

«بوبيان» و«الدولي» من بين قائمة البنوك المتنافسة على الجائزة العالمية لأفضل أداء،

المؤتمر العالمي للمصارف الإسلامية يعلن عن النسخة الثالثة من جوائز «ليدر بورد»

السلام - البحرين، بنك إيدار، بنك المؤسسة العربية المصرفية الإسلامي، بنك الخرطوم إنترناشيونال، بنك بوبيان، شركة أقياب، مجموعة وحيد إنفست، شركة الفاريز أند مارسال، مجموعة البركة المصرفية، بنك الإنمار، توسون رويترز، بات سوليوشنز، لوكسمبورغ للتطوير، بيكر مافزي، شركة دارك ترايس، إيجر التجارية للاستشارات المحسوبة، ذي بينفيت كومباني، شركة G4S، قسم التجارة الدولية في السفارة البريطانية في البحرين، مجموعة DDCAP، شركة بيلويت، وكالة فيتش للتصنيف الائتماني، شركة كريستبريدج البحرين، ومعهد البحرين للدراسات المصرفية والمالية.



جانب من جوائز النسخة الثانية

واستناداً إلى الشراكة الاستراتيجية مع مصرف البحرين المركزي، ستعقد الدورة الرابعة والعشرين للمؤتمر العالمي للمصارف الإسلامية 2017 في 4 و 5 و 6 ديسمبر في فندق آرت روتانا، جزر أسواج، مملكة البحرين. ويتماشى شعار المؤتمر العالمي للمصارف الإسلامية 2017 "محركات النمو الاقتصادي والمخاطر: صناع السياسات في مواجهة الجهات المتخلفة"، مع رؤية المؤتمر الثابتة لتكون "محركات النمو الاقتصادي" وتتطلب المؤتمر ما يزيد عن 1300 من قادة القطاع العالميين وصناع السياسات والمبتكرين وأصحاب المصلحة، وسيركز جميع هؤلاء على بناء رؤى للمساعدة على تجاوز تعقيدات النظام المالي العالمي.

مايبيانك برهارد الإسلامي (ماليزيا)؛ بنك الكويت الدولي (الكويت) وبنك الإنماء (المملكة العربية السعودية). كما ستقدم جائزة المسؤولية الاجتماعية للشركات، التي قدمت للمرة الأولى في النسخة الثانية من جوائز «ليدر بورد»، وستكون جائزة رئيسية في هذا العام. وستحسب نتائج هذه الجائزة وفقاً لمؤشر المسؤولية الاجتماعية للشركات ومؤشر تنمية التمويل الإسلامي (IFI)، وتستخرج مقترحات الحكومة والمسؤولية الاجتماعية من قاعدة بيانات توسون رويترز. ومن الشركاء المؤكدين للمؤتمر العالمي للمصارف الإسلامية 2017 حتى الآن بيت التمويل الكويتي، البنك الخليجي التجاري، مصرف البحرين الإسلامي، مصرف

واحدة عالمية وأربع جوائز اقليمية لكل من المناطق العالمية التالية: جوائز دول مجلس التعاون الخليجي وجنوب شرق آسيا وجنوب آسيا والشرق العربي، بالإضافة إلى 12 جائزة لكل من البلدان التالية: البحرين وبنغلاديش ومصر وإندونيسيا والأردن والكويت وماليزيا وعمان وباكستان وتركيا والإمارات العربية المتحدة والمملكة العربية السعودية. وتشمل قائمة البنوك الإسلامية المتنافسة على الجائزة العالمية لأفضل أداء كل من بنك بوبيان (الكويت)؛ بنك العز الإسلامي (سلطنة عمان)؛ مصرف الراجحي (المملكة العربية السعودية)؛ بنك الجزيرة (المملكة العربية السعودية)؛ البنك الإسلامي الاجتماعي (بنغلاديش)؛ بنك الميزان المحسود (باكستان)؛

