

03

القسم الثالث: الموارد البشرية في المصارف اللبنانية

أولاً - العاملون في المصارف في لبنان في العام 2013

نتطرق في هذا التقرير إلى وضع العاملين في القطاع المصرفي اللبناني في العام 2013، في البداية، نعرض لعدد العاملين في القطاع مع تفصيل بعض المعايير والخصائص. ثم نبين كلفة الموظف في القطاع المصرفي اللبناني، انطلاقاً ممّا يتقاضاه كراتب أساسي وصولاً إلى مجمل دخله الذي يشمل التقديرات كافة، وننهي التقرير ببعض مؤشرات الإنتاجية في القطاع المصرفي اللبناني، والتي أبرزت نتائجها أن القطاع استطاع مواجهة الضغوط التي تعرّض لها من الداخل والخارج.

1-1 العاملون في المصارف وأبرز خصائصهم

في نهاية العام 2013، وصل عدد موظفي المصارف العاملة في لبنان إلى 23136 شخصاً توزّعوا كالتالي: 21629 شخصاً في المصارف التجارية اللبنانية ش.م.ل. وعددها 42 مصرفاً، و734 موظفاً في فروع المصارف التجارية العربية والأجنبية (وعدها 11 مصرفاً) و773 موظفاً في مصارف الأعمال (عددها 17 مصرفاً، وكلها شركات مغفلة لبنانية ش.م.ل.).

وفي العام 2013، ازداد عدد العاملين في القطاع المصرفي اللبناني بمقدار 499 شخصاً ونسبة 2,2% قياساً على نهاية العام 2012 حيث بلغ عددهم 22637 موظفاً. ويأتي التوظيف الجديد في القطاع المصرفي اللبناني في وقت تعاني قطاعات أخرى من تراجع أعداد اليد العاملة اللبنانية بسبب الأوضاع المحلية وكثافة نزوح العمّال السوريين ومنافستهم للعمالة اللبنانية. ويمكن أن يُعزى تزايد التوظيف في القطاع المصرفي اللبناني إلى عوامل عدّة، منها ازدياد حجم نشاط المصارف على رغم تباطؤ نموه في العامين الأخيرين، وتزايد عدد الفروع المصرفية العاملة والذي بلغ 1007 فروع في نهاية العام 2013 بالإضافة إلى تنوّع الخدمات والتخصّصية في المهام المصرفية.

وكما بات معلوماً، فإن العمالة المصرفية في لبنان تتمتّع بمزايا عدّة، أهمّها أنها تضمّ عناصر شابة بالإجمال، وذات مستوى عالٍ من التحصيل العلمي والكفاءة والخبرة مع بروز واضح للعنصر النسائي.

على صعيد الجنس (الجنس)، شكّلت نسبة العاملات في القطاع المصرفي اللبناني 45,9% من مجموع العاملين في نهاية العام 2013 مقابل 54,1% للعاملين الذكور. وتتجاوز نسبة العاملات في القطاع المصرفي اللبناني إلى حدّ كبير نسبة العمالة الأنتوية الإجمالية في لبنان، والمقدّرة بحوالي 25%.

على صعيد الوضع العائلي، لا تزال نسبة العازبين تتخذ منحىً تراجعياً وبلغت 39,2% من مجموع العاملين في نهاية العام 2013 (49,9% عازبات و50,1% عازبون) مقابل 39,5% في العام 2012. أمّا نسبة المتزوجين فشكّلت 60,8% - كان 56,6% منهم من الذكور و43,4% من الإناث - وبلغ عدد الأولاد الذين هم على عاتقهم 20995 ولداً، مع ما يرتّب ذلك على المصارف من أعباء كتعويضات عائلية ومقرّضية ومنح مدرسية وتقديرات أخرى. ونذكر في هذا الإطار بأنه بموجب القانون رقم 483 الصادر بتاريخ 12 كانون الأول 2002 والذي أقرّ تعديل بعض أحكام المادة 14 من قانون الضمان الاجتماعي، باتت المرأة العاملة

في لبنان تستفيد من تقديرات الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لصالح أولادها في حال كان زوجها غير مسجّل في الصندوق.

على صعيد هرم الأعمار، لم يُسجّل تغيّر كبير بين نهاية العامين 2012 و2013. وشكّلت نسبة العاملين الذين لا تتجاوز أعمارهم 40 سنة 58% من العمالة المصرفية اللبنانية الإجمالية (8,8% دون سن الخامسة والعشرين و49,2% تراوح أعمارهم بين 25 و40 سنة). وتتطابق هذه الشريحة العمرية في العمالة المصرفية اللبنانية تماماً مع مثيلتها في القوى العاملة الفعلية في لبنان. أما حصة الموظفين الذين تراوح أعمارهم بين 40 و60 سنة فقد شكّلت 37,5% من مجموع العاملين في نهاية العام 2013 (20,4% لأولئك الذين تراوح أعمارهم بين 40 و50 سنة، و17,1% لأولئك الذين تراوح أعمارهم بين 50 و60 سنة). واستقرت نسبة الذين يتجاوزون سنّ الستين على 4,5% في نهاية العام 2013.

ويبيّن توزّع العاملين في المصارف حسب الجنس وضمن الفئات العمرية المختلفة أن حصة الذكور تفوق حصة الإناث في جميع الفئات العمرية، باستثناء الفئة التي هي دون سنّ الخامسة والعشرين حيث بلغت حصة الإناث 57,7%، ما يعني أن العنصر الأنثوي يطفئ على الداخلين الجدد إلى القطاع. كما يزداد الفارق بين نسبة العاملين من ذكور وإناث مع التقدّم في العمر.

توزّع العاملين في المصارف حسب الجنس على فئات الأعمار - نهاية العام 2013 (%)

| 60 سنة وما فوق | 60-50 سنة | 50-40 سنة | 40-25 سنة | دون 25 سنة | |
|----------------|-----------|-----------|-----------|------------|----------------|
| 75,0 | 61,3 | 56,2 | 50,8 | 42,3 | ذكور (%) |
| 25,0 | 38,7 | 43,8 | 49,2 | 57,7 | إناث (%) |
| 1046 | 3949 | 4710 | 11392 | 2039 | العدد الإجمالي |

أما توزّع الموظفين من الجنس الواحد على فئات الأعمار المختلفة، فيبيّن أن حوالي 64% من العاملات في القطاع المصرفي هنّ دون سنّ الأربعين، وهي تتجاوز نسبة الذكور في هذه الشريحة العمرية (53%). في حين أن نسبة الذكور تتجاوز نسبة الإناث في فئات الأعمار التي تفوق الأربعين سنة.

توزّع العاملين والعاملات على فئات الأعمار - نهاية العام 2013 (%)

| المجموع (العدد) | 60 سنة وما فوق | 60-50 سنة | 50-40 سنة | 40-25 سنة | دون 25 سنة | |
|--------------------|-------------------|--------------|--------------|--------------|---------------|----------|
| 12506 | 6,3 | 19,4 | 21,2 | 46,3 | 6,9 | ذكور (%) |
| 10630 | 2,5 | 14,4 | 19,4 | 52,7 | 11,1 | إناث (%) |

على صعيد الرتبة، لم يعد تفصيل توزّع الموظّفين حسب الرتب ممكناً في ضوء تعديل نظام الرتب الجديد الذي نصّ عليه عقد العمل الجماعي (2008-2009)، في انتظار أن يشمل تطبيقه المصارف كافة بحيث تصبح المعطيات المتوافرة متجانسة وقابلة للتجميع والمقارنة.

على صعيد المستوى العلمي، لا يزال عدد الجامعيين العاملين في القطاع المصرفي اللبناني على تزايد مستمرّ ووصلت نسبة هؤلاء إلى 73,2% من إجمالي العمالة في نهاية العام 2013 (72,2% في نهاية العام 2012). ويفسّر هذا الارتفاع المتواصل إلى حدّ كبير بدخول المتخرّجين من حملة الشهادات الجامعية إلى القطاع المصرفي اللبناني. في موازاة ذلك، انخفضت حصة الذين وصلوا إلى مستوى البكالوريا أو ما يعادلها إلى 15,9% (16,7% في نهاية العام 2012)، وأولئك الذين لم يصلوا إلى هذا المستوى من التحصيل العلمي إلى 10,9% (11,1%).

