Hy Fly وOneDrive الخاصة بالمشغل.
- تعزيز أمان تكنولوجيا المعلومات، واستبدال خوادم 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 وثلاثين مجموعة عمل لدعم المبادرات على مستوى القطاع وحل المشكلات.
- عقد خمس منتديات لقطاع الطاقة والمعادن تركز على الصحة والسلامة والبيئة.
- تطوير وإطلاق منصتين رقميتين للصحة والسلامة والبيئة لقطاع الطاقة.
- مراجعة وتحديث معيار أوبال لإدارة عمليات الرفع، ومعيار أوبال للياقة 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 7-4 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.
- 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 بي بي عُمان، وشركة اس ام ان باور القابضة، حيث تم توظيف 114 فرداً بينما يخضع آخرون للتدريب.
- صقل مهارات 102 مشارك من خلال برامج التدريب للتطوير للموظفين وطلاب الجامعات.
- الاشراف على برنامج تدريبي متخصص في مجال الصحة والسلامة المهنية لعدد 22 موظفاً عمانيًا بالتعاون مع الشركة العمانية للغاز المسال.
- تحديث ومراجعة 43 معياراً مهنيًا وطنيًا.
- 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.
- انضم إجمالي 90 موظفاً إلى مشروع TAR (صيانة مواقع الحفر)، وتم تنفيذ 13 مشروع صيانة منذ بدء المبادرة.
- إطلاق أول كتالوج لوظائف النفط والغاز.
- إطلاق منصة الخبراء بالتعاون مع منصة دوام للاستفادة من خبرات المتقاعدين.
- إطلاق منصة أوبال للخدمات الموحدة (USP).
- **تم اعتماد:**
- 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 برامج 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 ادارة الرحلات الآمنة (تم تقديم أكثر من ألف دورة).
- 8 مؤسسة 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 مزودي خدمات نظام المراقبة داخل المركبة ونظام الإدارة الخاص بها. كما تم اعتماد 20 نوع من أجهزة نظام المراقبة داخل المركبة (أكثر من 5 الاف جهاز تم تركيبه).
- تم اعتماد 25 من المخيمات السكنية للعاملين في القطاع.

