

البنك يواصل تنفيذ استراتيجيته الهادفة لتنمية واستقطاب المواهب والكفاءات الوطنية

«بيتك»: 100% من التعيينات الجديدة خلال 2021.. للكويتيين

- **زياد العمر: «الموارد البشرية» لـ «بيتك» نموذج ريادي في تعزيز الأهداف الاستراتيجية**
- **التركيز على التحول نحو بيئة ذكية وتنفيذ التحول الرقمي في معظم أعمال الموارد البشرية**
- **زيادة مستمرة بنسبة الموظفين الكويتيين وتطوير قدراتهم.. لتأكيد مفهوم الاستثمار البشري**
- **تعزيز ودعم مشاركة المرأة ضمن صفوف القوى العاملة في كل إدارات «بيتك»**
- **تنظيم برامج تدريبية عالمية لمتغيرات.. وتوفير بيئة عمل فريدة وناجحة**
- **استقطاب المواهب والكفاءات الكويتية خاصة الشباب.. وتنمية قيم الإبداع والابتكار**

قال رئيس الموارد البشرية لمجموعة بيت التمويل الكويتي (بيتك)، زياد العمر إن إدارة الموارد البشرية حققت بنجاح الأهداف الاستراتيجية للبنك، من خلال تنفيذ خططها الموضوعية، وجاءت الإنجازات بنهاية العام شاملة ومتوازنة وداعمة لأعمال القطاعات والإدارات الأخرى، ومنسجمة مع استراتيجية «بيتك»، ومحفزة للاداء العام، ومعززة للنمو والاستدامة على كل المستويات.

وأشار العمر أنه تم التركيز على سياسات التدريب والتطوير واستراتيجية الرقمنة، بالإضافة إلى مواصلة استقطاب المواهب والكفاءات الوطنية، مضيفاً أن «الموارد البشرية» ساهمت في تحقيق رؤية «بيتك» في وضع أسس بناء نظام متكامل للإدارة يحقق الأمان والاستقرار الوظيفي ويرتقي بمستوى الأداء ومعدلات الإنتاجية.

وقال العمر أنه تم التركيز على التحول نحو بيئة ذكية، وتنفيذ التحول الرقمي في معظم أعمال الموارد البشرية لامتنة العمليات في «بيتك»، حيث تم تعزيز وتطوير نظام خاص للموارد البشرية تتم من خلاله التعاملات بين الموظفين والإدارة بما ينهي التعاملات الورقية تماما، كما يتم تقديم بعض الخدمات للموظفين من خلال أجهزة خاصة خارج أوقات وأماكن العمل، بما يسهل التعامل ويوآكب التوجه التقني على مستوى «بيتك».

أتمتة التعيين

وقال العمر إن «بيتك» نجح بالاعتماد على منصات رقمية وأدوات تكنولوجية متطورة في عمليات إجراء المقابلات الشخصية والاختبارات والتقييم والتعيين والتدريب، أتت أهمية نظامها من حيث بنيتها التحتية (Skill Based Assessments & Psychometric Profiling) لتحديد مستوى المرشح للوظيفة من الناحية العلمية والمهارة والشخصية، وبالتالي إمكانية إعداد تحليلات وتقارير للمساعدة على قياس كفاءة المتقدم، وتحديد نقاط قوته وفرص تطويره. وأشار إلى أن إجراءات التعيين ومباشرة العمل تتم إجمالاً بشكل آلي ومعظمها في الفترة الأخيرة استعملت عن بعد نظراً للجائحة، بفضل البنية التحتية الرقمية المتطورة للموارد البشرية، منوهاً بالترام «بيتك» بتقديم الدعم اللازم للموظفين للانتقال إلى نموذج العمل الجديد الذي يمثل المعيار الحديث لمستقبل العمل، فمن شأن زيادة استخدام روبوتات المحادثة الاحترافية في مراكز الاتصال وأجهزة التفاعل XTM ومراكز الخدمة الذاتية التأثير على نوعية الموظفين المعينين في المستقبل.

برامج تدريبية

وأكد العمر الأهمية التي يوليها «بيتك» للاستثمار في الموارد البشرية وإطلاق طاقات الشباب وتمكينهم من مواكبة المستوى العالمي في الصناعة المصرفية والخبرات والمهارات والمعرفة، لتحقيق النجاح المهني والتطور الوظيفي، منوهاً بأن «بيتك» حرص على تعزيز الاستثمار في التدريب وتصميم برامج تدريبية عبر منصات رقمية احترافية متخصصة بالتدريب وتطوير المهارات، انطلاقاً من الإيمان بأهمية الموارد البشرية كأصول جوهريّة وطاقات حقيقية لنجاح المؤسسة، ورفع مؤشرات الأداء وتحسين الكفاءة، من جهة ثانية، قال العمر إن «بيتك» نجح بتصميم وتنظيم برامج تدريبية عبر منصات رقمية احترافية بالتدريب وتطوير المهارات، منوهاً بمواصلة الاستثمار في التدريب وتطوير الأنظمة الرقمية للتعليم والتدريب الإلكتروني، مع تزويد المعينين الجدد بالبرامج التدريبية اللازمة عبر المنصات الرقمية المتخصصة.

