

# موظفونا

إننا في الياه سات نؤمن بأن الأشخاص الذين يعملون لهدف نبيل يقودون مسيرة التميز في الأداء، ونبذل جهدنا دائماً لإيجاد ثقافة داعمة تعزز نجاح كل فرد من موظفينا، مع التركيز على تحقيق تقدم مستدام على مستوى الشركة من

## الاستقطاب

### ضمان المساواة بين الجنسين

نسعى لتوفير بيئة عمل لموظفينا تشجع على الإنصاف واحترام الشمول والتنوع الثقافي بما يتوافق مع مبادئنا في النمو والإنجاز. كما نهدف لإيجاد بيئة يسودها العدل والاحترام وتسهم في تمكين الموظفين والموظفات على حد سواء والاحتفاظ بالمواهب المتميزة في جميع المستويات مع ضمان التنوع والتوازن.

في عام 2022، قمنا بزيادة عدد النساء في المناصب العليا وأطلقنا سياسة المساواة بين الجنسين في الشركة بما يعكس ثقافتنا الشمولية التي تركز على رعاية المواهب بصرف النظر عن الجنس أو العمر أو الإعاقة. ركزنا أيضاً على تمكين المرأة من خلال مبادرات التمكين المختلفة الهادفة لإعدادها لتولي مناصب قيادية في المستقبل وتطوير نماذج عمل تركز على المرأة وتتيح لها مرونة أكبر.

### زيادة في معدلات التوطين

يمثل التزامنا بالتوطين جزءاً من تركيزنا الاستراتيجي على رفع مستويات توظيف مواطني دولة الإمارات وفقاً للاستراتيجيات والتوجيهات الوطنية الصادرة عن الحكومة. ونسعى لاستقطاب وتطوير والاحتفاظ بالمواهب الإماراتية المؤهلة في مناصب رئيسية على مستوى الشركة لإثراء أعمالنا وتوسيع نطاق الكفاءات الإماراتية في قطاع الفضاء والأقمار الصناعية في

خلال استقطاب وتمكين وتطوير وتكريم الكفاءات البشرية المطلوبة لتنفيذ استراتيجيتنا وتحقيق رؤيتنا المستقبلية.

الدولة، مستفيدين في ذلك من خبراتنا ومواردنا لتطوير معرفتهم في قطاع الفضاء والأقمار الصناعية وتوفير مجموعة واسعة من فرص التطوير والتأهيل لتعزيز حياتهم المهنية ودعم قطاعنا.

### دعم أصحاب الهمم

نحن نؤمن بأن استقطاب أصحاب الهمم وتمكينهم يساهم في نجاح أعمالنا. لذلك طورنا سياسات تهدف لدعم توظيف أصحاب الهمم وتوفير مسارات مهنية مجزية وطويلة الأمد لهم في الياه سات وضمان حقوق متساوية وعادلة تضمن قدرتهم على العمل والنمو والتعلم. كما قمنا بمراعاة احتياجات أصحاب الهمم في مرافق الشركة، بما في ذلك تصاميم ومساحة المصاعد والممرات ومواقف السيارات ودورات المياه.

كما واصلنا هذا العام برنامج «التدريب للعمل»، الذي يدرّب الخريجين الإماراتيين العاطلين عن العمل ويزودهم بالمعرفة والمهارات اللازمة للنجاح في مسيرتهم المهنية. ويعمل المتدربون ضمن هذا البرنامج في شركة الياه سات وكأئهم موظفون عاديون لديهم أهداف عمل واضحة، ويتم إعدادهم ليصبحوا موظفين بدوام كامل خلال عامين. وبعد نجاح أول دفعتين من المتدربين في عامي 2018 و2020، نعمل على خطط لإطلاق دفعة جديدة في العام 2023.

