

بهدف إعادة تشكيل القوى العاملة في المستقبل

تقرير: التقنيات الجديدة والناشئة تساعد الموظفين

على تبني «التغيرات الجذرية»

كمستهلكين باستخدام البيانات لتخصيص تجاربهم وتبسيطها واتخاذ قرارات سليمة تستند إلى الأدلة وتتعلق بالقوى العاملة".

التوجه المستقبلي يخلص التقرير إلى أنه على الموارد البشرية أن تعي جيدا أن القدرة على التكيف والاستدامة أمران حاسمان لبناء القوى العاملة في المستقبل. يدرك رواد الموارد البشرية أن التغيرات الجذرية ستستمر، ولكي تتمكن المؤسسات من التغلب عليها، فإن تحديد التغيرات في بيئة العمل والتكيف معها وفقا لذلك سيكون أمرا بالغ الأهمية. وخلاصة جوهر التقرير، فإن حالة عدم التأكد تتطلب من المؤسسات التركيز بشكل أكبر على الموظفين وأن يسود لديها ثقافة تتوافق مع الغرض الأساسي وتدعمها القيم البيئية والاجتماعية والحوكمة (ESG). على إدارات الموارد البشرية أن تتجاوز الأساليب التقليدية وهي مجرد تولى أمور "الشؤون الإدارية" - ويتعين عليها بذل كافة المساعي لحل المشكلات المتعلقة بالأفراد وتحسين تجربة الموظف وكذلك دعم استراتيجيات أعمال مؤسسات لإضافة القيمة على مستوى المؤسسة.

علاوة على ذلك، تعلم المؤسسات أهمية البيانات/الرؤى التحليلية وتدرك أنه بينما يستغرق اتخاذ القرار القائم على الأدلة وقتا طويلا مقارنة بالطرق التقليدية، إلا أنه يساعد بالتأكيد في ابتكار تدابير قابلة للتنفيذ تساعد على تعزيز الأداء وتؤدي إلى مستقبل أكثر إشراقا للقوى العاملة.

وأضاف ماجدمكي، مدير تنفيذي - رئيس قسم الاستشارات الإدارية والاستشارات التكنولوجية: "أسرعت الحاجة من وتيرة التحول على مستوى جميع الإدارات في المؤسسات، وقد انطبق ذلك التحول على وظيفة الموارد البشرية بالمثل. يقوم رواد الموارد البشرية حاليا بتنفيذ تحليلات البيانات لفهم تجربة الموظف في المؤسسة وتحسينها. يدرك رواد الموارد البشرية حاليا أن تجربة الموظف تتوافق نسبيا مع تجربة العملاء. سوف تنتهز وظيفة رواد الموارد البشرية الفرص المتاحة التي تقدمها التغيرات الجذرية الناتجة عن Covid-19 - (19) وتتطور لتتقبل أي من تلك التغيرات في المستقبل. تستخدم مؤسسات ريادة الموارد البشرية أساليبها (Covid-19) بالتسويق لفهم الموظفين

79 % من الرؤساء

التنفيذيين يحثون

العاملين لديهم

على الابتكار

دون الخوف من

العواقب السلبية

إعادة النظر في الموارد البشرية يشجع 8 من كل 10 رؤساء تنفيذيين القوى العاملة لديهم على الابتكار بغض النظر عن العواقب المحتملة. رواد الموارد البشرية (Pathfinders) لا يبحثون عن الحل الأمثل فحسب، بل يقومون بالاختبار المستمر والتركيز على اكتشاف الأفضل للتغلب على مساوئ التغيرات التي قد تنشأ. نظرا لأن التحول الرقمي يمثل الوضع الطبيعي الجديد، فإنهم يتطلعون إلى إعادة تعريف ما يعنيه "العمل" فعليا وابتكار طرق جديدة أو محسنة لدعم بيئة عمل قائمة على التباعد الاجتماعي.



زبير باتل

إدارة المواهب. إنهم يطبقون فلسفة "مجمع القوى العاملة" لسد أي فجوات في المهارات / المواهب ولا يفتخرون فحسب إلى الأداء المرتفع، وإنما يحاولون تركيزهم إلى كل موظف على حدة فيما يتعلق بمتطلبات المهارات المستقبلية. يولي الرؤساء التنفيذيون الأولوية لخبرات الموظفين من خلال الاستعانة بإعادة نموذج إدارة الأداء وتمكين التحول الرقمي وتنمية المهارات حيث يمكن أن تؤثر بشكل مباشر على تجربة العملاء والتوجه نحو خدمتهم.