بعثات وشهادات

وقال العمر إن «بيتك» يواصل برنامج البعثات الذي أطلقه منذ سنة 2013، موضحاً أن البرنامج شمل العديد من الموظفين الكويتيين، وأثبت أهميته في رفع الكفاءة العلمية والعملية للموظف.

كما يعتبر «بيتك» من أساسيات النجاح أن يجمع موظفوه بين القدرة والتمكن في مجال التخصص، بما ينحس في المستوى العالي للأداء وبين تطوير الذات والتحصيل العلمي الذي يوفر الاطلاع والتجارب والمعيشة لأحدث النظريات والتطبيقات في مجالات العمل المختلفة.

وكشف العمر أن إجمالي عدد ساعات التدريب خلال 2021 بلغت 74500 ساعة، وعدا عن المنح الدراسية التي يوفرها «بيتك» كل عام لموظفيه، بلغ عدد الشهادات المهنية التي حصل عليها موظفو بيتك 113 شهادة خلال عام 2021.

جامعات عالمية

قدم «بيتك» بنجاح سلسلة من الدورات الافتراضية المكثفة مع هارفارد Harvard وجامعة إنسياد INSEAD وجامعة IMD وذلك لبناء قدرات الموظفين وإعدادهم كقادة لمجموعة «بيتك» في المستقبل. ويتم استكمال خطة التطوير مع إضافة جامعة IE في مدريد.

وأشار العمر إلى أن العلاقات والتعاون مع هذه الجهات يستهدف تدريب وتأهيل الموظفين بشكل احترافي، يعتمد على مفهوم الكفاءات الفنية ومعايير المهن الدولية، عبر تدريب نوعي مختص بطبيعة وظيفته في أداء عمله بمواصفات عالية، وإتاحة الفرص للحصول على شهادات الكفاءة المعتمدة، والانضمام إلى أرقى المؤسسات الدولية.

برامج فريدة

في إطار الاهتمام المتواصل الذي يوليها



زياد العمر



بيت التمويل الكويتي
Kuwait Finance House

أرقام وإنجازات في 2021

74500 إجمالي عدد ساعات التدريب

113 عدد الشهادات المهنية التي حصل عليها موظفي بيتك

75% نسبة الموظفين الكويتيين في برامج التنمية القيادية

100% نسبة الموظفين الكويتيين من التعيينات الجديدة

77% نسبة الكويتيين في الوظائف القيادية

76% نسبة العمالة الوطنية

تأهيل الخريجين

يعد نظام استقطاب القدرات الوطنية للعمل في «بيتك» الأفضل على مستوى السوق بإعتراف وشهادة الجهات المعنية بتوظيف وتدريب وتأهيل الخريجين الكويتيين، إذ يعتمد النظام على فرز وتحديد القدرات للشباب المتقدم للعمل، ومن ثم الترتيب والتصنيف الذي يليه توجيه الطاقات الكامنة في شخصية كل موظف إلى المجال الذي يجد فيه إطلاقاً لقدراته وملامته لإمكاناته وما اكتسبه من مهارات، بعد برنامج تدريبي مكثف يعتمد على الجانب النظري والعملية والتدريب على رأس العمل بالإضافة إلى قياس معدلات التحصيل والاستيعاب من فترة إلى أخرى، بحيث يتم وضع الموظف على الطريق الصحيح وفي المجال الذي يختاره هو شخصياً، وفي نفس الوقت يكون مناسباً لقدراته ومهاراته واهتماماته العملية.

دعم حملات التطعيم

ذكر العمر أن «بيتك» أطلق خلال العام حملة تحفيزية لتشجيع الموظفين على التطعيم ضد «كوفيد-19»، تحت عنوان «بيتك تطعم»، تتضمن جوائز وهدايا وعروضاً مختلفة. وأضاف أن الهدف من الحملة تحفيز الموظفين على تلقي التطعيم في إطار حرص البنك على صحة موظفيه وسلامة عائلاتهم ضمن إطار المسؤولية الاجتماعية لـ «بيتك». وأكد العمر حرص «بيتك» على نشر وتطبيق بروتوكولات العمل بين الموظفين في ظل الجائحة، مع توفير منصات رقمية متطورة للتواصل الداخلي ونظام معلومات للموارد البشرية يقوم من خلالها الموظفون بالاطلاع على مختلف الأمور التي تخصهم بما في ذلك تقديم إصاح كوفيد-19 بشكل دوري.

