

تقرير مجلس الإدارة

القسم الثالث

الموارد البشرية
في المصارف
العاملة في لبنان

عدد موظفي المصارف

في نهاية العام ٢٠٢٠، انخفض عدد العاملين في مصارف لبنان بما يزيد عن ٢٥٠٠ موظف بحيث بلغ ٢٢٣٢٥ موظفاً مقابل ٢٤٨٨٦ موظفاً في نهاية العام ٢٠١٩، أي أن نسبة الانخفاض تجاوزت ١٠٪ مقابل انخفاض أدنى في العام ٢٠١٩ بلغت نسبته ٤٪ وانخفاض سابق بنسبة ٠,٤٪ في العام ٢٠١٨. وكان معدّل زيادة العمالة المصرفية قدراوح بين ٢,٥٪ و ٣,١٪ سنوياً في فترة ٢٠١٣-٢٠١٧، حيث كانت المصارف توظّف أعداداً من ذوي الاختصاصات تبعاً لتطوّر المهام في بعض الأقسام.

ويأتي الانخفاض في العام ٢٠٢٠ في سياق تراجع النشاط المصرفي والتخضير لمرحلة إعادة هيكلة القطاع، إذ لجأ عدد من المصارف إلى إقفال فروع مصرفية في الداخل، بحيث انخفض عددها في نهاية أيلول ٢٠٢٠ (آخر المعطيات الرسمية المتوافرة) إلى ١٠٥٤ فرعاً مقابل ١٠٨٠ في نهاية العام ٢٠١٩، ومن المتوقع أن يُسجّل إقفال مزيد من الفروع في العام ٢٠٢١. كما بدأت المجموعات المصرفية في لبنان تبحث في تقليص حجمها عبر دمج الوحدات المصرفية ضمن المجموعة الواحدة وتحويلها إلى أقسام داخل المصرف الرئيسي. ثم أنه تحسباً للاستحقاقات التي تنتظرها المصارف لناحية السيولة والملاءة، وتطبيقاً لتعاميم مصرف لبنان، اضطرّ بعضها إلى بيع وحداته الناشطة في الخارج.

وتسعى المصارف إلى خفض الكلفة التشغيلية بعد تراجع أعمالها وأرباحها لا بل بعد تسجيل خسائر تكبّدها من جزاء توظيفاتها في سندات اليوروبندز وإيداعاتها لدى مصرف لبنان، فضلاً عن الخسائر المتوقعة من محفظة القروض للقطاع الخاص، وذلك بعد إعلان الحكومة اللبنانية التوقف عن دفع سندات اليوروبندز في آذار ٢٠٢٠.

بناءً عليه، اضطرت المصارف إلى تسريح عدد من العاملين لديها، ومن المرجح أن يزداد عدد المسرّحين أكثر في العام ٢٠٢١، إضافةً إلى مغادرة عدد من الموظفين هذا القطاع إمّا لبلوغهم سنّ التقاعد القانونية أو لتفضيلهم ترك العمل مسبقاً لقاء تعويضاتٍ معيّنة أو لأسباب أخرى، أبرزها العمل في الخارج نظراً لتدهور القدرة الشرائية لرواتبهم.

خصائص العاملين في المصارف

على صعيد الجنس (جندر)، تميّز العمالة المصرفية في لبنان باستقطاب نسبة مرتفعة من الإناث بلغت ٤٨,٥٪ من المجموع في العام ٢٠٢٠ (مقارنة مع حوالي ٢٥٪ من العمالة الإجمالية في لبنان) لتشكّل حصة الذكور ٥١,٥٪. على صعيد الوضع العائلي، تسجّل نسبة العازبين مزيداً من الانخفاض إذ شكّلت ٣٢,٨٪ من المجموع في نهاية العام ٢٠٢٠ (٣٤,٤٪ في نهاية العام الذي سبق) لترتفع في المقابل حصة المتزوجين إلى ٦٧,٢٪. وعلى صعيد هرم الأعمار، لا تزال حصة الذين هم دون سنّ الأربعين تحتلّ الصدارة من مجموع العمالة المصرفية في لبنان، على الرغم من انخفاضها إلى ٥٦,٢٪ من المجموع في نهاية العام ٢٠٢٠ (٥٨,٦٪ في العام ٢٠١٩). ومن الملفت انخفاض عدد الذين هم دون الخامسة والعشرين من العمر في إشارة واضحة إلى عدم استخدام عناصر جديدة في القطاع؛ في حين ارتفعت حصة الذين تراوح أعمارهم بين ٤٠ و ٦٠ سنة إلى ٣٨,٢٪ من مجموع العمالة في نهاية العام ٢٠٢٠ (٣٥,٣٪ في العام ٢٠١٩)، بينما انخفضت قليلاً حصة الذين تجاوزوا سنّ الستين إلى ٥,٦٪ في نهاية العام ٢٠٢٠ (٦,١٪ في العام ٢٠١٩).