ويظهر توزّع العاملين في القطاع المصرفي حسب الجنس وحسب مستوى التحصيل العلمي أن الإناث تجاوزن الذكور بقليل في فئة حملة الشهادة الجامعية في نهاية العام 2013، في حين أن حصة اللواتي حصلن على شهادة البكالوريا أو ما يعادلها بلغت 40,8% مقابل 59,2% للذكور، وحصة اللواتي هنّ دون مستوى البكالوريا 18,4% مقابل 81,6% للعاملين الذكور، وهذا ما يتوافق مع حصة الذكور المرتفعة في فئة "الحجاب".

توزّع العاملين في المصارف حسب الجنس وحسب المستوى العلمي - نهاية العام 2013 (%)

| شهادة جامعية | بكالوريا أو ما يعادلها | دون البكالوريا | |
|-----------------|---------------------------|----------------|----------------|
| 48,8 | 59,2 | 81,6 | ذكور (%) |
| 51,2 | 40,8 | 18,4 | إناث (%) |
| 16938 | 3675 | 2523 | العدد الإجمالي |

أما توّجّع الموظفين من الجنس الواحد حسب مستوى التحصيل العلمي، فبيّين أن 81,5% من العاملات في القطاع المصرفي حصلن على شهادة جامعية، في حين أن نسبة اللواتي هنّ دون البكالوريا تمثّل أقلّ من 5% من إجمالي الموظّفات في المصارف.

توّجّع العاملين والعاملات حسب مستوى التحصيل العلمي - نهاية العام 2013 (%)

| المجموع (العدد) | شهادة جامعية | بكالوريا أو ما يعادلها | دون البكالوريا | |
|--------------------|-----------------|---------------------------|----------------|----------|
| 12506 | 66,1 | 17,4 | 16,5 | ذكور (%) |
| 10630 | 81,5 | 14,1 | 4,4 | إناث (%) |

2-1 الرواتب والأجور والتقديمات

في العام 2013، بلغ مجموع الرواتب والتعويضات التي خصّصتها المصارف لموظفيها 1583,4 مليار ليرة مقابل 1488,2 ملياراً في العام 2012، أي بزيادة قيمتها 95,2 مليار ليرة ونسبتها 6,4% مقابل زيادة نسبتها 13,2% في العام 2012. وتُعزى الزيادة في العام 2013 إلى زيادة عدد الموظفين وإلى الزيادة السنوية بالإضافة إلى زيادة الاشتراكات إلى الضمان الصحي وزيادة بعض التقديمات المنصوص عليها في عقد العمل الجماعي 2013-2014. أما الزيادة المسجّلة في العام 2012 فمردها إلى دفع زيادة غلاء معيشة للموظفين ابتداءً من شهر شباط بموجب المرسوم رقم 7426 تاريخ 25 كانون الثاني 2012 وازدياد عدد الموظفين، بالإضافة إلى الزيادة السنوية التي تمنحها المصارف بموجب عقد العمل الجماعي. وتجدر الإشارة إلى أن الضرائب المسدّدة على أجور موظفي القطاع المصرفي تشكّل 28% من إجمالي ضريبة الأجور في لبنان، علماً أن عدد موظفي المصارف يمثل أقلّ من 4% من مجموع العاملين بأجر في القطاعين العام والخاص!

وبذلك، يكون متوسط الكلفة السنوية للموظّف الواحد قد ارتفع إلى حوالي 68,44 مليون ليرة في العام 2013 (5,70 ملايين ليرة شهرياً على أساس 12 شهراً) مقابل 65,74 مليون ليرة في العام 2012 (5,48 ملايين ليرة شهرياً على أساس 12 شهراً)، أي بزيادة نسبتها 4% رغم أن عدد الموظفين ازداد بنسبة 2,2%. ومن البديهي أن هذا المتوسط لا يعكس حقيقة ما يجنيه الموظف من مختلف الفئات، لأنّ ثمة تفاوتاً في الكلفة بين الموظفين حسب معايير عدّة، منها الرتبة والمستوى العلمي والوضع العائلي وسياسة الأجور المطبّقة في المصرف وفئة وحجم المصرف الذي ينتمي إليه الموظف.

على صعيد توّجّع الرواتب والتعويضات، شكّلت حصة الرواتب وحدها 62,5% من مجموع الكلفة التي تحمّلها المصارف إزاء الموظفين في العام 2013، وبلغت قيمتها الإجمالية 990 مليار ليرة مقابل 940,7

مليار ليرة في العام 2012، أي بزيادة نسبتها 5,2%. وتُعزى هذه الزيادة إلى ارتفاع عدد العاملين وإلى الزيادة السنوية التي تمنحها المصارف لموظفيها. وبذلك، يكون متوسط الراتب الأساسي للموظف قد بلغ 2,67 مليوني ليرة يُدفع 16 شهراً (كما ينص عقد العمل الجماعي) في العام 2013 مقابل 2,60 مليوني ليرة في العام 2012. أما متوسط الراتب على أساس 12 شهراً، فيبلغ 3,56 مليون ليرة مقارنة مع متوسط أجر قدره 1,48 مليون ليرة للأجور المصرّح بها للصندوق الوطني للضمان الاجتماعي.

لقد مثّلت **التعويضات العائلية** 2,2% من مجموع كلفة الموظفين في القطاع المصرفي في العام 2013 وبلغت قيمتها 35,2 مليار ليرة مقابل حوالي 34,9 مليار ليرة في العام الذي سبق، أي بزيادة نسبتها 0,9%. وهذه التعويضات تمثل، من جهة أولى، اشتراكات المصارف في الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي والتي هي مرتبطة بأجر العاملين. ومنذ أول نيسان 2001، تبلغ نسبة هذه المساهمة 6%. وتمثّل، من جهة ثانية، فائض المبالغ التي تدفعها المصارف إلى الموظفين زيادةً على معدل اشتراك الضمان. فبحسب عقد العمل الجماعي، تدفع المصارف التعويض المعتمد من قبل الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي (33 ألف ليرة للولد و60 ألف ليرة للزوجة) مضافاً إليه 50% من تعويض الولد و75% من تعويض الزوجة. وفيما استقرت قيمة الإضافات في العام 2013 على ما بلغت في العام 2012، ازدادت الاشتراكات إلى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي بنسبة 1,3% في موازاة تزايد عدد الموظفين المتأهلين وعدد الأولاد المستفيدين الذين هم على عاتقهم، مع التذكير بأن الموظفين يتنّ منذ مطلع العام 2003 يستفيدون عن أولادهم في حال توافرت لديهم الشروط.

شكّلت **تعويضات المرض والأمومة، أو ما يُعرف بالضمان الصحي** 5,0% من كلفة الموظفين الإجمالية في العام 2013، وارتفعت قيمة هذه التعويضات إلى 79,4 مليار ليرة في العام 2013 مقابل 61,1 ملياراً في العام 2012، أي بما نسبته 29,9%. وتشمل هذه التعويضات اشتراكات المصارف للصندوق الوطني للضمان الاجتماعي حيث تبلغ مساهمتها حالياً 7% من أجر العاملين (مقابل 2% يتحمّلها الموظف) - علماً أن سقف الأجر الذي باتت تخضع له هذه النسبة قد ارتفع من مليون و500 ألف ليرة إلى مليونين و500 ألف ليرة لبنانية ابتداءً من مطلع العام 2013 - والإضافات، وهي ما تسدده المصارف للموظفين زيادةً عما يحصلون عليه من الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي. وقد ازدادت الاشتراكات بنسبة 50,5% في العام 2013 قياساً على العام 2012، كما ازدادت الإضافات بنسبة 11,0%. ويعود ذلك طبعاً إلى رفع سقف الأجر الذي ترتبط به نسبة الاشتراك إلى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي كما أسلفنا، وإلى ازدياد عدد العاملين وكذلك عدد الأولاد الذين هم على عاتقهم، بالإضافة إلى زيادة بعض فروقات التقديرات الصحية التي تقدّمها المصارف للموظفين استناداً إلى عقد العمل الجماعي الأخير، وكذلك إلى ارتفاع كلفة الاستشفاء وربما ازدياد حالات المرض.