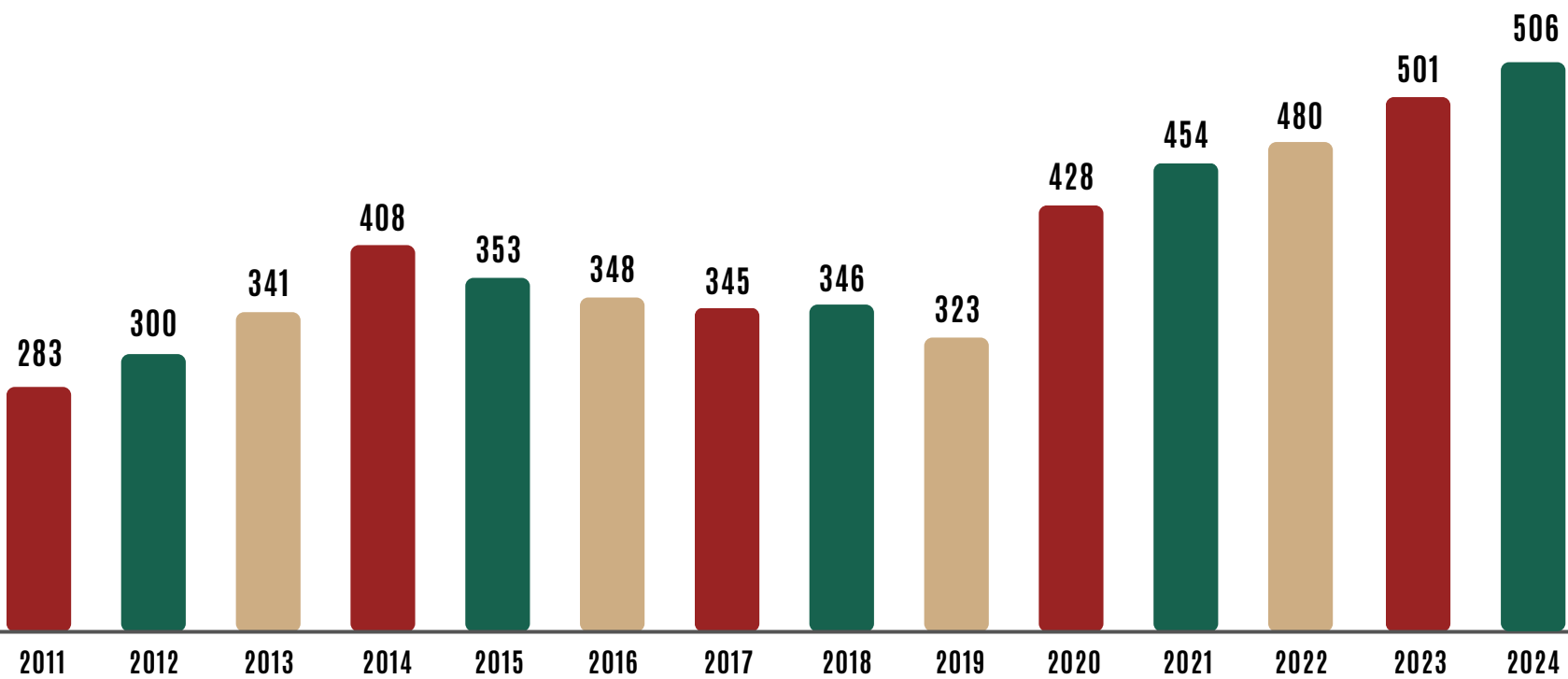
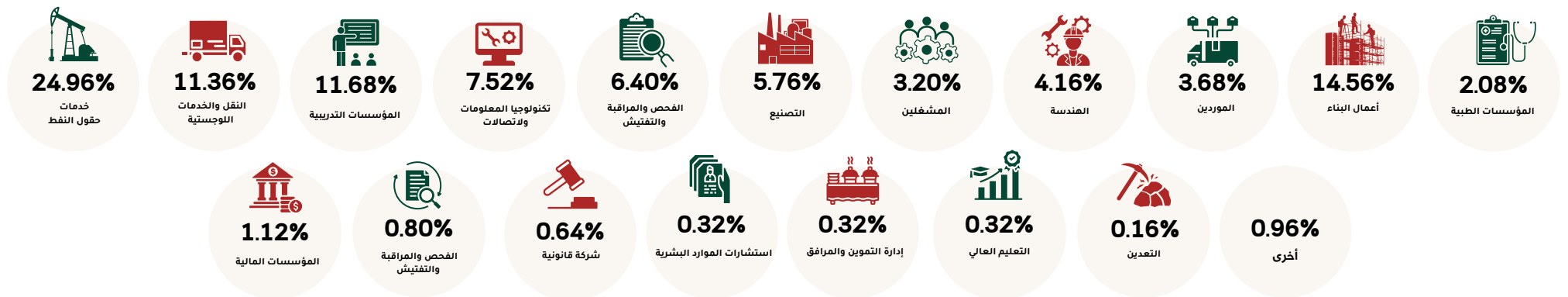
أحداث أوبال

