

تواصل إدارة الموارد البشرية في بروج الاستثمار في تطوير وتمكين موظفيها من خلال ترسيخ ثقافة مؤسسية تدعم النمو وتعزز الاحتفاظ بالكفاءات وتوفير مسارات تطوير مهني مستدامة على المدى الطويل. ومن خلال إتاحة فرص نوعية لاكتساب مهارات جديدة وتولي مسؤوليات أوسع والترقي داخل الشركة، نعمل على تعزيز قاعدة المواهب لدينا وتمكين موظفينا من تحقيق أقصى إمكاناتهم.

في عام 2025، ساهم موظفو بروج بدور محوري في تحقيق الإنجازات الاستراتيجية والأهداف التشغيلية للشركة. وقد أسهم تفانيهم والتزامهم وكفاءتهم العالية في تمكين الشركة من تحقيق أهدافها والحفاظ على أعلى معايير الأداء. وتعكس إنجازات العام بوضوح قوة كوادرنا البشرية والدور الحيوي الذي يؤديه كل فرد في نجاح بروج.

وفي هذا السياق، شهد عام 2025 تحقيق مجموعة من الإنجازات البارزة في مجال تطوير الموارد البشرية وبناء القدرات، من بينها:

- دعم **36** موظفاً من خلال برنامج الإجازة الدراسية الجزئية، بما يتيح لهم مواصلة تعليمهم إلى جانب مسؤولياتهم المهنية

● تطوير وإطلاق نظام إلكتروني

آلي لتتبع وإعداد التقارير الخاصة بالدمتال لتدريبات الصحة والسلامة والبيئة

● تنفيذ برنامج التوجيه الفني لمدة يوميين

لـ **45** موظفاً جديداً بما في ذلك موظفو مشروع "بروج 4"، ضمن برنامج "مرحباً الرويس" للتأهيل والتعريف بالعمل.



- تنفيذ **68,305** ساعة تدريبية عبر مختلف برامج الشركة

- تنظيم **344** دورة تدريبية في مجالات الصحة والسلامة والبيئة استفاد منها 8,530 مشاركاً، بما في ذلك الموظفون والمقاولون، مما أسهم في تحقيق وفورات بلغت **637,000** دولار أمريكي

- إتمام **42** من متدربي بروج ضمن برنامج الخريجين الجدد متطلبات برنامج تطوير الشباب بنسبة **100%**، ودمجهم بنجاح ضمن فرق العمل

- تنفيذ **35** جلسة تدريبية ضمن برنامج تطوير القدرات القيادية

الموظفون

في بروج، يُشكّل موظفونا المحرك الأساسي لنجاحنا.

وبصفتنا شركة عالمية تباشر أنشطتها في آسيا والشرق الأوسط وأفريقيا، نفخر بفريقنا المتنوع الذي يضم نحو ثلاثة آلاف موظف يمثلون أكثر من 50 جنسية. ويُعد هذا التنوع مصدر قوة حقيقية، حيث يجمع بين مجموعة واسعة من الخبرات ووجهات النظر والأفكار التي تسهم في تعزيز الابتكار والمرونة.

نلتزم بترسيخ بيئة عمل شاملة وتعاونية تمكّن كل موظف من الإسهام بفعالية. وانطلاقاً من قيمنا المؤسسية، نعمل كفريق واحد بجمعه هدف مشترك وطموح موحد. ويُشكّل هذا التعاون حجر الأساس لقدرتنا على تحقيق نمو مستدام، وتعزيز الأداء، والحفاظ على أعلى معايير التميّز في جميع أعمالنا.



كما تفخر الشركة باتباع نهج متكامل في تعزيز رفاه الموظفين يشمل الأبعاد الاجتماعية والشخصية والمهنية والبيئية، حيث نظمت على مدار العام مجموعة متنوعة من الأنشطة والمبادرات التي تهدف إلى دعم التوازن بين الحياة المهنية والشخصية وتعزيز بيئة عمل إيجابية وصحية لجميع موظفيها.