كما واصلنا هذا العام برنامج «التدريب للعمل»، الذي يدرّب الخريجين الإماراتيين العاطلين عن العمل ويزودهم بالمعرفة والمهارات اللازمة للنجاح في مسيرتهم المهنية. ويعمل المتدربون ضمن هذا البرنامج في شركة الياه سات وكأئهم موظفون عاديون لديهم أهداف عمل واضحة، ويتم إعدادهم ليصبحوا موظفين بدوام كامل خلال عامين. وبعد نجاح أول دفعتين من المتدربين في عامي 2018 و2020، نعمل على خطط لإطلاق دفعة جديدة في العام 2023.

كما نقدم برامج توعويات جذابة للخريجين الإماراتيين الجدد ونعمل على إعداد

كما نقدم برامج توعويات جذابة للخريجين الإماراتيين الجدد ونعمل على إعداد



«إن إختيارك للعمل في الياه سات، يعني إختيارك لمؤسسة ذات ثقافة رائعة. أعلم أن خيارى كان حكيماً، لأننى وجدت الفرص الملائمة لمواهبى، مما سمح لى بالمساهمة فى العمل وتنمية قدراتى ضمن هذه الشركة الرائعة، حيث أشعر بالحماس والاحترام والتقدير والثقة».

– راماكريشان ناتاراجان

«تقدر الياه سات المواهب وتوفر فرصاً للتقدم الوظيفي من خلال مساءلة الموظفين ومكافأتهم على أدائهم بناءً على أهداف واضحة. إن الشركة تدعمنا في اتخاذ القرارات وتنفيذ الإجراءات المطلوبة لتنمية الأعمال وتلبية الاحتياجات المختلفة لشركائنا».

– دانييل نوبل

## التمكين

### تمكين شبابنا

يمثل «مجلس الياه سات للشباب» صوت الشباب في شركتنا، ويوفر لهم منصة لتصميم مبادرات تدعم أهداف الشركة بالتزامن مع تعزيز أجندة الشباب في دولة الإمارات العربية المتحدة. فالشباب قادرون على تقديم أفكار جديدة وتحفيز الإبداع، وهو ما نسعى إليه من خلال برامج وسياسات وخطط المجلس بما يتوافق مع التطورات التي يشهدها العالم والدولة وقطاع الفضاء والأقمار الصناعية.

في عام 2022، استضاف «مجلس الياه سات للشباب» معسكر الياه سات الصيفي للفضاء لتعريف الشباب في مجتمعاتنا بقطاع الفضاء. وقدم هذا المعسكر لمحة عن عمل المهندسين من خلال قيام الشباب ببرمجة أقمار صناعية صغيرة. كما دعا المجلس نخبة من المتحدثين لإلقاء محاضرات قيمة لموظفي الياه سات، بمن فيهم الشباب، حول مواضيع مختلفة. ويخطط المجلس لعمل المزيد من هذه المحاضرات في المستقبل القريب.

بالإضافة إلى ذلك، تم اختيار عايذة سعيد مبارك اليعقوبي لتمثيل دولة الإمارات العربية المتحدة في برنامج المحترفين الشباب التابع للجنة الكهروتقنية الدولية في منطقة آسيا والشرق الأوسط. وكانت عايذة قد التحقت بالعمل في الياه سات بعد تخرجها مباشرة، وأصبحت اليوم مهندسة تحليل بيانات المركبات الفضائية في قسم الشؤون التقنية في الياه سات ورئيس «مجلس الياه سات للشباب». وقد تم اختيارها لتكون قائدة مهنية شابة في البرنامج الذي يقع مقره في سان فرانسيسكو وترعاه اللجنة الكهروتقنية الدولية ويستهدف أذكي العقول الشابة في التقنيات لتدريبها في مجالات تشمل توحيد المعايير والمطابقة.

### الاستماع إلى موظفينا

إننا نشجع على مشاركة الموظفين ونعمل على تحسين مستوى رضاهم بعدة طرق، كما نحرص على الاستماع لهم لمعرفة الجوانب الإيجابية في عملنا وما نحتاج لتحسينه في المستقبل. وبعدها نتخذ إجراءات لمعالجة تلك الجوانب من أجل كسب ثقة الموظفين وتعزيز ولائهم على مستوى الشركة.

