

انطلاقاً من التزامها بتعزيز القيمة المضافة المستدامة

« Stc » تطلق برنامج الحوافز طويل الأجل لموظفيها لتشجيعهم على تحقيق إنجازات جديدة

مرعي : البرنامج يعكس إيماننا بدور موظفينا المحوري في دفع عجلة النمو المستدام

الكويت وفقاً لبحث أجرتة شركة يونيفرسوم في عام 2024. وقد طورت الشركة ثقافتها لتكون أكثر تمكيناً وشمولية، مما أدى إلى ارتفاع معدلات الاحتفاظ بالموظفين وتحسين الأداء بشكل عام. وسيعزز إطلاق برنامج LTIP إنجازات التي تمكنت الشركة من تحقيقها من خلال تكريم أفضل مواهبها ومنحها جوائز لأدائهم الاستثنائي، مما وضع stc في مكانة رائدة في قطاع الاتصالات والحلول الرقمية. وأضاف مرعي: «مع إطلاق برنامج الحوافز طويل الأجل ، نتخذ خطوة استراتيجية نحو بناء بيئة عمل يملؤها الحماس والأداء العالي يتماشى مع رؤيتنا طويلة المدى. نهجنا هو ضمان استمرار نمو شركتنا وتوسعها، وكذلك نمو موظفينا الذين يمثلون ركيزة عملياتنا ومساهم نموها. كما يبرز هذا البرنامج التزامنا المستمر تجاه موظفينا، الذين يُعدون ركيزة أساسية في رحلتنا لتقديم تجربة استثنائية، ليس فقط لعملائنا، بل للجميع على حد سواء».



■ برنامج إدارة الحوافز

نؤكد أيضاً أن معلم الجاد معترف به ومقدّر كمحرك رئيسي لنجاحنا في جميع القطاعات التي نعمل بها». على مدار السنين ، نجحت شركة الاتصالات الكويتية في بناء سمعة راسخة في الكويت كجهة عمل مثالية، وذلك بعد تصنيفها كجهة العمل المثالية الأولى للمهندسين ومحترفي تكنولوجيا المعلومات في

الصحي والمستدام للشركة. ومع استمرارنا في تحقيق الريادة في التحول الرقمي والابتكار، من الضروري مكافأة أفضل مواهبنا على تفانيهم ومساهماتهم، وضمان نموهم ونجاحهم حراً إلى جانب مع نمو stc . فمن خلال إطلاق هذا البرنامج، فإننا لا نستثمر في موظفينا فحسب، بل



■ خالد السديري ورائد مرعي و عبدالهادي الحرز يتوسطان فريق عمل الموارد البشرية

بأداء الشركة، مما يُعزز مواءمة جهودهم مع أهداف الشركة في النمو والابتكار. من جهته، قال السيد رائد مرعي -الرئيس التنفيذي لقطاع الموارد البشرية في شركة stc : «موظفونا هم حجر الأساس وجوهر كل ما نقوم به من عمل، ويعكس هذا البرنامج إيماننا بدورهم الحيوي في دفع عجلة النمو

برنامـج الحوافز طويل الأجل LTIP خطوة هامة في استراتيجية الاحتفاظ بالموظفين، كما سيُمثل أيضاً سمة إضافية تعزز مكانة الشركة كجهة عمل مفضلة في قطاعي الاتصالات والحلول الرقمية في الكويت. ويهدف البرنامج إلى تزويد الموظفين بمزايا مالية تنمو على المدى الطويل، وترتبط

بعمليات الشركة وثقافتها وتساهم في تعزيز القيمة المضافة طويلة الأجل. كما أننا في stc نسعى للاستفادة من منصة حلول مكان العمل من جي بي مورجان لتقديم برنامج حوافز طويل الأجل متميز، مما يمكن موظفي stc من الحصول على مزايا وفرص متميزة للنمو. بالإضافة إلى ذلك، يُمثل

مع استمرار نمو الشركة وتطورها في بيئة تنافسية وسريعة التطور. وتقديراً للمساهمات المستدامة للموظفين ذوي الأداء العالي، قدمت stc مجموعة من المزايا التي تمكن الموظفين وتعزيز لديهم الشعور بالانتماء وأنهم عنصر مساهم وأصيل في الشركة، مما يُعزز مشاركتهم الفعالة في

انسجاماً مع ثقافة stc المؤسسية التي تركز على مكافأة الموظفين المتميزين الذين يقودون نجاح الأعمال، أعلنت شركة الاتصالات الكويتية stc، الرائدة في تكسين الحصول الرقمي وتقديم خدمات ومنصات مبتكرة للعملاء في الكويت، عن إطلاق برنامج الحوافز طويل الأجل LTIP ، وهي مبادرة تهدف إلى مكافأة أفضل المواهب خلال مسيرتهم المهنية في الشركة مما يحفزهم على تحقيق إنجازات جديدة. وتم إطلاق البرنامج خلال حفل التوقيع مع شركة جي بي مورجان السعودية والذي أقيم في مقر الشركة الرئيسي بحضور كل من الرئيس التنفيذي لقطاع الموارد البشرية في stc الكويت السيد رائد مرعي وعدد من المسؤولين التنفيذيين في قطاع الموارد البشرية. ومثل شركة جي بي مورجان السعودية السيد عبدالهادي الحرز . الحوافز طويل الأجل كجزء من التزامها بالاستثمار المستمر في موظفيها، لاسيما

