

ألف درهم غرامة للبنوك على كل نقطة مفقودة في توطين القطاع 20



«دبي»: الخليج

نظم معهد الإمارات للدراسات المصرفية والمالية، ورشة عمل لشرح مستجدات نظام النقاط في التوطين المصرفي، الذي يعد ملفاً استراتيجياً ويشكل إحدى أولويات الأجندة الوطنية لـ «رؤية الإمارات 2021». أعلنت لجنة تنمية الموارد البشرية المواطنة في القطاع المصرفي والمالي خلال الورشة عن نظام توزيع النقاط المكتسبة إلى ثلاث فئات هي الوظائف العليا من خلال منحها (5) نقاط، والوظائف المتوسطة (3) نقاط، والوظائف التنفيذية نقطة واحدة، وأشارت اللجنة إلى أنه سيتم البدء في توقيع غرامات مالية اعتباراً من نهاية العام الحالي 2018 للبنوك التي لم تلتزم بتحقيق النقاط المطلوبة، وذلك بواقع 20 ألف درهم على كل نقطة مفقودة من الناتج النهائي لمجموع النقاط المستهدفة للبنك.

جاء ذلك بحضور ناصر بن ثاني الهاملي، وزير الموارد البشرية والتوطين، وحميد القطامي، رئيس لجنة تنمية الموارد البشرية المواطنة في القطاع المصرفي والمالي، وجمال الجسمي، مدير عام معهد الإمارات للدراسات المصرفية والمالية، وشهاب عيسى الزعابي، رئيس قسم التراخيص في المصرف المركزي وعضو مجلس إدارة معهد الإمارات

للدراستات المصرفية والمالية، وبمشاركة عدد من مديري البنوك وشركات التأمين العاملة في دولة الإمارات

مسؤولية مشتركة

وقال ناصر بن ثاني الهاملي: «إن قطاعي المصارف والتأمين من القطاعات الاستراتيجية الهامة التي لديها القدرة على توفير الوظائف المناسبة للمواطنين ورفع تنافسيتهم وبالتالي

المشاركة الفاعلة في الجهود المبذولة لتحقيق مستهدفات التوطين في الأجندة الوطنية لرؤية الإمارات 2021.

وأكد جاهزية الوزارة لتقديم الدعم للمؤسسات والشركات العاملة في القطاعين المشار إليهما بما يمكنها من تحقيق نسب التوطين المطلوبة منها وفقاً لنظام النقاط، وذلك انطلاقاً من

حرص الوزارة على تطوير شراكاتها مع مختلف القطاعات الاقتصادية في الدولة وتعزيزاً لمبدأ تكامل الأدوار والمسؤولية المشتركة في التوطين.

وأشاد الهاملي خلال الورشة بجهود لجنة تنمية الموارد البشرية المواطنة في القطاع المصرفي والمالي برئاسة حميد القطامي في تعزيز مشاركة المواطنين في هذا القطاع الحيوي والهام والذي يزخر بالوظائف المناسبة للمواطنين.

وأشار إلى النجاحات التي تحققت في هذا القطاع من حيث إلحاق المواطنين والمواطنات بالوظائف المتوفرة خصوصاً خلال الدفعة الأولى من المسرعات الحكومية والتي أثمرت عن توفير الفرص الوظيفية في القطاع المالي لنحو 1000 مواطن ومواطنة.

وأوضح أن نظام النقاط جاء لدعم المصارف وشركات التأمين بما يمكنها من مواجهة تحديات التوطين وتعزيز مشاركتها وفعاليتها في تحقيق استراتيجية ومستهدفات التوطين، حيث يهدف النظام إلى زيادة معدلات التوطين في قطاعي المصارف والتأمين وتعزيز مشاركة المواطنين بشكل أكبر والتأهيل والتطوير الوظيفي للمواطنين العاملين في القطاعين المشار إليهما.

وأكد أن التوطين هو خيار استراتيجي ومن بين الأولويات الوطنية التي تحظى باهتمام ودعم القيادة الرشيدة مشيراً إلى منهجية الوزارة في تعاملها مع ملف التوطين والتي تركز على ثلاثة مبادئ أساسية تؤكد على أن التوطين مسؤولية مشتركة وتطوير إطار استراتيجي لتخطيط القوى العاملة (التوطين النوعي) إضافة إلى تحفيز وتشجيع القطاع الخاص والباحثين عن العمل في الوقت ذاته حيث تم وضع أجندة لتنفيذ هذه المنهجية حتى العام 2021 على ثلاث مراحل. تشمل تسريع وتعزيز التوظيف المباشر وتمكين مشاركة الكوادر الوطنية ورفع تنافسية الكوادر الوطنية

أهمية النظام

وقال حميد القطامي: «نثمن جهود شركائنا في البنوك والمصارف العاملة في الدولة وتعاونهم بدعم سياسات التوطين في القطاع المصرفي، والتي يمثل نظام النقاط أحد الأركان الهامة فيها منذ إنطلاقه في العام 2017». وأكد أن قيادات العمل المصرفي والمالي بما فيه من بنوك ومؤسسات التأمين والصرافة وغيرها يدركون بحس وطني رفيع أهمية العمل بنظام النقاط في التوطين والذي تم تعديله ومواءمة العديد من السياسات بالنظام وفقاً لملاحظات واقتراحات المصارف والشركات بهدف نجاح النظام

