

أولاً العاملون في المصارف في لبنان في العام ٢٠١٦

ثمة أهمية كبيرة للاستثمار في تطوير الموارد البشرية لأنه من الدعائم الأساسية للتنمية المستدامة في أي بلد. وفي القطاع المصرفي اللبناني، يشكّل تثقيف العاملين عنصراً أساسياً في تحسين العمل وزيادة الإنتاجية وفي مواكبة متغيّرات الصناعة المصرفية العالمية. وتعتمد المصارف لهذا الغرض سياسة استخدام مركّزة حول خريجي الجامعات وإخضاع الموظفين والكوادر لتدريب مكثّف يتناول معظم نواحي العمل المصرفي. يشتمل هذا التقرير على عرض لأبرز المعطيات المتوافرة عن العاملين في القطاع المصرفي اللبناني، من مصارف تجارية ومصارف أعمال في العام ٢٠١٦. في البداية، سوف نتناول تفصيلاً بعض المعايير والخصائص، وبعدها نبيّن متوسط دخل وكلفة الموظف في مصارف لبنان، انطلاقاً ممّا يتقاضاه كراتب أساسي وصولاً إلى مجمل دخله الذي يشمل التقديرات كافة، ونهي التقرير ببعض مؤشرات الإنتاجية في القطاع المصرفي اللبناني.

توزّع العاملين في المصارف

في نهاية العام ٢٠١٦، بلغ عدد موظفي المصارف العاملة في لبنان ٢٥٢٦٠ موظفاً توزّعوا على مختلف فئاتها كالآتي: ٢٢٦٨٩ شخصاً في المصارف التجارية اللبنانية ش.م.ل. (وعددتها ٣٢ مصرفاً) أي ٨٩,٨٪ من مجموع العاملين، و١٠٦٤ شخصاً في المصارف ش.م.ل. ذات المساهمة الأكثرية العربية (عددتها ٧ مصارف)، و٤٠٩ موظفين في فروع المصارف العربية (عددتها ٧) و٢٩٩ موظفاً في فروع المصارف غير العربية (عددتها ٤) و٧٩٩ شخصاً في مصارف الأعمال (عددتها ١٦ وكلّها شركات مغفلة لبنانية ش.م.ل.).

في العام ٢٠١٦، استمرّ القطاع المصرفي اللبناني في فتح باب التوظيف أمام الشباب اللبناني، وازداد عدد العاملين بمقدار ٦٢٢ شخصاً في العام المذكور مقابل زيادة أعلى بلغت ٧٨٨ شخصاً في العام الذي سبق. ويُعزى تزايد الاستخدام في القطاع المصرفي اللبناني إلى عوامل عدّة، منها ازدياد حجم نشاط المصارف وتزايد عدد الفروع المصرفية العاملة الذي بلغ ١٠٧٨ فرعاً في نهاية العام ٢٠١٦، بالإضافة إلى تنوّع الخدمات المقدّمة من قِبَل القطاع والتخصّصية في المهام المصرفية وخلق وحدات تُعنى بمواضيع خاصة ودقيقة تواكب التطورات والإجراءات العالمية كوحدة الامتثال ووحدة حماية العميل. وقد بلغ، على سبيل الذكر، عدد الموظفين في دوائر الامتثال في المصارف العاملة داخل لبنان ٤٢٣ موظفاً في نهاية العام ٢٠١٦.

بحسب دراسة للبنك الدولي، بلغ متوسط معدل النمو السنوي للقوى العاملة في لبنان ٢,٢٪ في فترة ٢٠٠٤-٢٠١٠ مقابل متوسط نمو سنوي قدره ٠,٩٪ للسكان. ويقول التقرير أنه يتخرّج سنوياً من الجامعات حوالي ٢٥ ألف شخص في حين أن سوق العمل لا يوفّر إلاّ ٤ آلاف وظيفة جديدة. ويبقى القطاع الخاص هو صاحب العمل الأساسي في لبنان. كما قدّر البنك الدولي معدل البطالة في لبنان بحوالي ٢٠٪ في العام ٢٠١٣، وهذه النسبة هي أعلى لدى الشباب والإناث. يمثّل حاملو الشهادات الجامعية ٥٠٪ من العاملين في قطاعات الاقتصاد اللبناني. أما الوظائف الجديدة في سوق العمل في لبنان فتظهر بخاصة في قطاع التكنولوجيا والتواصل الاجتماعي، والامتثال وإدارة المخاطر في المؤسسات المالية والمصارف وكذلك في المحاسبة حيث يخضع المعنويون للتدريب على نموذج التقارير المالية العالمية.

خصائص العاملين في المصارف

على صعيد الجنس (الجندر)، تابعت نسبة العاملات من مجموع العاملين في القطاع المصرفي اللبناني ارتفاعها لتصل إلى ٤٧,٤% في نهاية العام ٢٠١٦ (٤٧,٠% في نهاية العام ٢٠١٥) مقابل ٥٢,٦% للعاملين الذكور. وتتجاوز نسبة العاملات في القطاع المصرفي اللبناني إلى حدٍ كبير نسبة العمالة الأنثوية الإجمالية في لبنان، والمقدّرة بحوالي ٢٥%.

على صعيد الوضع العائلي، انخفضت نسبة العازبين إلى ٣٨,٤% من مجموع العاملين في المصارف في نهاية العام ٢٠١٦ (٥١,٥% عازبات و٤٨,٥% عازبون). أمّا نسبة المتزوجين فشكّلت حوالي ٦١,٦% - كان ٥٥,١% منهم من الذكور و٤٤,٩% من الإناث - وبلغ عدد الأولاد الذين هم على عاتقهم ٢٠٤٣٠ ولداً، مع ما يرتّب ذلك على المصارف من أعباء كتعويضات عائلية ومَرَضِيَّة ومنح مدرسية وتقدّمات أخرى.

على صعيد هرم الأعمار، ارتفعت قليلاً حصة الذين هم دون سنّ الأربعين إلى ٥٩,٣% من مجموع العاملين في العام ٢٠١٦ (٥٨,٤% في العام ٢٠١٥) قابلها انخفاض حصة الذين تراوح أعمارهم بين ٤٠ و٦٠ سنة إلى ٣٥,١% (٣٦,١% في العام ٢٠١٥)، فيما بقيت حصة الذين تتجاوز أعمارهم الستين عاماً شبه مستقرّة على حوالي ٥,٦%. ويبيّن توزّع العاملين في المصارف حسب الجنس وضمن الفئات العمرية المختلفة أن حصة الذكور تفوق حصة الإناث في الفئات العمرية من ٤٠ سنة وما فوق، فيما تتفوّق نسبة النساء في الفئة العمرية ما دون الخامسة والعشرين، ما يعني أن العنصر الأنثوي يطغى على الداخلين الجدد إلى القطاع، فيما يتساوى تقريباً الجنسان في فئة الأعمار الواقعة بين ٢٥ و٤٠ سنة.

