

الوحدات المساندة

يتبع

إدارة الموارد البشرية

دور الوحدات المساندة بقيادة إدارة الموارد البشرية تعزّز بشكل كبير في العام 2024، مع سعي المصرف لزيادة عدد موظفيه وترسيخ ثقافته المؤسسية التي تقوم على تحفيز الإنتاجية وتمكين الابتكار لبناء فرق عمل تتمتع بأعلى معايير الكفاءة والخبرة لتكون القوة التي تمكن المصرف من تحقيق الإنجازات التمويلية والقطاعية، وبناء منظومة شراكات استراتيجية تمكنه من مواصلة تحقيق رؤيته الاستراتيجية.

الوحدات المساندة مع ما تحقّقه من أداء متميز وإطلاق برامج تعكس توجهات المصرف والقيم التي يمثلها، يترسخ دورها في بناء واستدامة القوة المؤسسية التي تشكل أحد الركائز الرئيسة لتنفيذ مهامه، وليصبح عام 2024 عام النمو والمشاركة والاستثمار في المواهب المستقبلية.



فريق متنامٍ لمواكبة حجم المسؤوليات

مواكبة العمليات التشغيلية المتزايدة لمصرف الإمارات للتنمية تتطلب زيادة في عدد الكوادر الكفؤ، وهذا ما حرصت عليه إدارة الموارد البشرية حيث زادت عدد موظفي المصرف من 248 إلى 345 موظفاً بنسبة نمو 39.11%، مما يعكس دور المصرف المتنامي في القطاعات ذات الأولوية وحاجته إلى خبرات متخصصة في جميع الإدارات.

هذا التوجه للاهتمام بفرق العمل، شكل ميزة تنافسية للمصرف ومكنه من الحصول على التقدير الكبير من مؤسسات عالمية، ليحصل وبجدارة على شهادة "أفضل مكان للعمل" @ من مؤسسة "Great Place to Work" بمعدل نقاط 80%، وليكون بذلك أول مصرف محلي في دولة الإمارات يحصل على هذه الشهادة، التي تشكل اعترافاً عالمياً بالثقافة المؤسسية الرائدة التي يرسخها المصرف والقائمة على التركيز على الابتكار والعمل بروح الفريق لتحقيق الأهداف الاستراتيجية التي يسعى جميع الموظفين الذين يضعهم المصرف في صدارة اهتمامه لتحقيقها.



الوحدات المساندة

يتبع

إدارة الموارد البشرية يتبع

استقطاب المواهب

التزام مصرف الإمارات للتنمية باستقطاب الكفاءات ودعم وتمكين المواهب الوطنية في جميع التخصصات هدف استراتيجي ويعمل على توظيف جميع الأدوار لتحقيقه، فنظم أنشطة تعريفية وتوعوية تفتح آفاقاً ملهمة للتفاعل مع الشباب الإماراتي الطموح، وذلك من خلال مشاركته في معارض الوظائف التي نظمتها كليات التقنية العليا بدبي، وجامعتي العين وأبوظبي، بالإضافة إلى مشاركته في معرض "رؤية الإمارات للوظائف".

دمج ومشاركة الموظفين

الفعاليات التي نظمها المصرف، والتي وصل عددها إلى 20 فعالية ومبادرة وفي مقدمتها: خلوة نسائية في الهواء الطلق، وفعالية السحور الجماعي، وأكتوبر الوردي، ويوم المرأة الإماراتية، واحتفالات اليوم الوطني، ساهمت في توفير بيئة عمل إيجابية تحفز على الإنتاجية، ووفرت رؤية جديدة للتفاعل والتواصل بين الموظفين الذين يشكلون الثروة الأهم في استراتيجية الموارد البشرية.

هذا بالإضافة إلى المساهمة الكبيرة لبرنامج "رواد المشاركة" - الذي يضم حالياً 21 ممثلاً من جميع أقسام المصرف - في تعزيز التواصل الداخلي بين الموظفين من خلال سرد القصص الشخصية، ومنصات التواصل الاجتماعي، وأنشطة تحفيز فرق العمل للتواصل فيما بينهم، بما يعزز الثقافة المؤسسية المميزة للمصرف.