الغربية، سيتم تصنيّف البنوك أيضاً على أساس النتيجة الإجمالية، التي تشكل ثروة جوائز المؤتمر العالمي للمصارف الإسلامية، ويصنّف هذا المؤشر الإجمالي الكيانات بشكل كلي على أساس التدابير المالية والحكومة. وستشكل هذه الجوائز بالتحديد أساس جوائز المؤتمر العالمي للمصارف الإسلامية لعام 2017، حيث سيتم تكريم قادة هذا القطاع لتميزهم، وذلك خلال حفل عشاء سيقام في 5 ديسمبر. تجب الإشارة إلى أن البيانات الخاصة بإنشاء إطار التقييم تم جمعها بالاستعانة بمؤشر التنمية المالية الإسلامية الصادر عن "نومسون رويترز" وأوربيس بنك فوكس. وتتألف المؤسسات المالية الإسلامية الأعلى أداءً على ثلاث فئات من الجوائز هي: جائزة

أعلن المؤتمر العالمي للمصارف الإسلامية بدورته الرابعة والعشرين، الذي يلتزم برؤية تسعى لتعزيز الخدمات المصرفية الإسلامية العالمية، عن مواصلة جهوده في هذا المجال لتعزيز أداء وجودة أهم المؤسسات المالية الإسلامية، وذلك عن طريق تنظيم النسخة الثالثة من جوائز المؤتمر العالمي للمصارف الإسلامية «ليدر بورد». وتعد جوائز «ليدر بورد»، التي انطلقت في العام 2015، أول أداة تقييم شاملة وهي بمثابة معيار مبتكر لمساعدة المؤسسات المالية الإسلامية على قياس وتقييم أدائها بالمقارنة مع منافسيها الرئيسيين.

توفر جوائز «ليدر بورد» للمشاركين من هذا القطاع التصنيف الديناميكي والمصري للبنوك الإسلامية بالمقارنة مع منافسيهم على المستويات العالمية والإقليمية والمحلية، استناداً إلى مختلف المعايير المالية والحكومة والمسؤولية الاجتماعية. وتشمل هذه المعايير الاستقرار المالي (وهو إجمالي رأس المال ونسبة رأس المال من الشريحة الأولى، واحتياطيات الفروض إلى نسبة الفروض الإجمالية، واحتياطيات خسائر الفروض إلى الفروض المتعثر، والفروض المتعثر إلى إجمالي الفروض)؛ والأداء المالي (وهو العائد على متوسط الأصول، والعائد على متوسط الممتلكات، ونسبة التكلفة إلى الدخل، ونمو الأصول والحكومة والمسؤولية الاجتماعية)؛ وهو مؤشر الإفصاح المالي، والإفصاح عن المسؤولية الاجتماعية للتركا، وبالإضافة إلى المعايير

«ميسان» يقدم المشورة لـ «BSK» في انضمامها لمنظمة «نورد أنجليا»



بدر الجيمان

أما طلاب الصف السادس فيتجهون نحو اختبارات المناهج الوطنية المعتمدة في المدارس الإنكليزية والتي تقدم الشهادة الدولية العامة للتعليم الثانوي والبيكالوريا الدولية. وفي بعض المدارس، تقدم أيضاً شهادة مستويات إي والبيكالوريا الفرنسية والثانوية السويسرية. ونتيجة عملية الانضمام، ستقدم ميسان خدماتها كمشورة قانونية، المدرسة البريطانية في الكويت كما عمل إلى جانب إرنست أند يونغ بصفتها المستشار المالي للصفقة. وقد فُرق مكتب ميسان الشريك الرئيسي بدر الجيمان وعاونته الشريك مايكل ديجار، بدعم من المستشارين ميشال غانم ومساعد العجيل وعبد الوهاب صادق ومازن زين. وتضم مدرسة نورد أنجليا الأطفال في مرحلة التعليم المبكر والمرحلين الابتدائية والثانوية (والتي يُشار إليها أيضاً في الولايات المتحدة بالفضاء والمراحل الابتدائية والثانوية)، والمتوسطة والثانوية.

قدم مكتب ميسان الاستشارات القانونية المشورة للمدرسة البريطانية في الكويت في عملية انضمامها إلى منظمة النخلة العالمية الرائدة في مجال المدارس الدولية ومقرها هونغ كونغ. تُدير حالياً منظمة نورد أنجليا التعليمية 46 مدرسة حول العالم للطلاب الذين تتراوح أعمارهم بين سنتين و 18 سنة، مع أكثر من 38 ألف طالب في 15 بلداً. ويتوزع الطلاب بين أبناء الجاليات الوافدة بنسبة 64% وبين أبناء المواطنين المحليين بنسبة 36%. تُعد المدرسة البريطانية في الكويت واحدة من أهم المدارس الخاصة باعتمادها سياسة انفتاحية في اختيار الطلاب الذين تتراوح أعمارهم بين 4 و 18 سنة. وتُستند معظم برامج التدريس على المناهج الوطنية لإنكلترا. ويشترك طلاب السنتين العاشرة والحادية عشرة في برامج دراسية تؤهلهم للحصول على الشهادة العامة للتعليم الثانوي GCSE والشهادة الدولية العامة للتعليم الثانوي IGCSE.

