

# القسم الثالث

## الموارد البشرية في المصارف اللبنانية

72 أولاً: العاملون في المصارف في لبنان في العام ٢٠١٨  
79 ثانياً: نشاطات مديرية تطوير الموارد البشرية في العام ٢٠١٨  
88 ثالثاً: نشاط المعهد العالي للدراسات المصرفية في العام الجامعي ٢٠١٧-٢٠١٨

## أولاً: العاملون في المصارف في لبنان في العام ٢٠١٨

في العام ٢٠١٨، انخفض عدد العاملين في القطاع المصرفي اللبناني بنسبة ٠,٤% ليبلغ ٢٥٩٠٨ موظفين في نهاية العام المذكور مقابل ٢٦٠٠٥ أشخاص في نهاية العام ٢٠١٧. وهي المرة الأولى منذ العام ٢٠٠٤ ينخفض فيها عدد العمالة المصرفية في لبنان، علماً أن معدل نموها راوح بين ٢,٥% و ٣,١% في السنوات الخمس الأخيرة (٢٠١٧-٢٠١٣). إلا أن باب

التوظيف لحاملي الشهادات الجامعية لم يتوقف في المصارف في العام ٢٠١٨، لكنه تباطأ وكان عدد الداخلين الجدد أدنى من عدد الموظفين الذين غادروا القطاع إما لبلوغهم سن التقاعد القانونية أو لتفضيلهم ترك العمل مسبقاً لقاء تعويضات أو لأسباب أخرى. ويمكن تفسير هذا التطور بسياسة المصارف لضبط النفقات التشغيلية، من جهة، وبالتطور التكنولوجي في العمل المصرفي، من جهة أخرى. مع العلم أن المصارف تولي أهمية كبيرة للتخصّصية في المهام المصرفية وقد أنشأت وحدات تُعنى بمواضيع خاصة ودقيقة تواكب التطورات والإجراءات

### خصائص العاملين في المصارف

على صعيد الجنس (جندر)، تميّز العمالة المصرفية في لبنان بتزايد عدد العاملات وارتفاع نسبتهنّ إلى ٤٨,١% من مجموع العاملين في القطاع في نهاية العام ٢٠١٨ (٤٧,٨%) في نهاية العام ٢٠١٧، وذلك على حساب العاملين الذكور الذين شكّلوا ٥١,٩% من المجموع (٥٢,٢% في العام ٢٠١٧) في نهاية العام على التوالي.

على صعيد الوضع العائلي، سجّلت نسبة العازبين مزيداً من الانخفاض لتبلغ ٣٦,٥% من مجموع العاملين في القطاع المصرفي اللبناني في نهاية العام ٢٠١٨ مقابل ٣٧,٧% في نهاية العام ٢٠١٧، وبلغ عدد العازبين ٩٤٦٢ موظفاً. وكان بينهم ٥١,١% عازبات و ٤٨,٩% عازبون. وارتفعت بالتالي نسبة المتزوجين إلى ٦٣,٥% في نهاية العام ٢٠١٨، توزّعوا بين ٥٣,٦% ذكور و ٤٦,٤% إناث.

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 الإناث في الفئة العمرية ما دون الأربعين عاماً، علماً أن الفارق

توزّع العاملين في المصارف حسب الجنس على فئات الأعمار - نهاية العام ٢٠١٨					
	دون ٢٥ سنة	٢٥-٤٠ سنة	٤٠-٥٠ سنة	٥٠-٦٠ سنة	٦٠ سنة وما فوق
ذكور (%)	٤٠,٣	٤٩,١	٥٤,٨	٥٧,٢	٦٨,٢
إناث (%)	٥٩,٧	٥٠,٩	٤٥,٢	٤٢,٨	٣١,٨
العدد الإجمالي	١٧٧٤	١٣٧٣٩	٤٧٩٥	٤١٢٠	١٤٨٠

ويظهر توزّع الموظفين من الجنس الواحد على فئات الأعمار المختلفة أن ٦٤,٦% من الموظفين هنّ دون سنّ الأربعين مقابل ٥٥,٤% لدى الذكور (٦٥,٣% مقابل ٥٥,٨% على التوالي في نهاية العام ٢٠١٧)

توزّع العاملين والعاملات على فئات الأعمار - نهاية العام ٢٠١٨						
	دون ٢٥ سنة	٢٥-٤٠ سنة	٤٠-٥٠ سنة	٥٠-٦٠ سنة	٦٠ سنة وما فوق	المجموع (العدد)
ذكور (%)	٥,٣	٥٠,١	١٩,٥	١٧,٥	٧,٥	١٣٤٥١
إناث (%)	٨,٥	٥٦,١	١٧,٤	١٤,٢	٣,٨	١٢٤٥٧

على صعيد هرم الأعمار، لا تزال حصة الذين هم دون سنّ الأربعين تحتلّ الصدارة من مجموع العمالة المصرفية في لبنان على الرغم من انخفاضها البسيط إلى ٥٩,٩% في العام ٢٠١٨ مقابل ٦٠,٣% من المجموع في العام ٢٠١٧. وكان الالاف انخفاض عدد الذين هم دون الخامسة والعشرين من العمر في إشارة إلى تباطؤ التوظيف الجديد في المصارف اللبنانية. في حين ارتفعت قليلاً حصة الذين تراوح أعمارهم بين ٤٠ و ٦٠ سنة إلى ٣٤,٤% في العام ٢٠١٨ مقابل ٣٤,١% في العام الذي سبق، وكذلك حصة الذين تجاوزوا الستين إلى ٥,٧% مقابل ٥,٥% في التاريخين على التوالي.

أما توزع الموظفين من الجنس الواحد حسب مستوى التحصيل العلمي، فبيّن أن أكثر من ٨٧٪ من العاملات في القطاع المصرفي حصلن على شهادة جامعية مقابل ٧٣٪ لدى الذكور، في حين أن نسبة اللواتي هنّ دون مستوى البكالوريا تقلّ عن ٣٪ من إجمالي الموظفات في المصارف.