في عام 2022، بلغت نسبة المشاركة في استطلاع رضا الموظفين 97%، وهي أعلى نسبة مسجلة في تاريخ الشركة على الإطلاق، مما يشير إلى مشاركة جميع موظفينا في جهود التحسين المستمر. وبلغت درجة المشاركة 82 نقطة، وهي أعلى من المستوى المعياري في المنطقة. كما سجلنا 48 نقطة في صافي معدل ترويج الموظفين للشركة، حيث كانت السمعة والتعاون من أبرز نقاط القوة. ونتيجة لهذا الاستطلاع، تم تنفيذ العديد من المبادرات والتغييرات، بما في ذلك التغيير في السياسات، وزيادة التركيز على الصحة النفسية والرفاهية.

كما وضعنا سياسات جديدة تجمع بين العمل في المكتب والعمل عن بعد بهدف تعزيز التوازن الصحي لموظفينا بين العمل والحياة، بما في ذلك العمل عن بعد لمدة خمسة أيام في الشهر، ومنح إجازة أبوة لمدة خمسة أيام، وتعزيز إجازة الأمومة بما يسمح للموظفات بالعمل عن بعد لمدة 60 يوماً بعد إجازة الأمومة.

### بوابة الياه سات الموحدة

في عام 2022، أطلقنا بوابة الياه سات الموحدة «The Hub»، التي دمجت الشبكتين الداخليتين لكل من الياه سات والثريا في موقع واحد يتم فيه تخزين جميع المستندات المهمة. وتعزز هذه البوابة مشاركة الموظفين وإنتاجيتهم من خلال تمكينهم من الاتصال المستمر بشبكة الشركة والوصول إلى التطبيقات المهمة للأعمال بغض النظر عن طبيعة عملهم أو موقعهم. كما قمنا بأتمتة وتحديث المخطط التنظيمي لجعله في متناول جميع موظفينا على بوابة مؤسستنا «مجرة»، وواصلنا جهود التحسين المستمر والتوحيد على مستوى الوظائف، بما في ذلك العمليات والتسويق التجاري وتطوير المنتجات والتطيل الذكي للأعمال.



# التطوير

## تعزيز قدرات موظفينا

استمر برنامج GROW لإعداد المدراء التنفيذيين، الذي أكمل عامه الخامس هذه السنة، في تحقيق نتائج متميزة للشركة، حيث أدى دوراً فعالاً في إعداد العديد من قادة الياه سات الحاليين، ومنهم خالد العوضي الذي تم تعيينه هذا العام رئيساً لإدارة البرامج المتقدمة، ليكون بذلك خامس إماراتي يجري إعداده داخلياً لتولي منصب في الإدارة العليا.

وكان خالد قد التحق بالعمل في الياه سات عام 2009، وساهم خلال مسيرته المهنية في العديد من مشاريع الشركة، ومن أبرزها تطوير أول مهمة لرصد الأرض في دولة الإمارات العربية المتحدة، وشارك بصفته أخصائي تطوير أقمار صناعية أول في الياه سات بتصميم وتطوير ثلاثة أقمار صناعية للشركة. كما تولى مسؤولية إنشاء وقيادة فريق البرامج المتقدمة، وهو الفريق الداخلي للبحث والتطوير في الياه سات الذي يركز على تطوير التقنيات المتقدمة والمفاهيم والبرامج التجريبية.

## تطوير قدراتنا

قدمنا أيضاً أكثر من 6,084 ساعة من الدورات التدريبية المفيدة لأكثر من 256 موظفاً، بقيادة خبراء داخليين وخارجيين، حول عدد من المواضيع المهمة، من بينها الذكاء الاصطناعي وإدارة المخاطر والتمويل.