بشكل كبير هو أن مبدأ التنوع والمساواة والإدماج (DEI) يعتبر الدافع القوي للقيمة فيما يتعلق بمؤسسة معينة وثقافتها كما أن الاستفادة من البيانات المتعلقة بالتنوع والمساواة والإدماج وإدخالها في الاستراتيجية سيساعد في تحديد العوامل التي تعزز الأداء وتقلل من معدل تناقص الموظفين. اتباع أسلوب "مجمع القوى العاملة" تسعى إدارات الموارد البشرية حاليا إلى تمكين الموظفين لمناقشة أي أساليب تقليدية / قائمة مسبقا وفقا

30 % من كبار

المديرين التنفيذيين

يرغبون في إنفاق

أكثر من 10 % من

إجمالي دخلهم

على المبادرات

البيئية والاجتماعية

ومبادرات الحوكمة

النتائج الرئيسية تبني أسلوب يعتمد على التنوع والمساواة والإدماج يتجه 3 من كل 10 من كبار المديرين التنفيذيين نحو المبادرات البيئية والاجتماعية ومبادرات الحوكمة (ESG) والمبادرات المتعلقة بالتنوع والمساواة والبيئة. يهدف هذا التقرير إلى معرفة كيفية التطور الحتمي لوظيفة الموارد البشرية في فترة ما بعد الجائحة وضرورة تواجد رواد الموارد البشرية كجزء من مجلس الإدارة. كما نود أن نشكر رواد الموارد البشرية من الكويت الذين شاركوا في هذا التقرير وساهموا في إنجازه".

إن التحول الرقمي مصحوبا بتداعيات أزمة كوفيد-19 (COVID-19)، يدفع العالم إلى إعادة تصور مستقبل العمل. بينما ذلك التغيرات الجذرية، وفقا لتسمية المنتدى الاقتصادي العالمي، قد أجبر العديد من المؤسسات على إغلاق أبوابها ودخلت العديد من المؤسسات الأخرى في صراع طويل للوفاء بالمطالب المتزايدة لهذا التحول العالمي، فقد استغله بعض المؤسسات كحافز لإحداث تغييرات تعتبر رئيسية في إعادة تشكيل ليس فقط القوى العاملة بالمستقبل بل إعادة تخطيط مقرات العمل أيضا. وفي هذا الصدد جاء تقرير رواد الموارد البشرية (Pathfinders)، بعدما أجرى مقابلات مع عدد 18 من رواد الموارد البشرية من جميع أنحاء العالم منهم 4 من الكويت لمعرفة كيفية تعامل مؤسسات ريادة الموارد البشرية وهي منظمات الموارد البشرية التي تستغل الابتكار لاستحداث القيمة - مع هذه التغيرات الجذرية وتعيد تشكيل القوى العاملة في المستقبل. وفي معرض حديثه عن التقرير، صرح زبير باتل، الشريك ورئيس قسم شؤون الموظفين بـمكتب كي بي إم

«التجاري» ينظم «يوم وظيفي» في كلية وجامعة الشرق الأوسط الأمريكية



فريق البنك التجاري وفريق جامعة الشرق الأوسط الأمريكية

في إطار مسؤوليته الاجتماعية وحرصه على توفير فرص العمل للشباب الخريجين الكويتيين، نظم البنك التجاري الكويتي مؤخرا يوما وظيفيا في كل من كلية الشرق الأوسط الأمريكية وكذلك جامعة الشرق الأوسط الأمريكية بمنطقة العقيلة.

وقد جاء تنظيم اليوم الوظيفي إيمانا من البنك التجاري بأهمية تنمية قدرات وطاقت الشباب الكويتي الطموح ومنحهم فرص للعمل في القطاع الخاص بشكل عام والقطاع المصرفي والبنك التجاري الكويتي بشكل خاص.

وفي تعقيبه على تنظيم البنك لهذا اليوم الوظيفي، قال صادق عبدالله - مدير عام قطاع الموارد البشرية "نحرص في البنك التجاري على تنظيم مثل هذه الفعاليات والملتقيات الوظيفية التي تمثل فرصة طيبة للتواصل مع

في ظل رسالة البنك الهادفة إلى "بناء المستقبل معا". هذا، وقد قام فريق الموارد البشرية باستقبال الطلبة والطالبات واستعراض فرص العمل المتوفرة بالبنك وتقديم العروض الوظيفية للفرص المتاحة للشاغرة بالبنك، ومن ثم

المواطن، ومن ثم يعمل على استقطاب الشباب الكويتي الطموح وتأهيله وتدريبه للعمل في كافة قطاعات وإدارات البنك تطبيقا لاستراتيجيته الرامية إلى رفع نسبة العمالة الوطنية وخلق جيل واعد من المصرفيين الكويتيين الجدد

الشباب الكويتي الراغب في الحصول على فرص عمل مميزة في البنك التجاري الكويتي. وتابع مينا أن البنك يضع الشباب الكويتي في بؤرة اهتمامه ويرى أن الاستثمار في العنصر البشري يساهم في تحقيق التنمية المستدامة للوطن

