

موظفونا

فريق الياه سات

موظفونا هم أساس نجاحنا وقوة الدفع الرئيسية لصناعة الفضاء الاستراتيجية في دولة الإمارات العربية المتحدة. وتضمن السياسات والمبادرات الشاملة المتعلقة بالأصول البشرية في الياه سات وجود كوادر صحية ومتنوعة وشاملة، فيما توفر برامجنا التدريبية فرصاً للتطوير المهني المستمر والنمو الشخصي لجميع الموظفين ضمن بيئة عمل آمنة وداعمة.

تتكون كوادر الياه سات من موظفين على درجة عالية من الكفاءة يمثلون جنسيات ومهارات وخلفيات متعددة.

وقد وصل عددهم بالإضافة للمقاولين في الإمارات العربية المتحدة وعبر كافة مناطق عملياتنا الدولية في نهاية عام 2021 إلى 477 موظفاً بدوام كامل.

من خلال مبادراتنا الشاملة لإشراك الموظفين بما يتوافق مع قيمنا الأساسية المتمثلة بالاحترام والإبداع والمرونة والموثوقية والتركيز على العملاء، تواصل الياه سات تعزيز كفاءة كوادرنا مع المحافظة على ثقافة الإبداع والابتكار والاستدامة على مستوى المجموعة.

نحن نحترم التنوع على كافة المستويات، وندرك المزايا التي يمكن أن نوفرها لموظفينا وعملائنا ومستثمرينا ومساهمينا الآخرين من خلال الشمول والتنوع، وكيف يساهم ذلك في نجاح استراتيجيتنا وعملياتنا وتحقيق قيمة مضافة للمجموعة.



تواصل الياه سات تعزيز كفاءة كوادرنا مع المحافظة على ثقافة الإبداع والابتكار والاستدامة على مستوى المجموعة من خلال مبادراتنا الشاملة لإشراك الموظفين وتطوير قدراتهم.



40 سنة
متوسط العمر

16%
نسبة النساء

43%
من الموظفين أمضوا أكثر من 5 سنوات في الياه سات والثريا

52%
نسبة التوطين¹

1 التوطين باستثناء المتعاقدين الخارجيين
2 بما في ذلك 23 مقاولاً إضافياً



موظفونا (تتمة)

برامج التدريب في الياه سات لعام 2021

1,377

برنامج تعلم عبر الإنترنت تم إكمالها

110

موظف يتبعون خطط تطوير فردية

330

دورة تم إعدادها من قبل فريق التدريب والتطوير وتصميمها خصيصاً للموظفين (تدريب خارجي وداخلي وعبر الإنترنت)

2

من الموظفين تم إختيارهم حيث تخرجوا من برنامج قيادات حكومة الإمارات المرموق

13

موظف خططوا لتلقي تدريب متخصص لدعم برنامج إنشاء القمر الصناعي «الثريا 4-NGS»، بما في ذلك برنامج تدريبي مدته شهران ونصف

19

موظف تم توفير الدعم المالي وغير المالي لهم لمتابعة تعليمهم العالي

تقدير روح الابتكار لدى الموظفين

تنظم الياه سات جائزة سنوية للابتكار تحت اسم «فكرتي» تم إطلاقها لتعزيز وترسيخ ثقافة تقدر الإبداع وتدفع الأفراد والفرق في كامل المجموعة نحو التميز.

يشجع البرنامج الموظفين على اقتراح أفكار مبتكرة لتحسين أعمالنا في ثلاث فئات هي: التقنية والعمليات التجارية والتنمية البشرية.

تقوم لجنة «فكرتي»، المكونة من أفراد من كافة وحدات الشركة بتقييم الاقتراحات واختيار الفائزين في كل فئة لتكريمهم ومكافأتهم في الإجتماع السنوي للموظفين قبل منحهم الوقت والموارد والدعم لتنفيذ أفكارهم المبتكرة. وستركز جوائز الابتكار بشكل متزايد على الاستفادة كموضوع رئيسي في دوراتها المستقبلية.

تطوير الكفاءات

تفخر الياه سات بمكانتها كمركز للتطوير والابتكار، وإحتضان الكفاءات في مجالات الفضاء والاتصالات عبر الأقمار الصناعية والصناعات الهندسية.

التوطين

تلتزم الياه سات بالتوطين، وهي رائدة في الدولة على صعيد توظيف وتدريب الإماراتيين. في نهاية عام 2021، بلغ عدد الموظفين الإماراتيين 175 موظفاً حيث يمثلون نسبة 52% من فريق عملنا وتتجاوز هذه النسبة هدفنا الحالي للتوطين والذي يبلغ 50%. وتهدف للحفاظ على النسبة الحالية من الكوادر الإماراتية وتطويرها تدريجياً مع نمو الياه سات.