تعويضات نهاية الخدمة: بلغت حصة هذه التعويضات 12,3% من مجموع كلفة الموظفين في نهاية العام 2013 وبلغت قيمتها 195,1 مليار ليرة مقابل 197,1 ملياراً في نهاية العام 2012، أي أنها انخفضت بشكل بسيط (1-%). وتنتج ذلك من انخفاض المؤنات بنسبة 5,1% قابله زيادة الاشتراكات إلى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي بنسبة 4,1%. يجدر التذكير بأن مساهمة المصارف في هذا الفرع هي 8,5% من كامل الأجور الخاضعة للضريبة.

التعويضات الأخرى: شكّلت هذه التعويضات حوالي 17,9% من مجموع كلفة موظفي المصارف في العام 2013 وبلغت قيمتها 283,7 مليار ليرة مقابل 254,4 مليار ليرة في العام الذي سبق، أي زيادة نسبتها 11,5%. وتشمل هذه التعويضات المنح المدرسية (حوالي 22,9% من مجموع هذه التعويضات في العام 2013) وتعويض النقل (22,2%) بالإضافة إلى تعويض الصندوق ومنح الزواج والولادة وغيرها من التعويضات وبدلات التمثيل والملابس والمكافآت. ويمكن أن يُعزى جزء من زيادة هذه التعويضات إلى تحسين بعض المنح والتقديمات لموظفي المصارف بموجب عقد العمل الجماعي 2013-2014.

وفي تفصيل **المنح المدرسية**، فقد ارتفعت قيمتها الإجمالية إلى 65 مليار ليرة في العام 2013 من 55,1 مليار ليرة في العام 2012، أي زيادة نسبتها 18%. ومردّد ذلك إلى زيادة قيمة المنح المدرسية بموجب عقد العمل الجماعي (2013-2014) الذي تمّ التوقيع عليه بتاريخ 2013/7/31 وقد تمّ دفع جزء من الزيادة خلال العام 2013. ففي العام 2013، بلغت المنح المدرسية لأولاد الموظفين في المدارس الخاصة، وعددهم 13271 تلميذاً، 47421 مليون ليرة، أي بمتوسط قدره 3,573 ملايين ليرة للتلميذ الواحد (علماً أن قيمة المنحة بحسب آخر عقد عمل جماعي محدّدة بثلاثة ملايين و500 ألف ليرة). وبلغت المبالغ التي تقاضاها الموظفون عن أولادهم المسجّلين في الجامعات الخاصة، وعددهم 2792 تلميذاً، 16306 ملايين ليرة، أي أن متوسط قيمة المنحة ناهز 5 ملايين و840 ألف ليرة لبنانية (فيما هو 5 ملايين و500 ألف ليرة حسب عقد العمل الجماعي). **ويمكن الاستنتاج بأن عدداً من المصارف يمنح موظفيه عن أولادهم منحة مدرسية وجامعية تفوق ما هو منصوص عليه في عقد العمل الجماعي.**

أما أولاد موظفي المصارف المسجّلون في المدارس الرسمية والمجانية والمختصة بالمعوقين، والذين بلغ عددهم 209 تلاميذ في العام 2013، فاستفادوا من منحة إجمالية ناهزت 325 مليون ليرة، ما يعني أن متوسط المنحة هو مليون و500 ألف ليرة للتلميذ الواحد كما ينصّ عليه عقد العمل الجماعي. واستفاد أهالي الطلاب الملتحقين بالجامعة اللبنانية، وعددهم 350 تلميذاً، من مبلغ قدره 945 مليون ليرة، علماً أن المنحة التي ينصّ عليها عقد العمل الجماعي تبلغ 3 ملايين ليرة لبنانية للطالب الواحد.

وارتفعت كلفة **تعويض النقل** إلى حوالي 63 مليار ليرة في العام 2013 من 59,6 مليار ليرة في العام 2012. ويعود ذلك بشكل كبير إلى ازدياد عدد العاملين في المصارف، في ظلّ استقرار نسبي في متوسط سعر صفيحة البنزين الذي تعقّمه جمعية المصارف شهرياً على المصارف الأعضاء والذي بلغ 34250 ليرة لبنانية في العام 2013 مقابل 35000 ليرة في العام 2012.

وتجدر الإشارة إلى أنه بتاريخ 31 تموز 2013، تمّ التوقيع على تجديد عقد العمل الجماعي بين جمعية المصارف ونقابة موظفي المصارف. وللعلم، يحدّد العقد العلاقة بين إدارات المصارف الأعضاء في جمعية المصارف، من جهة، وموظفي المصارف في لبنان، من جهة أخرى. ويتناول كلّ القضايا المتعلقة بالمخصّصات والتعويضات والزيادات والإجازات والعناية الطبية وسلم الرواتب وأموراً أخرى مختلفة. ويفرض العقد اعتماد التوصيف الوظيفي، كما تمّ إنشاء **نظام الاستشفاء بعد التقاعد**، من خلال شركة تأمين خاصة أو صندوق تعاضد الموظفين، وذلك تأكيداً على عمق التزام المصارف والجمعية بتوفير أفضل سبل العيش الكريم واللائق للعاملين في هذا القطاع مدى الحياة.

3-1 الإنتاجية

تسعى المصارف العاملة في لبنان إلى زيادة إنتاجية العاملين لديها من خلال محاور عدّة تنعكس في الاستثمار المتزايد في الموارد البشرية والأصول الثابتة وتطور كلفة المستخدمين. على صعيد الموارد البشرية، تخصص المصارف في لبنان كمثيلاتها في الخارج مبالغ مالية مهمة لتدريب الموظفين وتأهيلهم، يقيناً بأن هذه الموارد أضحت من العناصر الأساسية لتحسين العمل المصرفي وزيادة إنتاجية المؤسسة. وفي لبنان، يأخذ تدريب الموظفين وتأهيلهم في القطاع المصرفي حيزاً مهماً من اهتمام إدارات المصارف. فهناك **مديرية التدريب** التي تتابع نشاطاتها منذ العام 1991 في إطار الأمانة العامة لجمعية المصارف. وهي تنظم دورات تدريبية متنوعة تواكب التطورات الحاصلة محلياً وعالمياً وتتلاءم مع احتياجات المصارف التدريبية. كما أنشأ عدد من المصارف مراكز داخلية خاصة لتدريب الموظفين وتأهيلهم. ويوفد عدد آخر موظفين إلى الخارج لمتابعة دورات متخصصة أو يستقدم بعض المدربين من ذوي الخبرة إلى لبنان للإستفادة من مهاراتهم ومعارفهم. من جهة أخرى، تابع عدد من موظفي المصارف في العام 2013 وللمرة الأخيرة دروساً مصرفية في مركز الدراسات المصرفية الذي أنشئ في أيار 1967، والذي كان يتولى الإشراف عليه مجلس إدارة مشترك من جامعة القديس يوسف وجمعية مصارف لبنان. وقد تحوّل هذا المركز بموجب المرسوم رقم 9749 تاريخ 2013/1/24 الصادر في الجريدة الرسمية رقم 4، إلى المعهد العالي للدراسات المصرفية الذي بدأ نشاطه بالتعاون بين جامعة القديس يوسف وجمعية مصارف لبنان في العام 2013-2014، أي بات له الحق في منح إجازات جامعية ودراسات عليا للمتسبين إليه كما باتت الجمعية والجامعة تتقاسمان ملكيته مناصفةً.

على صعيد الأصول الثابتة، تقوم المصارف برصد مبالغ هامة في مجال تقنيات المعلوماتية والاتصالات من برامج وأجهزة ومعدّات وخدمات إلكترونية حديثة لتلبية حاجات الزبائن لخدمة حديثة وسريعة وآمنة، من جهة، ولتفعيل العمل الداخلي وخفض الكلفة ورفع الإنتاجية داخل المصرف، من جهة أخرى.

