

بيان موقف يخص التدريب والتطوير الوظيفي

1. التزامنا

يؤمن بنك البحرين والكويت (والذي سيتم الإشارة له هنا بـ "البنك" أو "BBK") بأن موظفيه هم أهم أصول البنك ويتصفون بأعلى درجات النزاهة والمهارة والمهنية. يستثمر البنك بموظفيه بشكل كبير عن طريق توفير البرامج التدريبية وفرص التطوير الوظيفي لتسليح الموظفين بالمهارات اللازمة ليصلوا إلى أعلى مستويات الإبداع. هذا الالتزام ببرامج التدريب وتوكيل المهام والمكافآت يشجع العمل الريادي واتخاذ القرار والمسؤولية لدى موظفيه.

2. الهدف ومجال العمل

يهدف بيان الموقف هذا إلى توفير خارطة طريق لمدراء البنك على جميع المستويات لاتخاذ الإجراءات المناسبة لتحقيق أجود بيئات العمل من حيث الإنتاجية والتحفيز على العمل لموظفي البنك. يتم تدريب جميع موظفي البنك على أنظمة وسياسات البنك وإعطائهم الصلاحية على الوصول إليها عند الحاجة ليطبقها على أكمل وجه.

يخضع جميع موظفي البنك لبيان الموقف هذا.

بيان الموقف هذا مدعوم من قبل الإدارة العليا للبنك.

3. الوفاء بالتزامنا

يسعى البنك إلى توفير بيئة عمل داعمة لتشجيع التطور المهني لموظفيه من خلال النقاط التالية:

- توفير بيئة عمل شاملة وغير تمييزية تقدم فرص متكافئة للجميع بغض النظر عن العرق والجنس والإعاقة والخلفية الثقافية والعمر وغيرها.
- دعم وصول المرأة لمناصب القيادة وزيادة مشاركة المرأة في المستويات الإدارية أيضاً وذلك بالتوافق مع الرؤية الوطنية للمجلس الأعلى للمرأة.
- توفير فرص تدريبية متعددة تشمل ما يلي:
 - التدريب بما يخص الوظيفة.
 - عقد جلسات التدريب التمهيدي للموظفين الجدد لتعريفهم على بيئة العمل داخل البنك والخدمات التي يقدمها ومتطلبات العمل والمبادئ والقيم الرئيسية للبنك.
 - عقد الجلسات التدريبية الداخلية والتي توضح تجربة العمل، وتبنى على المهارات والمعرفة التي يمتلكها موظفو البنك.
 - فرص التدريب الخارجية للموظفين من خلال ورشات العمل والمؤتمرات ولساعات الحوار وبرامج التدريب الأخرى في المؤسسات المحلية والعالمية.
 - جلسات تدريبية عن بعد لتزويد من معرفة الموظفين ومهارتهم.
 - برامج تدريبية في سبيل الحصول على شهادات معتمدة في مجال العمل وأخرى في مجال النمو الشخصي.
- القيام بترقية الموظفين وتوفير فرص التطوير المهني لهم كل حسب كفاءته واجتهاده سنوياً.
- القيام بإجراء استبيانات عن تفاعلية ورضا الموظفين.
- تطوير برامج تحسين الأداء من خلال التوصيات والتغذية الراجعة على أساس فردي وبشكل سنوي لتقييم الأداء وتوفير النقد البناء للموظفين. هذه البرامج تُعد حسب معايير محددة وتوضح الأهداف والتوقعات والتي سيتم تقييم أداء الموظفين حسبها.
- توفير منصة تواصل اجتماعي تسمح للموظفين والمشرفين والأقسام المختلفة بمشاركة الخبرات والمعرفة وتقوية وعي الموظفين وهويتهم.
- وضع برنامج مكافآت حسب الأداء وذلك للإشادة بالموظفين ذوي الأداء المميز.
- دعم جميع الموظفين الذين يفضلون الحصول على المزيد من الفرص لتطوير إمكانياتهم وتحقيق قدراتهم.
- وضع مخصص مالي خاص لكل قسم في البنك لدعم فرص التدريب التي قد يحتاجها موظفو هذا القسم للحصول على الشهادات التي تخص تطوره المهني.
- ضمان المحافظة على الشخصيات المبدعة من خلال توفير بيئة عمل داعمة وتوفير فرص التحدي وتتماشى مع الثقافة المؤسسية الإيجابية بالإضافة إلى تشجيع الحوار المفتوح وروح الفريق وإعطاء موظفي البنك الحاليين الأولوية عند تعيين أي مناصب جديدة.
- إنشاء خطط تعطي موظفي البنك الحاليين والمميزين الأولوية لتغطية المناصب القيادية والرئيسية داخل البنك. هذه الخطط تمكن البنك من التجهز لأي توظيفات طارئة قد تحدث.

- توفير البرامج والمنصات التي تشجع مشاركة الموظفين الإبداعية والتشاركية وتقديم الدعم لهم.
- الاستثمار في تطوير ودعم المهارات البحرينية من خلال التدريبات الإدارية وبرامج تطوير الأداء للتماشي مع احتياجات البنك المستقبلية.