تُولي بروج أهمية كبيرة للثقافة المؤسسية باعتبارها محركاً رئيسياً لإحداث تغييرات إيجابية ومستدامة على مستوى الشركة. وخلال عام 2025، واصلت تنفيذ برنامج تجديد الثقافة المؤسسية بهدف ترسيخ ثقافة عالية الأداء قائمة على المساءلة و مترسخة في قيم بروج وسلوكياتها ومدعومة بتحولت ثقافية إيجابية.

وتُعدّ لجنة تجديد الثقافة المؤسسية محوراً أساسياً في مسيرة التحول الثقافي، حيث تقود جهود الشركة نحو تعزيز ثقافة أداء عالية تقوم على الالتزام والمسؤولية وترتكز على قيم وسلوكيات بروج. وفي عام 2025، عملت اللجنة على تطوير خطة عمل محدّثة للثقافة والمشاركة، إلى جانب تعزيز التواصل بقيادة الإدارة، وإطلاق مبادرات للتقدير، وتطبيق "مجموعة أدوات الثقافة" على مستوى الشركة. ولدعم هذه الأولويات، تم تنفيذ مجموعة من الأنشطة والمبادرات على مدار العام شملت ورش عمل تعليمية إلكترونية، وفعاليات لتكريم المتميزين، وجلسات حوار مفتوحة، ولقاءات تفاعلية حضورية. كما واصلت مبادرة "ملتقى الثلاثاء لتعزيز الثقافة المؤسسية" دورها الحيوي في بيئة العمل من خلال جمع الموظفين بشكل أسبوعي لتعزيز التواصل وتحفيز الإبداع وترسيخ روح الفريق.

التوظيف لعام 2025

الموظفون ذوو الخبرة	110
الخريجون الجدد	42
نسبة التوطين في عمليات التوظيف	64
نسبة تمثيل الإناث بين الخريجين	8

	المواطنون الإماراتيون	
	أصحاب الخبرة	الوافدون
إناث	0	3
ذكور	42	85
المجموع	42	88

وبطول نهاية عام 2025، بلغت نسبة النساء في القوى العاملة لدى بروج 14.1% عبر مختلف مجالات العمليات، فيما شغلت النساء 19% من المناصب الإدارية.

وتؤكد بروج التزامها المستمر بتعزيز التوازن بين الجنسين وتمكين المرأة في مختلف أنحاء المؤسسة، بما يتماشى مع رؤية قيادة دولة الإمارات العربية المتحدة. وتواصل الشركة الاستثمار في توفير فرص تطوير مهني متقدمة تمكّن المرأة من النمو والتقدم في مختلف المستويات الوظيفية. كما تحرص في الوقت ذاته على استقطاب والاحتفاظ بالكفاءات النسائية المتميزة، بما يضمن دوراً محورياً للمرأة في تشكيل قوانا العاملة في المستقبل والمساهمة في تحقيق النجاح لبروج على المدى الطويل.

تطوير الكفاءات الوطنية

تُعد تنمية وتمكين الكفاءات الوطنية الإماراتية ركناً أساسياً في استراتيجية الموارد البشرية في بروج وتعكس التزامها الراسخ بدعم أجندة التنمية الوطنية لدولة الإمارات العربية المتحدة. ونؤمن بأن الاستثمار في مهارات وقدرات الكوادر الإماراتية يمثل عاملاً محورياً في بناء قوة عاملة مستدامة والمساهمة في مسيرة بناء الوطن ونهضته.

بنهاية عام 2025، حققت بروج أهدافها في مجال التوطين، حيث سجلت نسبة 55.54% في الوظائف المستهدفة. ومن إجمالي القوى العاملة، بلغ عدد الموظفين الإماراتيين 1,130 موظفاً، ما يمثل نحو نصف إجمالي عدد الموظفين. ويعكس هذا الإنجاز قوة قاعدة المواهب الوطنية وفعالية نهجنا طويل الأمد في تطوير الكوادر الإماراتية.

ولدعم نمو الكفاءات الوطنية في مختلف مراحلها المهنية، أنشأت بروج وحدة متخصصة لتطوير خريجي المرحلتين الثانوية والجامعية من المواطنين الإماراتيين. وتعمل هذه الوحدة على تصميم وتنفيذ برامج تطوير متكاملة تُرَوِّد المشاركين بالمهارات الفنية والسلوكية والقيادية اللازمة لبناء مسارات مهنية ناجحة وفاعلة في بروج.