توزّع العاملين في المصارف حسب الجنس على فئات الأعمار - نهاية العام ٢٠١٦

	دون ٢٥ سنة	٢٥-٤٠ سنة	٤٠-٥٠ سنة	٥٠-٦٠ سنة	٦٠ سنة وما فوق
ذكور (%)	٣٨,٥	٤٩,٨	٥٥,٨	٥٨,٤	٧٠,١
إناث (%)	٦١,٥	٥٠,٢	٤٤,٢	٤١,٦	٢٩,٩
العدد الإجمالي	٢٠٤٤	١٢٩٤١	٤٧٣٦	٤١٢٩	١٤١٠

ويؤكّد توزّع الموظفين من الجنس الواحد على فئات الأعمار المختلفة أن ٦٤,٧% من الموظفين همّ دون سنّ الأربعين مقابل ٥٤,٥% للذكور (٦٣,٥% مقابل ٥٣,٨% على التوالي في نهاية العام ٢٠١٥).

توزع العاملين والعاملات على فئات الأعمار - نهاية العام ٢٠١٦

المجموع (العدد)	٦٠ وما فوق	٦٠-٥٠ سنة	٥٠-٤٠ سنة	٤٠-٢٥ سنة	٢٥ سنة	
١٣٢٧٦	٧,٤	١٨,٢	١٩,٩	٤٨,٦	٥,٩	ذكور (%)
١١٩٨٤	٣,٥	١٤,٣	١٧,٥	٥٤,٢	١٠,٥	إناث (%)

على صعيد الرتبة، وفي العام ٢٠١٦، كان عدد قليل من المصارف ما يزال لا يطبق نظام الرتب الجديد المنصوص عليه في عقد العمل الجماعي. إنما يمكن إعطاء فكرة عن التوزع بحسب الرتب كون عدد الموظفين المصرح عنهم حسب النظام الجديد بلغ ٢٢١٦٦ شخصاً في نهاية العام المذكور. ومن أصل هؤلاء، هناك ٧٨٪ مصنفون تقنيون مقابل ٢٢٪ مصنفين كوادري. مع التذكير بأن التقنيين هم شاغلو الوظائف التي تحتاج إلى مهارات تم اكتسابها عبر التعلم والخبرة والتدريب، وهم من ذوي القدرة على حلّ المشاكل والإشراف على فريق عمل ومن ذوي المرونة في العلاقات مع الزبائن. أما الكوادري فهم شاغلو الوظائف التي تحتاج إلى تحمّل مسؤوليات كبيرة ومعرفة واسعة ومهارات قيادية، وتكون لهم القدرة على اتخاذ القرارات. وقد شكّل العنصر النسائي ٤٩,٣٪ من العاملين في فئة التقنيين و٤٣,٨٪ من العاملين في فئة الكوادري.

على صعيد المستوى العلمي، لا يزال عدد الجامعيين العاملين في القطاع المصرفي اللبناني على تزايد مستمرٍ بحيث وصلت نسبة هؤلاء إلى ٧٧,٦٪ من إجمالي العمالة المصرفية في نهاية العام ٢٠١٦ (٧٦٪ في نهاية العام ٢٠١٥). ويفسّر هذا الارتفاع المتواصل إلى حدّ كبير بدخول المتخرجين من حَمَلَة الشهادات الجامعية إلى القطاع المصرفي اللبناني. فقد ازداد عدد العاملين الحائزين على شهادات جامعية في العام ٢٠١٦ بمقدار ٨٧٩ موظفاً توزّعوا بين ٥٢٣ أنثى و٣٥٦ ذكراً (٨٨٠ موظفاً في العام ٢٠١٥ توزّعوا بين ٥١٧ أنثى و٣٦٣ ذكراً). في موازاة ذلك، تابعت حصة كلّ من الذين وصلوا إلى مستوى البكالوريا أو ما يعادلها انخفاضها إلى ١٣,٣٪ (١٤,٤٪ في نهاية العام ٢٠١٥)، وأولئك الذين لم يصلوا إلى هذا المستوى من التحصيل العلمي إلى ٩,٢٪ (٩,٦٪) في التاريخين على التوالي.

ويظهر توزع العاملين في القطاع المصرفي حسب الجنس ومستوى التحصيل العلمي أن الإناث تجاوزن الذكور في فئة حَمَلَة الشهادة الجامعية في نهاية العام ٢٠١٦، في حين أن حصة اللواتي حصلن على شهادة البكالوريا أو ما يعادلها بلغت ٤٠,٦٪ من مجموع هذه الفئة وحصة اللواتي هنّ دون مستوى البكالوريا ١٧,٣٪ مقابل حصص أكبر للذكور.

توزع العاملين في المصارف حسب الجنس والمستوى العلمي - نهاية العام ٢٠١٦

شهادة جامعية	بكالوريا أو ما يعادلها	دون البكالوريا	
٤٧,٨	٥٩,٤	٨٢,٧	ذكور (%)
٥٢,٢	٤٠,٦	١٧,٣	إناث (%)
١٩٥٩٣	٣٣٥١	٢٣١٦	العدد الإجمالي

أما توزع الموظفين من الجنس الواحد حسب مستوى التحصيل العلمي، فبيّن أن أكثر من ٨٥% من العاملات في القطاع المصرفي حصلن على شهادة جامعية مقابل ٧٠,٦% للذكور، في حين أن نسبة اللواتي هنّ بمستوى دون البكالوريا تمثّل حوالي ٣% من إجمالي الموظّفات في المصارف.

توزع العاملين والعاملات حسب مستوى التحصيل العلمي - نهاية العام ٢٠١٦

المجموع (العدد)	شهادة جامعية	بكالوريا أو ما يعادلها	دون البكالوريا	
١٣٢٧٦	٧٠,٦	١٥,٠	١٤,٤	ذكور (%)
١١٩٨٤	٨٥,٣	١١,٤	٣,٣	إناث (%)

الرواتب والأجور والتقديمات

في العام ٢٠١٦، بلغ مجموع الرواتب والتعويضات التي خصّصتها المصارف لموظفيها ١٨٨٨ مليار ليرة مقابل ١٧٩٥,٤ مليار ليرة في العام ٢٠١٥، أي بزيادة قدرها ٩٢,٦ مليار ليرة ونسبتها ٥,٢% (٤,٣% نسبة الزيادة في العام ٢٠١٥). وتُعزى الزيادة في العام ٢٠١٦، كما في السنوات العادية، إلى الزيادة السنوية وارتفاع عدد الموظفين وما يستتبع من زيادة في الاشتراكات المسدّدة لتغطية الضمان الصحي والتعويضات العائلية وتعويض نهاية الخدمة وتقديمات أخرى منصوص عليها في عقد العمل الجماعي.

وبذلك، يكون متوسط الكلفة السنوية للموظّف الواحد قد ارتفع إلى حوالي ٧٤,٧ مليون ليرة (٦,٢ ملايين ليرة شهرياً على أساس ١٢ شهراً) مقابل ٧٢,٨٧ مليون ليرة (٦,١ ملايين ليرة شهرياً على أساس ١٢ شهراً) في العام ٢٠١٥. 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 العمر والأقدمية والرتبة والوظيفة والمستوى العلمي والوضع العائلي وسياسة الأجور المطبّقة في المصرف وفئة وحجم المصرف الذي ينتمي إليه الموظف.