2024

- تغيير اسم الجمعية إلى الجمعية العمانية للطاقة (أوبال). بما يتوافق مع وزارة الطاقة والمعادن ورؤية عُمان 2040.
- تسجيل، خلال الفترة، 506 أعضاء نشطين، وتضمين 82 عضوًا جديدًا.
- استضافة أكثر من 20 منتدى وورشة عمل ومؤتمرًا متنوعًا، بما في ذلك مشاركة أوبال والشركات المُشغلة ومنتدى رعاية العمال وجائزة أوبال لأفضل الممارسات لعام 2023.
- التعاون مع الهيئة العمانية للاعتماد الأكاديمي وضمان جودة التعليم في إطلاق الإطار الوطني للمؤهلات في سلطنة عُمان.
- تنظيم اجتماع الجمعية العمومية السنوي الافتراضي لعام 2024.
- إصدار 12 من النشرات الإخبارية.
- إصدار 549 خطاب.
- التقرير السنوي 2023.
- مجلة أوبال - أغسطس.
- أكثر من 85.000 متابع على منصة لينكد إن.
- أكثر من 9.906 متابع على منصة إنستغرام.
- أكثر من 5.300 متابع على منصة تويتر.
- 393 منشورًا موحدًا على منصتي إنستغرام ولينكد إن.
- إنشاء 23 مقطع فيديو ترويجيًا.
- فيديو إنجازات 2023.
- تأمين جميع الفعاليات برعاية أعضائنا بما في ذلك شركة سي بي إنرجي ديفالوبمنت وشركة خدمات الطاقة العابرة للقارات شركة ميتسوي إي أند بي وشركة نثل عُمان وشركة أوكيو وشركة ربوع هيماء وشركة الغالبي العالمية للهندسة والمقاولات وشركة سيح السرية للهندسة ش.م.م.
- إغلاق دفاتر 2023 بشهادة التدقيق النظيف وإعداد تقريرًا ماليًا للاجتماع العام السنوي لعام 2023.
- التنسيق لعمليات تدقيق نظام إدارة البيئة (EMS) (2020-2023).
- تبسيير ورشة عمل العصف الذهني الداخلي نحو بناء خطة عمل أوبال 2025 - 2027.
- الانتهاء من خطة عمل أوبال 2025 - 2027 ومن المقرر تقديمها إلى مجلس الإدارة للموافقة عليها في 29 ديسمبر 2024.
- تقديم إقرارات ضريبة القيمة المضافة الفصلية في الوقت المحدد ولم تُفرض أي غرامات على عدم الامتثال.
- ترقية برنامج اودو (Odoo ERP) إلى أحدث إصدار الذي يوفر المزيد من الميزات والوظائف.
- تقديم الدعم المستمر لتطبيقات أوبال والبنية التحتية لتقنية المعلومات لمنصات أوبال الداخلية والمستضافة على السحابة.
- الانتهاء من مشروع توسيع طابق مكاتب شركة أوبال والمكاتب جاهزة للاستخدام.
- إبرام أكثر من 102 عقدًا ومذكرة تفاهم وإصدار أكثر من 183 أمر شراء محلي.
- دعم إعادة طرح المناقصات لمشروع التحول للشركات المُشغلة.
- مراجعة وثائق المناقصات الخاصة بمجموعة سور للهيدروجين والتحول في مجال الطاقة (الشركة العمانية للغاز الطبيعي المسال، شركة أوكيو، الشركة العمانية الهندية للسماذ أوميفكو)، ومن المقرر طرح المناقصة في شهر يناير لعام 2025.
- تركيب خوادم ملفات جديدة في مكتب أوبال لدعم تطور أوبال وتوفير وصول أسرع إلى الملفات وتعزيز الأمان.
- تنفيذ تطبيق مصفوفة الأولويات لتعزيز التعاون وتنظيم العمل في أوبال.
- اعتماد 37 من مقدمي التدريب في أوبال ستار.
- اعتماد 8 من مقدمي التدريب لتقديم برنامج التلمذة المهنية لممارسي الصحة والسلامة والبيئة.