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 الفئات العمرية ما دون الأربعين عاماً.

توزّع العاملين في المصارف حسب الجنس على فئات الأعمار - نهاية العام 2020

	دون 25 سنة	25-40 سنة	40-50 سنة	50-60 سنة	60 سنة وما فوق
ذكور (%)	39,0	47,7	54,0	57,3	66,2
إناث (%)	61,0	52,3	46,0	42,7	33,8
المجموع (عدد)	423	12113	4756	3780	1253

ويظهر توزّع الموظفين من الجنس الواحد على فئات الأعمار المختلفة أن ٦١,٠٪ من الموظفات هنّ دون سنّ الأربعين مقابل ٥١,٦٪ لدى الذكور في العام ٢٠٢٠.

توزّع العاملين والعاملات على فئات الأعمار - نهاية العام 2020

	دون 25 سنة	25-40 سنة	40-50 سنة	50-60 سنة	60 سنة وما فوق	المجموع (عدد)
ذكور (%)	1,4	50,2	22,3	18,8	7,2	11501
إناث (%)	2,4	58,6	20,2	14,9	3,9	10824

على صعيد الرتبة، شكّل التقنيّون ٧٥٪ من مجموع العاملين المصنّح عنهم في العام ٢٠٢٠ مقابل ٢٥٪ للكوادر. مع التذكير بأن التقنيّين 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. وفي نهاية العام ٢٠٢٠، تساوى الجنسان تقريباً في فئة التقنيّين، ليتفوّق الذكور على الإناث في فئة الكوادر.

توزّع العاملين والعاملات حسب الرتبة – نهاية العام 2020

التقنيّون	الكوادر	
50,8	53,4	ذكور (%)
49,2	46,6	إناث (%)

على صعيد المستوى العلمي، تتميّز العمالة في القطاع المصرفي اللبناني بكونها ذات مستوى علمي مرتفع. وقد تجاوزت نسبة الجامعيّين ٨١٪ من إجمالي العمالة المصرفية في نهاية العام ٢٠٢٠. ويظهر توزّع العاملين في القطاع المصرفي حسب الجنس ومستوى التحصيل العلمي أن الإناث تجاوزن الذكور في فئة حَمَلَة الشهادة الجامعية في نهاية العام ٢٠٢٠.

توزّع العاملين في المصارف حسب الجنس والمستوى العلمي – نهاية العام 2020

دون البكالوريا	بكالوريا أو ما يعادلها	شهادة جامعية	
85,8	60,0	47,2	ذكور (%)
14,2	40,0	52,8	إناث (%)
1645	2561	18119	المجموع (عدد)

أما توزّع الموظفين من الجنس الواحد حسب مستوى التحصيل العلمي، فيبيّن أن أكثر من ٨٨٪ من العاملات في القطاع المصرفي حصلن على شهادة جامعية مقابل أكثر من ٧٤٪ لدى الذكور.

توزّع العاملين والعاملات حسب مستوى التحصيل العلمي – نهاية العام 2020

دون البكالوريا	بكالوريا أو ما يعادلها	شهادة جامعية	المجموع (عدد)
12,3	13,3	74,4	11501
2,1	9,5	88,4	10824

الرواتب والأجور والتقديمات

في العام ٢٠٢٠، بلغ مجموع الرواتب والتعويضات التي خصّصتها المصارف لموظفيها ١٨٣٨* مليار ليرة مقابل ٢٠٤٠,٣ مليار ليرة في العام ٢٠١٩، أي بانخفاض تقارب نسبته ١٠٪، ويُعزى بطبيعة الحال إلى انخفاض عدد الموظفين وعدم منح هؤلاء الزيادة السنوية والمكافآت المعتادة في العام المذكور.