على صعيد توزع الرواتب والتعويضات، شكّلت حصة الرواتب وحدها ٦٣,٢٪ من مجموع الكلفة التي تحمّلتها المصارف إزاء الموظفين في العام ٢٠١٦ (٦٢,٥٪ في العام ٢٠١٥)، وبلغت قيمتها الإجمالية ١١٩٣,٢ مليار ليرة مقابل ١١٢٢,٣ ملياراً في العام ٢٠١٥، أي بزيادة نسبتها ٦,٣٪. وتُعزى هذه الزيادة إلى ارتفاع عدد العاملين (٦٢٢ شخصاً) وإلى الزيادة السنوية التي تمنحها المصارف لموظفيها. وبذلك، يكون متوسط الراتب الأساسي للموظف قد بلغ ٢,٩٥ مليون ليرة يُدفع ١٦ شهراً كما ينصّ عقد العمل الجماعي مقابل ٢,٨٥ مليوناً ليرة في العام ٢٠١٥.

لقد مثّلت التعويضات العائلية ٢,٠٪ من مجموع كلفة الموظفين في القطاع المصرفي في العام ٢٠١٦ شأنها تقريباً في العام الذي سبق، وبلغت قيمتها ٣٨,١ مليار ليرة مقابل ٣٧,٣ ملياراً في العام ٢٠١٥، أي بزيادة نسبتها ٢,١٪. وهذه التعويضات تمثّل اشتراكات المصارف في الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي التي هي مرتبطة بأجر العاملين، من جهة أولى، وفائض المبالغ التي تدفعها المصارف إلى الموظفين زيادةً على معدل اشتراك الضمان من جهة ثانية. فبحسب عقد العمل الجماعي، تدفع المصارف التعويض المعتمد من قِبَل الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي (٣٣ ألف ليرة للولد و٦٠ ألف ليرة للزوجة) مُضافاً إليه ٥٠٪ من تعويض الولد و٧٥٪ من تعويض الزوجة. وقد ازدادت الاشتراكات إلى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي بنسبة ٢,٥٪ والإضافات بنسبة ١,٢٪ في العام ٢٠١٦ قياساً على العام ٢٠١٥، في موازاة تزايد عدد الموظفين المتأهلين وعدد الأولاد الذين هم على عاتقهم.

شكّلت تعويضات المرض والأمومة، أو ما يُعرف بالضمان الصحي ٤,٨٪ من كلفة الموظفين الإجمالية شأنها في العام ٢٠١٥، وارتفعت قيمة هذه التعويضات إلى ٩٠,٨ مليار ليرة في العام ٢٠١٦ مقابل ٨٦,٧ مليار ليرة في العام ٢٠١٥، أي بما نسبته ٤,٧٪. وتشمل هذه التعويضات اشتراكات المصارف للصندوق الوطني للضمان الاجتماعي حيث تبلغ مساهمتها حالياً ٧٪ من أجر العاملين (مقابل ٢٪ يتحمّلها الموظف) والإضافات، وهي ما تسدّده المصارف للموظفين زيادةً عما يحصلون عليه من الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي. وقد ازدادت الاشتراكات بنسبة ١,٩٪ والإضافات بنسبة ٨,٢٪ في العام ٢٠١٦ قياساً على العام ٢٠١٥. ويعود ذلك إلى ازدياد عدد العاملين وكذلك عدد الأولاد الذين هم على عاتقهم، علاوةً على زيادة بعض فروقات التقديرات الصحية التي تمنحها المصارف للموظفين استناداً إلى عقد العمل الجماعي الأخير.

تعويضات نهاية الخدمة: شكّلت حصة هذه التعويضات ١٢,١٪ من مجموع كلفة الموظفين في نهاية العام ٢٠١٦ (١٣,٠٪ في نهاية العام ٢٠١٥)، وبلغت قيمتها ٢٢٧,٨ مليار ليرة مقابل ٢٣٢,٦ مليار ليرة في نهاية العام ٢٠١٥، أي أنها انخفضت بنسبة ٢,١٪. وفي التفصيل، ازدادت الاشتراكات إلى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي بنسبة ٧,٣٪ مع ارتفاع عدد الموظفين مقابل تراجع المؤنات بحوالي ١٠٪. يجدر التنكير بأن مساهمة المصارف في هذا الفرع هي ٨,٥٪ من كامل الأجور الخاضعة للضريبة.

التعويضات الأخرى: شكّلت هذه التعويضات ١٧,٩٪ من مجموع كلفة موظفي المصارف في العام ٢٠١٦ (١٧,٦٪ في العام ٢٠١٥) وارتفعت قيمتها إلى ٣٣٨,١ مليار ليرة مقابل ٣١٦,٥ مليار ليرة في العام الذي سبق، أي بما نسبته ٦,٨٪. وتشمل هذه التعويضات إلى المكافآت، المنح المدرسية (حوالي ٢١,٠٪ من مجموع هذه

التعويضات في العام ٢٠١٦ وتعويض النقل (١٦,٠%) بالإضافة إلى تعويض الصندوق ومنح الزواج والولادة وغيرها من التعويضات وبدلات التمثيل والملابس.

وفي تفصيل المنح المدرسية، فقد ارتفعت قيمتها الإجمالية من ٦٩,٤ مليار ليرة في العام ٢٠١٥ إلى ٧١,١ ملياراً، أي بما نسبته ٢,٤% مقابل زيادة أعلى قدرها ٥,٦% في العام ٢٠١٥. ففي العام ٢٠١٦، بلغت قيمة المنح المدرسية لأولاد الموظفين في المدارس الخاصة، وعددهم ١٣٦٦٧ تلميذاً، ٥١,٣ مليار ليرة، أي بمتوسط قدره حوالي ٣ ملايين و٧٥٥ ألف ليرة للتلميذ الواحد (علماً أن قيمة المنحة بحسب آخر عقد عمل جماعي محدّدة بثلاثة ملايين و٥٠٠ ألف ليرة). وبلغت المبالغ التي تقاضاها الموظفون عن أولادهم المسجلين في الجامعات الخاصة، وعددهم ٢٨٨٤ طالباً، ١٨,٣ مليار ليرة، أي أن متوسط قيمة المنحة ناهز ٦ ملايين و٣٥٩ ألف ليرة لبنانية (فيما هو ٥ ملايين و٥٠٠ ألف ليرة حسب عقد العمل الجماعي). ويمكن الاستنتاج بأن عدداً من المصارف يمنح موظفيه عن أولادهم منحاً مدرسية وجامعية تفوق ما هو منصوص عليه في عقد العمل الجماعي.