توزع العاملين والعاملات حسب مستوى التحصيل العلمي - نهاية العام ٢٠١٨			
المجموع (العدد)	شهادة جامعية	بكالوريا أو ما يعادلها	دون البكالوريا
١٣٤٥١	٧٣,٠	١٤,٠	١٣,٠
١٢٤٥٧	٨٧,٣	١٠,٢	٢,٥

**الرواتب والأجور والتقدميات**  
في العام ٢٠١٨، بلغ مجموع الرواتب والتعويضات التي خصصتها المصارف لموظفيها ٢١١٠,٣ مليارات ليرة مقابل ١٩٦٦,٩ مليار ليرة في العام ٢٠١٧، أي بزيادة نسبتها ٥,٧٪ (٥,٨٪ نسبة الزيادة في العام ٢٠١٧). وتُعزى الزيادة في العام ٢٠١٨ إلى الزيادة السنوية التي تمنحها المصارف لموظفيها. وبذلك، يكون متوسط الراتب الأساسي للموظف قد بلغ ٣,٢ ملايين ليرة يُدفع ١٦ شهراً كما ينصّ عقد العمل الجماعي مقابل ٣,٠ ملايين ليرة في العام ٢٠١٧.

بلغت قيمة **التعويضات العائلية** ٣٩,٩ مليار ليرة مقابل ٣٩,٢ مليار ليرة في العام ٢٠١٧، أي بزيادة نسبتها ١,٨٪. وهذه التعويضات تمثل 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 قبل الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي (٣٣ ألف ليرة للولد و٦٠ ألف ليرة للزوجة) مُضافاً إليه ٥٠٪ من تعويض الولد و٧٥٪ من تعويض الزوجة. وقد ازدادت مخصّصات

على صعيد الرتبة، في العام ٢٠١٨، كانت غالبية المصارف تعتمد نظام الرتب الجديد المنصوص عليه في عقد العمل الجماعي. وشكّل التقنيون ٧٦٪ من المجموع المصرّح عنه مقابل ٢٤٪ للكوادر. مع التذكير بأن التقنيين هم شاغلو الوظائف التي تحتاج إلى مهارات تمّ اكتسابها عبر التعلّم والخبرة والتدريب، وهم من ذوي القدرة على حلّ المشاكل والإشراف على فريق

عمل ومن ذوي المرونة في العلاقات مع الزبائن. أمّا الكوادر فهم شاغلو الوظائف التي تحتاج إلى تحمّل مسؤوليات كبيرة ومعرفة واسعة ومهارات قيادية، وتكون لهم القدرة على اتّخاذ القرارات. وفيما يتوزع العاملون مناصفةً تقريباً بين الذكور والإناث في فئة التقنيين، يتفوّق الذكور على الإناث في فئة الكوادر.

توزع العاملين والعاملات حسب الرتبة - نهاية العام ٢٠١٨		
التقنيون	الكوادر	
٥٠,٦	٥٤,٤	ذكور (%)
٤٩,٤	٤٥,٦	إناث (%)

على صعيد **المستوى العلمي**، تميّز العمالة في القطاع المصرفي اللبناني بكونها ذات مستوى علمي مرتفع. وقد وصلت نسبة الجامعيين إلى ٧٩,٩٪ من إجمالي العمالة المصرفية في نهاية العام ٢٠١٨، ويفسر ذلك إلى حدّ كبير بدخول المتخرجين من حَمَلَة الشهادات الجامعية إلى القطاع المصرفي اللبناني، وقد ازداد عدد هؤلاء في العام ٢٠١٨ حوالي ٢٠٩ أشخاص توزعوا بين ١٥٨ أنثى و٥١ ذكراً (٩٠٠+ جامعي في العام ٢٠١٧ توزعوا بين ٤٩٨ أنثى و٤٠٢ ذكراً).

توزع العاملين في المصارف حسب الجنس والمستوى العلمي - نهاية العام ٢٠١٨			
دون البكالوريا	بكالوريا أو ما يعادلها	شهادة جامعية	
٨٥,٠	٥٩,٧	٤٧,٥	ذكور (%)
١٥,٠	٤٠,٣	٥٢,٥	إناث (%)
٢٠٥٦	٣١٥٠	٢٠٧٠٢	العدد الإجمالي

الحياة. وللتذكير، فإن عقد العمل الجماعي الموقَّع 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.

من جهة أخرى، يتابع عدد من موظفي المصارف دروساً مصرفية في المعهد العالي للدراسات المصرفية، الذي بات له الحقّ في منح المنتسبين إليه إجازات جامعيّة وشهادة ماجستير. 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 القطاع المصرفي والمالي.

وما يعزّز مقولة الإنتاجية العالية في القطاع المصرفي اللبناني مساهمته بحوالي ٦٪ من الناتج المحلي الإجمالي، مع أنه لا يضمّ إلا نسبة متدنيّة من اليد العاملة اللبنانية الإجمالية. كما أن ثمة ارتفاعاً لمؤشّر كلّ من إجمالي الموجودات وودائع الزبائن وإجمالي الرأسمال إلى مجموع عدد العاملين في القطاع المصرفي اللبناني في العام ٢٠١٨، كما يبيّنه الجدول اللاحق.

نشير إلى أنه عند إعداد هذا التقرير، كان تجديد عقد العمل الجماعي وإنهاء ملفّه ينتظر وساطة وزارة العمل التي تسعى إلى تقريب وجهات النظر بين اتحاد نقابات موظفي المصارف ولجنة الشؤون الاجتماعية في الجمعية. ويذكر أن آلية عمل صندوق التعاضد الاستشفائي لموظفي المصارف بعد سنّ التقاعد، والتي تمّ التوافق عليها في عقد العمل الجماعي الأخير، تؤكّد عمق التزام المصارف والجمعية بتوفير سبل العيش الكريم واللائق للعاملين في هذا القطاع مدى

### الإنتاجية

تسعى المصارف العاملة في لبنان إلى زيادة إنتاجية العاملين لديها من خلال الاستثمار المتزايد في التجهيزات وأنظمة العمل والإجراءات الداخلية والاستثمار في الموارد البشرية. فتخصّص المصارف نسبة من الكتلة الأجرية لتدريب الموظفين. ثم أن تسارع التطورات العالمية للصناعة المصرفية يفرض على المصارف إخضاع موظفيها لدورات متخصّصة في مجالات عدّة، منها مؤخراً كلّ ما يتعلّق بالتعامل مع التكنولوجيا المالية (Fintech) وعدد من التكنولوجيات الجديدة لتطوير التطبيقات التي تقدّم حلولاً جديدة تتكيّف مع نمط حياة العملاء، إضافة طبعاً إلى التحقّق والامتثال ومكافحة تبييض الأموال وعمليات الإرهاب وقانون الامتثال الضريبي. ويشارك موظفو المصارف في الدورات التدريبية التي تنظّمها مديرية تطوير الموارد البشرية في الأمانة العامة لجمعية المصارف.