- اعتماد 12 من مقدمي التدريب لتقديم برنامج عمليات الرفع وتقديمه.
- اعتماد 22 من مقدمي التدريب لتقديم جوائز الصحة والسلامة والبيئة الموحدة الخاصة بأوبال (إصدار ما مجموعه 67 ألف شهادة).
- اعتماد 2 من مقدمي التدريب لتقديم برنامج ضمان الجودة ومراقبة الجودة.
- اعتماد 2 من مقدمي التدريب لتقديم برنامج اللغة الإنجليزية كوسيلة للتعليم.
- اعتماد 10 من مقدمي التدريب لتقديم تدريب أوبال للإسعافات الأولية والإنعاش القلبي الرئوي وفزيرل الرّجفان الخارجي الآلي.
- اعتماد 4 من مقدمي التدريب لتقديم تدريب أوبال للعمل في المرتفعات.
- اعتماد 11 من مقدمي التدريب لتقديم تدريب وتقييم القيادة الوقائية. (إصدار ما مجموعه 40 ألف تصريح).
- اعتماد 11 من مقدمي التدريب لتقديم برنامج تدريب إدارة الرحلة الآمنة (إصدار أكثر من 1400 شهادة).
- اعتماد 55 من مصفوفة RASIC (إجمالي 33 مركبة جرى فحصها) مع اعتماد 224 مفتش (تعمين بنسبة 70%).
- اعتماد 10 من بائعي أنظمة المراقبة داخل المركبات مع 18 من وحدات الجهاز (تركيب ما مجموعه 23 ألف من أجهزة أنظمة المراقبة داخل المركبات).
- اعتماد 66 معسكرًا صناعيًا في عام 2024 ووصل العدد الإجمالي إلى 91 معسكرًا.
- إصدار 23 شهادة التحقق من الامتثال.
- حصول 12 من مدربي القيادة الوقائية على شهادة في تدريب القيادة الوقائية ومهارات التقييم.
- تدريب 5 من مفتشي المركبات الخفيفة.
- حضور 36 مفتش واعتمادهم كمفتشي المركبات الثقيلة.
- حضور 6 مرشحي التدريب الأساسي والتوجيهي لأنظمة المراقبة داخل المركبات والحصول على الشهادات.
- أسفر تدريب المستوى الثاني لجواز أوبال للصحة والسلامة والبيئة الموحد عن إضافة 8 دورات تدريبية جديدة.
- نقل 20 هيئة تفتيش لمعدات الرفع إلى منصة الخدمات الموحدة لأوبال لأنشطة عمليات تفتيش الرفع بالكامل.
- اعتماد 8 من مقدمي التدريب لتقديم برامج التعليم المهني.
- المشاركة في الدورة السابعة عشر من الجائزة العربية للمسؤولية الاجتماعية للشركات والاستدامة ومُنحت المرتبة الأولى في فئة قطاع الطاقة.
- إنجاز دراسة تقييم تأثير سوق العمل (LMIA): تنظيم ورشة عمل وإطلاق تحليل سوق العمل للصناعات الخضراء في 12 ديسمبر 2024، مع التركيز على الطاقة الشمسية وطاقة الرياح والهيدروجين الأخضر وكفاءة الطاقة.
- منصة المسؤولية الاجتماعية للشركات أصبحت جاهزة بالكامل: لقد حققنا النتائج التالية منذ إنطلاقها:
- تسجيل 580 طالبًا في برنامج التعليم المهني و280 طالبًا مسجلين في مسقط و300 طالب مسجلين في صحر.
- المقررات الدراسية قيد الإنجاز: حيث انتهى من دليل الطالب للفصل الدراسي الأول ويجري حاليًا العمل على المقررات الأخرى.
- ملفات المؤهلات وشهادات المهارات: إكمال أكثر من 11 إطارًا لشهادات المهارات وإطلاقها مع 19 مركز تقييم معتمد.