واستفاد أهالي الطلاب الملتحقين بالجامعة اللبنانية، وعددهم ٣٧٩ تلميذاً، من مبلغ قدره ١,١ مليار ليرة، أي أن الطالب استفاد من منحة قدرها ٣ ملايين ليرة كما هو منصوص في عقد العمل الجماعي. أما أولاد موظفي المصارف المسجلون في المدارس الرسمية والمجانبة والمختصة بالمعوقين، والذين بلغ عددهم ٢٠٨ تلاميذ في العام ٢٠١٦، فاستفادوا من منح إجمالية ناهزت ٣١٥ مليون ليرة، ما يعني أن متوسط المنحة يقارب ما ينص عليه عقد العمل الجماعي، وهو مليون و٥٠٠ ألف ليرة للتلميذ الواحد.

وانخفضت قليلاً كلفة تعويض النقل من حوالي ٥٥,٦ مليار ليرة في العام ٢٠١٥ إلى ٥٤,٢ ملياراً، أي بما نسبته ٢,٥% على الرغم من ازدياد عدد العاملين في المصارف. ويُعزى ذلك إلى انخفاض إضافي لمتوسط سعر صفيحة البنزين الذي تعمّمه الجمعية شهرياً على المصارف الأعضاء إلى حوالي ٢١٥٠٠ ليرة في العام ٢٠١٦ مقابل ٢٤٥٠٠ ليرة في العام ٢٠١٥.

نشير إلى انعقاد جمعية عمومية غير عادية لجمعية المصارف في ٧ شباط ٢٠١٧ قرّرت الموافقة على مشروع عقد العمل الجماعي لسنتي ٢٠١٦-٢٠١٧. وقد شكّلت آلية عمل صندوق التعاضد الاستشفائي لموظفي المصارف بعد سنّ التقاعد أهم مستجدّاته تأكيداً على عمق التزام المصارف والجمعية بتوفير سبل العيش الكريم واللائق للعاملين في هذا القطاع مدى الحياة. يجدر التذكير بأن عقد العمل الجماعي الموقع بين جمعية المصارف ونقابة موظفي المصارف يحدّد العلاقة بين إدارات المصارف الأعضاء في جمعية المصارف، من جهة، وموظفي المصارف في لبنان، من جهة أخرى. وهو يتناول كلّ القضايا المتعلقة بالمخصّصات والتعويضات والزيادات والإجازات والعناية الطبية وسلّم الرواتب وأموراً أخرى مختلفة، كما يفرض العقد اعتماد التوصيف الوظيفي.

ولا بدّ من الإشارة إلى القانون رقم ٢٧ الصادر في ٢٤ شباط ٢٠١٧ (ج.ر. عدد ٨) الذي يفيد المضمونين المتقاعدين من تقديمتين فرع ضمان المرض والأمومة في الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي.

الإنتاجية

تسعى المصارف العاملة في لبنان إلى زيادة إنتاجية العاملين لديها من خلال الاستثمار في الموارد البشرية والاستثمار المتزايد في التجهيزات وأنظمة العمل والإجراءات الداخلية. ويرتكز تطوير الموارد البشرية على تدريب الموظفين داخلياً وفي دول انتشارها خصوصاً في الدول المجاورة، والذي يتناول نواحي العمل المصرفي بمستوياته الثلاثة، التقنيات والعمليات والإدارة المصرفية. كما يشارك موظفو المصارف في الدورات التدريبية التي تنظمها مديرية تطوير الموارد البشرية في الأمانة العامة لجمعية المصارف. ويفرض تسارع التطورات العالمية للصناعة المصرفية على المصارف إخضاع موظفيها لدورات متخصصة في مجالات عدّة، منها بخاصة التحقّق والامتثال ومكافحة تبييض الأموال وعمليات الإرهاب (compliance) وقانون الامتثال الضريبي. من جهة أخرى، يتابع عدد من موظفي المصارف دروساً مصرفية في المعهد العالي للدراسات المصرفية، الذي بات له الحق في منح إجازات جامعيّة ودراسات عليا للمنتسبين إليه.

ولا بدّ من التذكير بأن المصارف في لبنان تلتزم دائماً بمضمون تعميم مصرف لبنان الأساسي رقم ١٠٣ الذي يحدّد الأطر والمؤهلات العلمية والتقنية والأدبية الواجب توافرها لدى الأشخاص المولّجين بممارسة بعض المهام في القطاعين المصرفي والمالي.

وما يعزّز مقولة الإنتاجية العالية في القطاع المصرفي اللبناني مساهمته بحوالي ٦% من الناتج المحلي الإجمالي، مع أنه لا يضمّ إلا نسبة متدنية من اليد العاملة اللبنانية الإجمالية. كما أن ثمة ارتفاعاً لمؤشر كلّ من إجمالي الموجودات وودائع الزبائن وإجمالي الرأسمال إلى مجموع عدد العاملين في القطاع المصرفي اللبناني في العام ٢٠١٦.

بعض المؤشرات على إنتاجية العاملين في المصارف اللبنانية

نهاية ٢٠١٦	نهاية ٢٠١٥	نهاية ٢٠١٤	نهاية ٢٠١٣	
٨,٢٧	٧,٧٤	٧,٥٤	٧,٣٠	إجمالي الموجودات/ عدد العاملين (مليون د.أ.)
٦,٦٨	٦,٢٤	٦,١٤	٥,٩٧	ودائع الزبائن/ عدد العاملين (مليون د.أ.)
٠,٧٨	٠,٧٣	٠,٧١	٠,٦٦	إجمالي الرأسمال/ عدد العاملين (مليون د.أ.)

ملاحظة: مصرف لبنان - الأمانة العامة لجمعية مصارف لبنان.

ثانياً نشاطات مديرية تطوير الموارد البشرية في العام ٢٠١٦

01 | لمحة عامة

بعدما استحدثت جمعية المصارف ضمن هيكليتها مديرية تطوير الموارد البشرية في العام الماضي، توزعت مهام المديرية على المجالات الثلاثة التالية: التطوير التنظيمي، المسؤولية المجتمعية للشركات، والتدريب. ففي إطار التطوير التنظيمي، قدّمت المديرية المؤازرة والدعم لعدد من المصارف في ما يخص إعادة ترتيب سلّم الرتب لديها لتتماشى مع مقترح عقد العمل الجماعي الأخير. من ناحيةٍ أخرى، جرى التشاور مع لجنة الموارد البشرية والشؤون الإجتماعية لإطلاق مشروع التعلّم الإلكتروني ولاقى الموضوع ترحيباً واسعاً من الجميع. وبعد موافقة مجلس إدارة الجمعية عليه، بدأت المديرية العمل مع شركة IQUAD لتحضير البرامج المناسبة للقطاع المصرفي وتصميمها وفق أحدث التقنيات بغية إطلاقها في الفصل الثاني من العام ٢٠١٧. على صعيد البرنامج التدريبي السنوي للمديرية، قام مدير تطوير الموارد البشرية في الجمعية بزيارة عدد من المصارف للوقوف على احتياجاتها التدريبية، كما تمّ توزيع استمارة على جميع إدارات الموارد البشرية ليصار إلى تحديد المواضيع التي ترغب في التطرّق إليها خلال العام المقبل. وفي الوقت عينه، اجتمع مع الهيئات الرقابية لمناقشة أهمّ التعاميم المتعلقة بالعمل المصرفي وإدراجها ضمن البرنامج التدريبي.