وبذلك يكون متوسط الكلفة السنوية للموظف الواحد قد بلغ ٨٢,٣ مليون ليرة سنوياً (٦,٩ ملايين ليرة شهرياً على أساس ١٢ شهراً)، شأنها تقريباً في العام الذي سبق. مع العلم أن هذا المتوسط لا يعكس حقيقة ما يجنيه الموظف من مختلف الفئات، لأنّ ثمة تفاوتاً في الكلفة بين الموظّفين حسب معايير عدّة أبرزها الرتبة وسياسة الأجور المطبّقة في المصرف.

في العام ٢٠٢٠، بلغت قيمة الرواتب قبل الضريبة ١٢٠٦,٥ مليارات ليرة (حوالي ٦٦٪ من الكلفة الإجمالية) مقابل ١٣٤٩,٢ مليار ليرة في العام الذي سبق وبلغ متوسط الراتب الأساسي للموظف ٣,٤ ملايين ليرة يُدفع ١٦ شهراً كما ينصّ عقد العمل الجماعي.

وبلغت التعويضات العائلية ٣٦,٦ مليار ليرة (٢٪ من الكلفة الإجمالية) مقابل ٣٨,٧ مليار ليرة في العام الذي سبق. وتمثّل هذه التعويضات 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. وبحسب عقد العمل الجماعي، تدفع المصارف التعويض المعتمد من قبّل الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي (٣٣ ألف ليرة للولد و٦٠ ألف ليرة للزوجة) مُضافاً إليه ٥٠٪ من تعويض الولد و٧٥٪ من تعويض الزوجة.

وبلغت تعويضات المرض والأمومة، أو ما يُعرف بالضمان الصحي ١١١ مليار ليرة (حوالي ٦٪ من الكلفة الإجمالية) دون تغيير يُذكر قياساً على العام الذي سبق، وتشمل هذه التعويضات اشتراكات المصارف للصندوق الوطني للضمان الاجتماعي حيث تبلغ مساهمتها حالياً ٨٪ من أجر العاملين (مقابل ٣٪ يتحمّلها الموظف)، والإضافات التي تسدّها المصارف للموظّفين زيادةً عمّا يحصلون عليه من الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي.

• تمّ احتساب الأجور والملحقات لأحد المصارف على أساس المعطيات المتوافرة عن العام 2019.

1 - 02

مديرية تطوير الموارد البشرية

لمحة عامة

حمل العام ٢٠٢٠ تغييرات جذرية في العالم أجمع وعلى مستوى القطاعات كافة بسبب انتشار جائحة فيروس كورونا. وقد نجح القطاع المصرفي اللبناني في مجارة التغيير والتأقلم معه، بحيث بادرت مديرية تطوير الموارد البشرية في جمعية المصارف الى تفعيل التعلّم الإلكتروني لإتاحة الفرصة أمام العاملين في المصارف للتدريب وإبقائهم على اطلاع بشتّى المستجدات المرتبطة بعملهم.

تنظّم مديرية تطوير الموارد البشرية في إطار الأمانة العامة لجمعية المصارف عملها ضمن مجالات ثلاثة، هي: **التطوير التنظيمي، المسؤولية المجتمعية للشركات والتدريب.**

في إطار **التطوير التنظيمي**، أطلقت المديرية في الفصل الأخير من العام ٢٠٢٠ دراسة العاملين في المصارف التي تشمل جميع العاملين في القطاع المصرفي اللبناني لغاية ٢٠١٩/١٢/٣١. والهدف منها توفير المعلومات الضرورية لوضع سياسة خاصة بالموارد البشرية في القطاع المصرفي ومقارنة التجارب الفردية للمصارف بتوجهات القطاع ككل.