وما يعزّز مقولة الإنتاجية العالية في القطاع المصرفي اللبناني مساهمته بحوالي 5,9% من الناتج المحلي الإجمالي* في العام 2013، مع أنه لا يضمّ إلا نسبة محدودة من اليد العاملة اللبنانية الإجمالية (1,3%). كما أن ثمة ارتفاعاً لمؤشر كلّ من إجمالي الموجودات وودائع الزبائن وإجمالي الرأسمال إلى مجموع عدد العاملين في القطاع المصرفي اللبناني، إلا أن مؤشر الأرباح الصافية إلى عدد العاملين عرف استقراراً في حين أن مؤشر الكلفة إلى المردود، والمُقاس بتسيب أعباء المستخدمين وأعباء الاستثمار العامة الأخرى إلى الناتج المالي الصافي، عاد إلى الارتفاع منذ العام 2011 بعد انخفاضه في السنوات السابقة.

$$* \text{ (أرباح القطاع + الكتلة الأجرية) / الناتج المحلي الإجمالي} = 68721 / (1583 + 2472) = 5,9\%$$

بعض المؤشرات على إنتاجية العاملين في المصارف اللبنانية

| نهاية 2013 | نهاية 2012 | نهاية 2011 | نهاية 2010 | |
|------------|------------|------------|------------|--|
| 52,5 | 52,1 | 47,7 | 47,2 | الكلفة / المردود (%) |
| 7,30 | 6,89 | 6,62 | 6,29 | إجمالي الموجودات/ عدد العاملين (مليون د.أ.) |
| 5,97 | 5,62 | 5,40 | 5,18 | ودائع الزبائن/عدد العاملين (مليون د.أ.) |
| 0,66 | 0,60 | 0,53 | 0,47 | إجمالي الرأسمال/عدد العاملين (مليون د.أ.) |
| 70,89 | 69,62 | 72,48 | 77,00 | الأرباح الصافية/عدد العاملين (ألف د.أ.) |

المصدر: مصرف لبنان - الأمانة العامة لجمعية مصارف لبنان.

ثانياً - نشاطات مديرية التدريب في العام 2013

1-2 لمحة عامة

تتابع مديرية التدريب، في إطار الأمانة العامة لجمعية المصارف، منذ اثنين وعشرين عاماً، تنظيم برامج تدريب للعاملين في مصارف لبنان من مختلف الفئات، وفي شتى المواضيع، وذلك بغية تطوير كفاءة ومهارات هؤلاء العاملين في القطاع، وتحسين الخدمات المصرفية وجودتها، واستجابةً لإهتمام الإدارات العليا في المصارف بتدريب العاملين فيها.

يُتخذ التدريب في جمعية المصارف أشكالاً أربعة :

- **الندوات والمحاضرات:** تقتصر في أكثر الأحيان على عدة ساعات وتصل إلى نصف يوم. وتهدف إلى إطلاع المدراء العامين ونوابهم ورؤساء المديريات على المستجدات في بيئة العمل المصرفي وإلى تبادل الآراء حولها.
- **الدورات التدريبية المكثفة وورش العمل:** تدوم بين يوم وأربعة أيام، وتهدف في معظمها إلى تعزيز قدرات المشاركين في مجالات العمل المصرفي من خلال محاضرات وأعمال تطبيقية.
- **الدورات المتخصصة:** تُعطى على شكل دروس وتطبيقات عملية خلال فترة بعد الظهر لمدة يومين أو ثلاثة في الأسبوع، وتستمر شهراً أو شهرين. وتهدف إلى تدريب جميع فئات العاملين في المصرف في شتى مجالات العمل المصرفي.
- **الدورات الداخلية:** تتفّذ هذه الدورات لموظفي المصارف الراغبة فيها وفق احتياجاتها ومتطلباتها.

لقد بلغ عدد المشاركين في النشاطات التدريبية لجمعية مصارف لبنان خلال العام 2013 ما يقارب 2140 شخصاً، أي بزيادة نسبتها 20% عمّا كانه هذا العدد في العام 2012. أما نسبة المشاركين إلى عدد العاملين في القطاع، فقد ارتفعت من 8,27% إلى 9,24% بين عامي 2012 و2013.

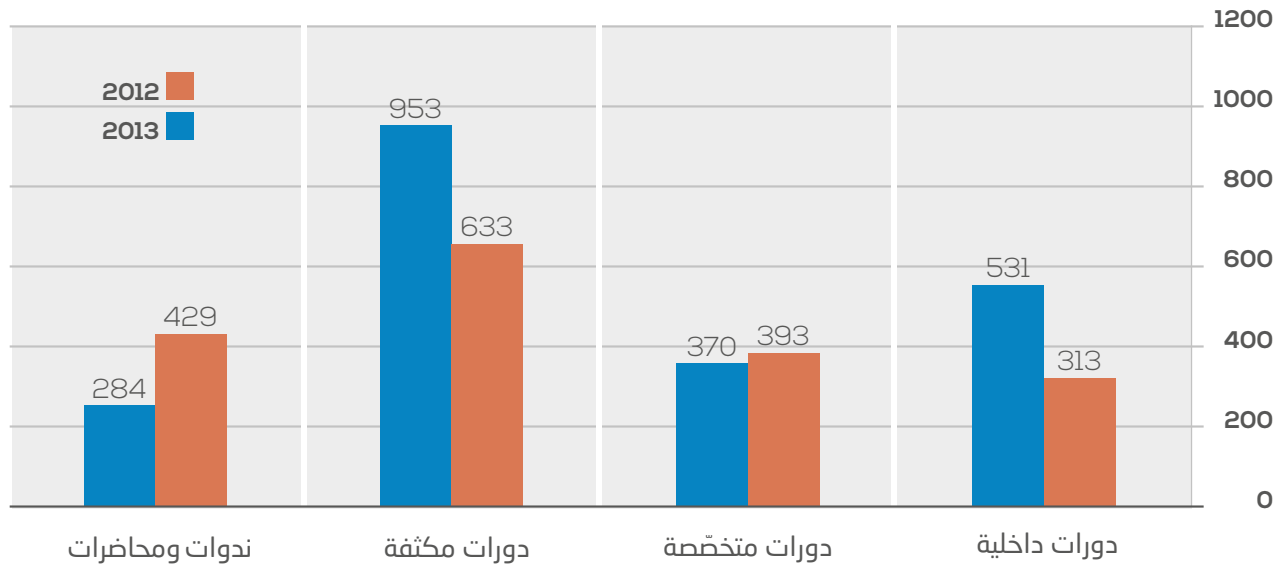
وتّم التطرق في النشاطات التدريبية لعام 2013 إلى مواضيع مكافحة تبييض الأموال وقانون الضريبة الأميركي على الحسابات المصرفية الخارجية "FATCA"، إلى جانب إدارة المخاطر، الإقراض، الوقاية من تسرب المعلومات، الإعتمادات المستندية، الجوانب القانونية للعمليات المصرفية على الحسابات الدائنة والمدينة، التدقيق الداخلي، المنتجات المالية، إدارة الموارد البشرية وتعلّم اللغة الإنكليزية في المصارف. كما تمّ تناول مواضيع عدة خلال العام 2013 على علاقة بتعزيز القدرات الشخصية كالقيادة، والاتصال الشفهي، وإدارة الذات والوقت.

وكما درجت عليه العادة في الأعوام السابقة، التزمت الجمعية خلال العام الماضي تنفيذ برنامج التدريب السنوي المقرّر والموافق عليه من قبل مجلس إدارتها، والذي يتمّ نشره وتوزيعه في مطلع كل عام. وأصبح معروفاً لدى المهتمين بنشاطات الجمعية أنه يمكنهم التواصل مع مديرية التدريب عبر الموقع الإلكتروني لجمعية المصارف: "http://www.abl.org.lb" "HYPERLINK" من خلال باب "Training Department"، الذي يتمّ تيويمه دورياً وعندما يطرأ أيّ جديد على نشاطات التدريب.