ضمن جهودها لمواجهة تحديات سوق العمل في «يوم المتدرب»

«إنفست جي بي» تحثي بالمتدربين الشباب وتعزز مهارات الكوادر الوطنية

%52 ذكور. وقد وفر البرنامج تدريباً عملياً مباشراً وتجربة ميدانية وفرصاً لاكتساب المهارات المهنية والشخصية التي تؤهلهم للاندماج بكل بثقة في سوق العمل المتغير. وأشارت إلى أن «إنفست جي بي» تتمتع بثقافة مؤسسية قائمة على الشمولية والتطوير الوطني والاستثمار في رأس المال البشري سواء بين الموظفين أو المتدربين، حيث تمثل النساء 43% من الموظفين، فيما تصل نسبة الكوادر الوطنية «التكويت» 70 % من إجمالي فريق العمل. وأكدت التزام «إنفست جي بي» بتعزيز دورها الرائد في القطاع الخاص في دعم وتطوير الكفاءات الوطنية، من خلال برامج التدريب والمبادرات المؤسسية الأخرى، تواصل الشركة دعم النمو المستدام للاقتصاد الكويتي عبر تمكين الجيل القادم من المهنين. واختتمت المزيـني تصريحاتها بالقول: «في إنفست جي بي، لا نبني مجرد بيئة عمل، بل نؤسس مجتمعاً مهنيًا متكاملًا. ثقافتنا تستند إلى التطور المستمر، يساهم بشكل مباشر في تميزنا كشركة رائدة».



■ المتدربون الشباب

شمل البرنامج طلاباً من أكثر من 20 جامعة محلية ودولية، بما في ذلك جامعة الكويت، وجامعة الخليج للعلوم والتكنولوجيا، والجامعة الأمريكية في الكويت، وكلية بابسون، وجامعة بنقلي، وجامعة كاليفورنيا، لوس أنجلوس (UCLA) وكلية كينغز في لندن. وتابعت: ضمن النسخة الثالثة من برنامج التدريب لعام 2025، تم اختيار 33 متدرباً تتراوح أعمارهم بين 17 و25 عاماً، بنسبة 48% إناث

وترتبطهم بمسارات مهنية قيمة». وأضافت : منذ انطلاقه في عام 2023، استفاد أكثر من 50 طالباً وطالبة من المدارس الثانوية والجامعات من برنامج التدريب في إنفست جي بي، حيث انضم 8% من المشاركين إلى الشركة بعد انتهاء البرنامج. وقد أثبت البرنامج فعاليته كمنصة مثوقة لاستقطاب المواهب، وأصبح أحد الركائز الأساسية في استراتيجية الشركة لدعم الشباب والتعليم. وقد

مشاركة آرائهم وعرض اقتراحاتهم، والحصول على نصائح مهنية من قبل موظفي إنفست جي بي وبـنـك الخـليـج. وبهذه المناسبة، قالت نائب الرئيس الأول للموارد البشرية في إنفست جي بي سارة المزيـني، نؤمن «في إنفست جي بي» أن الاستثمار في العقول الشابة اليوم هو استثمار في مستقبل أقوى وأكثر ثباتاً للكويت ونفتخر بدورنا البارز في توفير فرص تدريبية مميزة تمكن الجيل القادم

سارة المزيـني : نؤسس مجتمعاً مهنيًا متكاملًا وثقافتنا تستند إلى التطور المستمر

احتفت شركة الخليج كابيتال للاستثمار «إنفست جي بي»، الذراع الاستثمارية لبنك الخليج، بالمشاركين في برنامجها التدريبي المهني في يوم المتدرب، وهي مناسبة عالمية تحثي بمساهمات المتدربين. وجذبت الشركة من خلال هذه المناسبة الشباب الكويتي، وتنمية وتعزيز قدرات الكوادر الوطنية، وبناء قوة عاملة قوية وقادرة على مواجهة تحديات سوق العمل. وخلال المناسبة أقيمت المتدرب والتي أقيمت في مقر إنفست جي بي الرئيسي في برج الحمراء للأعمال، شارك المدربون من عدد من الأنشطة، من بينها جلسات تواصل وتعارف مع قيادات شركة إنفست جي بي وبـنـك الخـليـج، وفريق الإدارة العليا في الشركة، تمكنوا خلالها من