وساهمت منصتان رئيسيتان في تعزيز الشعور بالشفافية وروح الفريق، وهما:

1 اجتماعات كواحد مصرف الإمارات للتنمية، والتي منحت الموظفين مساحة مهمة لمشاركة ملاحظاتهم وطرح الأسئلة.

2 مبادرة لقاء الرئيس التنفيذي مع الموظفين الجدد، والتي ساهمت بشكل كبير بتفعيل الحوار بين المواهب الجديدة وقيادة المصرف منذ انطلاقتهما وإلى الآن.

وتستمر منصة المصرف الداخلية عبر الإنترنت Viva Engagement كقناة رقمية مخصصة لسرد القصص الداخلية، والاحتفاء بالإنجازات، والترحيب بالموظفين الجدد، واستعراض النجاحات عبر مختلف الإدارات والأقسام.

وساهمت هذه الجهود المشتركة، بدءاً من الاستطلاعات والفعاليات وصولاً إلى المنصات ورواد المشاركة، في بناء بيئة عمل ديناميكية وإنسانية مترابطة.

والذي تجسد من خلال استطلاع استقطاب المواهب لعام 2024، حيث عبر 94% من موظفي المصرف أن آراءهم وملاحظاتهم تحظى بالاهتمام والتقدير والمتابعة، ما يرسخ نهج مصرف الإمارات للتنمية الذي يضع الموظفين وتوفير بيئة عمل تفاعلية وإيجابية في مقدمة أولوياته.

20 فعاليات المشاركة الداخلية



39% زيادة عدد الموظفين



94% شعور الموظفين بأهمية أصواتهم



+135 تعيينات جديدة



التوطين

التوطين كان وسيبقى الاستثمار الرئيس وبعيد المدى لمصرف الإمارات للتنمية ضمن رؤيته الاستراتيجية في تطوير القيادات والقدرات والكوادر الوطنية، وهذا ما تجسد بشكل واضح في الوصول إلى نسبة توطين 37%، والتي تلبى المعايير الداخلية والتوقعات الوطنية لاستقطاب وتطوير وتمكين المواطنين الإماراتيين على جميع المستويات.

فخلال العام 2024، انضم إلى مصرف الإمارات للتنمية +135 موظفاً جديداً، 41 منهم من مواطني دولة الإمارات، وتولى ثلاثة منهم مناصب قيادية عليا. وبحلول نهاية العام، وصل عدد موظفي المصرف الإماراتيين إلى 105 موظفاً، وهو ما يمثل 36% من إجمالي عدد الموظفين، وبذلك تترسخ الأسس القوية التي يعمل عليها المصرف وفق نهج استراتيجي واضح لبناء قيادة وطنية مستقبلية للمصرف.

فقد أكمل كل خريج 168 ساعة تدريب على مهارات الأعمال الأساسية، ما يوفر لهم مساراً سريعاً نحو التخصص خلال فترة زمنية تصل إلى 18 شهراً.

يضاف إلى ذلك برنامج توظيف الخريجين الإماراتيين الذي يساعد على بناء الثقة وتعزيز حضورهم منذ اليوم الأول، لما يوفره من دعم مستمر لهم عبر جلسات تواصل مع فريق التعلم والتطوير، إضافة لما يشكّله من مسار رئيسي للتطوير الوظيفي وإتاحتها الفرصة لهم للالتقاء بالإدارة العليا متمثلة بالرئيس التنفيذي ورئيس إدارة الموارد البشرية ومدير التعليم والتطوير وغيرهم من قيادات المصرف، الذين يوفرون لهم رؤية واضحة لتمكينهم من بناء مستقبلهم الوظيفي.

36%

نسبة التوطين

41 مواطناً إماراتياً
توظيف

من بينهم 3 في
مناصب تنفيذية عليا

فقد أكمل كل خريج 168 ساعة تدريب على مهارات الأعمال الأساسية، ما يوفر لهم مساراً سريعاً نحو التخصص خلال فترة زمنية تصل إلى 18 شهراً. وتمكن كل متدرب من استكمال تدريبات مخصصة عبر منصة "كورسيرا" وبرنامج الإشراف الإداري من هارفارد (Harvard ManageMentor) وADGM وEIFS، ما سمح للخريجين باستكشاف موضوعات تبدأ من الأعمال الأساسية وصولاً إلى الاستراتيجية الخاصة بكل قطاع.