إجراء المقابلات الشخصية مع الطلبة والخريجين وإعطائهم كتاب بالموافقة الفورية على اجتيازهم للمقابلة الشخصية ليتم التواصل معهم فيما بعد من قبل قطاع الموارد البشرية لاستكمال إجراءات التوظيف. وفي لاقست استحسان كبير من قبل الطلبة والهيئة الإدارية والتعليمية بكلية وجامعة الشرق الأوسط الأمريكية - توجه البنك التجاري بالتهنئة للطلالبات والطلبة الخريجين متمنيا لهم التوفيق والنجاح في حياتهم العملية، وكذلك بالشكر لكلية وجامعة الشرق الأوسط الأمريكية على جهودهم وتعاونهم مع البنك في إنجاح هذا اليوم الوظيفي الذي ساهم في إطلاع الطلبة والخريجين على فرص العمل والتطور المهني التي تنتظرهم في البنك التجاري الكويتي.

«وربة» راع إستراتيجي في فعالية «بقشة» ماركت

الدخول إلى التحديات المختلفة، التي تستطيع المشاركة فيها للفوز بجوائز مختلفة، بالإضافة إلى عروض، و مكافآت حصريّة لحاملي حساب السنبلة من عملاء بنك وربة. وذكر المطيري أنه يجب الاتصال بالانترنت لاستخدام تطبيق "Fayez"، للمشاركة، واسترداد مكافآتي، وكسب مكافآت السنبلة، والمحافظة على السجلات محدثة قدر الامكان، مشيرا إلى أنه يتوجب على الراغبين في كسب الجوائز الخاصة، والمشاركة في كسب الجوائز حصريّة، ولديهم حساب السنبلة في بنك وربة، الضغط بكل بساطة على "ربط حساب السنبلة الخاص بهم" في صفحة "Fayez" الرئيسية، وإدخال رقم الهاتف المحمول في دولة الكويت والرقم المدني للعميل الذي تم فتح حساب السنبلة له.

رقمي يتعلق بالشأن الاجتماعي والصحي وبالأخص بمسألة الحد من آثار السمنة الناتجة عن قلة الحركة والطعام الغير الصحي، وهذا التطبيق الحصري هو الأول من نوعه على صعيد دولة الكويت وصمم لكي يحفز المجتمع نحو المحافظة على صحتهم من خلال ممارسة رياضة المشي ومكافآتهم على تحقيق أهدافهم. وكما يتميز تطبيق "Fayez" بأنه سهل الاستخدام ذو تصميم مبتكر، وجذاب، ويمكن تحميله من خلال متجر Apple App Store أو Google Play على الجهاز الذكي، والبدء في رحلة "Fayez" لممارسة رياضة المشي، والتحديات المختلفة، موضحا أن تطبيق "Fayez" لا توجد عليه أية رسوم فهو "مجاني"، وبمجرد تحميل التطبيق والتسجيل كمستخدم، سيتم منحك إمكانية

لخطط البنك من باب المسؤولية الاجتماعية، حيث يحرص البنك لتقديم كافة العروض لفئة الشباب وتحفيزهم وتحسيسهم كذلك لممارسة الرياضة". وأضاف المطيري: "سيقدم البنك العديد من الجوائز للزوار بالإضافة للمسابقات التي ستقام خلال الأيام الثلاث"، وعن اختيار حديقة العدلية قال المطيري: "لا شك بأن الأجواء الحالية تساهم بإقامة الفعاليات الخارجية في الجذائق العامة ومرفقاتها"، مضيفا بأن "رياضة المشي تعتبر من أهم الرياضات لفئة الشباب وتحفز على الحفاظ على الصحة، وتطبيق Fayez هدفه الأساسي هو المحافظة على صحة مستخدميه".

يقيم بنك وربة فعالية "بقشة" ابتداء من اليوم الخميس الموافق 16/12/2021 وحتى يوم السبت الموافق 18/12/2021 وذلك في حديقة الأبراج بمنطقة العدلية على أن تبدئ الفعاليات في تمام الساعة 2 ظهر اليوم وتنتهي في تمام الـ 10 مساءً من يوم السبت، وستمتد الفعالية على مدار 3 أيام، وستكون من الـ 10 صباحا يوم الجمعة حتى مساءً وذلك السبت، حيث سيقدم البنك العديد من العروض للشباب لمستخدمي تطبيق Fayez للمشي وذلك لتحفيز المشاركين على رياضة المشي، كما سيقدم عروضاً حصرية لعملاء حساب الشباب BLOOM. وبهذا الصدد أكد المدير التنفيذي للاتصال المؤسسي آيمن سالم المطيري بأن: "الفعاليات الاجتماعية التي تهتم بالشباب تأتي بلورة

ضمن حفل مجلة «World Finance» «KIB» يحصد جائزة «أفضل بنك إسلامي لتطوير وتمكين الموظفين في الكويت»



فراس الدارمي



رائد جواد بوخمسين

بأفضل ما لديهم من قدرات. وقد اتخذ KIB تدابير استباقية لحماية موظفيه وعماله واحتواء انتشار فيروس COVID-19، بما في ذلك تقييد السفر والتأكد على تعقيم الأفرع وأماكن العمل، وتقديم طرق بديلة للعمل، مع المبادرة بالتواصل الإرشادي للرعاية الصحية.