2-2 توّجّ نشاطات مديرية التدريب والتأهيل

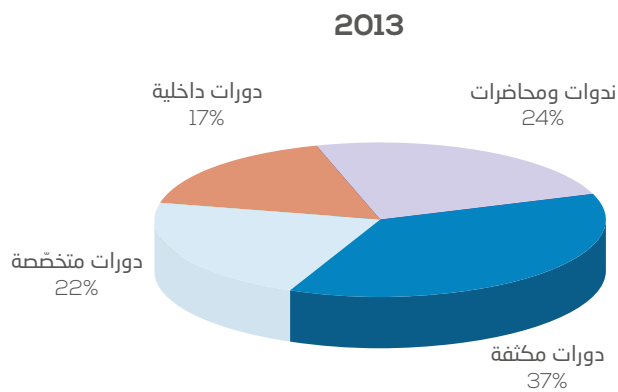
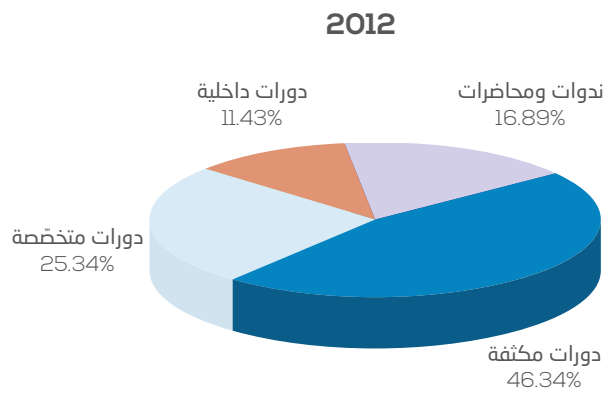
توّجّ المشاركون خلال الفترة التي يغطّيها هذا التقرير على مختلف أنواع نشاطات التدريب مقارنةً بالعام 2012 كالآتي:

توّجّ المشاركين حسب نوع النشاط التدريبي خلال عامي 2012 و 2013



ولدى مقارنة توّجّ المشاركين وفق نوع التدريب بين العامين 2012 و 2013، يلاحظ أن عدد المشاركين في الندوات والمحاضرات انخفض من 429 إلى 284 شخصاً (أي بما نسبته 34%)، فيما تراجع عدد المشاركين في الدورات المتخصصة بعض الشيء من 393 إلى 370 شخصاً. وازداد على نحو ملحوظ عدد المشاركين في الدورات المكثفة من 663 إلى 953 مشاركاً (أي بنسبة 44%). أما عدد المشاركين في الدورات الداخلية، فوصل إلى 531 شخصاً، بزيادة نسبتها 70% عنه في الدورات المماثلة خلال العام الذي سبق.

ويمثل الرسم البياني أدناه مقارنةً لتوزع أعداد المشاركين في مختلف نشاطات التدريب خلال عامي 2012 و2013:



وفي ما يلي أهم التفاصيل حول مضامين مختلف هذه الأنواع من النشاطات التدريبية لعام 2013.

الندوات والمحاضرات التي شارك فيها 284 شخصاً، من بينهم 231 في ندوات حول الإمتثال مع تطبيق القوانين والأنظمة الدولية والأميركية، ومن بينها أهمية الإمتثال لهذه الأنظمة والقوانين عند التعامل مع المصارف المراسلة، قانون الضريبة على الحسابات المصرفية الخارجية وقانون العقوبات الأميركي. كما شارك 53 شخصاً في ندوة حول المبادئ الدولية لإعادة هيكلة الديون من خارج المحكمة بالتعاون مع المؤسسة المالية الدولية (IFC) - مجموعة البنك الدولي. وتجدر الإشارة هنا إلى أنه تم تنظيم جميع الندوات والمحاضرات بالتعاون مع جهات دولية أو على علاقة بمؤسسات محلية متخصصة أو معنية بها، كما هو مبين في الجدول أدناه.

| موضوع الندوة | عدد المشاركين | المصارف / المؤسسات المشاركة |
|---|---------------|-----------------------------|
| المبادئ الدولية لإعادة هيكلة الديون من خارج المحكمة (1) | 53 | 31 |
| قانون الضريبة الأميركي على الحسابات المصرفية الخارجية-FATCA(2) | 85 | 51 |
| الإمتثال للقوانين والأنظمة الدولية في العلاقة مع المصارف المراسلة (3) | 61 | 40 |
| الإمتثال للقوانين والأنظمة الضريبية الأميركية (4) | 85 | 46 |
| المجموع العام | 284 | 51 |

- (1) بالتعاون مع المؤسسة المالية الدولية (IFC) - مجموعة البنك الدولي
- (2) بالتعاون مع مؤسسة "Deloitte"
- (3) بالتعاون مع "Citi Bank"
- (4) بالتعاون مع وزارة الخارجية الأميركية

الدورات التدريبية المكثفة : بلغ عدد المشاركين في هذه الدورات 953 موظفاً مقابل 663 خلال العام 2012، وقد حصلت هذه الزيادة نتيجة إقبال المصارف الكثيف على المشاركة في الحالات العملية التي أُجريت في إطار دورة التحقق في عمليات مشبوهة لتبييض الأموال بالتعاون مع هيئة التحقيق الخاصة، من جهة، ونتيجة تعاوننا مع جهات خارجية في تنظيم عدد من الدورات مع معاهد أوروبية وجمعيات أوروبية كالوكالة اللوكسمبورغية لنقل التقنيات المالية "Agence de Transfert de Technologie (ATTF) (Financière – Luxembourg)، وجمعية "AFGES" الفرنسية والجمعية اللبنانية الفرنسية للخبراء في المعلوماتية "AFPI" من جهة أخرى. ونودّ أن نشير في هذا الشأن إلى أن مديرية التدريب قد نظمت 35 دورة في مجال الدورات المكثفة، بحيث تمّ تكرار دورة التحقق في عمليات مشبوهة لتبييض الأموال 15 مرة وست دورات أخرى مرتين كإدارة المشاريع، وتصنيف مخاطر الديون، وقانون الضريبة الأميركي على الحسابات المصرفية، واتفاقية بازل 3 ومخاطر السيولة، وإدارة الذات والوقت، ما يعزّز ثقتنا بحسن اختيار المواضيع وتلبيتها احتياجات المصارف. ولقد ألقينا جدولاً بهذا التقرير حول خصائص المشاركين في الدورات المكثفة وتوزّعهم حسب الجنس وعدد سنوات الخدمة والرتبة، مع الإشارة إلى عدد ساعات التدريب في كل دورة.

الدورات التدريبية المتخصصة : شارك في هذه الدورات 370 موظفاً، وهذا العدد متقارب مع عدد المشاركين في هذه الفئة من الدورات في العام الذي سبق (393 موظفاً). ولقد تابع 62% منهم برنامج "تعلم وإتقان اللغة الإنكليزية" الذي ينفذ بمعدل ثلاث مرات في السنة، كما هو مبين في الجدول المرفق. ومن الملاحظ أن موضوعين آخرين من المواضيع الخمسة المدرجة في هذه الفئة قد تمّ تكرارهما مرتين.

الدورات الداخلية : جرى تنفيذ خمسة وعشرين نشاطاً في هذا الإطار خلال العام 2013، وشملت مجمل هذه الدورات 531 موظفاً. تناولت هذه الدورات ثلاثة مواضيع، تمّ تكرار اثنين منها: التحقق في عمليات مشبوهة لتبييض الأموال اثنين وعشرين مرة وشارك فيه 472 موظفاً ينتمون إلى ستة مصارف، والنواحي القانونية للعمليات المصرفية مرتين لموظفي مصرف واحد إضافةً إلى دورة مالية متخصصة توجّهت إلى تسعة موظفين في وزارة المالية. وتمّ التعاون في إعداد برنامج هذه الدورة مع إدارة المعهد المالي التابع لوزارة المالية.

بناءً عليه، يمكن القول بأن عام 2013 أضفى المزيد من الحيوية على نشاطات التدريب، ومواضيعها، ونوعيتها والإقبال عليها.

3-2 خصائص المشاركين

يُتضح لنا من الإحصاءات المدوّنة حول المشاركين في الدورات المكثّفة، والمتخصّصة والداخلية خلال العام 2013، (أنظر المرفق رقم 1)، أن عدد هؤلاء بلغ 1854 شخصاً توزّعوا حسب رتبهم بين 1372 مشاركاً من فئة التقنيين و482 من فئة الكوادر: 220 منهم من الكوادر الوسطى و262 من الكوادر العليا. وذلك بإستثناء المشاركين في المحاضرات والندوات (284).