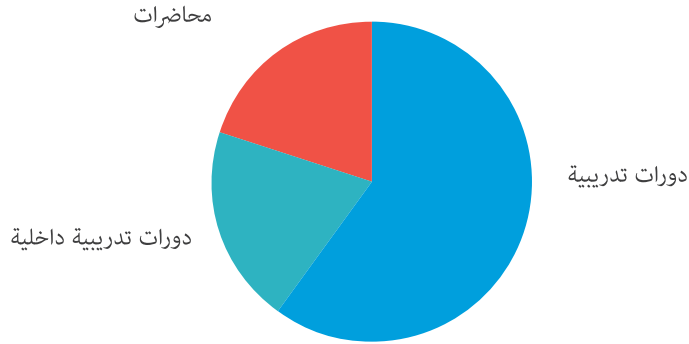
بالنسبة الى المسؤولية المجتمعية للشركات، قامت المديرية بمبادرة إنسانية تمثّلت بزيارة وفد من موظفي الجمعية لمرسلات المحبّة - بيت السلام خلال شهر كانون الأول المنصرم وقدّم الهدايا للأطفال والمسنّين بمناسبة أعياد نهاية السنة. أمّا التدريب، فهو يأخذ الحيز الأكبر من النشاطات إذ يتوجّه الى جميع العاملين في القطاع المصرفي، وفي شتى المواضيع، بغية رفع مستوى الثقافة والإحترافية لديهم وإطلاعهم على آخر مستجدّات العمل المصرفي، ما يساهم في النهوض بالقطاع إلى أرفع المستويات. وكالعادة، التزمت المديرية خلال العام الماضي تنفيذ برنامجها التدريبي السنوي المقرّر والموافق عليه من قبل مجلس إدارة الجمعية، والذي يتمّ نشره في مطلع كل سنة على الموقع الإلكتروني لجمعية المصارف: "www.abl.org.lb" في باب "Human Resources Development Department"، كما يتمّ تيوّمه كلّما دعت الحاجة. علماً أن باستطاعة إدارات المصارف التواصل مع مديرية تطوير الموارد البشرية عبر هذا الموقع لتسجيل طلبات المشاركة في النشاطات التدريبية وتدوين ملاحظاتها بهذا الشأن.

خلال العام ٢٠١٦، قامت المديرية بتوزيع ١٦٦١ شهادة على المشاركين في مختلف النشاطات التدريبية مقابل ١٥٦٠ شهادة في العام ٢٠١٥. وجرى التركيز في الموضوعات الثمانية والثلاثين التي تمّ تناولها هذه السنة، سواء من خلال الدورات التدريبية أم من خلال المحاضرات، على استكمال بعض البرامج التي بوشر تنفيذها في الأعوام السابقة، كعقد وقواعد التسليف وضماناته، والتدقيق في عمليات الغش والإحتيال، والتحرّي والوقاية وبرامج تعزيز القدرات الشخصية. كما جرى تطوير عدد من البرامج المعتمدة منذ سنوات عدّة، كالنواحي القانونية للعمليات المصرفية، ومكافحة تبييض الأموال، والعقود المصرفية: صياغة ومضمون، وغيرها. كذلك تمّ التّطرق إلى مواضيع حديثة، مثل: آخر التوجّهات في اتّفاقية بازل، وتنظيم الإمتثال للتقليل من مخاطره، وبرنامج المدراء التنفيذيين، وتخطيط المسار الوظيفي، وتوجّهات التكنولوجيا الحديثة والتّحول الرقمي في قطاع الخدمات المالية، وغيرها.

02 | توزع المشاركين حسب نوع النشاط التدريبي

في العام ٢٠١٦، توزع المشاركون وفق نوع التدريب، وكما هو مبين في الرسم البياني أدناه، كالاتي: ١٢٥٢ مشاركاً في الدورات التدريبية التي شكّلت ما يقارب ٦٠٪ من نشاطات المديرية، ٤٠٩ مشاركين في الدورات التدريبية الداخلية و٣٩٩ مشاركاً في المحاضرات، وقد شكّلت كل من الأخيرتين حوالي ٢٠٪ من مجمل النشاطات التدريبية.

توزع المشاركين حسب نوع النشاط التدريبي خلال العام ٢٠١٦



وفي ما يلي أهم المعطيات حول مختلف هذه النشاطات التدريبية لعام ٢٠١٦:

المحاضرات: شارك في المحاضرات ٣٩٩ شخصاً، بينهم ٨٢ شخصاً شاركوا في لقاء عمل موسّع لمسؤولي دوائر الإمتثال في المصارف ترأسه أمين عام جمعية المصارف ورئيس لجنة التحقق ومكافحة تبييض الأموال في الجمعية، وذلك لإطلاع الحضور على نتائج زيارة وفد جمعية المصارف إلى الولايات المتحدة الأمريكية في نيسان ٢٠١٦، والتي تندرج ضمن الزيارات الدورية التي تقوم بها الجمعية إلى عدد من الدول ذات الأهمية الكبيرة بالنسبة إلى القطاع المصرفي. كما حضر ٤٦ شخصاً مناقشة مشروع دليل مكافحة الرشوة والفساد الذي أعدته مؤسسة ديلويت. أيضاً، شارك ٦٧ شخصاً في المحاضرة حول تعميم مصرف لبنان الوسيط رقم ٤٣٠ تاريخ ٢٠١٦/٨/١٦ والمتعلق بتعديل التعميم الأساسي رقم ١٠٣. وشارك ٦٥ شخصاً في المحاضرة حول قرار هيئة الأسواق المالية رقم ٢٤ المتعلق بالموهلات الواجب توافرها لمزاولة بعض المهام المنظمة المتعلقة بالأدوات المالية. وككل عام، نُظمت محاضرة حول مكافحة تبييض الأموال، كما تناولت المديرية مواضيع القيادة وتفادي التعرض للمخاطر.