### بعض المؤشرات على إنتاجية العاملين في المصارف اللبنانية

نهاية ٢٠١٥	نهاية ٢٠١٦	نهاية ٢٠١٧	نهاية ٢٠١٨
٧,٧٣	٨,٢٧	٨,٦٥	٩,٨٣
٦,٢٤	٦,٥١	٦,٥٦	٦,٨١
٠,٧٣	٠,٧٨	٠,٨٠	٠,٨٤

إجمالي الموجودات/عدد العاملين (مليون د.أ.)

ودائع الزبائن/عدد العاملين (مليون د.أ.)

إجمالي الرأسمال/عدد العاملين (مليون د.أ.)

المصدر: مصرف لبنان - الأمانة العامة لجمعية مصارف لبنان.

وفي تفصيل المنح المدرسية، ارتفعت قيمتها الإجمالية إلى ٧٥,٥ مليار ليرة في العام ٢٠١٨ مقابل ٧١,٦ مليار ليرة في العام الذي سبق مع ارتفاع عدد الأولاد المستفيدين إلى ١٧٧١١ شخصاً مقابل ١٧٢٧٨ تلميذاً في العامين المذكورين على التوالي. ففي العام ٢٠١٨، بلغت قيمة المنح المدرسية لأولاد الموظفين في المدارس الخاصة، وعددهم ١٤١٥٢ تلميذاً، ٥٥,٦ مليار ليرة، أي بمتوسط يناهز ٣ ملايين و٩٢٠ 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 المسجّلين في الجامعات الخاصة، وعددهم ٢٩٤٥ طالباً، ١٨,٥ مليار ليرة، أي أن متوسط قيمة المنحة ناهز ٦ ملايين و٢٨٠ ألف ليرة لبنانية (فيما هو ٥ ملايين و٥٠٠ ألف ليرة حسب عقد العمل الجماعي). ويمكن الاستنتاج بأن عدداً من المصارف يقدّم لموظفيه عن أولادهم منحةً مدرسية وجامعية تفوق قيمتها ما هو منصوص عليه في عقد العمل الجماعي.

واستفاد أهالي الطلاب الملتحقين بالجامعة اللبنانية، وعددهم ٤١٥ تلميذاً، من مبلغ إجمالي قدره ١,٢ مليار ليرة، أي أن الطالب الواحد استفاد من منحة تقارب ٣ ملايين ليرة كما هو منصوص عليه في عقد العمل الجماعي. أما أولاد موظفي المصارف المسجّلون في المدارس الرسمية، والذين بلغ عددهم ١٩٩ ولداً في العام ٢٠١٨، فاستفادوا من منح إجمالية ناهزت ٢٨٩ مليون ليرة، ما يعني أن متوسط المنحة يقارب ما يلحظه عقد العمل الجماعي، وهو مليون و٥٠٠ ألف ليرة للتلميذ الواحد.

ارتفعت كلفة تعويض النقل إلى ٥٩,٦ مليار ليرة في العام ٢٠١٨ من ٥٦,٦ مليار ليرة في العام الذي سبق، أي بما نسبته ٥,٣٪. ويعزى ذلك إلى ارتفاع متوسط سعر صفيحة البنزين الذي تعمّمه جمعية المصارف شهرياً على الأعضاء من حوالي ٢٣٦٢١ ليرة في العام ٢٠١٧ إلى ٢٧٢٥٠ ليرة في العام ٢٠١٨، في ظلّ ارتفاع أسعار النفط العالمية.

الاشتراكات المدفوعة إلى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي بنسبة ١,٧٪ والإضافات بنسبة ١,٤٪ في العام ٢٠١٨ قياساً على العام ٢٠١٧، في موازاة تزايد عدد الموظفين المتأهلين وعدد الأولاد الذين هم على عاتقهم.

ارتفعت قيمة تعويضات المرض والأمومة، أو ما يُعرف بالضمان الصحي إلى ١٠٩,٤ مليارات ليرة مقابل ١٠٢,٩ مليار ليرة في العام ٢٠١٧، أي بما نسبته ٦,٣٪. وتشمل هذه التعويضات اشتراكات المصارف للصندوق الوطني للضمان الاجتماعي حيث تبلغ مساهمتها حالياً ٧٪ من أجر العاملين (مقابل ٢٪ يتحمّلها الموظف) والإضافات، وهي ما تسدّه المصارف للموظفين زيادةً عمّا يحصلون عليه من الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي. وقد ازدادت مخصّصات الاشتراكات بنسبة ٤,٣٪ والإضافات بنسبة ٨,٩٪ في العام ٢٠١٨ قياساً على العام ٢٠١٧. ويعود ذلك إلى ازدياد عدد الأشخاص أو الأولاد الذين هم على عاتق الموظفين، بالإضافة إلى زيادة بعض فروقات التقديرات الصحية التي تمنحها المصارف للموظفين استناداً إلى عقد العمل الجماعي الأخير.

بلغت قيمة تعويضات نهاية الخدمة ٢٧٠,٩ مليار ليرة مقابل ٢٣١,٣ مليار ليرة في نهاية العام ٢٠١٧، أي أنها ارتفعت بنسبة ١٧,١٪. وفي التفصيل، ازدادت الاشتراكات المدفوعة إلى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي بنسبة ٣,١٪ والمؤنونات بنسبة ٣١,٧٪. يجدر التذكير بأن مساهمة المصارف في هذا الفرع هي ٨,٥٪ من كامل الأجر الخاضعة للضريبة.

ارتفعت قيمة التعويضات الأخرى إلى ٣٧٦,٨ مليار ليرة في العام ٢٠١٨ مقابل ٣٦٠ مليار ليرة في العام الذي سبق، أي بما نسبته ٤,٧٪. وتشمل هذه التعويضات إلى المكافآت، المنح المدرسية (١٩,٩٪) من مجموع هذه التعويضات في العام ٢٠١٨) وتعويض النقل (١٥,٨٪) بالإضافة إلى تعويض الصندوق ومِنَح الزواج والولادة وغيرها من التعويضات وبدلات التمثيل والملابس.