ويواصل مصرف الإمارات للتنمية التزامه بدعم قيم الاستقرار والاستمرارية والتقدم الوظيفي في بيئة العمل، وقد حفل العام 2024 بتخريج الدفعة الأولى من برنامج توظيف الخريجين، وتم تعيينهم في وظائف بدوام كامل، كما تم تخريج 10 إماراتيين كدفعة جديدة، اثنان منهم تلقوا تدريباً مسبقاً في مصرف الإمارات للتنمية.

كما واصل برنامج "أصحاب الكفاءات العالية" تحديد ودعم المواطنين الإماراتيين من أصحاب الكفاءات العالية في المصرف، حيث شارك 19 إماراتياً في البرنامج خلال العام 2024، وأتمت الدفعة الأولى عملية تقييم صارمة، وشكلت رحلتهم بدايةً لسلسلة من الجهود المتواصلة لاختيار مجموعات جديدة وتنفيذ دورات تدريبية.



الوحدات المساندة

يتبع

إدارة الموارد البشرية يتبع

التنوع والشمول

واصل مصرف الإمارات للتنمية التزامه بتوفير بيئة عمل واعدة ومتنوعة من خبرات وكفاءات ووجهات نظر مختلفة.

وضمن هذه الرؤية و إيمانه بأهمية تكافؤ الفرص، استقطب المصرف مواهب من 22 جنسية مختلفة، وكان للمرأة دور مهم وبارز في مسيرة النجاحات التي يحققها، فقد شكلت ما يزيد على 40% من إجمالي عدد الموظفين مع تمكينها من ترك بصمتها والوصول إلى المناصب القيادية واللجان الاستراتيجية.

الاحتفاء بالنجاح

تعزيز قيم المصرف والروح الإيجابية في بيئة العمل غاية رئيسة لإدارة الموارد البشرية خلال العام 2024، والتي قدمت برامج جديدة لتشجيع التميز وتكريم المبادرات والمساهمة في ترسيخ مكانة المصرف.

وبناء على هذا التوجه الاستراتيجي تم منح 50 جائزة فردية تقديراً لمساهمات الموظفين المتميزة، بما في ذلك:

10 جوائز لتحقيق التميز في مجال الابتكار

7 جوائز لتفضيل الأثر الاقتصادي على الربح

9 جوائز لتحفيز الإلهام الذي يطلق الطموح لدى الآخرين

14 جائزة للتميز من خلال الشراكات

13 جائزة لتجسيد ثقافة الاحترام

العناية بالصحة والعافية

صحة وعافية الموظفين ركيزة رئيسية في ثقافة المصرف المؤسسية، لما توفره من مقومات لمواصلة المصرف تطوره ونمو موظفيه، ولهذا يحرص المصرف دائماً على تشجيع موظفيه للاهتمام بصحتهم ودعم بعضهم الآخر، سواء من خلال الأنشطة الجماعية أو التحديات الرقمية.

ومن هنا نظمت إدارة الموارد البشرية خلال العام 2024، وفي إطار إيمانها أن الموظفين الأصحاء والمتحمسين للعمل ركيزة نجاح وازدهار رئيسة للمصرف، سلسلة من مبادرات العناية الهادفة إلى بناء عادات طويلة الأمد، وتشجيع الأنشطة البدنية، ودعم الصحة العامة ضمن أماكن العمل وخارجه، والتي تركز على التوعية بالغذاء الصحي، والنشاط البدني، وتمارين اليوغا، والصحة العقلية، وصحة المرأة.

وفي إطار فعاليات تحدي اللياقة البدنية في "دبي 30×30"، شارك موظفو مصرف الإمارات للتنمية في تحدي LVL Wellbeing من خلال تطبيق مخصص يوفر لهم رحلة صحية حافلة بالأهداف الشخصية، والأنشطة البدنية، والمنافسة الودية بين الفرق والأقسام. وساهمت هذه المبادرة في تشجيع موظفي المصرف بعضهم البعض وبناء التحفيز الإيجابي المنشود في بيئات العمل.