موضوع الندوة	عدد المشاركين	المصارف / المؤسسات المشاركة
آخر التطورات في ما يخص العقوبات ومكافحة تبييض الأموال	٨٢	٤٩
مكافحة الفساد ^١	٤٦	٣٤
تعميم مصرف لبنان الوسيط رقم ٤٣٠ تاريخ ٢٠١٦/٨/١٦ المتعلق بتعديل التعميم ^٢ ١٠٣	٦٧	٤٤
مكافحة تبييض الأموال ^٣	٣٢	١
القيادة	٦٣	٢١
قرار هيئة الأسواق المالية رقم ٢٤ ^٤	٦٥	٣٧
تفادي التعرّض للمخاطر	٤٤	٣٠
المجموع العام	٣٩٩	٤٩

^{١*} بالتعاون مع مؤسسة ديلويت في لبنان

^{٢*} بالتعاون مع مصرف لبنان

^{٣*} بالتعاون مع هيئة التحقيق الخاصة

^{٤*} بالتعاون مع هيئة الأسواق المالية

الدورات التدريبية: بلغ عدد المشاركين في هذه الدورات ١٢٥٢ موظفاً في العام ٢٠١٦، وكان إقبال المصارف كثيفاً على المشاركة في الحالات العملية التي أُجريت في إطار دورة التحقيق في عمليات مشبوهة لتبييض الأموال، بالتعاون مع هيئة التحقيق الخاصة، إذ شارك فيها ٢٣٥ شخصاً توزّعوا على ١٢ مجموعة. كما كان الإقبال كثيفاً في الدورات المتعلقة بالمشاكل في تسديد الديون ومعالجتها، وإدارة ومتابعة ملفات التسليف، وتنظيم الإمتثال للتقليل من مخاطره، وبرنامج تطوير عمل مدراء الفروع. وركّزت مواضيع هذه السنة أيضاً على آخر التوجّهات في اتفاقية بازل، وعلى عقد وقواعد التسليف وضمّاناته، والنواحي القانونية للعمليات المصرفية وغيرها.

وعليه، تكون المديرية قد قامت بتنظيم ٥٥ دورة حول ٢٧ موضوعاً مختلفاً في إطار الدورات التدريبية لعام ٢٠١٦. وتجدر الإشارة الى أن المديرية تعاونت مع خبراء محليين وأجانب من أجل تنفيذ هذه الدورات. فهي استعانت بخبير دولي في التدقيق الداخلي يعمل مع معهد التدريب التابع لجمعية المصارف اليونانية من أجل دورتين، الأولى حول كتابة تقارير التدقيق الداخلي الفعّالة، والثانية حول التدقيق في عمليات الغش والإحتيال:

التحرّي والوقاية. أيضاً، استعانت المديرية بخبير في عالم المصارف والإستثمار المالي اكتسب خبرته في نيويورك، كندا والشرق الأوسط من أجل دورتيّ إدارة الأصول والخصوم وإدارة محافظ السندات والأسهم. وتعاونت كذلك مع خبير تدريب في "AFGES" لدورة تحضير موازنة المصرف ومراقبة تنفيذها. أخيراً، نظّمت المديرية دورة حول توجّهات التكنولوجيا الحديثة والتحوّل الرقمي في قطاع الخدمات المالية وتعاونت فيها مع لجنة الرقابة على المصارف، بمشاركة خبراء محليين وخبراء من شركة مايكروسوفت "Microsoft".

ويعرض جدول ملحق بهذا التقرير جميع التفاصيل حول المشاركة في المواضيع التي تمّ تناولها في إطار هذا النوع من الدورات وعدد ساعات التدريب في كلّ منها، وكذلك توزّع المشاركين حسب الجنس، وعدد سنوات الخدمة والرتبة.

الدورات الداخلية: في إطار هذه الدورات، جرى تنظيم ٢٠ نشاطاً شارك في مجملها ٤٠٩ أشخاص من ٧ مصارف. يهدف هذا النوع من الدورات إلى مساعدة مديريات التدريب لدى المصارف على وضع وتنظيم برامج تدريبية خاصة بموظفيها، وتنفيذ هذه البرامج حسب احتياجات هذه المصارف ومتطلّباتها. وفي العام ٢٠١٦، تمّ تكرار ورشة العمل حول التحقيق في عمليات مشبوهة لتبييض الأموال خمس عشرة مرّة. أما دورة النواحي القانونية للعمليات المصرفية فتكرّرت ثلاث مرات. كما جرى تناول موضوع واقع القيادة وبرنامج تطوير عمل مدراء الفروع.

03 | عدد ساعات التدريب

يتّضح من الإحصاءات المدوّنة حول المشاركين في جميع الدورات التدريبية والداخلية خلال العام ٢٠١٦، وكما هو مبين في الجدول الملحق، أن عدد هؤلاء بلغ ١٦٦١ شخصاً، تدرّبوا لمدة ١٨٩٨٣ ساعة، أي بمعدل ١١,٤ ساعة للمتدرّب الواحد.

ومن الملاحظ أن متوسط عدد ساعات التدريب في الدورات التدريبية يزيد عن المتوسط العام السنوي لعدد ساعات التدريب ويصل إلى ١٢,٧ ساعة للمتدرّب الواحد، فيما يبلغ هذا العدد المتوسط حوالي ٧,٥ ساعات في الدورات الداخلية.

04 | خصائص المتدربين

باستثناء المشاركين في المحاضرات (٣٩٩)، تجمع المديرية معلومات إحصائية حول خصائص جميع المشاركين المتعلقة بالجنس وسنوات الخبرة والرتبة.

النسب المئوية للمشاركة في الدورات التدريبية والداخلية حسب الجنس، سنوات الخدمة والرتبة

دورات داخلية	دورات تدريبية	
٥٤,٢٨%	٥٤,٦٣%	إناث
٤٥,٧٢%	٤٥,٣٧%	ذكور
٢١,٥٢%	٢٧,٤٨%	أقل من ٥ سنوات
١٨,٣٤%	٢٩,٣١%	٥-١٠ سنوات
٦٠,١٥%	٤٣,٢١%	أكثر من ١٠ سنوات
٩٠,٧١%	٨٣,٧٩%	التقنيون
٧,٣٣%	٩,١٩%	الكوادر الوسطى
١,٩٦%	٧,٠٣%	الإداريون
١٠٠%	١٠٠%	المجموع

ويتبين من الجدول أعلاه أن عدد الإناث فاق عدد الذكور لجهة المشاركة في جميع أنواع التدريب. وما زال الإقبال على التدريب كثيفاً من قبل التقنيين، وبخاصة الوافدين الجدد منهم إلى القطاع. ومن الملفت أيضاً مشاركة الموظفين الذين تزيد عدد سنوات الخبرة لديهم عن ١٠ سنوات، في الدورات التدريبية والداخلية، خصوصاً في مواضيع تتعلق بإدارة المخاطر، وإدارة الإقراض وعملياته، والتحقيق في عمليات مشبوهة لتبييض الأموال، وتنظيم الإمتثال للتقليل من مخاطره، وتطوير عمل مدراء الفروع، وواقع القيادة وغيرها، نظراً لأهمية هذه المواضيع بالنسبة إليهم وإلى إدارة المصارف.

05 | تقييم التدريب

تتابع الأمانة العامة في جمعية مصارف لبنان نشاطات التدريب بإهتمام كبير وتحرص على أن تكون ملائمة لتطلّعات المشاركين وإداراتهم على حدّ سواء.

ولقد ثبت لنا في نهاية العام ٢٠١٦، من خلال أجوبة المشاركين عن استمارة تقييم النشاطات التدريبية، أنّهم تفاعلوا بإيجابية مع المواضيع التي تمّ اختيارها وكذلك مع الجهات التي نتعاون معها لإجراء التدريب.