بيت التمويل الكويتي Kuwait Finance House



من عمالقة التكنولوجيا، التي جانب زيارة مختبرات أكبر الجامعات الأميركية المتقدمة في دراسات التحول الرقمي مثل جامعة بيركلي في كاليفورنيا، وكذلك زيارات ميدانية لمركز الابتكار في سيليكون فالي، ولعدد من المؤسسات العالمية وشركات الـ FinTech المرموقة، بالإضافة إلى زيارات ميدانية إلى «بيتك-تركيا» الرائد رقمياً للتعرف على خدمات مراكز أبحاث وابتكار

وتأهيل العمالة الوطنية. وأضاف أن برامج «فرصة» التي يطلقها «بيتك» بشكل دوري، تتضمن دورات تدريبية متقدمة بأساليب تعليمية مختلفة، كما تشمل رحلات ابتعاث إلى سيليكون فالي بالولايات المتحدة، وورش عمل وزيارات ميدانية لأبرز وأكبر المؤسسات التكنولوجية العالمية مثل مايكروسوفت، وغوغل، وأبل، وريبل، وغيرها.

لجنة «كورونا».. لحماية الموظفين والعملاء

قال العمر إن «بيتك» شكّل منذ بداية جائحة كورونا لجنة متخصصة بالتعامل مع الجائحة وتداعياتها مكونة من موظفين من عدة إدارات، وقد قامت اللجنة ولا تزال بدور مهم وفاعل في التعامل مع أزمة كورونا وتجنب الأعمال والأنشطة التداخليات السلبية، بما في ذلك التعامل مع الحالات المصابة وحماية الموظفين والعملاء ومتابعة الإجراءات والتعليمات الحكومية وتنفيذها والتواصل مع الجهات الرسمية في الدولة وإبلاغها بالتطورات المتعلقة بالجائحة داخل «بيتك» مثل حالات الإصابة أو إغلاق بعض الفروع وإعادة تشغيلها وفحص المخالطين وغيرها من الأمور.

وذكر العمر أن اللجنة نظمت 3 حملات للتطعيم إحداهما بالتعاون مع اتحاد المصارف، والآنيتين الأخرين من قبل «بيتك» بالتعاون مع وزارة الصحة، مشيراً إلى أن الحملات حققت أهدافها. وأشار إلى أن اللجنة مستمرة لضمان استمرارية العمل وتقديم الخدمات بجودتها المعهودة، ومكافحة نفشي الوباء مع تكثيف برامج التوعية والتثقيف والإرشاد لرفع مستوى وعي ومشاركة الموظفين ضد الجائحة، وفق بروتوكول مفصل للإجراءات والتدابير الاحترازية.



«بيتك-تركيا» ضمن فريق من مئات المهندسين. ولفت إلى أن «بيتك» أبرم شراكة مع LinkedIn، لإطلاق المنصة التعليمية LinkedIn Learning، لموظفي «بيتك» وبنوكه التابعة في البحرين وتركيا، حيث تتيح المنصة للمستخدمين دخولاً غير محدود لمحتوياتها، والاختيار من مجموعتها التي تضم عدداً كبيراً من البرامج والفيديوهات التدريبية.

معارض وظيفية

ويشارك «بيتك» خلال العام المنصرم في 5 معارض وظيفية افتراضية بالتعاون مع عدد من الجامعات المحلية بسبب ظروف الجائحة وذلك استمراراً لدوره الرائد في تأهيل واستقطاب وتطوير القدرات البشرية المتميزة من الخريجين الكويتيين ومساندتهم بالتوظيف في «بيتك» أو بدعم قدراتهم لتتلاقح مع متطلبات واحتياجات سوق العمل بالقطاع الخاص.

وقدم «بيتك» خلال هذه المعارض تعريفاً بالعمل المصرفي إجمالاً، والصيرفة الإسلامية تحديداً، بهدف فتح المجال أمام الخريجين الجدد، مع فرز واختيار بعض المتقدمين للعمل في «بيتك» من الشباب الكويتي ومنحهم الفرصة الوظيفية المناسبة.

من جهة أخرى، لفت العمر إلى دور «بيتك» في تعزيز الشراكات الاستراتيجية مع الجهات الرسمية المعنية والجامعات الحكومية والخاصة بهدف إتاحة الفرص أمام الشباب الكويتي للتدريب والعمل، إلى جانب جهود التطوير لرفع كفاءة الطاقات الشبابية الكويتية بالتماشى مع خدمة جهود توطئ العمالة التي حقق فيها «بيتك» إنجازات عديدة.