- تقديم 9 دورات تدريبية للتطوير حول مواضيع مختلفة، شارك فيها 363 مرشحًا إضافيًا.
- تقديم أو العمل في برامج تزيد عن 12 تدريبًا للتوظيف في مختلف التخصصات، واستفاد من البرامج أكثر من 536 مرشحًا. وقمنا بتأمين ما مجموعه 358 فرصة عمل جديدة.
- مشروع التحول: المشاركة والأنشطة. شارك المقاول المستقل وطواقم العمل العماني المختار المكون من 96 موظفًا في 18 نشاطًا للتحول منذ بدء المشروع.
- صدر طلب تقديم العروض لتوريد القوى العاملة لمشروع التحول في اليوم الموافق 22/12/2024 ومن المقرر منح العقد في 6/2/2025.
- برنامج تطوير المهارات: قامت الشركة العمانية للغاز الطبيعي المسال بتمويل برنامج الصحة والسلامة والبيئة بإجمالي 26 مرشحًا. أكمل 19 مرشحًا البرنامج.
- تقديم مؤتمر قمة دولي عالمي المستوى للصحة المهنية يتألف من ثلاث ورش عمل لمدة يوم كامل وثلاثة أيام من المؤتمرات والمعارض. مع 128 متحدثًا و1643 مشاركًا من 21 دولة.
- إقامة سبل التعاون مع منظمة الصحة العالمية ومنظمة العمل العالمية وتقديم ورشة عمل مشتركة في القمة الدولية للصحة المهنية 2024.
- إطلاق منصة حماية، وهو نظام إدارة الصحة والسلامة والبيئة الرقمي الكامل لقطاعي الطاقة والمعادن، والذي أقرته شركات النفط والغاز الكبرى في سلطنة عُمان.
- إطلاق منصة أمان للصحة والسلامة والبيئة الرقمية.
- عقد منتديات ربع سنوية لكبار القادة في مجال السلامة. برئاسة معالي وزير الطاقة والمعادن.
- عقد اجتماعات ربع سنوية مع لجنة مديري الصحة والسلامة والبيئة للشركات المُشغلة ركزت على تعزيز الصحة والسلامة والبيئة في قطاع الطاقة.
- تطوير ونشر معيار الاستجابة للطوارئ في قطاع الطاقة.
- تطوير ونشر معيار رعاية العمال في قطاع الطاقة.
- توقيع اتفاقية تعاون مع بلدية مسقط.
- توقيع برنامج تعاون مع الهيئة البيئية لتنفيذ مبادرة التحالف الأخضر.
- عقد اجتماعات منتظمة مع الخبراء المتخصصين في قطاع الطاقة من خلال اللجان الفنية ومجموعات العمل.
- تقديم منتدى السلامة على الطرق ومنتدى قيادة السلامة ومنتدى إدارة الصحة والسلامة والبيئة للمقاولين من الباطن وندوة عبر الإنترنت حول إدارة الإجهاد الحراري في الصيف، بمشاركة إجمالية بلغت حوالي 700 متخصص في قطاع الطاقة.
- الاضطلاع بدورًا رئيسيًا كشريك استراتيجي للجمعية الدولية لمقاولي الحفر (IADC) في تنظيم مؤتمر ومعرض الجمعية الدولية لمقاولي الحفر - الشرق الأوسط 2024 وأقامته في مسقط، والتي تعد أول فعالية للجمعية الدولية لمقاولي الحفر في سلطنة عُمان.
- المشاركة بشكل فعال في الفعاليات المحلية والإقليمية الكبرى من خلال العروض التقديمية وفي حلقات النقاش الهامة.
- تنسيق دورة نظام قيادة الحوادث للاستجابة للطوارئ في دولة قطر لنقاط الاتصال في الاستجابة للطوارئ للشركات المُشغلة.
- تقديم دورة حول الصحة والسلامة في المدرسة كجزء من مهرجان العلوم 2024، الذي تنظمه وزارة التربية والتعليم.