وهنا لا بدّ من التأكيد على أهمية التعاون المستمرّ بين إدارات المصارف والأمانة العامة لجمعية المصارف من أجل تقديم أفضل الخدمات للقطاع المصرفي اللبناني وموارده البشرية. كما تواصل مديرية تطوير الموارد البشرية تنظيم نشاطات تدريبية لجميع العاملين في القطاع المصرفي من مختلف المناطق اللبنانية، وذلك وفق برنامج سنوي متّفق عليه مع لجنة الموارد البشرية في الأمانة العامة وموافق عليه من مجلس إدارة الجمعية. وتبقى الغاية من هذه النشاطات مواكبة أحدث الممارسات والتشريعات والأنظمة في المهنة المصرفية، ورفع مستوى الثقافة المهنيّة والإحترافية لدى العاملين في القطاع المصرفي اللبناني الذي تشكّل كفاية موارده البشرية إحدى مزاياه التفاضلية المعزّزة لقدراته التنافسيّة.

06 | النشاطات المكتملة لأعمال التدريب

- تنظيم إمتحانات شهادات إختصاص في الاعتماد المستندي والكفالات: واصلت المديرية إجراء امتحان شهادة إختصاص في الاعتماد المستندي "CDCS" والكفالات "CSDG" واللذين يتمّ تنظيمهما بالتعاون مع المعهد البريطاني للدراسات المصرفية والمالية (LIBF)، وقد تقدّم إلى هذا الاختبار في ٨ نيسان ٢٠١٦ أحد عشر مرشحاً. ووفق نتائج هذا الامتحان، يُقدّر عدد الحاصلين على هذه الشهادة في لبنان بمئة وخمسة أشخاص.
- متابعة نشاطات الشبكة الأوروبيّة للتدريب المصرفي "EBTN": منذ انضمام جمعية المصارف إلى عضوية هذه الشبكة، تتابع مديرية تطوير الموارد البشرية أعمالها وتشارك في معظم نشاطاتها. ولقد شاركت خلال العام ٢٠١٦ بنشاطين اثنين: الأول هو الإجتماع السنوي العام للشبكة الذي أقيم في أثينا خلال حزيران بهدف إنتخاب مجلس إدارة جديد يتكوّن من رئيس، نائبين للرئيس، أمين صندوق وأعضاء يبدأ مهامه إعتباراً من ٢٠١٧/١/١ وتكون ولايته لمدة ثلاث سنوات؛ والثاني هو لقاء أقيم في بروكسيل حول المهارات والكفاءات المستقبلية في القطاع المصرفي والخدمات المالية.

توزع المشاركين في الدورات التدريبية المكثفة، المتخصصة والداخلية

إجمالي عدد ساعات التدريب	عدد ساعات التدريب للوحدة	عدد المصارف المشاركة / المؤسسات المالية	توزع المشاركين حسب الرتبة			توزع المشاركين حسب سنوات الخدمة			توزع المشاركين حسب الجنس		عدد الدورات	عدد المشاركين	دورات تدريبية
			الإداريون	الكوادر الوسطى	التقنيون	أكثر من 10 سنوات	بين 5 و 10 سنوات	أقل من 5 سنوات	ذكر	أنثى			
إدارة المخاطر													
236	4	28	12	0	42	32	17	10	30	29	09	1	آخر التوجهات في اتفاقية بازل
050	21	16	0	3	17	12	6	7	11	14	20	1	إدارة الأصول والخصوم
202	14	10	1	4	13	8	6	4	7	11	18	1	إدارة محافظ السندات والأسمه
إدارة الإقراض وعملياته													
497	7	28	8	7	06	37	20	14	32	39	71	3	المشاكل في تسديد الديون ومعالجتها
018	7	22	3	3	68	22	26	26	44	30	74	3	إدارة ومتابعة ملفات التسليف
تمويل التجارة الخارجية والأدوات المسندة													
336	14	18	1	0	23	12	9	3	16	8	24	1	حالات عملية في الإعتمادات المستندية وفق القواعد والأعراف الدولية للتعامل المصرفي
الجوانب القانونية والتنظيمية													
032	14	22	2	6	30	18	6	14	21	17	38	1	العقود المصرفية: صياغة ومضمون
940	4	43	10	9	216	96	76	63	134	101	230	12	التحقيق في عمليات مشبوهة لتبييض الأموال وتمويل الإرهاب (دراسة حالات عملية)
798	14	18	4	3	00	12	18	27	34	23	07	3	عقد و قواعد التسليف وضماناته
039	7	34	9	13	00	28	20	14	40	32	77	3	تنظيم الإمتثال للتقليل من مخاطره
1323	21	19	1	2	60	19	13	31	42	21	63	2	النواحي القانونية للعمليات المصرفية
222	6	21	1	0	36	10	14	8	22	10	37	1	الضريبة على القيمة المضافة في لبنان
المحاسبة، إعداد الموازنة والرقابة المالية													
346	18	10	7	2	10	13	0	1	0	14	19	1	برنامج المدراء التنفيذيين
074	14	22	3	7	31	16	11	14	20	21	41	2	تحضير موازنة المصرف ومراقبة تنفيذها
270	20	1	0	0	11	0	4	2	7	4	11	1	المبادئ الأساسية للإحصاء وتحليل النتائج الإحصائية
240	10	9	0	0	16	2	7	7	12	4	16	1	أسس التمويل لغير المتخصصين فيه
التدقيق													
308	14	14	1	3	18	6	8	8	13	9	22	1	كتابة تقارير التدقيق الداخلي الفعّال
294	14	10	3	2	16	10	9	2	10	11	21	1	التدقيق في عمليات الغش والاحتيال: التحري والوقاية

دورات تدريبية	عدد الدورات	عدد المشاركين	توزع المشاركين حسب الرتبة		توزع المشاركين حسب سنوات الخدمة			توزع المشاركين حسب الجنس		عدد الدورات	عدد المشاركين
			الإداريون	الكوادر الوسطى	التقنيون	أقل من 5 سنوات	بين 5 و 10 سنوات	أكثر من 10 سنوات	ذكر		
الجوانب الإدارية											
تطوير عمل مدراء الفروع	3	70	28	42	28	42	7	0	28	42	3
إجراء المقابلة وفق مقارنة المهارات	1	17	9	8	17	17	6	6	9	8	1
تخطيط المسار الوظيفي	1	20	12	8	20	20	8	4	12	8	1
أفضل الممارسات في تقييم أداء الموظفين	1	22	17	5	22	22	11	11	17	5	1
تنمية القدرات الشخصية											
واقع القيادة	2	37	14	23	37	37	6	1	14	23	2
التفكير التحليلي والنقدي	1	19	9	10	19	19	4	1	9	10	1
كتابة التقارير باللغة الانكليزية	3	50	36	14	50	50	13	23	36	14	3
تعلم وإتقان اللغة الإنكليزية	3	78	44	34	78	78	26	39	44	34	3
إدارة تكنولوجيا المعلومات واستعمالها											
توجهات التكنولوجيا الحديثة والتحول الرقمي في قطاع الخدمات المالية	1	31	10	21	31	31	13	4	10	21	1
المجموع	50	1252	684	568	1252	1252	367	344	684	568	50