بالإضافة إلى ذلك، تعمل برامج تطوير الخريجين في الشركة على إدخال الخريجين المؤهلين إلى العالم المهني وتوفير لهم خبرة عملية في المجال الذي يختارونه، إلى جانب تزويدهم بالمهارات الضرورية ليصبحوا أعضاء ناجحين في فريق العمل. ويستفيد المتدربون الخريجون في البرنامج الذي يستمر لمدة عامين من الدعم والتوجيه بهدف ردم الفجوة بين العالم الأكاديمي والواقع العملي. في عام 2022، أكمل خمسة خريجين الدفعة الثانية من البرنامج وتم مساعدتهم في تحديد الوظائف المناسبة لمهاراتهم واهتماماتهم من أجل الانطلاق في مسيرة مهنية ناجحة مع الياه سات.

واصلنا في عام 2022 إعطاء الأولوية لتطوير خبرات ومهارات جميع موظفينا، حيث قدمنا مجموعة واسعة من فرص التدريب والتطوير، سواء بشكل مباشر أو عن بُعد.

يوفر برنامج التعلم الإلكتروني في الشركة فرصاً للتعلم الذاتي في أي وقت ومن أي مكان لتعزيز ثقافة التعلم المستمر. وهو يشمل المهارات الشخصية والتدريب الفني المتخصص عند الطلب، بالإضافة إلى تعزيز نقل المعرفة داخلياً من خلال مشاركة المعلومات عن الدورات التدريبية التي يحتاجها الموظفون. وفي هذا السياق نستخدم منصات التعلم الإلكتروني الثلاث التالية:

- «لينكد إن للتعلم»: نسبة التفعيل 99%، 795 دورة تم إكمالها، 18,998 فيديو تعليمي تم مشاهدته
- «كورسيريا»: 409 أعضاء، 118 دورة تم إكمالها، حوالي 711 ساعة تعلم تم إكمالها
- «جي في اف»: دورات اتصالات فضائية، 34 ترخيصاً، منشورات تعليمية يتم إصدارها بشكل فصلي وتتضمن دورات تدريبية حول موضوع محدد

علاوة على ذلك، أطلقنا في عام 2022 مجموعة المواهب الرقمية للحصول على فهم أفضل للمواهب والمهارات والقدرات المتوفرة داخل الشركة، ومتابعة الخبرات والمهارات والمؤهلات المترامية لدى الموظفين لدعم المشاريع والفرص الاستراتيجية الجديدة داخلياً، وتعزيز نمو موظفينا من خلال الارتقاء بمهاراتهم إلى مستويات جديدة، وتحفيز الموظفين على الاستفادة من فرص التدريب لتحقيق أهدافهم والتقدم في مسيرتهم المهنية.

يمكن الوصول إلى هذا الأرشيف الرقمي المبتكر الذي يضم جميع مهارات الموظفين وخبراتهم ومعارفهم السابقة وتحديثها في أي وقت. وهو يهدف إلى دعم النمو داخل الشركة، والمساعدة في التعلم والتطوير، وتعزيز مشاركة الخبرات، وتمكين الياه سات من تدريب الموظفين في مجالات محددة تتوافق مع نقاط قوة الشركة ورسالتها.

## التقدير

### إطلاق نظام حوافز طويل الأمد

أطلقنا في عام 2022 نظام حوافز طويل الأمد يساهم في تقدير التميز في الأداء لموظفينا من خلال العديد من الحوافز والمكافآت عبر فترات محددة طويلة الأمد، وذلك بهدف استقطاب المواهب المتميزة ومكافأتها والاحتفاظ بها في سوق وقطاع يشهدان

### جائزة الريادة في الموارد البشرية

تعد جوائز الموارد البشرية في القطاع الحكومي في دول مجلس التعاون الخليجي من أبرز الجوائز في مجال الموارد البشرية في المنطقة، وهي تحفي بالإنجازات

التميزة للمؤسسات والأفراد الذين قاموا بمبادرات رائدة في مجالي التخطيط والإدارة لكوادر العمل. في عام 2021، تم تكريم مني المهيري، الرئيس التنفيذي للأصول البشرية، لمساهماتها في بناء كوادر ذات مهارات عالية وتوفير بيئة عمل متنوعة قائمة على المساواة في الياه سات. ويعكس فوزها بهذه الجائزة نجاح فريق الأصول البشرية في تعزيز الفعالية التنظيمية وتحسين أداء الفرق على

### جوائز قيّمة لكوادرنا المتميزة

صلت الياه سات على العديد من الجوائز المرموقة التي تعكس رؤيتها الطموحة ومساهماتها في تعزيز حضور دولة الإمارات العربية المتحدة كدولة رائدة في قطاع الفضاء بقيادة إماراتيين مبتكرين.