أعضائنا

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 تُمكن أصحاب المصلحة من اللجوء إليها لتحقيق أهدافهم المرجوة من خلال شبكات التواصل وقاعدة البيانات المتاحة.



Membership Trend 2011 - 2024

المنتجات والخدمات

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.

برنامج التدريب من أجل التطوير (TFD)

تهدف البرامج التدريبية التطويرية في أوبال إلى تنمية الموارد البشرية العاملة واستثمارها في قطاع الطاقة والمعادن مساهمةً 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.

وحدة المهارات القطاعية لقطاع الطاقة والمعادن

تم منح الترخيص الرسمي للجمعية العمانية للطاقة (أوبال) لاستضافة وحدة المهارات القطاعية لقطاع الطاقة والتي أقرتها واعتمدها المديرية العامة للتدريب بوزارة العمل ويعد 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 هيكله واحتياجات سوق العمل، وترجمتها إلى منتجات معرفية من شأنها مواءمة 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.

خدمات مكتب المساعدة الخاصة بضرية القيمة المحلية المضافة

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

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 بثيقة واحدة معتمدة يتم تجديدها بشكل دوري مما يوفر الوقت والجهد الكبيرين على المشغلين والمقاولين وذلك بعدم الإحتياج للحصول على عدة جوازات.

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 ومؤهل 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.

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 واعتماد الشركات التي تزود خدمة نظام المراقبة الداخلي للمركبات بحيث يتم التحقق من أداء وجودة الأجهزة التي تزودها وجودة الخدمة التي تقدمها هذه الشركات والتأكد من مطابقتها لمعيار أوبال للسلامة على الطرق. وملاءمتها لمتطلبات القيادة الآمنة في مناطق الامتياز.

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 وثقافة المشاركين حول مفاهيم طول 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.

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 اختيارياً للشركات الراغبة في إثبات الالتزام بالحد الأدنى من المعايير.

المنتجات والخدمات

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: التعميم، الصحة والسلامة، الحفاظ على البيئة وتقليل الانبعاثات، تحول الطاقة، التميز في العمليات التشغيلية، المنتجات والخدمات العمالية والبحوث والتطوير.

مركز أوبال لفحص المركبات وضمان جودتها (RAS)

معييار ضمان جودة المركبات هو معيار تم إعداده عن طريق قطاع الطاقة والمعادن يهدف الى 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.

اعتماد المخيمات

تُقدّم أوبال معيار اعتماد المخيمات والذي يتضمّن مجموعة شاملة من الإرشادات المصممة لضمان الصحة والسلامة والرفاهية للأفراد المقيمين في المخيمات ضمن قطاع الطاقة والمعادن. يتم تنفيذ هذه المعايير من خلال عملية منظمة لتقييم الامتثال. يهدف هذا الإطار إلى تعزيز الالتزام بمعايير الجودة في جميع المخيمات، لضمان توفير بيئة معيشية آمنة وصحية للعاملين، مع الامتثال للمتطلبات التنظيمية للقطاع.

معييار فحص معدات الرفع

معييار فحص معدات الرفع هو معيار تم إعداده عن طريق قطاع الطاقة والمعادن يهدف الى ضمان سلامة وموثوقية جميع معدات الرفع المستخدمة في القطاع من خلال اتخاذ حزمة من الإجراءات؛ حيث يتم من خلالها إجراء الفحص من خلال مراكز فحص معتمدة من قبل أوبال

الخدمات الاستشارية

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

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 لمعييار السلامة على الطرق.

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 الإلتزام 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 و المقاولين، المال والوقت والجهد ويقلل من التكاليف والإضطراب إلى تدريب أو اختبار السائقين الذين لديهم معايير مختلفة تتطلبها الشركات المشغلة كل على حده.

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 تكيفها 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.

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 مدربي 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 التعرف بتقنية إدارة المركبات (IVMS).

المنتجات والخدمات

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.

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.

دراسة سوق العمل

هو مشروع بحثي في سوق العمل العماني يركز على فهم وتحليل الجوانب النوعية والكمية المختلفة لإنتاجات سوق العمل وديناميكيته في قطاع الطاقة والمعادن في سلطنة عُمان، وتغطي هذه الاتجاهات توزيع القوى العاملة والإنتاجات التاريخية والمتطلبات المستقبلية، في حين تغطي ديناميكيات سوق العمل التوظيف والأدوار التي يصعب ملؤها ونقص المهارات واستبقاء الموظفين والمتدربين والخريجين بالإضافة إلى التدريب والتطوير.

خدمات الكوتشينج

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

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.

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.



رحلة أوبال 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. وإدراكاً لتأثير التقنيات الرقمية في تشكيل مستقبل قطاع الطاقة، كشفت الجمعية عن منصات رائدة لن تعيد تعريف المشهد التشغيلي فحسب، بل ستدفع أيضاً صناعة الطاقة في سلطنة عُمان إلى عصر جديد من الكفاءة والاستدامة.