تعزز من فعالية متصفح محتواها الإخباري

«بسة ميديا» تطلق تحديثاً جديداً لمنصتها الإلكترونية

أعلنت شركة بسة ميديا، التطور والمشغل للمنصة الإعلامية الإلكترونية المتخصصة OMNESMedia.com، عن إطلاق تحديثاً جديداً للمنصة التي تشمل إعادة تصميم صفحاتها الرئيسية، وتطوير المتصفح الخاص بقسم الأخبار. ومع هذا التحديث، أصبح بإمكان مستخدم منصة OMNESMedia.com التوجه إلى الصفحة الرئيسية الجديدة بدون تسجيل مسبق، والإطلاع على آخر التحديثات التي تتضمنها أقسام الأخبار والتقارير والمقابلات الصحفية، وأهم الفعاليات، وآخر تحديثات قسم التوظيف، بشكل مباشر. وعلى صعيد تطوير المتصفح الخاص بقسم الأخبار، فقد تضمن التحديث إيجاد تصنيف جديد لمحتوى قسم الأخبار والتقارير الصحفية في المنصة، وبالشكل الذي يعزز من فعالية أرشفة الأخبار إلى جانب تسهيل عملية البحث، ورفع درجة التخصصية في هذا القسم الإخباري، والذي يختص بكافة الأخبار ذات العلاقة بالقطاع الإعلامي من مؤسسات وإعلاميين وفعاليات، بالإضافة للأخبار الخاصة بالقطاعات ذات العلاقة مع تسويق وإعلان وخدمات ذات صلة.

وتعنياً على هذا التحديث، قال ناصر الصرامي، الرئيس التنفيذي لشركة بسة ميديا: «مع تنامي أعداد متصفحي زوار منصتنا الإلكترونية OMNESMedia.com مع مرور الوقت وبشكل كبير، فقد جاءت الحاجة لمثل هذا التحديث، وهي استراتيجية نتبعها في سبيل تقديم كل ما هو جديد بين الحين والآخر، مع ضرورة المحافظة على روح المنصة وهويتها المؤسسية الرئيسية». وتابع الصرامي: «نقوم وبشكل متواصل بالإطلاع على توجهات وملاحظات مستخدمي المنصة، والتعرف أكثر على متطلباتهم من خلال الفهم العميق لنمط النصح والاستخدام للمنصة من حيث الأقسام وطبيعة معلومات

العبلائي: البرنامج يعتمد على الأسلوب العملي ويؤهل المتدربين للإلتحاق مباشرة بالعمل الميداني

ثلاث أسابيع أخرى للتعرف على كافة إدارات البنك وطريقة العمل في كل إدارة. وأعاد العبلائي أن نظام البنك الوطني يشجع كل الموظفين على استكمال الدراسات للدرجة الأعلى، إذ قام البنك بربط نظام الترقيات العلمية والدورات التي يحصل عليها الموظف، وذلك حرصاً من البنك على ضمان التطوير المستمر لموظفيه. ويوفر البنك الوطني سنوياً العديد من البرامج التدريبية الموجهة للخريجين والطلبة إلى جانب البرامج الاحترافية المتخصصة لموظفيه، منها برنامج التدريب الصيفي لطلبة المدارس والجامعات والمعاهد، و«أكاديمية الوطني» المتخصصة لحملة الشهادات الجامعية من الكوادر الشابة التي تم اختيارها للعمل في البنك، إلى جانب منصات البرامج التي تعدها مجموعة الموارد البشرية للتوظيف، وبرامج التطوير المهني في مختلف مجموعات البنك وإداراته.