نركز بشكل كبير على بناء القدرات الفنية والقيادية داخل الشركة لإيجاد رافد داخلي قوي من الكفاءات واكتساب ميزة تنافسية في السوق العالمي. ومن أبرز الطرق لتحقيق ذلك التركيز على إعداد نخبة من الإماراتيين لخلافة المدراء التنفيذيين من خلال التطوير الاستراتيجي، وتزويدهم بالمهارات والمعرفة اللازمة للمنافسة والتفوق. وقد تم تصميم وتنفيذ البرامج الاستراتيجية الرئيسية بهدف نقل المعرفة الحيوية وتطويرها من أجل بناء الجيل التالي من القادة في صناعة الفضاء.





برنامج GROW

ضمن استراتيجية إدارة الكفاءات، تم تصميم برنامج GROW لتحديد الموارد البشرية الأساسية لتولي وظائف هامة على مستوى الإدارة التنفيذية في الشركة. وقد تم بموجب هذا البرنامج إعداد المدراء التنفيذيين المتخصصين وترقيتهم داخل الشركة.

يتم تحديد الموظفين قبل مدة تصل إلى خمس سنوات من تعيينهم المحتمل، ويتم تزويدهم بالقدرات القيادية المطلوبة والمعرفة التقنية من خلال مزيج مخصص من التعليم والتدريب والتوجيه وتكليفهم بإدارة المشاريع.

في عام 2021، تم ترقية خمسة من نواب المدراء التنفيذيين إلى مناصب قيادية عليا كرؤساء تنفيذيين ومدراء عامين نتيجة لتقدمهم من خلال برنامج GROW. وتعكس التجارب الخمسة لمسيرة التطوير الشخصي قصة النمو الاستثنائي الذي حققته الياه سات والذي بدأ منذ أكثر من عقد من الزمن مع إطلاق أول قمر صناعي.



«لينكد إن للتعلم»: تمكين الموظفين

الياه سات شركة عصرية تدعم تقدم المرأة في كواردها وتوسع لترسيخ المساواة والإنصاف بين الجنسين في قطاعنا. ولتمكين القيادات النسائية من القيام بأدوار هامة، أصدر فريق الياه سات للتدريب والتطوير أول محور تعليمي شهري له على مستوى الشركة، وهو «تمكين المرأة في القيادة والتقنية».

تحتوي مجموعة التعلم المصاحبة على مواد توضح أهمية الاعتراف بالتحيز لأحد الجنسين وتعزيز الشمولية واستكشاف المهارات الشخصية اللازمة لدعم وتطوير النمو الشخصي والمهني مع المحافظة على توازن صحي بين العمل والحياة.

من أبرز نتائج استراتيجية الإدارة المتكاملة للكفاءات وضع خطة رسمية لتعاقب القيادات، وإيجاد مجموعة من الكفاءات على مستوى الشركة، وضمان قدرتها على الانتقال إلى مناصب أخرى في الشركة بشكل فعال، لتعزيز استمرارية الأعمال في السنوات المقبلة.

نواصل تعزيز وتوسيع برامجنا الخاصة بالتطوير المهني من خلال مبادرات محددة، مع توفير برامج مخصصة للتدريب أثناء العمل وإعداد القادة وتنفيذها بالاشتراك مع أبرز كليات إدارة الأعمال الدولية. وتتوي الياه سات توسيع نطاق تدريبها ليشمل التركيز بشكل متزايد على الاستفادة في المستقبل.

نظراً للقيود المختلفة المرتبطة بجائحة كوفيد-19، والحاجة للحفاظ على سلامة وصحة موظفينا، قامت الياه سات بتسريع استخدام التعلم الإلكتروني بالتعاون مع منصات التعلم الرائدة «كورسيرا» و«لينكد إن للتعلم».

التدريب والتطوير المهني

قمنا بوضع إجراءات متكاملة لإدارة الكفاءات تهدف لتوفير نهج منظم واستراتيجي لتحقيق طموحنا في رعاية وتطوير موظفينا وتعيينهم في المواقع المناسبة مع ضمان تطورهم المهني في الشركة. ويوفر نهجنا في إدارة الكفاءات المجموعة اللازمة من المبادئ والإجراءات لتحقيق هذا الهدف من أجل المنفعة المتبادلة لموظفينا والشركة وعملائنا.