نسبة
الموظفات 40%



جنسية 22



التعلم والتطوير

يضع مصرف الإمارات للتنمية منهجية واضحة للارتقاء بمهارات الموظفين وتحفيز الابتكار وبناء القدرات اللازمة لمواكبة متطلبات المستقبل في جميع الأعمال التي يقوم بها المصرف، وهذا كان ركيزة رئيسة في عمل قسم التعلم والتطوير في العام 2025، حيث تم إطلاق مجموعة من المبادرات الرائدة مثل برنامج "آفاق الذكاء الاصطناعي"، المبادرة الاستراتيجية الهادفة إلى تعزيز الوعي بأهمية دمج تقنيات الذكاء الاصطناعي في مختلف عمليات وأنشطة المصرف.

واستكشف الموظفون آليات التطبيق العملي للذكاء الاصطناعي في مجال الخدمات المالية من خلال تقديم سلسلة من ورش العمل التفاعلية، وجلسات التدريب العملي، وجلسة حوارية بقيادة خبراء الذكاء الاصطناعي في "آي بي إم". ومع نهاية العام 2024، أكمل 67% من الموظفين بدوام كامل تدريباً للتوعية بالذكاء الاصطناعي، الأمر الذي يمهد لتأسيس بيئة عمل متميزة قائمة على التوظيف الأمثل للتقنيات الرقمية.

كما واصل الموظفون المشاركة على نطاق واسع في منصة "كورسيرا"، المنصة التعليمية العالمية التي توفر مئات الدورات الافتراضية وتركز على الأعمال، إلى جانب برامج الشهادات المهنية للموظفين. وأصبحت هذه المنصة، التي تم إطلاقها في العام 2022، جزءاً أساسياً من رحلة التعلم لموظفي مصرف الإمارات للتنمية، حيث خضع كل موظف إلى نحو 43 ساعة تدريب خلال العام 2024.

67%
من الموظفين أكملوا تدريب التوعية
بالذكاء الاصطناعي



43 ساعة
متوسط مدة
التدريب لكل موظف



يؤمن المصرف أن التعلم والتطوير سيلعبان دوراً محورياً في زيادة عدد الموظفين الكفاء، القادرين على مواكبة متطلبات التحول القطاعي والاقتصادي في المرحلة المقبلة. وضمن هذه الرؤية طوّر المصرف طريقة جديدة للتعلم؛ حيث تبنى نموذج التدريب "10-20-70"، وهو نهج قائم على النتائج الملموسة، ويجمع بين التعلم في الفصول (70% من الوقت) والتدريب على رأس العمل (20%) وجلسات التوجيه الإرشادي (10%).

هذا النموذج اقترن بدوره بأهداف التطوير الشخصية مع تتبع مسار تقدم الموظفين بعناية، الأمر الذي يضمن تحقيق مكاسب حقيقية في الأداء والتقدم الوظيفي، والذي يعود بالنتائج الإيجابية على المصرف وعلى الأداء في القطاعات التي يقدم لها الدعم.



الوحدات المساندة

يتبع

إدارة الموارد البشرية يتبع



المكافآت الشاملة

وأشرفت إدارة الموارد البشرية في ختام العام على توزيع مكافآت مسترشدة بالتخطيط الاستراتيجي والالتزام الراسخ بتحقيق العدالة، وبما يضمن شعور موظفي المصرف بالتقدير لمساهماتهم في تحقيق رسالته التوسّع.

تأهيل الموظفين الجدد وإشراكهم

برنامج الزميل: يركز برنامج الزميل على تعزيز الاتصال وبناء شعور قوي بالترابط داخل المصرف، حيث يهدف البرنامج إلى دمج الموظفين الجدد مع زملائهم من ذوي الخبرة الذين سيقدمون لهم التوجيه والدعم والإرشاد بصورة غير رسمية خلال عملية التأهيل، ما يساعد الموظفين الجدد على الشعور بالترحيب والحصول على الدعم المناسب لتسريع اندماجهم مع ثقافة الشركة.

يوفر الزملاء الدعم العملي اللازم لتحقيق النجاح والرؤية الثقافية والتواصل الشخصي، ما يساعد الموظفين الجدد على اجتياز أسابيعهم الأولى والشعور بالانتماء إلى الفريق منذ البداية، وذلك بهدف تعزيز ثقافة التعاون وتبادل المعرفة والاندماج في بيئات العمل والشعور بروح الفريق بصرف النظر عن خلفيات الموظفين الجدد أو مهامهم، إلى جانب الترحيب بهم.