الجمعية العمانية للطاقة
Oman Energy Association

OPAL Membership Platform



OPAL Unified Services
Platform (USP)



CSR OMAN Platform



وحدة المهارات القطاعية للطاقة والمعادن
ENERGY AND MINERALS SECTOR SKILLS UNIT

EMSSU Website & Platform



Himaya
(OPAL HSE Platform)



Amaan
(OPAL Internal HSE Platform)



ESH Watch
(OPAL MEM HSE Platform)

رحلة أوبال نحو التحول الرقمي

منصة العضوية في أوبال

تقدم 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.

نظرة عامة على المنصة:

- تمكين تسجيل الأعضاء الجدد، وعمليات التجديد، ودفع الرسوم.
- توحيد الأنشطة المتعلقة بالعضوية لتحقيق أقصى درجات الكفاءة.



الجمعية العمانية للطاقة
Oman Energy Association

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 حيوياً في تعزيز جهود تحسين الخدمات الإلكترونية.
- المساهمة في تحسين المواءمة بين كافة القطاعات، مما يسمح لأوبال بإدارة منتجاتها وخدماتها بنظام إلكتروني موحد.



<https://usp.opaloman.om>

منصة المسؤولية الاجتماعية للشركات في سلطنة عُمان

تعتبر المسؤولية الاجتماعية للشركات في العصر الرقمي قوة موحدة تدعم 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 موقعاً موحداً لتطبيق المبادرات والتسجيلات مع جمع الأفكار القيمة. من المجتمعات، كل ذلك في مكان واحد.



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.



وحدة المهارات القطاعية للطاقة والمعادن
ENERGY AND MINERALS SECTOR SKILLS UNIT

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 أماناً 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.



حماية
Himaya
BY OMAN ENERGY ASSOCIATION

القيمة المحلية المضافة (ICV)



تلعب الجمعية العمانية للطاقة (أوبال) دوراً محورياً في قيادة مبادرات القيمة المحلية المضافة (ICV) داخل قطاعي الطاقة والتعدين، بما يتماشى مع أهداف التنويع الاقتصادي الوطني. تعمل أوبال بشكل وثيق مع الجهات الحكومية، وأصحاب المصلحة في الصناعة، ومقدمي الخدمات لتعزيز المحتوى المحلي، وتنمية قدرات القوى العاملة العمانية، وضمان النمو الاقتصادي المستدام.

المساهمات الرئيسية للجمعية في القيمة المحلية المضافة:

التعاون الاستراتيجي في القطاع:

- تعمل أوبال كجهة رئيسية في موازنة استراتيجيات القيمة المحلية المضافة مع السياسات الوطنية، وتعزيز الشراكات بين في القطاع والهيئات الحكومية ومؤسسات التدريب.
- دعم لجان التوجيه الخاصة بالقيمة المحلية المضافة في القطاع لتعظيم العائد المحلي وتعزيز توطيد السلع والخدمات.
- تدعم الحكومة متابعة التزامات القيمة المحلية المضافة بالتعاون مع الشركات الرائدة في القطاع لضمان الامتثال للمبادئ التوجيهية التي تحددها وزارة الطاقة والمعادن.
- توفير أطراً لتقارير القيمة المحلية المضافة وتساعد الشركات في قياس مساهماتها بفعالية.
- تدعم التحول الرقمي من خلال أتمتة الخدمات وتوحيد المنصات عبر القطاع، مما يقلل التكاليف ويعظم الاستفادة من القيمة المضافة.
- تعزز كفاءة القطاع من خلال دمج الحلول الرقمية التي تدعم تقارير القيمة المحلية المضافة وشهادات القوى العاملة.

تطوير القوى العاملة والشهادات المهنية:

- تدير أوبال وحدة المهارات القطاعية للطاقة والمعادن، والتي تعمل على رفع المعايير المهنية الوطنية، ووضع خارطة طريق لتطوير القوى العاملة الوطنية، وتعزيز البيئة التعليمية والتدريبية في عمان.
- بالإضافة إلى برامج التعليم المهني، تنفذ الجمعية برامج تدريبية متنوعة بالتعاون مع مقدمي التدريب المحليين لتعزيز قدرات القوى العاملة وتعظيم الاستفادة من القيمة المحلية المضافة.
- تعمل بشكل وثيق مع القطاع على استراتيجيات التعمين، لدعم توطيد الوظائف الماهرة وضمان فرص عمل مستدامة للمواهب العمانية.
- تلعب دوراً أساسياً في إدارة مشاريع التوظيف، بما في ذلك تطوير القوى العاملة في مشاريع الصيانة الشاملة (TAR)، مما يضمن مسارات مهنية مستدامة للمواهب العمانية.