تتضمن أهداف إدارة الكفاءات في الياه سات ما يلي:

- 1- ضمان وجود مجموعة قيادية محلية تتميز بالتنوع والقدرة والتطور على كافة المستويات وفي مختلف الوظائف الأساسية.
- 2- تكوين روافد قيادية ودعمها من خلال مناهج التخطيط المحكم.
- 3- ضمان محافظة الشركة على سمعة ممتازة في مجال التطوير المهني.
- 4- إنشاء هوية تجارية جذابة لاستقطاب الكفاءات الخارجية من خلال آليات التوظيف.



موظفونا (تتمة)

النساء في الياه سات

16%

نسبة النساء من إجمالي فريق عملنا

24%

نسبة الموظفات من إجمالي الموظفين الإماراتيين

19

جنسية مختلفة

14

يشغلن منصب نائب رئيس أو أعلى

السلامة والرفاهية

كوادر محفزة ومشاركة

نواصل تعزيز التوازن الصحي بين العمل والحياة، وقد طبقنا في عام 2021 سياسة تتيح للموظفين مرونة العمل من المنزل. فنحن نسعى لأن يكون لدى موظفينا توازن مناسب بين العمل والحياة، وإشراكهم بشكل كامل في أهدافنا التنموية الاستراتيجية.

تطبق الياه سات خطياً مركزاً للمحافظة على الموظفين الذين يشغلون مناصب أساسية في المجموعة، ونحن حالياً في طور اعتماد نظام حوافز طويلة الأجل في مرحلة ما بعد الاكتتاب العام تهدف لزيادة معدلات الاحتفاظ بالمدرء التنفيذيين الذين يشغلون مناصب أساسية.

استطلاع موظفي الياه سات

كانت نتائج أحدث استطلاع أجريناه لموظفينا- استطلاع موظفي الياه سات- مشجعة للغاية، حيث تظهر تحسناً عاماً مقارنة بالعام السابق، وتشير إلى المجالات التي تحتاج إلى مزيد من التحسين في عام 2022 والأعوام التي تليه.

تستخدم هذه الأداة السنوية لقياس مستويات مشاركة الموظفين والالتزام في الشركة، ونحن نولي أهمية كبيرة للملاحظات الصادقة التي نبني عليها مبادرات لاحقة.

تُظهر نتائج الاستطلاع تحسناً في جميع المجالات، مع ارتفاع نقطتين في النتيجة الكلية للمشاركة من 80 إلى 82، وهي نتيجة أعلى من المستوى المعياري في المنطقة، كما تُظهر زيادة في المشاركة العاطفية من 52% إلى 57% بين عامي 2020 و2021.

التنوع بين الجنسين

تفخر الياه سات بنجاحها في تعزيز الشمولية وتسخير الطاقة والإبداع من خلال المحافظة على كوادر متنوعة ومتفاعلة.

نحن نسعى لترسيخ المساواة بين الجنسين وتنويع كوادرنا من خلال تعيين موظفات في المجال الفني ومجال الفضاء، وكذلك في الوظائف القيادية، بما يعكس الأهداف الوطنية لرؤية أبوظبي الاقتصادية 2030.

تعمل الياه سات على وضع سياسة للالتزام بتعزيز التنوع بين الجنسين من خلال الدعم الفعال لرفاهية الموظفات عبر المزيد من المزايا الوظيفية، وتعزيز التوازن بين العمل والحياة، وتحسين سياسات إجازة الأمومة، وتنمية مهارات الموظفات في مجالات تخصصهن. كما تضمن سياسات الأصول البشرية الصارمة للشركة تعزيز المساواة والعدالة بين الجنسين في الأجور والمكافآت بما يتوافق مع أفضل الممارسات الدولية.

ضمن جهودنا لدعم الموظفات وتمكينهن من تحقيق التوازن بين حياتهن المهنية والشخصية وتسهيل عودتهن إلى العمل، نفذت الياه سات مبادرة جديدة هذا العام توفر من خلالها للأمهات الجديديات خيار العمل من المنزل لمدة شهرين إضافيين بعد انتهاء إجازة الأمومة.