ويُتضح من الجدول ذاته أن أكثر المشاركين في مجمل الدورات كانوا من التقنيين فيما تجاوز عدد المشاركين من الكوادر العليا عدد المتتمين الى الكوادر الوسطى في الدورات المكثّفة والداخلية وتقارب العدد في الدورات المتخصّصة.

وتظهر النسب المئوية للمشاركة في الدورات المكثّفة والداخلية والمتخصّصة، بما فيها دورات اللغة الإنكليزية، أن المشاركين توزّعوا حسب الرتبة والجنس كالآتي:

النسب المئوية للمشاركة في الدورات المكثّفة والداخلية والمتخصّصة حسب سنوات الخدمة والجنس

| دورات مكثّفة | دورات متخصّصة | دورات داخلية | |
|--------------|---------------|--------------|------------------|
| 49,4% | 49,5% | 53,3% | إناث |
| 50,6% | 50,5% | 46,7% | ذكور |
| 26,1% | 49,2% | 14,1% | أقل من 5 سنوات |
| 22,6% | 22,4% | 14,3% | 5-10 سنوات |
| 51,3% | 28,4% | 71,6% | أكثر من 10 سنوات |
| 100% | 100% | 100% | المجموع |

ويلاحظ أن مشاركة الإناث والذكور تقاربت جداً هذا العام في مجمل النشاطات، مع فارق 6,6% لصالح الإناث في الدورات الداخلية. وقد يعود ذلك إلى ازدياد حصّتهن في أعداد الموظفين الجدد الداخلين إلى العمل.

4-2 تقييم التدريب

تتابع الأمانة العامة أعمال التدريب باهتمام كبير، وتحرص على أن تكون ملائمة لتطلّعات المشاركين وإداراتهم على حدّ سواء. ولقد ثبت لنا في نهاية العام 2013، من خلال أجوبة المشاركين عن استمارة تقييم النشاطات التدريبية، أن المشاركين تفاعلوا بإيجابية مع المواضيع التي تمّ اختيارها وكذلك مع الجهات التي تتعاون معها لإجراء التدريب.

5-2 النشاطات المكّملة لأعمال التدريب

- **تنظيم الإختبار الدولي حول الإعتماد المستندي:** واصلت المديرية إجراء إختبار شهادة اختصاص في الإعتماد المستندي "CDCS" الذي يتمّ تنظيمه بالتعاون مع معهد الخدمات المالية التابع للمعهد البريطاني المعتمد، وقد تقدّم إلى هذا الإختبار تسعة مرشحين نجح منهم أربعة، مما رفع عدد الحاصلين على هذه الشهادة في لبنان إلى 91 شخصاً.

- **متابعة نشاطات الشبكة الأوروبية للتدريب المصرفي "EBTN":** منذ انضمام جمعية المصارف إلى عضوية هذه الشبكة، تتابع مديرية التدريب أعمالها وتشارك في معظم نشاطاتها. ولقد شاركت الجمعية في حزيران 2013، في لقاء أقيم في بروكسيل حول نظام الشبكة وتخطيط أعمالها المستقبلية.

- **المشاركة في ندوة حول أهمية تنسيق التدريب في القطاع العام:** بناءً على دعوة تلقّتها الأمانة العامة، شاركت المديرية في هذه الندوة التي أقيمت في السرايا الحكومية في أيلول 2013، وكُلّفت بإدارة الجلسة الأولى فيها.

- **التحضير للدراسة حول العاملين في المصارف:** أنجزت الجهات المختصة جميع التحضيرات اللازمة لمباشرة تجميع المعلومات الإحصائية بالتعاون مع مديرية التدريب في الجمعية. إلا أن لجنة الموارد البشرية في الجمعية طلبت تأجيل هذه الدراسة لما بعد آذار 2013، وإجراء تعديلات على المعلومات المطلوبة.

وفي الختام، يتبيّن من هذا التقرير أن مديرية التدريب في الجمعية حافظت خلال العام 2013 على موقعها كمركز تدريب مميّز في تعزيز قدرات العاملين في القطاع المصرفي. فهي وثّقت روابط التعاون مع باقي معاهد التدريب المصرفي في البلدان الأوروبية ونالت ثقتها، إن لجهة نشاطات التدريب أو الأعمال المكّملة لها. كما أظهرت المديرية تفاعلاً مع إدارات الموارد البشرية في المصارف لجهة تلبية احتياجاتها التدريبية والردّ عن استفساراتها حول شتى المواضيع التي تتمّ مناقشتها في لجنة الموارد البشرية والشؤون الإجتماعية في الجمعية.

الجدول 1: توزيع المشاركين في الدورات التدريبية المكثفة، المتخصصة والداخلية

| إجمالي عدد ساعات التدريب | عدد ساعات التدريب للوحدة الواحدة | عدد المصارف المشاركة | توزع المشاركين/الرتبة | | | توزع المشاركين/ سنوات الخدمة | | | توزع المشاركين حسب الجنس | | إجمالي عدد المشاركين | إسم الدورة |
|--------------------------|----------------------------------|----------------------|-----------------------|----------------|----------|------------------------------|------------|----------|--------------------------|-----|----------------------|--|
| | | | الإداريون | الكوادر الوسطى | التقنيون | أكثر من 10 | بين 5 و 10 | أقل من 5 | أنثى | ذكر | | |
| 384 | 12 | 14 | 3 | 1 | 28 | 12 | 7 | 13 | 16 | 16 | 32 | دورات تدريبية مكثفة |
| 432 | 24 | 15 | 6 | 4 | 8 | 9 | 5 | 4 | 14 | 4 | 18 | إدارة المشاريع (دورتان) |
| 990 | 10 | 31 | 16 | 8 | 75 | 47 | 28 | 24 | 51 | 48 | 99 | إدارة الموارد البشرية |
| 450 | 10 | 19 | 4 | 6 | 35 | 22 | 17 | 6 | 20 | 25 | 45 | نصيف مخاطر الديون (دورتان) |
| 606 | 6 | 43 | 31 | 19 | 51 | 63 | 21 | 17 | 49 | 52 | 101 | المشاكل في القروض والحلول |
| 574 | 14 | 28 | 4 | 10 | 27 | 31 | 5 | 5 | 27 | 14 | 41 | سبل تطبيق القانون الأمريكي FATCA (دورتان) |
| 426 | 6 | 32 | 16 | 10 | 45 | 29 | 21 | 21 | 21 | 50 | 71 | معايير التعامل المصرفي الدولي في فحص مستندات الإعتمادات المستندية |
| 322 | 14 | 13 | 4 | 2 | 17 | 6 | 7 | 10 | 9 | 14 | 23 | الوقاية من تسرب المعلومات (دورتان) |
| 1172 | 4 | 53 | 31 | 51 | 211 | 140 | 49 | 104 | 161 | 132 | 293 | المنتجات ذات العائد الثابت وعقود المبادلة |
| 280 | 14 | 6 | 6 | 3 | 11 | 11 | 7 | 2 | 8 | 12 | 20 | التحقق من عمليات مشبوهة لتبييض الأموال (دراسة حالات عملية) (15 دورة) |
| 490 | 7 | 31 | 18 | 3 | 49 | 34 | 16 | 20 | 32 | 38 | 70 | القيادة الموقفية |
| 504 | 14 | 15 | 7 | 6 | 23 | 19 | 11 | 6 | 15 | 21 | 36 | اتفاقية بازل 3 ومخاطر السيولة (دورتان) |
| 504 | 14 | 22 | 9 | 3 | 24 | 17 | 10 | 9 | 12 | 24 | 36 | تحسين مشاريع تكنولوجيا المعلومات: من التصور إلى التنفيذ |
| 238 | 7 | 9 | 3 | 10 | 21 | 24 | 4 | 6 | 21 | 13 | 34 | التدقيق الداخلي المرتكز على تحليل المخاطر |
| 136 | 4 | 17 | 2 | 7 | 25 | 25 | 7 | 2 | 15 | 19 | 34 | إدارة الذات والوقت (دورتان) |
| 7508 | 160 | 53 | 160 | 143 | 650 | 489 | 215 | 249 | 471 | 482 | 953 | الأموال النقدية: تعريفها وإدارتها |
| | | | | | | | | | | | | المجموع |