تعزيز سلاسل التوريد المحلية وتنفيذ القيمة المحلية المضافة:

- تدعم مشاركة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة العمانية والموردين المحليين من خلال تعزيز سياسات المحتوى المحلي.
- التعاون مع المشغلين ومقدمي الخدمات لزيادة نسبة المشتريات المحلية من السلع والخدمات، مما يساهم في تعزيز المنظومة الصناعية في عمان.
- تعمل بشكل وثيق مع القطاع لتجميع الطلبات وتنسيق الجهود مع الحكومة لتعظيم الفوائد الاقتصادية عبر القطاع.

التحول الرقمي والأتمتة:

- تدعم التحول الرقمي من خلال أتمتة الخدمات وتوحيد المنصات عبر القطاع لتقليل التكاليف وتعظيم الاستفادة من القيمة المحلية المضافة.
- تعزز كفاءة القطاع من خلال دمج الحلول الرقمية التي تبسط عمليات الإبلاغ عن القيمة المحلية المضافة وشهادات القوى العاملة.

الاستثمار الاجتماعي وتنمية المجتمع:

- تلتزم الجمعية بالمسؤولية المجتمعية للشركات (CSR) والمبادرات الاستثمارية الاجتماعية التي تعود بالنفع على المجتمعات المحلية وتساهم في التنمية المستدامة في عمان.
- تتعاون مع شركاء القطاع لدعم مشاريع التعليم والرعاية الصحية والمجتمعية المستدامة التي تعزز رفاهية المجتمع العماني.
- تعمل OPAL على سد الفجوة بين الصناعة والمجتمع من خلال تعزيز المبادرات التي تحقق تأثيراً اجتماعياً واقتصادياً طويل الأجل، مثل دعم ريادة الأعمال ومشاريع تنمية المهارات المجتمعية.

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» ستتميز 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 وازدهار 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 البطالة المحلية من خلال إنشاء والإشراف على التدريب لتعزيز التنمية وبرامج التدريب للتوظيف في قطاع الطاقة والمعادن.
- تحقيق التوافق والتنسيق لمواجهة التحديات المشتركة في هذا القطاع.
- دعم تطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

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 الان أكثر المؤسسات احترافية وتمثيل لأعضائها في سلطنة عمان، 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 الى زيادة عدد منتسبيها وذلك يؤكد لنا النجاح الذي تحققه الجمعية في خدمة أعضائها وخلق منصة لتنسيق الجهود المشتركة لتطوير بيئة عمل أفضل الشركات قطاع الطاقة والمعادن في السلطنة

معالي الدكتورة / ليلى بنت أحمد النجار
وزيرة التنمية الاجتماعية



أعلن عن منتجاتك وخدماتك معنا

يمكنكم استخدام قنوات التواصل الإجتماعي لأوبال للترويج عن مشاريعكم ومنتجاتكم:

مجلة أوبال

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

أرسلوا إلينا أحدث أخباركم لنشاركها مع أعضائنا عبر: (opal@opaloman.org)



الفعاليات

الحصول على فرص الرعاية للفعاليات.

لمزيد من التفاصيل، لا تتردد في التواصل معنا عبر (opal@opaloman.org)



البريد الإلكتروني

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




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

 opal_oman



الجمعية العمانية للطاقة
Oman Energy Association

نعمل للتميز والابداع

[in](#) [OPAL OMAN](#) | [@](#) [f](#) [opalsocietyoman](#) | [x](#) [opal_oman](#) | [+968 24605700](#) | [opal@opaloman.org](#)