- جائزة تمكين الشباب في القطاع الحكومي في دول مجلس التعاون الخليجي لعام 2022 - للمؤسسات، فئة العلوم والتقنيات، تقديراً لبرامج الياه سات الناجحة في تنمية الشباب وإعداد القيادات.
- جائزة تمكين الشباب في القطاع الحكومي في دول مجلس التعاون الخليجي لعام 2022 - فئة المرأة الرائدة للعام، التي صلّت عليها فاطمة اليمادي تقديراً لمساهماتها المتميزة في قطاع الفضاء والأقمار الصناعية في دولة الإمارات العربية المتحدة ودورها الريادي في مبادرات تمكين المرأة في مجال التقنيات في الدولة بالتياية عن الياه سات.

«بدأت رحلتي في مجال الفضاء كمغامرة في المجهول. هناك عدة عوامل ساهمت في نجاح مسيرتي المهنية مع الياه سات، من بينها الإخلاص في العمل، والشعور بالمسؤولية تجاه الزملاء، والعمل تحت إشراف قادة متميزين، وظهور العديد من التحديات التي كانت بمثابة فرص. عملي الجاد كان مثمراً، لأن إدارتنا تقدّر الإمكانيات التي يمتلكها كل موظف. أنا سعيد جداً لكوني عضواً في عائلة الياه سات.»

– راشد أحمد الحمادي

## التطوير (تمة)

### بناء المستقبل

برنامج «فكرتي» هو مبادرة تركز على الممارسات البيئية والمسؤولية الاجتماعية والحوكمة وتقدر الأفكار المبتكرة التي يمكن أن يكون لها تأثير إيجابي على الياه سات أو المجتمع أو كليهما. وقد تم اختيار أربعة فائزين هذا العام من بين أكثر من 30 مشاركة:

- (1) تدريب مجاني على الاتصالات الفضائية
- (2) أكاديمية الياه سات للبرمجة
- (3) «نجوم» لتعزيز تجربة عمل موظفي نظام المناوبات
- (4) إدارة الأصول البشرية تقود عملية تعزيز ثقافة التحسين المستمر والابتكار والاستدامة

بالإضافة إلى ذلك، ركزنا على تزويد موظفي الياه سات بالمهارات والكفاءات اللازمة لدعم مشروع «الثريا 4» من خلال

نقل المعرفة من أصحاب الخبرة في هذا المجال، ومن بينهم شركتنا «إيرياص» للدفاع والفضاء و«كوبهام ساتكوم». ونفذنا خلال العام الدورات التدريبية التالية:

- دورة تصميم وتطوير الأقمار الصناعية التي قدمها خبراء من شركة «إيرياص» إلى 24 موظفاً على مدار شهرين ونصف
- دورة الشبكات والمنتجات التي قدمها خبراء من شركة «كوبهام» إلى 40 موظفاً على مدار 10 أيام

فمنا أيضاً بتكليف ثمانية مدراء مشاريع لمراقبة مشروع «الثريا 4» وتقييمه واكتساب الخبرة منه من خلال حضور اجتماعات المراحل الرئيسية.

«كانت رحلتي في الياه سات مثمرة للغاية، حيث دربتنا الشركة لننجز منذ اليوم الأول وشجعنا دائماً على التطوير الذاتي. لطالما شجعت الياه سات موظفيها على توسيع خبراتهم من خلال الإشراف والتوجيه المناسبين لإحداث التغيير والنمو والتحول.»

– روضة عبدالله مراد البلوشي