دورات تدريبية داخلية	عدد الدورات	عدد المشاركين	توزع المشاركين حسب الرتبة		توزع المشاركين حسب سنوات الخدمة			توزع المشاركين حسب الجنس		عدد الدورات	عدد المشاركين
			الإداريون	الكوادر الوسطى	التقنيون	أقل من 5 سنوات	بين 5 و 10 سنوات	أكثر من 10 سنوات	ذكر		
النواحي القانونية للعمليات المصرفية	3	66	20	46	66	66	6	16	20	46	3
تطوير عمل مدراء الفروع	1	22	11	11	22	22	1	1	11	11	1
واقع القيادة	1	19	12	7	19	19	3	0	12	7	1
التحقيق في عمليات مشبوهة لتبييض الأموال (دراسة حالات عملية)	10	302	149	153	302	302	50	43	149	153	10
المجموع	20	409	187	222	409	409	70	88	187	222	20
المجموع العام	70	1661	700	961	1661	1661	437	432	700	961	70

ثالثاً نشاط المعهد العالي للدراسات المصرفية في العام الدراسي ٢٠١٦/٢٠١٥

بعد أن أنهى طلاب المعهد بنجاح سنوات دراستهم وحصلوا على الإجازة أو الماجستير في الدراسات المصرفية، استطاع هؤلاء الخريجون، البالغ عددهم ٧٨ خريجاً، رفع اسم المعهد عالياً بما اكتسبوه من كفاءات ومعلومات أسهمت في تطوير أدائهم وفي خدمة المصارف التي ينتمون إليها، ما ساهم في إعطاء المعهد العالي للدراسات المصرفية دفعةً معنويةً إضافيةً وشجعه على المضي قدماً في تطوير مناهج التعليم لديه وتعزيز الكادر التعليمي وزيادة عدد طلابه.

أما الجديد خلال السنة الدراسية ٢٠١٦-٢٠١٧ في المعهد العالي للدراسات المصرفية ISEB في ما يختص بالشهادات والشؤون الجامعية، فهو الآتي:

01 | شهادة الإجازة (الليسانس) في الدراسات المصرفية

انتسب إلى دروس الفصل الأول من السنة الأولى من العام الجامعي ٢٠١٦/٢٠١٧ أربعة وثلاثون طالباً جديداً في الشعبتين الفرنسية والإنكليزية. أما الذين انتسبوا من حملة شهادة الدراسات المصرفية المتخصصة في الحلقة الخاصة بدروس الإجازة (٦٠ وحدة تعليمية)، فقد بلغ عددهم ٢٠ طالباً، تسجلوا في الشعبتين الفرنسية والإنكليزية.

ونتيجة لذلك، أصبح عدد الطلاب المسجلين لمتابعة منهاج الإجازة في الدراسات المصرفية ٧٩ طالباً وطالبة موزعين كالتالي:

السنة ٢٠١٦/٢٠١٧	الشعبة	عدد المسجلين
الأولى	فرنسي	٢٠
	إنكليزي	٥
الثانية	فرنسي	١١
الثالثة	فرنسي	١٥
مناهج خاص	فرنسي	٩
	إنكليزي	١٤
المجموع	فرنسي/إنكليزي	٧٤

02 | شهادة الماجستير في الدراسات المصرفية

انتسب إلى دروس الفصل الأول من السنة الجامعية ٢٠١٦-٢٠١٧ ثلاثة وأربعون طالباً جديداً في الشعبتين الفرنسية والإنكليزية بعد اجتيازهم الإمتحانات الخطّية والشفهية بنجاح. أمّا الذين انتسبوا من حملة شهادة الدراسات العليا في الإدارة المصرفية في الحلقة الخاصة بدروس الماجستير (٤٠ وحدة تعليمية)، فقد بلغ عددهم ١٩ طالباً، تسجّلوا في الشعبتين الفرنسية والإنكليزية. ونتيجة لذلك، أصبح عدد الطلاب المسجّلين لمتابعة مناهج الماجستير في الدراسات المصرفية ٨٣ طالباً وطالبة موزعين كالآتي:

السنة ٢٠١٧/٢٠١٦	الشعبة	عدد المسجّلين
الأولى	فرنسي	٢٤
	إنكليزي	٢٨
الثانية	فرنسي	٨
	إنكليزي	٤
مناهج خاص	فرنسي	*٤
	إنكليزي	*١٥
المجموع	فرنسي/إنكليزي	٨٣

03 | تطورات أكاديمية هامة

موافقة وزارة التربية والتعليم العالي المنشورة في العدد ٥ من الجريدة الرسمية (٢٠١٧/١/٢٦) على:

- معادلة شهادات مركز الدراسات المصرفية بأرصدة تعليم عالٍ صادرة عن المعهد العالي للدراسات المصرفية.
- معادلة شهادات الإجازة والماجستير في الدراسات المصرفية الصادرة عن المعهد العالي للدراسات المصرفية.
- لقد تمّ تجهيز غرفة تداول (Salle des Marchés Financiers, Dealing Room) في المعهد العالي للدراسات المصرفية، بالتعاون مع شركة رويترز، وهي قيد المتابعة من قبل فريق عمل متخصص. وبذلك، أصبح بإمكان المعهد العالي استقبال العديد من طُلاب المعهد والجامعة ومن موظفي المصارف للإشتراك في مختلف الدورات

التدريبية حول "الأسواق المالية"، وذلك ابتداءً من شهر أيار ٢٠١٧. مدة الدورة تراوح بين ٢٠ و ٣٠ ساعة مقسّمة الى حصص، مدة كل منها ساعتان ونصف ساعة. وقد تم تجهيز قاعتين لهذا الغرض بطاقةٍ استيعابية قدرها ٥٠ طالباً.

- بإمكان موظفي المصارف غير الحائزين على إجازة جامعية (وقد حازوا مسبقاً على شهادة البكالوريا القسم الثاني أو ما يعادلها)، الاستفادة من الجدول الزمني الهادف الى منحهم فرصة متابعة تحصيلهم الجامعي والحصول على الإجازة في الدروس المصرفية. هذا الجدول الجديد لا يتعارض مع دوام عمل الموظف إذ أن الدروس تبدأ في فترة بعد الظهر ولثلاثة أيام فقط في الأسبوع على مدى أربع سنوات.
- تنظّم إدارة المعهد ابتداءً من آخر شهر آذار ٢٠١٧ دورات تدريبية حول مصرف التسليف Credit Bank.
- يواصل المعهد تنظيم دورات تدريبية لتحضير المرشّحين الراغبين في التقدّم إلى إمتحان "الأنظمة المالية اللبنانية" المفروض بموجب تعميم مصرف لبنان الأساسي رقم ١٠٣. وقد اشترك في هذه الدورات مؤخراً ما يزيد عن ٢٠٠ موظف من مصارف عدة.