في إطار جهوده المتواصلة لترسيخ مبادئ الاستدامة

«الخليج» يعزز التحول الرقمي بتوظيف دون معاملات ورقية



■ تعزيز التحول الرقمي

للتوظيف في بنك الخليج تجربة محسنة للمرشحين، وسرعة أكبر في التعيين، إلى جانب تحسين عملية التتبع وإدارة الطلبات. كما تتيح للبنك الاستجابة بشكل أكثر مرونة لاحتياجاته التشغيلية، مما يُعزز قدرته على جذب أفضل المواهب والكوادر في السوق. وبهذا الإنجاز، يؤكد بنك الخليج دوره الريادي في دعم الابتكار داخل سوق العمل الكويتي، والمساهمة في تطوير بيئة أعمال رقمية ومستدامة تلبي تطلعات الجيل القادم من الكوادر المهنية كما يُحفز مؤسسات أخرى في القطاعين العام والخاص على اقتفاء أثره وتبني ممارسات رقمية فعالة. يذكر أن بنك الخليج يقوم بدور محوري في ترسيخ مبادئ الاستدامة بالمجتمع، من خلال تنظيم ورعاية الكثير من المبادرات التي تركز على تقليل الأثر البيئي وتعزيز الوعي بأهمية التحول الرقمي في مختلف أنشطته وعملياته وخدماته، بهدف خلق تأثير إيجابي طويل الأمد على المجتمع والاقتصاد الوطني. ويُعد التحول الكامل إلى التوظيف الرقمي مثالاً حياً على هذا الالتزام، إذ يساهم في تقليل استهلاك الورق والانبعاثات المرتبطة بالعمليات التقليدية، مما يدعم الأهداف الوطنية للاستدامة البيئية.

في إطار جهوده المتواصلة لترسيخ معايير الاستدامة، أعلن بنك الخليج عن نجاحه في رقمنة عملية التوظيف بالكامل، محققاً نقلة نوعية شاملة في كل مرحلة من مراحل التوظيف، بدءاً من تقديم الطلب وحتى توقيع العقد، لتصبح تجربة التوظيف في بنك الخليج خالية تماماً من الورق وأكثر سلاسة وفعالية. وتأتي هذه المبادرة تأكيداً على التزام بنك الخليج بالابتكار والاستدامة، كما تعكس نهجاً يتمحور حول المتقدمين للوظائف في البنك، ويضع رضاهم وتجربتهم في صميم أولوياته، كما ترسخ هذه الخطوة مكانة بنك الخليج الرائدة كمؤسسة مالية سباقة في المنطقة تسعى باستمرار لتقديم أفضل الحلول الرقمية. وأشار بنك الخليج إلى أن تحقيق هذا الإنجاز يعكس رؤيته في تقديم تجربة توظيف متكاملة رقمياً، تواكب تطلعات الكفاءات والكوادر الوطنية الراغبين في الانضمام إلى عائلة بنك الخليج، مبيّناً أن المبادرة لا تساهم فقط في تعزيز الكفاءة وتقليل الاعتماد على الورق، بل تمنح البنك أفضلية تنافسية في استقطاب الكفاءات التي تشاركنا نفس الرؤية نحو مستقبل أكثر ابتكاراً واستدامة. وتوفر المنظومة الرقمية الجديدة



■ حسام العنقري مثل الجانب السعودي ومتين بـنـير الجانب التركي

السعودية وتركيا تتفقان على تعزيز التعاون في مجال العمل المحاسبي والرقابي والمهني

مذكرة التفاهم إلى تبادل الخبرات وبناء القدرات المهنية وتطوير أدلة العمل المهنية في مجال المراجعة المالية بالإضافة إلى مراجعة الأداء بعدد من المشروعات البحثية والاستشارية بالإضافة إلى تنظيم الاجتماعات والمؤتمرات والبرامج التدريبية في الموضوعات ذات الاهتمام المشترك.

التوقيع على العديد من الاتفاقات و مذكرات التفاهم». من جانبه أكد المسؤول التركي متين بـنـير أهمية المذكرة في تعزيز العمل المشترك بين محكمة الحسابات التركية والديوان العام للمحاسبة بما يساهم في تعزيز كفاءة الأداء والارتقاء بجودة أعمال المراجعة لدى الجانبين. ويسعى الجانبان من خلال

التوقيع على هذه المذكرة في مقر فرع الديوان بمنطقة مكة المكرمة في حين مثل الجانب التركي رئيس محكمة الحسابات التركية متين بـنـير. وقد أكد العنقري في تصريح له على هامش هذا الحدث سعي الديوان المستمر «تعزيز التعاون و الشراكة مع الأجهزة النظيرة في الدول الشقيقة والصديقة عبر

وقع الديوان العام للمحاسبة السعودي ومحكمة الحسابات التركية أمس الأول السبت على مذكرة تفاهم للتعاون بين الجانبين في مجال العمل المحاسبي والرقابي والمهني. وذكرت وكالة الأنباء السعودية (واس) أن رئيس الديوان العام للمحاسبة حسام العنقري مثل الجانب السعودي في مراسم