| إجمالي عدد ساعات التدريب | عدد ساعات التدريب للدورة الواحدة | عدد المصارف المشاركة | توزع المشاركين/الرتبة | | | توزع المشاركين/ سنوات الخدمة | | | توزع المشاركين حسب الجنس | | إجمالي عدد المشاركين | إسم الدورة |
|--------------------------|----------------------------------|----------------------|-----------------------|----------------|------------|------------------------------|------------|------------|--------------------------|------------|----------------------|---|
| | | | الإداريون | الكوادر الوسطى | التقنيون | أقل من 5 | بين 5 و 10 | أكثر من 10 | أنثى | ذكر | | |
| 609 | 21 | 9 | 0 | 1 | 28 | 4 | 5 | 20 | 14 | 15 | 29 | دورات تدريبية متخصصة النواحي القانونية للعمليات المصرفية |
| 396 | 12 | 11 | 1 | 5 | 27 | 14 | 9 | 10 | 22 | 11 | 33 | مهارات الإتصال الشفهي والتحدث (دورتان) |
| 1080 | 18 | 21 | 5 | 3 | 52 | 15 | 23 | 22 | 33 | 27 | 60 | التسليف: العقد، الضمانات ومسؤولية المصرف (دورتان) |
| 320 | 16 | 13 | 0 | 1 | 19 | 7 | 2 | 11 | 17 | 3 | 20 | مهارات الكتابة الفعالة |
| 12540 | 55 | 19 | 5 | 8 | 215 | 65 | 44 | 119 | 97 | 131 | 228 | تعلّم وإتقان اللغة الإنكليزية (3 دورات) |
| 14945 | 122 | 21 | 11 | 18 | 341 | 105 | 83 | 182 | 183 | 187 | 370 | المجموع |

| إجمالي عدد ساعات التدريب | عدد ساعات التدريب للدورة الواحدة | عدد المصارف المشاركة | توزع المشاركين/الرتبة | | | توزع المشاركين/ سنوات الخدمة | | | توزع المشاركين حسب الجنس | | إجمالي عدد المشاركين | إسم الدورة |
|--------------------------|----------------------------------|----------------------|-----------------------|----------------|-------------|------------------------------|------------|------------|--------------------------|------------|----------------------|---|
| | | | الإداريون | الكوادر الوسطى | التقنيون | أقل من 5 | بين 5 و 10 | أكثر من 10 | أنثى | ذكر | | |
| 1050 | 21 | 1 | 0 | 0 | 50 | 11 | 12 | 27 | 24 | 26 | 50 | دورات تدريبية داخلية النواحي القانونية للعمليات المصرفية (دورتان) |
| 1888 | 4 | 6 | 91 | 50 | 331 | 365 | 64 | 43 | 252 | 220 | 472 | التحقق من عمليات مشبوهة لتبييض الأموال (دراسة حالات عملية) (22 دورات) |
| 81 | 9 | 1 | 0 | 9 | 0 | 4 | 0 | 5 | 7 | 2 | 9 | الأسواق المالية |
| 3019 | 34 | 8 | 91 | 59 | 381 | 380 | 76 | 75 | 283 | 248 | 531 | المجموع |
| 25742 | 316 | 8 | 262 | 220 | 1372 | 974 | 374 | 506 | 917 | 937 | 1854 | المجموع العام |

ثالثاً - نشاط مركز الدراسات المصرفية في العام الدراسي 2012 - 2013*

في ظل الشراكة القائمة بين جمعية مصارف لبنان وجامعة القديس يوسف، استمرّ مركز الدراسات المصرفية في تقديم خدماته في مجال التأهيل المهني المصرفي، خلال العام الدراسي 2012/2013، بما يلبي متطلبات العاملين في المصارف.

وتجدر الإشارة هنا إلى أنه عقب صدور المرسوم رقم 9749 الذي يرخص لجامعة القديس يوسف ولجمعية مصارف لبنان بإنشاء **المعهد العالي للدراسات المصرفية**، أعلن رئيس المعهد الجديد ونائبه في مؤتمر صحافي في 2 تموز 2013 عن بدء أعمال المعهد الذي يمنح **الإجازة في الدراسات المصرفية والماستر التخصصي في الدراسات المصرفية**، وعن أنه سيستمرّ في تأمين جميع الإلتزامات التي باشرها مركز الدراسات المصرفية من قبل.

وقد ألقى حاكم مصرف لبنان الأستاذ رياض سلامة الدرس الأول في المعهد العالي للدراسات المصرفية، بعد ظهر الإثنين في 21 تشرين الأول 2013، بوجود رئيس جمعية المصارف ورئيس جامعة القديس يوسف - رئيس المعهد العالي للدراسات المصرفية وحشد كبير من المصرفيين والأكاديميين.

تسجّل في السنة الأولى من شهادة الإجازة في الدراسات المصرفية سبعة طلاب جدد وأربعة وأربعون طالباً من الحائزين على شهادة الدراسات المصرفية المتخصصة والذين يرغبون في متابعة دروس إضافية بغية الحصول على أرصدة تخوّلهم نيل شهادة الإجازة، فيما تقرّر أن تبدأ دروس الماجستير في أيلول 2014. وللإطلاع على مزيد من المعلومات عن أعمال المعهد الجديد ونشاطاته، يمكن زيارة الموقع الإلكتروني للمعهد على العنوان الآتي : www.iseb.usj.edu.lb.

ونلخص في ما يلي نشاطات المركز خلال السنة الجامعية 2012/2013 ومشاريع المعهد العالي للدراسات المصرفية قيد التنفيذ والمستقبلية.

1-3 شهادة الدراسات المصرفية المتخصصة

أ- هدف برنامج هذه الشهادة

أنشئ برنامج هذه الشهادة عام 1996، وهو يتوجّه إلى مرشّحين تراوح مستويات تحصيلهم العلمي بين البكالوريا والتعليم العالي. وكان يُنصح به خصوصاً الوافدون الجدد إلى المصارف بغية تسهيل اندماجهم وزيادة معرفتهم بمحيط المصرف الإقتصادي والقانوني وبالتقنيات المصرفية الجديدة أو تحديثها، ولا سيّما تحسين قدراتهم على مزاولة المهنة المصرفية. يمتدّ هذا البرنامج على فترة ثلاث سنوات لحاملي شهادة البكالوريا وعلى سنتين لحاملي الإجازة في العلوم الإقتصادية أو إدارة الأعمال. وسوف يستمرّ المسجّلون القدامى في متابعة مناهجهم خلال العامين 2013/2014 و2014/2015 تحت إشراف إدارة المعهد العالي للدراسات المصرفية.

* انتقلت أعمال مركز الدراسات المصرفية في أول أيلول 2013 إلى المعهد العالي للدراسات المصرفية.

ب- التسجيل في العام 2013/2012
بلغ عدد المسجّلين في المركز خلال العام الدراسي 2013/2012، لمتابعة الدروس في سنوات المنهاج الثلاث، 96 موظفاً توزّعوا كالآتي :

المسجّلون في العام الدراسي 2013-2012

| السنة | الشعبة | عدد المسجّلين | عدد الناجحين |
|-----------|---------------------|---------------|--------------|
| التحضيرية | عربي - فرنسي | 14 | 12 |
| | عربي - إنكليزي | 09 | 08 |
| الأولى | عربي - فرنسي | 19 | 18 |
| | عربي - إنكليزي | 19 | 17 |
| الثانية | عربي - فرنسي | 19 | 19 |
| | عربي - إنكليزي | 16 | 16 |
| المجموع | عربي- فرنسي/انكليزي | 96 | 90 |

يلاحظ أن عدد المسجّلين في برنامج شهادة الدراسات المصرفية المتخصّصة قد تناقص في السنتين الأخيرتين، من 140 في 2011/2010 إلى 111 في 2012/2011 ليصل إلى 96 عام 2013/2012، وقد يعود ذلك إلى تركيز التوظيف في المصارف في السنوات العشر الأخيرة على حملة الشهادات الجامعية في اختصاصات العلوم الاقتصادية وإدارة الأعمال.

