

خطة التدريب 2005

تصاعدت أهمية التدريب المصرفي بشكل غير مسبق خلال السنوات الأخيرة في ضوء التطورات المتسارعة التي شهدتها بنك فلسطين المحدود.

فقد أزداد عدد الخدمات التي يقدمها البنك لعملائه، كما توسع البنك في استخدام الوسائل الإلكترونية في خدمة عملائه، وهو ما ترتب عليه تغيرات متلاحقة في نوعية الخبرة المطلوبة لأداء هذه الخدمات بالنسبة للمستويات الإدارية المختلفة في بنك فلسطين المحدود.

ولذلك أصبح من الضروري وضع إستراتيجيات وأساليب جديدة للتدريب وبما يكفل مواكبة خبرات الموظفين للمستجدات الحاصلة في توسع نشاطات وخدمات البنك .

كما و أن الموظف كعنصر من عناصر رأس مال البنك الثمينة تغير وتعمق دوره وزادت أهميته، كما تغيرت نظرة الإدارة العامة في التركيز على الجانب الترويجي والتسويقي لخدمات البنك بدلاً من الوظائف التقليدية المتعارف عليها. ويأتي ذلك في ضوء حدة المنافسة المحلية بين البنوك في تقديم الخدمات المصرفية التي يأخذ فيها هذا الموظف دور الرائد في تقديم هذه الخدمات على أساس أن الإنسان هو المحور الرئيسي للقيام بأي عمل.

وتأتي خطة التدريب لتطوير مهارات وأداء موظفي بنك فلسطين المحدود لتواكب المستجدات المستمرة في العلوم المصرفية من ناحية ولمقابلة الاحتياجات التدريبية نتيجة النمو السريع في الخدمات التي يقدمها البنك لعملائه وتتنوع أساليب أداء هذه الخدمات من ناحية أخرى .

وفى هذا الإطار يقدم مركز التدريب خطته السنوية المقترحة لعام 2005 والتي تركز على جميع الاحتياجات التدريبية لكافة المستويات الإدارية في بنك فلسطين المحدود ، حيث من المتوقع أن يتم عقد 50 دورة تدريبية بواقع 1885 ساعة تدريبية و باستفادة 536 موظف وموظفة كما يلي :

البيان	عدد الدورات	عدد ساعات التدريب	عدد الموظفين المستفيدين
برامج التدريب			
برنامج التدريب ألتأهيلي	8	840	60
برنامج التدريب الداخلي	17	260	348
برنامج التدريب الخارجي	16	475	109
داخل فلسطين			
برنامج التدريب الخارجي	9	310	19
خارج فلسطين			
المجموع	50	1885	536

• أهداف الخطة

تسعى خطة التدريب إلى تحقيق الأهداف التالية :

1. إعداد الموظفين الجدد وتأهيلهم في المجالات الإدارية، السكرتارية، والبنكية. حسب الاحتياجات المطلوبة بدوائر وفروع بنك فلسطين المحدود .
2. مساعدة موظفي البنك لصقل مهاراتهم والارتقاء بمستوي أدائهم إلى مستويات أعلى لتبوء مراكز إدارية متقدمة .
3. إبتعاث موظفين من مستويات وظيفية مختلفة إلى دورات تدريبية خارج البنك وكذلك خارج فلسطين بهدف تحسين أدائهم الوظيفي ومن ثم التأهيل التام .

• إستراتيجيات الخطة

تتكون الخطة من ثلاثة إستراتيجيات تتعلق كل واحدة منها بهدف واحد من أهداف خطة التدريب

1.التدريب التأهيلي

وهذه الإستراتيجية تعمل على تحقيق هدف تدريب الموظفين الجدد وتحضيرهم قبل العمل الفعلي داخل الفرع . وتم تصميم برنامج تدريب لغاية هذه الإستراتيجية بحيث ينفذ هذا البرنامج فقط في الفرع الوهمي بمركز التدريب بالإدارة العامة .

2. التدريب الداخلي

وهذه الإستراتيجية تعمل على تحقيق هدف تدريب الموظفين علي برامج تدريبية تم تصميمها خصيصاً وفقاً لاحتياجات البنك وقد تم تصميم 17 دورة تدريبية تعقد وبواقع دورتين بالشهر وسيتم الإشارة إلي تفاصيل دورات التدريب الداخلي في بند برنامج عمل الخطة .

كما أن إستراتيجية التدريب الداخلي لا تقتصر فقط علي الدورات التدريبية المحددة في برنامج تنفيذ الخطة ، حيث ستشمل على دورات يطلب من مركز التدريب تنفيذها لمتطلبات آنية مستجدة بالإضافة إلى دورات تدريبية شارك فيها موظفين من بنك فلسطين المحدود بالخارج ويقوموا بإعادة تدريبها للموظفين بداخل مركز التدريب .

3.التدريب الخارجي

وهذه الإستراتيجية تعمل على تحقيق هدف إبتعاث موظفين من مستويات إدارية مختلفة إلى دورات تدريبية تقدمها مراكز ومؤسسات تعمل بمجال التدريب المصرفي خارج البنك وكذلك خارج فلسطين بهدف تحسين أدائهم الوظيفي ومن ثم التأهيل التام .

وقد تم اختيار 25 برنامج تدريبي من البرامج المعروضة من المؤسسات والمراكز التي تعمل في مجال التدريب المصرفي حيث تم اختيار 16 دورة تدريبية معروضة من جهات تدريبية داخل فلسطين و 9 دورات تدريبية معروضة من جهات تدريبية خارج فلسطين .

وسيتم الإشارة إلي تفاصيل دورات التدريب الخارجي في بند برنامج عمل الخطة .