وفي إطار **التعلّم الإلكتروني «eT-ABL»**، طوّرت المديرية تصميماً جديداً لصفحة المنصة الإلكترونية الرئيسية وأضافت ميزات وتحديثات جديدة لصالح المستخدمين. كما قامت بتيوييم برنامج «مكافحة تبييض الأموال» وترجمته الى اللغة العربية. كذلك تمّ تيوييم الإختبارين الأوّلي والنهائي اللذين يخضع لهما المشاركون خلال البرنامج. إلى ذلك، جرى تعديل النموذج الإختباري حول القوانين والأنظمة اللبنانية وإضافة مجموعة من الفيديوهات الجديدة ضمن قسم «MOOC» بقصد إغناء معارف المستخدمين في شتّى المواضيع المتعلقة بالعمل المصرفي، ووضع فيديو متعلّق بالفيروس COVID-١٩ على الصفحة الرئيسية بهدف نشر التوعية.

أما في موضوع **المسؤولية المجتمعية** للشركات، فقد تابعت المديرية العمل على تحقيق الأهداف الثلاثة للتنمية المستدامة التي اختارتها عقب انضمام جمعية المصارف إلى «UN Global Compact»، وهي: مكافحة الجوع، تحسين نوعية التعليم والمساواة بين المرأة والرجل. وفي نهاية العام ٢٠٢٠، قام موظفو جمعية المصارف بمبادرة إنسانية متواضعة تمثّلت بجمع مبلغ من المال وتقديمه لجمعية «شريك» كي تقوم بشراء حصص غذائية وتوزيعها على بعض العائلات ذات الدخل المحدود.

وبلغت **تعويضات نهاية الخدمة** ١٧٣,٤ مليار ليرة (حوالي ٩,٤٪ من الكلفة الإجمالية) مقابل ٢٢٢,٤ مليار ليرة في العام الذي سبق، وتشمل الاشتراكات المدفوعة إلى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي والمؤونات، مع التذكير بأن مساهمة المصارف في هذا الفرع هي ٨,٥٪ من كامل الأجر الخاضعة للضريبة.

وبلغت قيمة **التعويضات الأخرى** حوالي ٣١٠ مليارات ليرة (حوالي ١٧٪ من الكلفة الإجمالية) مقابل ٣١٩ ملياراً في العام ٢٠١٩. وتشمل هذه التعويضات إلى المكافآت، **المنح المدرسية** (٢٧٪ من مجموع هذه التعويضات في العام ٢٠٢٠) و**تعويض النقل** (١٣٪ من المجموع) بالإضافة إلى تعويض الصندوق ومِنَح الزواج والولادة وغيرها من التعويضات وبدلات التمثيل والملابس.

وفي تفصيل **المنح المدرسية**، بلغ متوسط المنحة المدرسية لأولاد الموظفين في كلّ من المدارس الخاصة وذوي الاحتياجات الخاصة ٤,٥ ملايين ليرة والمدارس المجانية ١,٥ مليون ليرة، والجامعة اللبنانية حوالي ٣,٥ ملايين ليرة والجامعات الخاصة ٧,٦ ملايين ليرة، وتتوافق هذه المنح مع ما هو منصوص عليه في عقد العمل الجماعي.

على صعيد آخر، لا شكّ في أن كلفة **تعويض النقل** انخفضت في موازاة انخفاض عدد الموظفين وزيادة أيام التعطيل بسبب الإقفال المتكرّر للتحوّط من وباء كورونا، علماً أنه لم يطرأ تغيير يُذكر على متوسط سعر صفيحة البنزين الذي تعمّمه جمعية المصارف على الأعضاء.

لا بدّ من التذكير أخيراً بأن موظّفي المصارف، وعلى الرغم من الأوضاع الصعبة، يستفيدون من التقديرات المنصوص عليها في عقد العمل الجماعي الذي أسهم على مدى عقود في تأمين الإستقرار المهني والأمان الإجتماعي للألوف من القوى العاملة اللبنانية، وهو ثمرة جهود بين المسؤولين في جمعية المصارف والنقائبيين الملتزمين بمصلحة القوى العاملة وضمان حقوقها المشروعة.