مركز تكنولوجيا الفضاء والابتكار بجامعة خليفة

تعاونت الياه سات مع وكالة الإمارات للفضاء وجامعة خليفة لدعم تطوير الكفاءات الإماراتية لقيادة برنامج الإمارات الوطني للفضاء. كانت المهمة الأساسية للقمر الصناعي المصغر «ظبي سات» الذي قام ببناءه طلاب جامعة خليفة، هي تمكين الطلاب من تصميم وتنفيذ واختبار الوحدات البرمجية لتحديد الارتفاع والأنظمة الفرعية للتحكم. وضمن جهودها لدعم جامعة خليفة والطلاب، أنشأت الياه سات «مختبر الياه سات للفضاء» وقدمت الدعم الكامل من حيث التمويل والخبرة للتأكد من استيفاء المختبر للمواصفات المطلوبة وضمان توفر جميع المعدات اللازمة. وقد أثبت برنامجنا الفضائي المستمر بأنه منصة ممتازة لإعداد الكفاءات الإماراتية في مجالات الفضاء وهندسة الأنظمة، والقمر الصناعي «ظبي سات» الذي أطلق بنجاح إلى مداره في عام 2021 هو خير دليل على ذلك.

البشرية بدول مجلس التعاون الخليجي في عام 2021، ويعكس ذلك مدى قوة الخبرات النسائية في الياه سات.

وخلال القمة السنوية التاسعة للموارد البشرية الحكومية، التي تحتفي بالتميز في أداء الأفراد في القطاعين العام والخاص في أبوظبي، حازت الياه سات على جائزة «إدارة الاتصالات في الأزمات»، تقديراً لإدارة الياه سات الفعالة لجائحة كوفيد-19، حيث كانت الشركة الأكثر فاعلية في وضع الاستراتيجيات والإعلان عن خطتها للتخفيف من تأثير الجائحة عليها وعلى موظفيها والأطراف المعنية.

المسؤولية الاجتماعية

تطبق الياه سات برنامجاً ناجحاً للتدريب الداخلي لدعم الشباب وتمكينهم من اكتساب الخبرة قبل إكمالهم مرحلة الدراسة الثانوية، وقد تم تنفيذ معظم جوانب هذا البرنامج عبر الإنترنت في عام 2021 وفقاً لمتطلبات الحد من انتشار الجائحة، وفي عام 2021، قدمنا التدريب أثناء العمل لـ 16 متدرباً في المجموعة، وحققنا متوسط تقييم 3.7 من 4.

بلغ معدل الاستجابة 89% في عام 2021، بتحسناً نسبتته 2% بالمقارنة مع العام السابق، وهو أمر مشجع للغاية نظراً للظروف السائدة في عام 2021 بسبب الجائحة، وتظهر النتائج زيادات كبيرة في المشاركة العملية والعاطفية. ويوضح الاتجاه العام تحسناً مستمراً في كافة محاور الأسئلة الـ 12 نتيجة للجهود المركزة الكبيرة التي تم بذلها لزيادة مشاركة الموظفين في جميع المجالات.

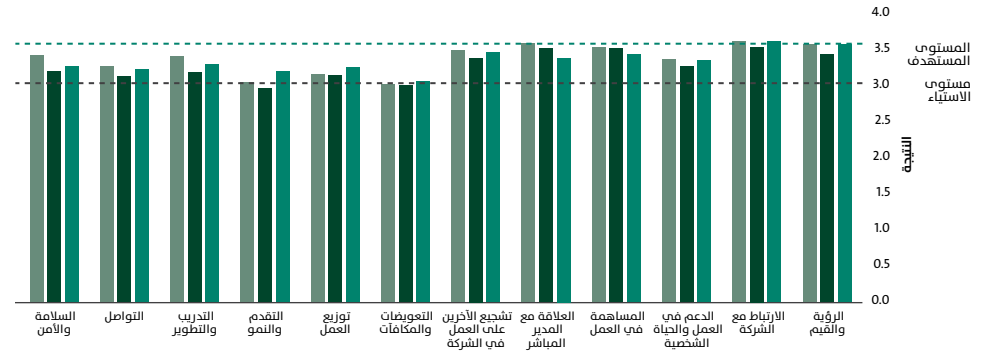
من أبرز الفئات التي تم تطويرها السلامة والأمن، والاتصالات، والرؤية والقيم، والقيم التنظيمية، وتعد جميعها مجالات رئيسية للمشاركة العاطفية، ونعمل حالياً على وضع خطط لتوفير المزيد من الفرص لتعزيز المشاركة.

المكافآت والتقدير

تقديراً لتفاني الياه سات في تعزيز ودعم كفاءاتنا، حصلنا على عدد من الجوائز في عام 2021.

فازت ليلى الهياس، نائب الرئيس التنفيذي، للأصول البشرية ورئيس علاقات المستثمرين، بجائزة المرأة الرائدة للعام في قمة الأصول

نتائج استطلاع موظفي الياه سات



2021 2020 المستوى المعيارى في المنطقة