ج- حملة شهادة الدراسات المصرفية المتخصّصة

لقد حاز 35 طالباً على "شهادة الدراسات المصرفية المتخصّصة - DESB" في نهاية العام الجامعي 2013/2012، وبذلك يرتفع عدد حملة هذه الشهادة منذ العام 1999/1998 إلى 757 موظفاً.

2-3 شهادة الدراسات العليا في الإدارة المصرفية

أ- هدف برنامج هذه الشهادة

أنشئ برنامج هذه الشهادة عام 2000، وهو يتوجّه إلى موظفي المصارف اللبنانية الذين لديهم خبرة مصرفية متعدّدة الجوانب، والحائزين على إجازة جامعية بمستوى بكالوريا +3 سنوات كحدّ أدنى أو شهادة الدراسات المصرفية المتخصصة، وذلك بغية تأهيلهم لتحمل مسؤوليات الكوادر المصرفية الوسطى الشاملة، أي الإدارية والمهنية، وكذلك ليتمكّنوا من التكيف مع تغيّرات المهنة وتطوّراتها. يمتدّ هذا البرنامج على 16 شهراً متتالياً ماعدا شهر آب.

ب- متابعة البرنامج من قبل دفعة 2012/2013

تابع المسجّلون في هذه الدفعة دروسهم خلال العام 2012/2013، وعددهم 31 في الشعبتين الفرنسية والإنكليزية. وقد اجتاز هؤلاء الامتحانات الخطية وتقدموا إلى الشفوية منها في تموز 2013 حيث تمّ تقييم معارفهم من قبل لجنة فاحصة مؤلفة من مدراء عامين مصرفيين ومن أساتذة في المركز ذوي خبرة مصرفية غنيّة. وبقى على الناجحين منهم في الإمتحانات الخطية والشفوية تحضير بحث قصير في أحد المجالات المصرفية قبل نهاية العام 2015 لنيل شهادة الدراسات العليا في الإدارة المصرفية. وتحت إدارة المركز الطلاب على اختيار مواضيع ذات صلة مباشرة بعملهم وبإمكانية تطويره. ونجد بين هذه الأبحاث العناوين التالية: دور المصارف المراسلة وعلاقتها مع المصارف اللبنانية، تأثير التصنيف الذي تضعه مؤسسات التصنيف على أداء السوق، الاحتفاظ بالزبائن؛ حالة بنك عودة ش.م.ل. - مجموعة عوده سرادار، طرق إدماج الموظفين الجدد في المؤسسة؛ حالة بنك بيبلس. ويتعدّد على إدارة المركز نشر الأبحاث التي تتضمن معلومات خاصة بالمصارف.

ج- امتحان الدخول الى البرنامج لدفعة 2013/2014

أجري امتحان الدخول لدفعة 2013/2014 في 6 كانون الأول 2012، فتمّ اختيار 25 طالباً لمتابعة برنامج شهادة الدراسات العليا في الإدارة المصرفية اعتباراً من أوائل كانون الثاني 2013. وعليه، يصبح عدد المسجّلين في هذا البرنامج 379 طالباً، منذ العام 2001 حتى نهاية كانون الأول 2012.

3-3 منهاج الشهادات المتخصصة

أ- شهادة سلطات الأسواق المالية في فرنسا (AMF)

إثر توقيع إتفاقية تعاون بين جمعية مصارف لبنان والمركز الفرنسي للتدريب المهني المصرفي -CFPB Paris، طلبت الجمعية من مركز الدراسات المصرفية تسجيل المرشّحين للتقدّم إلى إمتحان شهادة سلطات الأسواق المالية في فرنسا (AMF)، وذلك بعد إدراج مصرف لبنان في تعميمه رقم 103 معادلة هذه الشهادة بشهادة securities، على أن يتمّ تحضير المرشّحين بواسطة الإنترنت. علماً أنه يوزّع على المشاركين كتاب حول "الأسواق المالية : الأنظمة والتقنيات" لتزويدهم مجمل المعارف المطلوبة للإمتحان، ويحقّ لهؤلاء التمرّن على أسئلة الإمتحان لمدة ثلاثة أشهر عبر الإنترنت. يجرى الإمتحان مرة كل شهرين في أوقات تحدّد وتعلن مسبقاً، قبل سنة من تاريخ إجرائه. وقد اعتمد مركز الدراسات المصرفية مركزاً لإجراء الإمتحان المذكور في لبنان.

تسجّل للتقدّم إلى هذا الإمتحان، منذ أيار 2012 حتى آخر أيلول 2013، 13 مرشّحاً يتتمون إلى 5 مصارف، إلى جانب أربعة طلاب من جامعة القديس يوسف، علماً أنه يتمّ تحفيز الطلاب الجامعيين للتقدّم إلى هذا الإمتحان بإعتماد أفساط تشجيعية خاصة بهم.

ب- شهادة الإقراض

نظراً للنجاح الذي لاقته دورة الإقراض التي تنظّم سنوياً اعتباراً من سنة 2005، أطلق مركز الدراسات المصرفية دورةً جديدة في العام 2013 بعدما أدخلت عليها التعديلات التي حصلت في الأنظمة المفروضة من قبل السلطات الرقابية أو المعايير الدولية المتعلقة بالإقراض ومخاطره.

يتألف برنامج هذه "الشهادة المتخصصة" في 2013 من منهاجين منفصلين:

1 - إقراض الأشخاص والمؤسّسات الصغيرة والمتوسطة الحجم (46 ساعة)، وتتضمّن هذه الشهادة قسمين اثنين :

أ) - إقراض الأشخاص والمؤسّسات الصغيرة والمتوسطة الحجم (34 ساعة)
ب) - تعسّر الديون، تعثرها، معالجتها واستردادها (12 ساعة)

2 - إقراض الشركات (36 ساعة)

يتوجّب على الراغبين في متابعة البرنامج المتعلّق بهذه الشهادة أن يكونوا قد حصلوا على الشهادة الأولى المذكورة أعلاه.

توزّع المشاركون في دورة العام 2013 كالتالي:

| القسم | التاريخ | عدد المسجلين | عدد الناجحين |
|---|--------------------|--------------|--------------|
| 1- أ- إقراض الأشخاص والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة الحجم (34 ساعة) | 13 آذار - 24 نيسان | 30 | 23* |
| ب - تعمّر الديون، تعثرها، معالجتها واستردادها (12 ساعة) | 10- 23 أيار | 24 | 15* |
| 2- إقراض الشركات (36 ساعة) | 5 حزيران - 22 تموز | 13 | 9* |

* يشمل هذا العدد الأشخاص الذين تقدموا إلى الإمتحان دون متابعة الدروس خلال العام 2013.

د- تحضير المرشّحين للتقدّم إلى إمتحان "الأنظمة المالية البنانية"

نظّمت إدارة المركز دورات متخصصة لتحضير المرشّحين الراغبين في التقدّم إلى إمتحان "الأنظمة المالية البنانية" المفروض بموجب تعميم مصرف لبنان الأساسي رقم 103. وقد تابع 651 موظفاً هذه الدورات خلال الفترة الممتدة من أول أيلول 2012 حتى آخر أيلول 2013. وتوزّع هؤلاء الموظفين على 27 مجموعة يراوح عدد المشاركين في كل منها بين 20 و 25 موظفاً.

- مشاريع قيد التنفيذ ومستقبلية

يشتمل جدول أعمال السنة الجامعية 2013/2014 على افتتاح برنامج السنة الأولى من الإجازة للمتسبين الجدد وبرنامج الإجازة الخاص بالمتسبين القدامى من الحائزين على شهادة الدراسات المصرفية المتخصصة، واستكمال إجراءات تأسيس المعهد العالي للدراسات المصرفية والتعريف عن برامج لجميع الذين يودّون التخصّص في المجالين المالي والمصرفي، من حاملي الثانوية العامة بالنسبة الى برنامج الإجازة ومن حاملي شهادة الإجازة من كليات إدارة الأعمال والعلوم الإقتصادية وغيرها بالنسبة الى برنامج شهادة الماستر الذي سيباشّر التدريس فيه اعتباراً من أيلول 2014، لا سيّما لَمَن هم في الوظيفة المصرفية.