## ثانياً: نشاطات مديرية تطوير الموارد البشرية في العام ٢٠١٨

### ١- لمحة عامة

تستمر مديرية تطوير الموارد البشرية في إطار الأمانة العامة لجمعية مصارف لبنان في القيام بنشاطاتها في المجالات الثلاثة التالية: **التطوير التنظيمي**، **المسؤولية المجتمعية للشركات والتدريب**. ففي العام ٢٠١٨، وفي إطار التطوير التنظيمي، شكّلت الجمعية مع مصرف لبنان ومع ممثلي أربعة مصارف فريق عمل لمناقشة كيفية تطبيق الاندماج المالي في لبنان ومتابعته، وذلك عبر إقتراحات لتعديل بعض التعاميم الحالية أو توصيات لإصدار تعاميم جديدة في هذا الإطار. كما واصلت المديرية تقديم المؤازرة والدعم لعدد من المصارف في ما يخص إعادة ترتيب سلم الرتب لديها بحيث يتماشى مع مقترح عقد العمل الجماعي.

من ناحية أخرى، وفي إطار برنامجها للتعلّم الإلكتروني "ABL-eT"، أجرت المديرية مباراتين، الأولى في موضوع "مكافحة تبييض الأموال" والثانية حول "أمان المعلوماتية" شارك فيهما عدد من موظفي المصارف. وقدّمت الجمعية للفائز في كلّ منهما هدية قيّمة، كما نال الأشخاص الذين احتلوا المراكز الثلاث الأولى دروعاً تقديرية وميدالية اليوبيل الذهبي لجمعية المصارف.

في موضوع المسؤولية المجتمعية للشركات، عملت المديرية على تحقيق الأهداف الثلاثة للتنمية المستدامة التي اختارتها بعد أن انضمت جمعية المصارف إلى "UN Global Compact" وهي: مكافحة الجوع، تحسين نوعية التعليم والمساواة بين المرأة والرجل. ومن أجل تحقيق هذه الأهداف، تعاونت المديرية مع جمعيات خيرية لتأمين الغذاء خلال البرامج التدريبية التي تُقام في الجمعية، ومعلوم أن ريع هذا النوع من الخدمات الغذائية يعود لمساعدة العائلات المحتاجة. كما نشرت المديرية التعليم المصرفي على نطاقٍ واسع من خلال برنامجها للتعلّم الإلكتروني "ABL-eT".

وككل عام، قامت المديرية بمبادرة إنسانية تمثّلت بزيارة وفد من موظفي جمعية المصارف لإحدى الجمعيات التي تُعنى بالأولاد ذوي الظروف الإجتماعية الخاصة وشارك في نشاطات ترفيهية مع هؤلاء الأولاد وقدّم لهم الهدايا.

وبالنسبة الى التدريب، تواصلت المديرية بالتعاون مع مديريات الموارد البشرية في المصارف للوقوف على احتياجاتها التدريبية وإدراجها قدر المستطاع في برنامجها التدريبي السنوي، الذي يصادق عليه مجلس إدارة الجمعية، ويتم نشره في مطلع كل سنة على الموقع الإلكتروني لجمعية المصارف: "www.abl.org.lb" في باب "Human Resources Development Department"، كما يتمّ تيويمه كلما دعت الحاجة. وقد قامت المديرية في السنة الماضية بتنفيذ البرنامج السنوي لعام ٢٠١٨ والذي يهدف كما في كل عام الى إغناء معارف العاملين في المصارف وتحسين كفاءاتهم ومهاراتهم وتطوير قدراتهم الشخصية والمهنية، كما الى إطلاعهم على آخر مستجدات العمل المصرفي من أجل الإرتقاء بأداء القطاع المصرفي إلى أفضل المستويات.

خلال العام ٢٠١٨، قامت المديرية بتدريب ١٥٣٧ شخصاً في مختلف النشاطات التدريبية، بالإضافة إلى ٤٩٤ شخصاً سجّلوا في مشروع التعلّم الإلكتروني "ABL-eT". وتناولت المديرية تسعة وثلاثين موضوعاً من خلال الدورات التدريبية أو من خلال المحاضرات/جلسات التفكير الجماعي (Group Think)، حيث تمّ تطوير بعض البرامج التي نُفّذت في الأعوام السابقة كالنواحي القانونية للعمليات المصرفية، ومكافحة تبييض الأموال، والعقود المصرفية: صياغة ومضمون، وبعض برامج تعزيز القدرات الشخصية. كما جرى التطرق إلى مواضيع حديثة، مثل: التخطيط الرأسمالي وخطط التعافي، إعداد خطة تعافي واستراتيجية متوسطة الأمد للمصرف، إعداد الملف

الإئتماني، مسار القرار الإئتماني، علم البيانات، Blockchain، وغيرها من المواضيع.

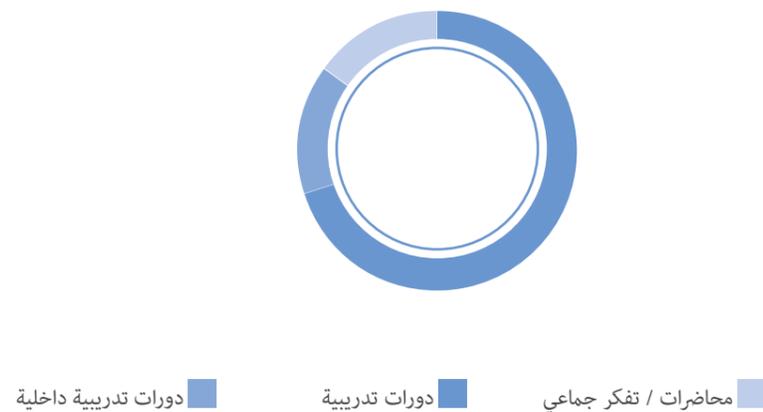
### ٢- توزّع المشاركين حسب نوع النشاط التدريبي

في العام ٢٠١٨، توزّع المشاركون على مختلف أنواع التدريب، وكما هو مبين في الرسم البياني أدناه، كالاتي: ١٠٠٠ مشارك في الدورات التدريبية لعموم موظفي القطاع، والتي شكّلت ما يقارب ٦٥٪ من نشاطات المديرية، ١٦٠ مشاركاً في الدورات التدريبية الداخلية الخاصة بمصارف معيّنة والتي شكّلت ١٠٪ من نشاطات المديرية و٣٧٧ مشاركاً في المحاضرات/جلسات التفكير الجماعي، وقد مثّل هذا النوع من النشاطات ٢٥٪ من مجمل النشاطات التدريبية.