للمعلمة جمانية تطلاب الدفعة

التطوير المستمر لبرنامج الشباب، إذ تختلف كل دورة عن الدورة التي تسبقها، وذلك من خلال تعديل وتطوير البرنامج وفق التقييم النهائي لكل دورة، بالإضافة إلى أن البنك يستمع للملاحظات التي يطرحها المتدربين في كل دفعة لتلافيها في الدورة التالية، موضحاً أن البرنامج وصل الآن في دورته الرابعة عشرة إلى مرحلة مرضية من النضج في المواد التي يقدمها، وأضاف أن برنامج الشباب بعد مرحلة تأسيسية للمتدربين، حيث يركز بشكل أساسي على تدريب المشاركين للعمل في الفروع، موضحاً أنه عند اجتيازهم هذه الدورة سيحصلون نفس مسار موظفي بنك الكويت الوطني في جانب التدريب، فيعد انتهائهم من «برنامج الشباب» يتم إلحاقهم في برنامج «هلا وطني» لمدة

لدى البنك، حيث استطاعوا تحقيق العديد من الإنجازات في فترات تدريبية قصيرة. وأوضح العبلائي أن «برنامج الشباب» يأتي ضمن البرامج التدريبية التي يطلقها البنك الوطني سنوياً بهدف استقطاب الكفاءات الوطنية الشابة، حيث تم إعداد البرنامج ليتناسب مع حاجة سوق العمل، وذلك عبر تقديم فرص تدريبية للخريجين الجدد للميزين، والذين حصلوا على تقديرات مرتفعة واجتازوا الاختبارات المؤهلة للبرنامج، مفيداً أن البرنامج يشتمل تعلم المهارات الأساسية في العمل المصرفي وبناء الأداء المتميز والتغيير الإيجابي إلى جانب علم الإدارة والاتصال الفعال مما يؤهل المتدربين لاحقا الإلتحاق مباشرة بالعمل الميداني. وأكد أن البنك يواصل

استقبال بنك الكويت الوطني للدفعة الرابعة عشرة من متدربي «برنامج الشباب» المخصص لحملة الدبلوم حديثي التخرج من الكوادر الكويتية الشابة. ويمتد هذا البرنامج الذي يشارك فيه 17 متدرب ومتدربة لفترة ستة أسابيع ويهدف إلى تطوير وتأهيل الكوادر الوطنية من حديثي التخرج واستقطابهم للعمل في القطاع المصرفي. ويشمل البرنامج العديد من جوانب العمل المصرفي، مثل: المبادئ المصرفية، بطاقات الائتمان، الفروض، خطابات الضمان، التأمين، الفروع، تقييم الفروع، إلى جانب المهارات الذاتية، بناء الأداء المتميز، التغيير والابتكار، وعلم الإدارة والاتصال الفعال. وكان في استقبال المتدربين قيادات البنك، في مقدمتهم مدير عام الموارد البشرية مجموعة بنك الكويت الوطني عماد أحمد العبلائي، مديرة إدارة الفروع المحلية غدير العوضي، ومدير إدارة التوظيف عبد الله الجاسم. وبهذه المناسبة قال عماد العبلائي إن البنك الوطني يلتزم في توفير برامج التدريب للخريجين والطلبة من الكوادر الوطنية الشابة، لمدهم بالخبرات والمعلومات المهنية والتدريبية والعملية واعدادهم للعمل المصرفي، وذلك انطلاقاً من مسؤولية البنك الاجتماعية تجاه الشباب. وأضاف أن برنامج «الشباب» يختلف عن البرامج التدريبية الأخرى التي يقدمها البنك، وذلك كونه يعتمد بشكل أساسي على أسلوب التدريب العملي، فمن أول يوم يتم تدريب المشاركين في البرنامج بأسلوب عملي مكثف، لافتاً

إلى أن إدارة التدريب تستخدم نموذج لـ «محاكاة أحد فروع البنك الوطني» في تدريب هؤلاء الشباب حتى يتم صقل مهارتهم قبل أن يكونوا في مواجهة حقيقية مع العميل والتي قد يكون لها رهنبتها لدى الموظفين الجدد. ونشر إلى أن البرنامج يسهم أيضاً في صقل وتطوير المهارات الشخصية للمتدربين، ويساعدهم على تطوير الذات بشكل سريع، مبيّناً أن العديد من المشاركين السابقين في البرنامج أكدوا أنهم شعروا باختلاف كبير في طريقة التعامل وباكتسابهم العديد من المهارات الشخصية بعد أسبوعين فقط من بداية البرنامج وذلك بشهادة ذويهم الأمر الذي يؤكد على فاعلية البرنامج وعلى قدرة وكفاءة العاملين في إدارة التدريب