أما في ما يخصّ **التدريب**، وبعدهما حضّرت المديرية برنامجها السنوي لعام ٢٠٢٠ بالتعاون مع مديريات الموارد البشرية في المصارف وصادق عليه مجلس إدارة الجمعية، وتمّ نشره على الموقع الإلكتروني للجمعية: «www.abl.org.lb» في باب «Human Resources Development Department»، ظهرت جائحة كورونا في البلاد، ما استوجب اعتماد التعلّم عن بُعد. لذا، ركّزت المديرية نشاطها التدريبي على بعض المواضيع ذات الأولوية بالنسبة الى المصارف ضمن أطر إدارة المخاطر، والنواحي القانونية والتنظيمية، والجوانب الإدارية، وتنمية القدرات الشخصية، وإدارة تكنولوجيا المعلومات واستعمالاتها، ونظّمها كلّها عبر الإنترنت.

خلال العام ٢٠٢٠، قامت المديرية بتدريب ٣١٩ شخصاً في مختلف النشاطات التدريبية. وتناولت ستة مواضيع في الدورات التي نظّمها عبر الإنترنت، وهي الإجراءات المتّبعة في لبنان وأفضل الممارسات في العالم للتعامل مع فيروس كورونا، ومكافحة تبييض الأموال وتمويل الإرهاب، وأربعة تطبيقات مفيدة لجدول البيانات، والوساطة في المصارف، وإعادة التفاوض بالعقود في أوقات إستثنائية، والأمان السيبراني، وموضوع واحد ضمن دورة تدريبية داخلية لأحد المصارف حول النواحي القانونية للعمليات المصرفية.

٢ - 02 توزّع المشاركين حسب نوع النشاط التدريبي

في العام ٢٠٢٠، تمّ تدريب ١٥٠ مشاركاً في الدورات التدريبية لعموم موظفي القطاع عبر الإنترنت، و١٦٩ مشاركاً في الدورات التدريبية الداخلية الخاصة بمصارف معيّنة، منهم ١٤٩ مشاركاً تدّربوا عبر الإنترنت.

وفي ما يلي أهم التفاصيل حول مضامين مختلف هذه الأنواع من النشاطات التدريبية لعام ٢٠٢٠:

- **الدورات التدريبية لعموم موظفي القطاع:** في العام ٢٠٢٠، نُظّمت كلّ هذه الدورات عبر الإنترنت وقد بلغ عدد المشاركين فيها ١٥٠ موظفاً، منهم ٤٧ مشاركاً في إطار دورة «الأمان السيبراني» التي أُقيمت بالتعاون مع شركة LOGICA s.a.r.l وبمشاركة إختصاصيين في مجال الأمان على أنظمة المعلومات، وأمان تكنولوجيا المعلومات، والأمان وخطط الطوارئ. كما كان الإقبال كثيفاً على دورة «الوساطة في المصارف» التي شارك فيها ٤٢ شخصاً والتي أُقيمت بالتعاون مع مؤسسة التمويل الدولية وغرفة التجارة والصناعة والزراعة، وأدار اللقاء أحد المحامين بالاستئناف، وهو أيضاً مستشار قانوني مصرفي ومؤسس مكتب «جوستيسيا» للمحاماة والإستشارات. وشارك في دورة «أربعة تطبيقات مفيدة لجدول البيانات» ٢٢ شخصاً دّربهم مستشار

في أمور التكنولوجيا ومدير في InfoConsult. واستعانت المديرية بمستشار ومحاضر جامعي منذ أكثر من ٢٠ سنة، وصاحب خبرة في التدريب والتطوير بما فيه التطوير الوظيفي والمؤسّساتي للتدريب في دورة «إعادة التفاوض بالعقود في أوقات إستثنائية» والتي حضرها ١٨ شخصاً. وحاضر في لقاء جمع ١٠ مشاركين حول «الإجراءات المتّبعة في لبنان وأفضل الممارسات في العالم للتعامل مع فيروس كورونا» رئيس دائرة الاستراتيجية وتحليل المخاطر لمجموعة الاعتماد اللبناني الذي هو أيضاً محاضر جامعي. أخيراً، نُظّمت دورة واحدة حول «مكافحة تبييض الأموال وتمويل الإرهاب» لمجمل الموظفين بالتعاون مع هيئة التحقيق الخاصة.