يُذكر أنّ الدورات التدريبية لعموم موظفي القطاع هي الدورات التي هدفت إلى تعزيز معلومات المشاركين وقدراتهم في مجالات العمل المصرفي من خلال محاضرات

وأعمال تطبيقية، وقد راوحت مدّتها بين يوم واحد وثلاثة أيام. أمّا الدورات التدريبية الداخلية الخاصة بمصارف معيّنة، فهذفت إلى مؤازرة مديريات التدريب في المصارف في وضع وتنظيم برامج تدريبية خاصة بموظفيها، ونُفّذت هذه البرامج بحسب احتياجات هذه المصارف ومتطلّباتها. أخيراً، راوحت مدّة المحاضرات بين ثلاث وأربع ساعات وتمّ التداول خلالها بمواضيع حديثة مع خبراء من لبنان والخارج. أمّا جلسات التفكير الجماعي، فقد استحدثت المديرية هذا النوع من التدريب بهدف مناقشة مواضيع مهنية قد تنطوي على إشكاليات أو تباين في وجهات النظر فتتمّ الإستعانة بأكاديميين مختصين في المجال المعني وبعض ذوي الخبرة في المصارف لتطرح الأسئلة والإستفسارات عليهم بغية توضيح كلّ النقاط الملتبسة ثم يُصار إلى إصدار توصيات بشأنها.

### توزّع المشاركين حسب نوع النشاط التدريبي خلال العام ٢٠١٨



الحصول على شهادات دورية في هذا المجال. أخيراً، عُقدت محاضرة لمناقشة المسؤولية المجتمعية للشركات ضمن سلسلة لقاءات يتم تنظيمها سنوياً بالتعاون مع Global Compact Network Lebanon، وقد حضرها ٣٣ شخصاً ناقشوا أفضل الممارسات حول إشراك الجهات المعنية بالمسؤولية المجتمعية للشركات "Stakeholders' Engagement" وتم عرض تجربتين ناجحتين في هذا المجال لمصرفين لبنانيين.

مع Amazon Web Services و Kloudr الذين عرضوا المنافع المجتمعية من الموضوع والإيجابيات التي تتأتى منه على القطاع المصرفي من خلال استعمال التكنولوجيا الحديثة. الى ذلك، تم تنظيم محاضرة بالتعاون مع Deloitte حول FATCA related certifications، شارك فيها ٥٣ شخصاً. ومن أهم المواضيع التي طُرحت تيويم معلومات المشاركين حول قانون " فاتكا " FATCA، دور المسؤول عنها في المصارف وتزويده بقائمة مرجعية، ضرورة الإمتثال للقوانين وأهمية

موضوع الندوة / جلسات التفكر الجماعي	عدد المشاركين	المصارف / المؤسسات المشاركة
جلسة تفكر جماعي حول «GDPR»	٩٣	٣٨
جلسة تفكر جماعي حول «ضمان جودة تكنولوجيا المعلومات ومراقبتها: الأهداف والمبادئ المتبعة للتطبيق» <sup>١</sup>	٧٩	٢٣
محاضرة حول «المسؤولية المجتمعية للشركات» <sup>٢</sup>	٣٣	٢٢
طاولة حوار حول «الإمتثال»	٦٣	٤٥
محاضرة حول «Cloud Adoption» <sup>٣</sup>	٥٦	٣٣
الشهادات المرتبطة بقانون «FATCA» <sup>٤</sup>	٥٣	٣٤
<b>المجموع العام</b>	<b>٣٧٧</b>	<b>٤٥</b>

١ بالتعاون مع «لجنة الرقابة على المصارف» ومؤسسة «Logica»

٢ بالتعاون مع «Global Compact Network Lebanon»

٣ بالتعاون مع «Kloudr» و «Amazon Web Services»

٤ بالتعاون مع مؤسسة «ديلويت» في لبنان

وفي ما يلي أهم التفاصيل حول مضامين مختلف هذه الأنواع من النشاطات التدريبية لعام ٢٠١٨:

أخيراً، تمّ التعاون في دورة "الذكاء العاطفي وتحسين أمّاط الحياة Emotional Intelligence" مع مؤسسة Meirc Training & Consulting التي حضر أحد أعضاء مجلس ادارتها للتدريب، وهو أخصائي في السلوك التنظيمي وبخاصة في الإدارة الاستراتيجية، القيادة، الموارد البشرية والعمليات التنفيذية للمؤسسات، كما أنه خبير في تطوير الكفاءات البشرية.

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 توزع المشاركين حسب الجنس وعدد سنوات الخدمة والرتبة.

• الدورات الداخلية الخاصة بمصارف معينة: في إطار هذه الدورات، جرى تنظيم دورة مكافحة تبييض الأموال لأربعة مصارف شارك في مجملها ١٦٠ شخصاً.

• المحاضرات/جلسات التفكر الجماعي: شارك في المحاضرات و جلسات التفكر الجماعي ٣٧٧ شخصاً، من بينهم ٩٣ شخصاً شاركوا في جلسة تفكر جماعي حول GDPR تطرقت إلى القانون ومدى أهمية تطبيقه في المصارف اللبنانية. وشارك ٧٩ شخصاً في جلسة تفكر جماعي حول ضمان جودة تكنولوجيا المعلومات ومراقبتها: الأهداف والمبادئ المتبعة للتطبيق التي نظمتها المديرية بالتعاون مع لجنة الرقابة على المصارف ومؤسسة "Logica" لمناقشة ما ورد في تعميم اللجنة رقم ٢٧٢ في الفقرة ٤ ولإطلاعهم على التوجّه العالمي حول هذا الموضوع وأهم المنافع لتطبيقه إضافة الى المخاطر المحتملة من جرّاء عدم التطبيق. وجمعت طاولة الحوار حول الإمتثال ٦٣ شخصاً ناقشوا خلالها مع مدير مكافحة تبييض الأموال في The Bank of New York Mellon مواضيع عدّة. كما شارك ٥٦ شخصاً في المحاضرة حول Cloud Adoption بالتعاون

الدورات التدريبية لعموم موظفي القطاع: في العام ٢٠١٨، بلغ عدد المشاركين في هذه الدورات ١٠٠٠ موظف، منهم ١٨١ مشاركاً في إطار دورة مكافحة تبييض الأموال التي أُجريت بالتعاون مع هيئة التحقيق الخاصة وتوزعوا على أربع مجموعات. كما كان الإقبال كثيفاً على الدورة المتعلقة بالقروض غير المنتجة وطرق تكوين المؤنات، والتي أُجريت بالتعاون مع لجنة الرقابة على المصارف وضمت ٩٤ مشاركاً. كذلك، شارك ٩٢ شخصاً في دورة الأنظمة والقوانين المتعلقة بالGDPR ومفهوم Cyber Threat Intelligence Sharing، والتي نظمتها المديرية بالتعاون مع مؤسسة ديوليت Deloitte. أما باقي المواضيع، فتفاوتت نسب المشاركة فيها بحسب أولويات المصارف، وكان أبرزها تلك المتعلقة بإدارة المخاطر، وإدارة الإقراض وعملياته، والتدقيق، والأمان وإدارة تكنولوجيا المعلومات واستعمالاتها.