وعلى مدار السنوات الماضية، واصلت بروج توفير فرص للموظفين الإماراتيين للاطلاع على بيئات العمل الدولية، إلى جانب دعمهم في تحقيق التقدم الوظيفي والتطوير المهني. ومن خلال الالتزام بأعلى معايير التميّز وتوفير بيئة عمل تمكّن الكفاءات من الازدهار، رسّخت بروج مكانتها كجهة عمل مفضلة للمواطنين في دولة الإمارات العربية المتحدة.

مشاركة الموظفين والثقافة المؤسسية

تُعد مشاركة الموظفين عنصراً أساسياً في تحقيق النجاح والاستدامة على المدى الطويل لأي مؤسسة. فالموظفون الذين يشعرون بدورهم الفاعل يكونون أكثر تحفيزاً وأعلى إنتاجية وأكثر التزاماً، مما ينعكس بشكل مباشر على تعزيز الأداء المؤسسي العام. وفي بروج، تواصل القيادة والإدارة إعطاء الأولوية للتواصل المنتظم مع الموظفين من خلال توفير تحديثات دورية وتعزيز قنوات التواصل الثنائية التي تشجع على تبادل المعلومات والأفكار بشكل مفتوح وبنّاء.

الموظفون

التنوع والشمول

يُعد التزام بروج بجذب وتطوير والاحتفاظ بقوى عاملة متنوعة من الركائز الأساسية لاستراتيجيتها المؤسسية، بما يعكس تنوع المجتمعات والأسواق التي تعمل فيها. ونؤمن بأن اختلاف الخلفيات والخبرات ووجهات النظر بين موظفينا يُسهم بشكل مباشر في تعزيز الابتكار على مستوى أعمالنا. ومن خلال بناء فريق عمل متنوع، نتمكن من الاستفادة من نطاق واسع من الأفكار والرؤى، مما يعزز الإبداع ويُمكننا من تقديم حلول أكثر ابتكاراً وكفاءة لعملائنا.



إدارة الأداء

استمراراً للتقدم المُحرز في العام الماضي، شهد عام 2025 تعزيزاً لمنظومة إدارة الأداء، بما يعكس التزامنا المستمر بالتطوير المستدام وترسيخ ثقافة المساءلة. وقد تم تطوير استخدام نظام إدارة الأداء المستمر بما يضمن أن تظل الآراء والملاحظات الفورية والنقاشات المنهجية والرؤى القائمة على البيانات عناصر محورية في ثقافة الأداء لدينا.

وللعام الثالث على التوالي، واصلنا تحسين الفئات الفرعية لنظام إدارة الأداء المستمر بما يتيح إجراء تقييمات أكثر دقة، وتحديد توقعات أداء أكثر وضوحاً، وتعزيز نتائج تطوير المواهب. وأسهمت هذه التحسينات في دعم حوارات أكثر فاعلية بين الموظفين والقيادات، مما عزز مستويات الشفافية والتوافق مع أولويات الشركة.

كما أسهم دمج تحليلات البيانات ضمن عمليات تقييم الأداء في توفير رؤى أعمق حول اتجاهات الأداء، والمواهب ذات الإمكانيات العالية، واحتياجات التطوير. وساهم تركيزنا المستمر على رفاه الموظفين وتقديم الدعم ضمن إطار إدارة الأداء في تعزيز مستويات المشاركة والتحفيز وتحقيق النجاح على المدى الطويل.

وبشكل عام، مثل عام 2025 مرحلة من التقدم المستمر في إدارة الأداء أرسيت أساساً متينة لمواصلة التميّز وتطوير الكفاءات البشرية خلال السنوات القادمة.



تطوير المواهب

يُعد تطوير مهارات وقدرات موظفينا وتعزيز جاهزيتهم للمستقبل أولوية استراتيجية لدى بروج. ونوفر مجموعة واسعة من فرص التعلم الداخلية والخارجية، بما في ذلك التعلم الإلكتروني، والتدريب أثناء العمل، والبرامج الصيفية، والتوجيه والإرشاد، إلى جانب برامج التطوير الفني المتخصص. ومن خلال نظام إدارة التعلم التابع لشركة "أدنوك"، يتمتع موظفونا بإمكانية الوصول إلى محتوى تعليمي مُصمّم وفق احتياجاتهم واهتماماتهم الفردية ويغطي مجالات متعددة مثل الإدارة، والصحة والسلامة والبيئة، والقيادة، والمهارات الفنية، والكفاءات الوظيفية، وتنمية المهارات الشخصية.