وعليه، تكون المديرية قد نظّمت ٦ دورات حول ٦ مواضيع مختلفة في إطار الدورات التدريبية المتاحة لعموم موظفي المصارف عبر الإنترنت لهذا العام.

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، إضافةً الى توزّع المشاركين حسب الجنس وعدد سنوات الخدمة والرتبة.

- **الدورات الداخلية الخاصة بمصارف معيّنة عبر الإنترنت:** في إطار هذه الدورات، جرى تنظيم ١٥ دورة حول مكافحة تبييض الأموال وتمويل الإرهاب بالتعاون مع هيئة التحقيق الخاصة وذلك لثمانية مصارف شارك فيها ١٤٩ شخصاً.

- **دورة داخلية خاصة بأحد المصارف:** جرى تنظيم دورة حول النواحي القانونية للعمليات المصرفية لأحد المصارف شارك فيها ٢٠ شخصاً، وتمّت مراعاة جميع الشروط الصحية والتباعد الإجتماعي حفاظاً على سلامتهم. ودّربت فيها محامية بالاستئناف، سبق لها أن حضرت في إطار الدورات التدريبية لجمعية مصارف لبنان.

خصائص المتدربين

تجمع المديرية معلومات إحصائية حول خصائص جميع المشاركين المتعلقة بالجنس والخبرة والرتبة كالتالي:

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

دورات تدريبية	دورات داخلية	
58%	59%	إناث
42%	41%	ذكور
7%	28%	أقل من 5 سنوات
22%	23%	5-10 سنوات
71%	49%	أكثر من 10 سنوات
24%	67%	التقنيون
33%	30%	الكوادر الوسطى
43%	3%	الإداريون
100%	100%	المجموع

يلاحظ من الجدول أعلاه أنّ نسبة الإناث فاقت نسبة الذكور لجهة المشاركة في الدورات التدريبية العامة والدورات الداخلية الخاصة. ومن الملفت أيضاً مشاركة الموظفين الذين تزيد عدد سنوات الخبرة لديهم عن 10 سنوات في الدورات التدريبية العامة والداخلية الخاصة، لا سيّما في مواضيع تتعلق بإدارة المخاطر، والوساطة، وإدارة تكنولوجيا المعلومات، نظراً لأهمية هذه المواضيع بالنسبة إليهم ولإدارة المصارف. وتبقى نسبة مشاركة التقنيين مرتفعة في الدورات الداخلية الخاصة.

النشاطات المكتملة لأعمال التدريب

- تنظيم إمتحانات شهادات إختصاص في الاعتماد المستندي «CDCS»، والتي إجراء امتحان شهادة الإختصاص في الاعتماد المستندي «CDCS»، والتي يتمّ تنظيمها بالتعاون مع المعهد البريطاني للدراسات المصرفية والمالية (LIBF). وقد أُجري هذا الإختبار في 23 تشرين الأول 2020 في مبنى جمعية مصارف لبنان.

- متابعة نشاطات الشبكة الأوروبية للتدريب المصرفي «EBTN»: تمّ انتخاب السيد بشارة خشان، مدير تطوير الموارد البشرية في الجمعية، عضواً في مجلس إدارة هذه الشبكة لثلاث سنوات (كانون الثاني 2020 حتى كانون الأول 2022)، وذلك في الجمعية العمومية التي عُقدت في فرانكفورت خلال شهر حزيران 2019. وشارك في اجتماع مجلس الإدارة الذي انعقد في فرانكفورت في كانون الثاني 2020، أمّا باقي الاجتماعات فقد حصلت عبر الإنترنت وذلك في أيار، وتشرين الأول وتشرين الثاني. كما شارك في دورتين حول «تعزيز الثقافة المالية» في شهري آذار وأيار 2020، دورة «أفضل الممارسات في مجال التعلّم الإلكتروني» في نيسان، ودورة «أفضل الممارسات في مجال الإمتحانات من خلال التكنولوجيا الرقمية» في أيار، والإجتماع العام للشبكة في حزيران، ودورة «مفارقة العمل المصرفي دون التمييز بين الرجل والمرأة». وأدار هذا اللقاء رئيس الشبكة الأوروبية للتدريب المصرفي. أخيراً، في كانون الأول 2020، نظّمت الشبكة لقاء حول «الإمتثال في القطاع المصرفي» عبر تقنية Zoom، وقد دعت مديرية تطوير الموارد البشرية في جمعية المصارف جميع أعضائها لحضوره فشارك فيه 28 شخصاً من 8 مصارف لبنانية.