مساهمات مجتمعية

وأشار العمر إلى مساهمة «بيتك» بتدريب مجموعات من الطلبة وشرائخ أخرى من المجتمع بغرض إعداد أجيال من الموظفين لتحمل المسؤولية مستقبلاً، وكان آخر البرامج التدريبية شاملاً مجموعة من ذوي الاحتياجات الخاصة بالتعاون مع الجمعية الكويتية لرعاية المعوقين.

أكبر جهة توظيف

على صعيد التوظيف، أكد العمر السجل الحافل لـ «بيتك» في توظيف وتطوير الكفاءات الوطنية، مشيراً إلى أن نجاح تنفيذ استراتيجيته استقطاب وتطوير المواهب الوطنية تنعكس في أن لدى البنك أكبر عدد من الموظفين الكويتيين على مستوى البنوك الكويتية وكل مؤسسات القطاع الخاص، حيث بلغت نسبة استقطاب الكويتيين من التعيينات الجديدة خلال السنوات الأخيرة 98% ونحو 100%، كما بلغت نسبة التوظيف نحو 76% في عام 2021.

وأضاف أن «بيتك» حرص على مواصلة الدفع باتجاه شغل الكويتيين لوظائف الإدارة الوسطى، والإدارة التنفيذية بفضل التركيز المتواصل على الترقية من خلال برنامج مواهب «بيتك»، ونظام التعاقب الوظيفي (HiPos) و (Successors)، مشيراً إلى أن نسبة الكويتيين في الوظائف القيادية في 2021 بلغت حوالي 77%، فيما بلغت نسبة الموظفين الكويتيين في برامج التنمية القيادية 75%.

دور المرأة

وأوضح العمر أن «بيتك» يستقطب المواهب والكفاءات الوطنية من الحسنيين، ويواصل التركيز على تعزيز مشاركة المرأة ضمن صفوف القوى العاملة في كل إدارات «بيتك»، مع إتاحة الفرصة أمامهن لشغل الوظائف، ما ساهم بتحقيق تقدم في زيادة تمثيل المرأة في فريق عمل «بيتك»، وهو ما يتماشى مع استراتيجية البنك في هذا المجال.

وأشار إلى أن أقسام السيدات في «بيتك» ميزة بنفردتها وتسهم في رفد السوق بخبرات مصرفية وتمويلية متميزة من السيدات الكويتيات يتمتعن بدرجة عالية من الاحترافية، ما يمثل قيمة مضافة للاقتصاد الوطني والمجتمع الكويتي، يحرص «بيتك» على تنميتها وتوفير متطلبات تطويرها.

مزايا ورعاية

وأوضح العمر أن «بيتك» واصل مبادراته الاستراتيجية الخاصة برعاية الموظفين والاهتمام بهم وتقديم المزايا لهم، منوهاً بأن البنك صمم برنامج العافية (Wellness Program) لتحقيق الأهداف الصحية للموظفين بالشراكة مع Hinsta للسنة الثالثة على التوالي ويتضمن تطبيق Better Life الذي يتميز بتوفير خصائص تفاعلية ومواد تعليمية «اونلاين»، مع التواصل الافتراضي بمدرب شخصي للتوجيه والتحفيز، الأمر الذي ينعكس إيجاباً على بيئة العمل العامة.

وبين أن الموارد البشرية تقود الجهود التي تضمن سلامة بيئة العمل خلال جائحة كورونا، من خلال تقديم بروتوكولات كاملة مصممة لتعزيز بيئة آمنة وصحية للموظفين، وبرنامج خاص للرعاية الصحية.

كما ينظم «بيتك» سنوياً استبياناً لآراء موظفي المجموعة حول أفضل السبل للارتقاء بالأداء وإنجاح الأعمال مع إتاحة الفرصة للموظفين للتعبير عن آرائهم وتقييم بعض الأمور المتعلقة بالعمل والإدارة. ويحظى الاستبيان بمشاركة واسعة من الموظفين في عموم المجموعة، فيما يؤخذ في الحسبان عند وضع الخطط والاستراتيجيات والأهداف لـ «بيتك» وإداراته المختلفة.

ويوفر «بيتك» برنامج خصومات متميزاً يتضمن تخفيضات كبيرة على أسعار العديد من السلع وامتيازات عديدة عند الشراء من أكبر المحلات التجارية والأسواق الرئيسية لمختلف السلع والمنتجات التي تتمتع باهتمام الموظفين ويقبلون على شرائها.