وفي كلمة من نائب رئيس مجلس الإدارة والرئيس التنفيذي في KIB، رائد جواد بوخمسين، بهذه المناسبة قال فيها: "نود بداية أن نشكر هيئة تحكيم برنامج World Finance على هذه الجائزة التقديرية، التي تعد إضافة جديدة وهامة لسجلنا الحافل بالجوائز والتكريمات، والتي جاءت أيضا لتضع على عاتقنا مسؤولية الحفاظ على أداؤنا فيما يخص برنامج البنك الاستراتيجي لتنمية الكوادر البشرية من جميع المستويات، وتطويره بصورة مستمرة وتوسيع نطاق فعالياته ليتضمن المزيد من الدورات التدريبية والمبادرات والأنشطة الداخلية على مختلف الأصعدة وفي شتى المجالات، فضلا عن تطوير سياساتنا لهيكلة فريق العمل بشكل دوري بهدف تمكين الشخص الصحيح في المنصب الصحيح".

ومن ناحيته، علق نائب مدير عام إدارة الموارد البشرية في KIB، فراس الدارمي، على هذا التكريم الخاص مشيرا إلى التزام البنك بالاستثمار بشكل أساسي في قاعدته البشرية وتأهيلها تماما لتقديم سلسلة خدماته بصورة تعكس هوية ورؤية ومستوى ومكانة البنك، ولتكون متقبلة لمواكبة أحدث التطورات والتغيرات في القطاع المالي والمصرفي، وكذلك إعدادها لتكون أتم استعدادا للتعامل مع كافة التحديات والعمل تحت أي ظروف كانت، فمن أجل الحفاظ على قراراته التنافسية في السوق، أكد الدارمي أنه لابد وأن يكون فريق عمل KIB على أعلى درجة من التمرس والمرونة، وعلى أعلى مستوى من الفهم والدرابة بمجالاته ومستجداتها وبما يتماشى مع أفضل الممارسات الدولية.

في تكريم عالمي جديد له جاء ليؤكد نجاح إستراتيجيته المرتكزة على الاهتمام برأس ماله البشري بشكل رئيسي، قامت مجلة World Finance البريطانية، وضمن برنامج جوائزها السنوي العالمي لتكريم أفضل المؤسسات المالية الإسلامية، بتتويج بنك الكويت الدولي KIB بلقب "أفضل بنك إسلامي لتطوير وتمكين الموظفين في الكويت"، وذلك للعام 2021 وتقديرا لمنهجيته المتبعة في تطوير العنصر البشري ضمن نموذج أعماله.

المندرج ضمن برنامج جوائز World Finance Islamic Finance Awards بشكل سنوي لاستضافة وتكريم أكبر البنوك والمؤسسات المالية الإسلامية من جميع أنحاء العالم، ومن بينهم KIB، حيث تم اختياره لقب "أفضل بنك إسلامي لتطوير وتمكين الموظفين في الكويت" بعد تصدده قائمة المرشحين لنفس الجائزة، وذلك بناء على تميزه في مجال تنمية رأس المال البشري، حيث نجح البنك في استنفائه لمعايير الجائزة الموضوعة من قبل لجنة التحكيم، والتي تشمل كل من: الاستثمار في برامج تدريب المبتدئين وتطويرهم، ووضع برنامج واستراتيجية مبتكرة للتطوير، وثقافة التمكين والثقة للموظف، وتأثير تنمية مهارات الموظفين على الأداء الكلي للبنك، فضلا عن مناهج تدريب الموظفين المتبعة للسيطرة على الظروف المرتبطة بفيروس كورونا.

وفقا لـ World Finance، فعلى مدار السنوات، طور KIB ثقافة تعلم وتمكين وثقة لموظفيه، والتي تعزز مشاركتهم وتفاعلهم والتزامهم في العمل من أجل نجاح البنك، ولم تأخذ هذه الثقافة، التي أصبحت جزءا من قيم KIB، في الاعتبار احتياجات البنك فقط، ولكن أيضا تجربة الموظف من خلال تشجيع التقدير الإيجابي وتحسين الأداء، والأهم من ذلك، جعل البنك مكانا يشعر فيه الناس بالاحترام ويوفر لهم فرصا للتطور ويمكنهم من المساهمة