توزع المشاركين في الدورات التدريبية والدورات الداخلية الخاصة

إسم الدورة	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 5 سنوات	بين 5 و 10 سنوات	أكثر من 10 سنوات	التقنيون A-B	الكوادر الوسطى C-D	الإداريون E - F			
دورات تدريبية													
إدارة المخاطر													
1 - الإجراءات المتبعة في لبنان وأفضل الممارسات في العالم للتعامل مع فيروس كورونا	1	10	7	3	1	1	8	2	1	6	2	2	
النواحي القانونية والتنظيمية													
2 - مكافحة تبييض الأموال وتمويل الإرهاب	1	11	4	7	2	4	5	4	4	4	3	3	
الجوانب الإدارية													
3 - أربعة تطبيقات مفيدة لجدول البيانات	1	22	14	8	4	4	14	11	8	7	1	1	
تنمية القدرات الشخصية													
4 - الوساطة في المصارف	1	42	21	21	2	8	32	7	13	16	2	2	
5 - إعادة التفاوض بالعقود في أوقات إستثنائية	1	18	8	10	0	2	16	5	2	6	1	1	
إدارة تكنولوجيا المعلومات واستعمالها													
6 - الأمان السيبراني	1	47	9	38	2	14	31	7	22	22	2	2	
المجموع	6	150	63	87	11	33	106	36	50	64	22	11	
دورات داخلية خاصة (عبر الإنترنت)													
7 - مكافحة تبييض الأموال وتمويل الإرهاب	15	149	64	85	41	33	75	102	45	8	3	45	
المجموع	15	149	64	85	41	33	75	102	45	8	3	45	
دورات داخلية خاصة													
8 - النواحي القانونية للعمليات المصرفية	1	20	5	15	7	6	7	12	5	1	21	21	
المجموع	1	20	5	15	7	6	7	12	5	1	21	21	
المجموع العام	22	319	132	187	59	72	188	150	100	69	22	35	

المعهد العالي للدراسات المصرفية

رغم كل الصعاب والتحديات، يظلّ معهد الدراسات المصرفية مخلصاً لرسالته المتمثلة في العمل كشريك للمصارف اللبنانية في جهودها التعليمية والتدريبية، ما يضمن تعليماً أكاديمياً ومهنياً عالي الجودة لعشرات الأشخاص من ذوي المعرفة الجيدة في اللغتين الفرنسية و/أو الإنجليزية. لقد مُنحت درجة البكالوريوس لـ 10 خريجاً جديداً ودرجة الماجستير لـ 44 طالباً في أربعة تخصصات، هي:

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

معظم طلاب الماجستير هم من المصرفيين (حوالي 80%) وتسدد أو تموّل المصارف الرسوم الدراسية للعديد منهم. وعلى الرغم من تحديات جائحة COVID-19، فقد تمكّنوا من حضور دوراتهم بانتظام، سواء حضورياً أو عبر الإنترنت، علماً أنه يتم تنظيم هذه الدورات عادةً ثلاث مرات في الأسبوع من الساعة 05:00 عصراً حتى 9:30 مساءً على فترة عامين لطلاب الدوام الكامل. إننا نعتمد كثيراً على المصارف اللبنانية ومسؤوليتها الاجتماعية تجاه موظفيها المميزين لتحمل مسؤولية تطويرهم المهني وتشجيعهم على الانضمام إلى برامج ISEB Master.

اعتباراً من شهر أيار من هذا العام، وقّع معهد الدراسات المصرفية اتفاقية شراكة مع شركة المنار الدولية، وهي شركة قابضة محترمة ومعروفة في المملكة العربية السعودية لبدء اقتراح دورات وورش عمل للقطاع المصرفي السعودي. شركاؤنا السعوديون بصدد الترخيص لدورات ودبلومات المعهد، ونأمل أن نبدأ في تقديم برامجنا في مدينة الرياض اعتباراً من شهر أيلول 2021.