وعليه، تكون المديرية قد نظمت ٤٠ دورة حول ٣٣ موضوعاً مختلفاً في إطار الدورات التدريبية المتاحة لعموم موظفي المصارف لهذا العام. وتجدد 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 دورة "الوقاية من الإحتيال ومكافحة الفساد". أيضاً، تعاونت مع خبيرين لدى Euromoney Learning Solutions، بحيث تولّى الخبير الأول التدريب في دورة "تمويل التجارة الخارجية" وهو صاحب خبرة عملية تفوق الأربعين عاماً في مجال تمويل التجارة الخارجية في Standard Chartered، و Barclays Bank. أما في دورة "Blockchain"، فقد تولّت التدريب مستشارة الأمان لدى Seratio blockchain platform الدكتورة Maria Vigliotti التي أسست Sandblocks Consulting، والتي لديها خبرة واسعة في مجالات التكنولوجيا والأمان كما عملت لسنوات عدة في التحقق من رمز الأمان للأنظمة المتزامنة وتطبيقاتها في مجال الصناعة النووية والأوساط الأكاديمية.

## ٣- عدد ساعات التدريب

يتضح من الإحصاءات المدونة حول المشاركين في الدورات التدريبية العامة والدورات الداخلية الخاصة خلال العام ٢٠١٨ (أنظر الجدول الملحق) أن عدد هؤلاء بلغ ١١٦٠ شخصاً، تدرّبوا لمدة ١٥٨٣١ ساعة أي بمعدل ١٣,٦ ساعة للمتدرّب الواحد.

ومن الملاحظ أن متوسط عدد ساعات التدريب في الدورات التدريبية العامة يزيد عن المتوسط العام السنوي لعدد ساعات التدريب (١٣,٦) ليصل إلى ١٥ ساعة للمتدرّب الواحد، فيما يبلغ حوالي ٣,٥ ساعات في الدورات الداخلية الخاصة.

## ٤- خصائص المتدرّبين

باستثناء المشاركين في المحاضرات/جلسات التفكير الجماعي (٣٧٧)، تجمع المديرية معلومات إحصائية حول خصائص جميع المشاركين المتعلقة بالجندرة وسنوات الخبرة والرتبة.

## ٥- تقييم التدريب

في نهاية كلّ نشاط تدريبي، تقوم المديرية بجمع ملاحظات المشاركين من خلال استمارة تبين رأيهم لجهة درجة الاستفادة من التدريب، المواضيع المطروحة، صلتها بعملهم وطريقة عرضها من قبل المدرّب، التوازن بين الجانب النظري والتطبيقات العملية، مدة التدريب وتوزيع المواضيع، المستندات المستخدمة والخدمات الإدارية. كما يدوّن المشاركون ملاحظات إيجابية أو سلبية ويعرضون اقتراحات لتحسين التدريب أو مواضيع جديدة يودّون التطرّق إليها. وقد ثبت لنا في العام ٢٠١٨ استحسان عدد كبير من المصارف للمواضيع التي تمّ اختيارها وللمدرّبين على حدّ سواء. وتطلّع الأمانة العامة دورياً على ملاحظات المشاركين، كما تتواصل مع الإدارات العامة للوقوف منها على الآثار المباشرة

وغير المباشرة لهذه النشاطات، بغية تحسينها وتطويرها لما لذلك من تأثير إيجابي على إنتاجية الموارد البشرية، وبالتالي على نموّ المصارف وتطوير عملها.

ويستمرّ التعاون بين إدارات المصارف والأمانة العامة للجمعية في اختيار مواضيع التدريب التي تحتاج إليها المصارف كلّ عام من خلال لجنة الموارد البشرية والشؤون الاجتماعية. كما تتواصل إدارات الموارد البشرية في المصارف مع مديرية تطوير الموارد البشرية في الجمعية يومياً من أجل تسجيل موظفيها في مختلف النشاطات التدريبية ومتابعتهم عن كثب، وذلك حرصاً منها على تحقيق أفضل النتائج.

## ٦- النشاطات المكتملة لأعمال التدريب

تنظيم إمتحانات شهادات إختصاص في الاعتماد المستندي والكفالات والتجارة الدولية؛ واصلت المديرية إجراء امتحان شهادة إختصاص في الاعتماد المستندي "CDCS" والكفالات "CSDG" والتجارة الدولية "CITF"، والتي يتمّ تنظيمها بالتعاون مع المعهد البريطاني للدراسات المصرفية والمالية (LIBF). تقدّم إلى اختبار CDGS ثلاثة مرشّحين من لبنان، وتقدّم شخص من لبنان أيضاً إلى اختبار CSDG. أمّا اختبار CITF فقد تقدّم إليه شخص من الكويت، ونظّمت الإختبارات الثلاثة في ٦ نيسان ٢٠١٨ في مبنى جمعية مصارف لبنان.

مشاركة المديرية في نشاطات CrossKnowledge: شاركت المديرية في الإجتماع السنوي لـ CrossKnowledge، وهي الشركة صاحبة المنصة الإلكترونية التي اعتمدها الجمعية. أقيم الإجتماع في منتصف تشرين الأول في باريس، وشارك فيه أكثر من ٦٠٠ شخص من ٣٦ بلداً. تمحورت الجلسات الإثنتا عشرة حول مواضيع مختلفة تتعلق بكيفية التواصل مع المعنّين بهذا النوع من التدريب على الوجه الأفضل لخلق تجربة تعليمية تفاعلية ومتكاملة. وتمتّ الإستعانة بأفضل الخبراء في مجال التدريب والتطوير في العالم.

ورشات عمل داخلية لموظفي جمعية المصارف نظّمت المديرية دورة تدريبية داخلية لموظفي الجمعية بالتعاون مع الصليب الأحمر اللبناني، حيث تدرّب المشاركون فيها على الإسعافات الأولية، وأهمها كيفية التصرف لدى حصول حادث وإسعاف الضحايا، ومساعدة الشخص الذي يتعرّض للإختناق أو لنزيف حادّ، ومعالجة الحروق ولسعات الحشرات، وكيفية معالجة الجروح بفعالية، وأيضاً الإبلاغ لتأمين المساعدة المختصة؛ كلّ ذلك عبر تطبيقات عملية ولعب أدوار.