منظومة فعالة

وقال جمال الجسمي، مدير عام معهد الإمارات للدراستات المصرفية والمالية: «إن «نظام النقاط» نقلة نوعية وهيكلية في التوطين المصرفي، كما أن القطاع المالي من أهم ركائز اقتصاد البلاد، لذا فإن مساهمة المواطنين الذين يعتبرون

جزءاً من قوى العمل الحالية والمستقبلية تحمل أهمية قصوى. وبصفتنا المؤسسة الرائدة في المنطقة في مجال التدريب المالي، فإن معهد الإمارات للدراسات المصرفية والمالية يعتبر التوطين أبرز أولوياته». وأضاف الجسمي أن نظام (النقاط) يمثل منظومة فعالة ومتكاملة لاستقطاب المواطنين الإماراتيين للعمل في القطاع المصرفي، وتأهيلهم، والاحتفاظ بهم، ومساعدتهم على الارتقاء والتقدم في السلم الوظيفي ليصبحوا قادة في المستقبل. «وفق رؤية متكاملة وواضحة تدعم مبادئ «رؤية الإمارات 2021

مواجهة التحديات

قال شهاب الزعابي «كوننا جهة تنظيمية للبنوك في الإمارات، تكمن مهمتنا ضمن الأجندة الوطنية للبلاد في تعزيز مشاركة المواطنين الإماراتيين في القطاع المصرفي. وقد أطلق المصرف المركزي في عام 2017 نظام التوطين الجديد بالنقاط في القطاع المصرفي لتشجيع المؤسسات المصرفية على عدم ملء الحصص المخصصة وحسب، بل الاستثمار في تطوير قدرات المواطنين ومساعدتهم على الارتقاء في سلم المراتب والقيادة. وهذا بدوره يحفز المرشحين المستقبليين على اعتبار هذا القطاع خياراً جيداً ومثمراً كمسيرة مهنية. إن دور المواطنين في المناصب القيادية العليا مهم جداً لإظهار نجاح المواهب المحلية في أحد أهم القطاعات في الاقتصاد المحلي. ويوفر اجتماع اليوم المخصص لمراجعة تطبيق النظام مع رؤساء أقسام الموارد البشرية في البنوك الإماراتية، فرصة مناسبة لرؤية ما تحقق حتى الآن والنجاحات التي تمت والتحديات التي نواجهها، وما يتعين علينا فعله لمساعدة البنوك على تسريع وتيرة توظيف المواطنين».

أهمية النظام

يعد نظام النقاط أحد استراتيجيات التوطين في قطاع المصارف والتأمين، وذلك بهدف زيادة معدلات التوطين في هذا القطاع الحيوي والاستراتيجي لدولة الإمارات، وتعزيز مشاركة الكوادر الوطنية بشكل أكبر فيه، إضافة إلى التأهيل والتطوير الوظيفي للمواطنين العاملين في القطاعين المصرفي والمالي، وتعزيز مشاركتهم في سوق العمل وفق رؤية متكاملة وواضحة تدعم مبادئ «رؤية الإمارات 2021»، وتنفيذاً لتوجيهات القيادة الرشيدة بشأن تعزيز مشاركة الكوادر الوطنية في القطاع المصرفي والمالي.

وتم إعداد «نظام النقاط» لتحقيق مستهدفات التوطين ضمن استراتيجية التوطين في قطاع المصارف والتأمين المعتمدة بقرار من مجلس الوزراء والذي سيضمن القيادة الاستراتيجية لتحقيق مستهدفات التوطين والذي بدأ تطبيقه فعلياً خلال العام الحالي، وسيحقق الأهداف المنشودة لرفع نسب التوطين بالقطاع كماً وكيفاً. ويتميز النظام بإعطاء المرونة لمؤسسات المصارف والتأمين في تحقيق النقاط المطلوبة منهم.

فرص عمل فعلية

نظام النقاط هو التحول من النظام الذي كان قائماً على تحقيق نسبة مئوية للتوطين من إجمالي عدد العاملين في كل بنك إلى نظام نقاط يجب على كل مصرف أن يحققها وفقاً لحجم الدخل السنوي من العمليات ليتم ربط المعدل المطلوب تحقيقه من النقاط وفقاً للدخل المحقق بهدف تعديل آليات التوطين للتأكد من زيادة التوطين بشكل فعلي داخل البنوك عن طريق برنامج النقاط. وستحصل المؤسسات على نقاط للمدخلات وأخرى للمخرجات. وفي حين تحفز نقاط المدخلات المؤسسات على الاستثمار في تدريب المواطنين الإماراتيين وتنمية مهاراتهم لمساعدتهم على الارتقاء بالسلم الوظيفي إلى مناصب إدارية عليا، تكافئ نقاط المخرجات البنوك وشركات التأمين على نجاحها في

توفير فرص عمل فعلية وكذلك جودة الوظائف الشاغرة المخصصة للمواطنين. على سبيل المثال، تحصل المؤسسة على خمس نقاط في حال وفرت منصباً إدارياً لمواطن إماراتي، بينما على نقطة واحدة في حال كانت الوظيفة غير إدارية.

"حقوق النشر محفوظة" لصحيفة الخليج. © 2024.