وتماشياً مع أولويات أعمالنا، قمنا بتنفيذ عدد من المبادرات التعليمية الرئيسية خلال عام 2025:

التدريب من أجل قيادة التحوّل

واصلنا تطوير منصة التدريب التوجيهي عبر نظام "SAP" لجميع الموظفين، مما عزّز إمكانية الوصول إلى مدربين داخليين معتمدين ومحترفين على مستوى بروج. وتساهم هذه المنصة المتقدمة في تمكين الموظفين من إطلاق إمكانياتهم، وتحفيز الإبداع والابتاجية، ودعم نموهم الشخصي والمهني بشكل فعّال.

تمكين الشباب

في عام 2025، واصلنا الاستثمار في تطوير الكفاءات الشابة في بداية مسيرتهم المهنية من خلال دمجهم في بيئة العمل وإعدادهم لتولي مسؤوليات أكبر. ونؤكد التزامنا بتزويد المواهب الجديدة بالمهارات والخبرات والدعم اللازم لتمكينهم من الإسهام بفعالية في مهامهم الوظيفية وفي تحقيق أهداف بروج بشكل عام.

مسارات الكفاءات الفنية

معيار الكفاءة الفنية

تحقيق نسبة تنفيذ بلغت 97% للمشغلين والفنيين والمشرفين.

معيار سلامة الأصول والعمليات

تحقيق نسبة تنفيذ بلغت 97% للمشغلين والفنيين والمشرفين.

برنامج التدريب الداخلي

استقبلت بروج 87 متدرباً خلال عام 2025، حيث أتيحت لهم الفرصة لاكتساب خبرات عملية أساسية واستيفاء متطلبات تخرجهم الأكاديمية.

كما شهدت الشركة في عام 2025 تنفيذ 60 حالة تنقل وظيفي داخلي ضمن إطار تطوير المواهب، حيث شارك الموظفون في مشروعات استراتيجية وخطط لتطوير القدرات القيادية.

برنامج بروج للنخبة

استمر برنامج تطوير القدرات القيادية، الذي تضمن برنامج النخبة للكفاءات ذات الإمكانيات العالية، وهو برنامج مخصص لمدة 12 شهراً ومعتمد ضمن التطوير

تم دمج الموظفين الجدد ضمن برنامج تطوير الشباب. وتخرج 20 متدرباً من أكاديمية أدنوك الفنية بعد استكمالهم نسبة 25% من برنامج التدريب العملي أثناء تأدية مهام العمل.

● **دمج 7 موظفين**
موظفين جدد ضمن برنامج تطوير الشباب

● **تخرّج 20 متدرباً**
من أكاديمية أدنوك الفنية بعد استكمالهم

25%
من برنامج التدريب العملي أثناء تأدية مهام العمل

● **تخرّج 20 موظفاً**
من الدفعة الأولى في عام 2025

يشارك حالياً 36 موظفاً
في الدفعة الثانية

المهني المستمر يجمع بين جلسات تنفيذية متقدمة، ومحتوى تعليمي رقمي مُعد خصيصاً، ومشاريع استراتيجية بإشراف القيادة العليا.

تنفيذ برنامج النخبة لعام 2025، الذي ركّز على تطوير المواهب ذات الإمكانيات العالية من خلال مجموعتين تدريبيتين وخمس مبادرات تطويرية موجهة شملت الفهم المالي وفعالية القيادة وتنفيذ المشاريع، مع مشاركة قوية وتخرّج 20 مشاركاً.

تصميم مجموعات أدوات متكاملة لدعم وترسيخ مخرجات التعلم في جميع البرامج، بما يساهم في إحداث تغيير سلوكي مستدام وتحقيق عائد إيجابي على الاستثمار، وفقاً لآراء المشاركين.