متابعة نشاطات الشبكة الأوروبية للتدريب المصرفي "EBTN": تتابع مديرية تطوير الموارد البشرية أعمال هذه الشبكة منذ انضمام جمعية المصارف إلى عضويتها، وتشارك في معظم نشاطاتها. ولقد شاركت خلال العام ٢٠١٨ في اللقاء الذي أقيم في صربيا خلال شهر آذار الفائت بهدف التداول في مواضيع عدّة، أبرزها دور المؤسسات، والتعليم والتدريب في ظلّ التحديّات التي يفرضها العالم الرقمي. وألقى مدير تطوير الموارد البشرية في الجمعية محاضرة حول الإندماج المالي في لبنان.

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

دورات تدريبية	دورات داخلية	
٤٨,٦٠%	٥٧,٥٠%	إناث
٥١,٤٠%	٤٢,٥٠%	ذكور
٣١,٤٠%	٣٤,٣٨%	أقل من ٥ سنوات
٢٨,٩٠%	٢١,٨٨%	٥-١٠ سنوات
٣٩,٧٠%	٤٣,٧٥%	أكثر من ١٠ سنوات
٧٠,١٠%	٧٩,٣٨%	التقنيون
٢٠,٨٠%	٢٠%	الكوادر الوسطى
٩,١٠%	٠,٦٣%	الإداريون
١٠٠%	١٠٠%	المجموع

لا سيّما في مواضيع تتعلق بإدارة المخاطر، وإدارة الإقراض وعملياته، والتدقيق، والأمان، وإدارة تكنولوجيا المعلومات، نظراً لأهمية هذه المواضيع بالنسبة إليهم ولإدارة المصارف. وتبقى نسبة مشاركة التقنيين مرتفعة، خصوصاً الوافدين الجدد إلى القطاع.

يلاحظ من الجدول أعلاه تقارب نسبة الإناث والذكور لجهة المشاركة في الدورات التدريبية العامة ورجحان نسبة الإناث في الدورات الداخلية الخاصة. ومن الملفت أيضاً مشاركة الموظفين الذين تزيد عدد سنوات الخبرة لديهم عن ١٠ سنوات في الدورات التدريبية العامة والداخلية الخاصة،

### توّع المشاركين في الدورات التدريبية المكثفة، المتخصصة والداخلية

دورات تدريبية												
عدد الدورات	عدد المشاركين	توزع المشاركين حسب الجنس		توزع المشاركين حسب سنوات الخدمة			توزع المشاركين حسب الرتبة			عدد المصارف المشاركة / المؤسسات المالية	عدد ساعات التدريب للدورة الواحدة	إجمالي عدد ساعات التدريب
		ذكر	أنثى	أقل من ٥ سنوات	بين ٥ و ١٠ سنوات	أكثر من ١٠ سنوات	أقل من ٥ سنوات	بين ٥ و ١٠ سنوات	أكثر من ١٠ سنوات			
<b>إدارة المخاطر</b>												
١	٢٨	١٤	١٤	٦	١١	١١	١٣	٩	٦	١٧	٧	١٩٦
١	٢٨	١٧	١١	٣	١١	١٤	١٠	١٢	٦	١٤	٩	٢٥٢
١	٢٧	١٣	١٤	٦	٦	١٥	١٢	٨	٧	١٤	١٢	٣٢٤
١	١٦	٧	٩	٥	٦	٥	١٠	٤	٢	٩	١٦	٢٥٦
<b>إدارة الإقراض وعملياته</b>												
١	٢٧	١٧	١٠	١٤	٩	٤	٢٥	١	١	١٣	١٤	٣٧٨
١	٢٦	٨	١٨	٢	١٥	٩	٢٠	٥	١	١٢	٢١	٥٤٦
٣	٩٤	٥١	٤٣	١٦	٢٨	٥٠	٦١	٢٣	١٠	٢٧	٧	٦٥٨
<b>إدارة الخزينة والمنتجات المالية</b>												
١	١٧	١٠	٧	١٤	١	٢	١٧	٠	٠	١٢	٤٠	٦٨٠
١	١١	٧	٤	٣	٥	٣	٩	٢	٠	٨	٣٢	٣٥٢
١	١٢	٤	٨	١	٩	٢	٨	٤	٠	٩	١٤	١٦٨
<b>تمويل التجارة الخارجية والأدوات المسندة</b>												
١	١٦	٥	١١	٣	٦	٧	٩	٥	٢	٧	٢١	٣٣٦
<b>النواحي القانونية والتنظيمية</b>												
٤	١٨١	٧٦	١٠٥	٧٤	٤١	٦٦	١٤٦	٣٢	٣	٣٠	٣	٥٤٣
١	٩٢	٦٥	٢٧	٤٠	١٠	٤٢	٥١	١٦	٢٥	٣٦	٤	٣٦٨
١	٢٨	٨	٢٠	٩	٧	١٢	١٩	٧	٢	١٣	١٢	٣٣٦
١	٣٠	١٦	١٤	١٥	٧	٨	٢٨	٢	٠	١٢	٢١	٦٣٠
<b>المحاسبة، إعداد الموازنة والرقابة المالية</b>												
١	١٢	٨	٤	٦	٤	٢	٦	٦	٠	٧	١٤	١٦٨
<b>التدقيق</b>												
١	٢٦	١٧	٩	١	١٢	١٣	١٩	٦	١	١٧	٢١	٥٤٦
<b>الأمان</b>												
١	٣٥	٢٧	٨	١٢	٨	١٥	٣٣	٧	٥	٢٠	١٤	٤٩٠
<b>الجوانب الإدارية</b>												
١	٩	٤	٥	٤	٤	١	٨	١	٠	٦	١٤	١٢٦
١	٢٤	٨	١٦	٨	٧	٩	١٥	٥	٤	١٦	١٤	٣٣٦
١	٢٤	٠	٢٤	٦	٦	١٢	٢٢	٢	٠	١٤	١٤	٣٣٦
١	٩	٣	٦	٠	١	٨	١	٧	١	٤	١٤	١٢٦
١	٢٠	١٢	٨	٧	١٠	٣	١٧	٢	١	٨	٣٦	٧٢٠

### توّع المشاركين في الدورات التدريبية المكثفة، المتخصصة والداخلية

دورات تدريبية												
عدد دورات تدريبية عامة	عدد المشاركين	توزع المشاركين حسب الجنس		توزع المشاركين حسب سنوات الخدمة			توزع المشاركين حسب الرتبة			عدد المصارف المشاركة / المؤسسات المالية	عدد ساعات التدريب للدورة الواحدة	إجمالي عدد ساعات التدريب
		ذكر	أنثى	أقل من ٥ سنوات	بين ٥ و ١٠ سنوات	أكثر من ١٠ سنوات	أقل من ٥ سنوات	بين ٥ و ١٠ سنوات	أكثر من ١٠ سنوات			
<b>تمية القدرات الشخصية</b>												
١	١٧	١٠	٧	١	١١	٥	١١	٩	٥	٣	٢١	٣٥٧
١	١٦	٢	١٤	٢	٧	٧	١٢	٢	٢	١٠	١٤	٢٢٤
١	١٥	٣	١٢	٣	٢	١٠	١٢	٥	٨	٦	١٨	٢٧٠
١	١٦	٧	٩	٣	٧	٦	١٣	٢	١	٧	١٤	٢٢٤
١	٩	٦	٣	٢	١	٦	٤	٣	٢	٤	١٤	١٢٦
١	١٠	٥	٥	٤	٣	٣	٣	١٠	٠	٤	٧	٧٠
٣	٧٩	٤٨	٣١	٣٠	٣١	١٨	٣١	٧٥	٤	١٢	٥٥	٤٣٤٥
<b>إدارة تكنولوجيا المعلومات واستعمالاتها</b>												
<b>علم البيانات</b>												
١	٢٦	٢١	٥	٨	١٣	٥	١٤	١١	١	١٣	١٤	٣٦٤
١	٥	٣	٢	١	٢	٢	٤	١	٠	٤	٤٢	٢١٠
<b>المستجدات والاتجاهات المستقبلية</b>												
١	١٥	١٢	٣	٥	٢	٨	٦	٦	٣	١٢	١٤	٢١٠
<b>المجموع</b>												
٤٠	١٠٠٠	٥١٤	٤٨٦	٣١٤	٢٨٩	٣٩٧	٧٠١	٢٠٨	٩١	٣٦	٥٨٧	١٥٢٧١

دورات تدريبية												
عدد دورات تدريبية داخلية	عدد المشاركين	توزع المشاركين حسب الجنس		توزع المشاركين حسب سنوات الخدمة			توزع المشاركين حسب الرتبة			عدد المصارف المشاركة / المؤسسات المالية	عدد ساعات التدريب للدورة الواحدة	إجمالي عدد ساعات التدريب
		ذكر	أنثى	أقل من ٥ سنوات	بين ٥ و ١٠ سنوات	أكثر من ١٠ سنوات	أقل من ٥ سنوات	بين ٥ و ١٠ سنوات	أكثر من ١٠ سنوات			
<b>دورات تدريبية داخلية</b>												
<b>مكافحة تبييض الأموال</b>												
٤	١٦٠	٦٨	٩٢	٥٥	٣٥	٧٠	١٢٧	٣٢	١	٤	٣,٥	٥٦٠
<b>المجموع</b>												
٤	١٦٠	٦٨	٩٢	٥٥	٣٥	٧٠	١٢٧	٣٢	١	٤	٣,٥	٥٦٠
<b>المجموع العام</b>												
٤٤	١١٦٠	٥٨٢	٥٧٨	٣٦٩	٣٢٤	٤٦٧	٨٢٨	٢٤٠	٩٢	٤٠	٥٩٠,٥	١٥٨٣١

## ثالثاً: نشاط المعهد العالي للدراسات المصرفية في العام الجامعي ٢٠١٨-٢٠١٧

مختلف الفئات، فكان أن حاز ٦٥ مشاركاً شهادة الائتمان المصرفي فيما حاز ٧٥ مشاركاً شهادة الأنظمة المالية اللبنانية. وفي الفترة الممتدة بين أيلول وكانون الأول ٢٠١٨، التحق بهذين البرنامجين ٢٣٥ مشاركاً إضافياً.

يعمل المعهد أيضاً على إعداد دورات تدريبية جديدة لتلبية متطلبات القطاع المصرفي. وعلى سبيل المثال، ثمة دورات يجري تحضيرها في مجال التدريب المهني للموارد البشرية. كما أن المعهد على استعداد لتنظيم دورات مصممة خصيصاً لمصارف معينة بناءً على طلبها من أجل تغطية أي من احتياجاتها التنموية الخاصة، مرتكزاً على مقدراته التدريبية الذاتية ومستعياً، عند الحاجة، بخبرات مشاركين دوليين.

في العام الدراسي المنصرم، شارك المعهد في معرض الوظائف السنوي الذي تقيمه سنوياً جامعة القديس يوسف كما نظّم مجلس إدارة المعهد مأدبة عشاء في شهر أيار ٢٠١٨ على شرف حاكم مصرف لبنان السيد رياض سلامة وعدد من ممثلي المصارف والمؤسسات الداعمة بانتظام لدور المعهد وجهوده.

التزاماً من المعهد العالي للدراسات المصرفية بمواصلة رسالته كشريك للمصارف اللبنانية في جهودها الإعدادية والتدريبية، تابع المعهد عمله الناجح، بتقديم تعليم أكاديمي ومهني عالي الجودة لعشرات الأشخاص في كل من القسمين الفرنسي والإنجليزي. وفي هذا السياق، منح المعهد شهادة الإجازة إلى ١٥ خريجاً وشهادة الماجستير إلى ٤٥ خريجاً في تخصصاته الأربعة الآتية:

- إدارة المخاطر
- الخدمات المصرفية الرقمية والتكنولوجيا المالية
- ائتمان التجزئة والمؤسسات
- الأسواق المالية

يعمل معظم طلاب الماجستير (حوالي ٨٠٪) في القطاع المصرفي الذي يقوم بتمويل غالبية أقساطهم الجامعية. وتمتد دراسة برنامج الماجستير على فترة سنتين، يتابع خلالها الطلاب صفوفهم بفعالية من دون الإخلال بواجباتهم المهنية، بحيث أن الجدول الزمني للدروس هو ثلاث مرات أسبوعياً من الساعة الخامسة عصرًا حتى الساعة التاسعة والنصف مساءً.

بموجب التعميم رقم ١٠٣ الصادر عن مصرف لبنان، واصل المعهد خدماته الأكاديمية-المهنية، ونظّم اعتباراً من شهر أيار ٢٠١٨ دورات تدريبية لعدد من موظفي المصارف من