ضمن جهوده للحفاظ على هيكل مكافآت تنافسي وعادل ومتوافق مع معايير السوق والتطلعات الداخلية، اتخذ مصرف الإمارات للتنمية في العام 2024 خطوات جادة، تمثلت في تطبيق نظام جديد للأجور يعتمد على مقارنة الرواتب بمعايير القطاع للاحتفاظ بأفضل المواهب وتقليل معدل دوران الموظفين، كما ترافق ذلك مع وضع سياسة جديدة للترقية وزيادة الرواتب ترتبط بمعايير الجدارة وأداء الموظفين.

ومن خلال إجراء مراجعات ربع سنوية للأداء، تم تقديم تعليقات بناءة مع توفير منصة لمناقشة الطموحات المهنية للموظفين ومسارات التطوير المستقبلية، ما ساهم في تحقيق تقدم ملموس في الأداء.

واستكمل المصرف دورة الترقية السنوية على أساس الجدارة مع زيادة الرواتب والترقيات بناءً على معايير أداء شفافة وتقييمات وظيفية مفصلة، وقد عززت هذه الدورة ثقافة المصرف القائمة على الأداء، وتمت مكافأة الموظفين الأكثر تأثيراً.



استشراف المستقبل

سيواصل مصرف الإمارات للتنمية خلال العام 2025 تركيزه على استقطاب الكفاءات المناسبة ممن يتمتعون بالمهارات والتفكير اللزمين لدعم تحقيق رسالته الوطنية، كما سيواصل سعيه لتعيين الكفاءات المطلوبة لتحقيق أهدافه الاستراتيجية، التي تُعد أولوية رئيسية لإدارة الموارد البشرية. بالإضافة إلى ذلك، سيمضي المصرف قدماً في تنفيذ عملية التخطيط الرسمي للتعاقد الوظيفي عبر جميع إداراته وأقسامه، ما يعزز من عمق برنامج التطوير الوظيفي الشامل في المصرف.

رواد المشاركة

سيضطلع "رواد المشاركة" بدور أكثر فاعلية في تشكيل ثقافة مصرف الإمارات للتنمية، وستعمل الإدارة بشكل مكثف مع الرواد لتعزيز تأثيرهم الإيجابي من خلال التفاعل مع زملائهم الموظفين لإنشاء مجتمعات مترابطة والتخطيط لإقامة وتنظيم فعاليات صغيرة.

نموذج التدريب "10-20-70"

يشكل نموذج التدريب "10-20-70" ركيزة رئيسية في مبادئ التعلم والتطوير الخاصة بمصرف الإمارات للتنمية. حيث يجمع بين التعلم المنظم، والخبرة العملية، والتوجيه الإرشادي الهادف لدفع عجلة التطور المهني. وسيتم تعزيز هذا النهج بخطط تطوير دقيقة تناسب الاحتياجات الفردية للموظفين وتحدد بوضوح أهداف التطوير الشخصية وتتبع تقدمهم بعناية.

الأتمتة

ستتم أتمتة الرحلة التعريفية للموظفين الجدد بشكل كامل مع وضع خطط تدريب مخصصة لتبسيط تجربة الموظفين وتسهيل وصولهم إلى أدوات التطوير الهادفة، كما سيتم استخدام التكنولوجيا أيضاً من أجل استكشاف أدوات مبتكرة لدعم الإدارة في مجالات إدارة أداء الموظفين وتكريمهم وتعزيز التواصل، وذلك عبر الاستفادة إدارة الموارد البشرية من البنية التحتية الرقمية المتقدمة في عموم المصرف والهادفة إلى تيسير عمليات الموارد البشرية اليومية وتسهيل وصول الموظفين إلى مزايهم.

المكافآت الشاملة

سيواصل مصرف الإمارات للتنمية تعزيز استراتيجيته الخاصة بالمكافآت الشاملة مع التركيز على رفع رضا الموظفين، وضمان تحقيق العدالة، ومواءمة التكريم مع الأداء، والأهداف، كما ستمنح إدارة الموارد البشرية الأولوية لتوزيع المكافآت في الوقت المناسب وتقديم حوافز نهاية العام مع إجراء مراجعة شاملة للرواتب والترقيات لدعم الشفافية والمساواة والتقدم المهني.

وسيتم اختتام دورة تقييم الأداء، وتجهيز ميزانية عام 2025 مع ضمان توفير الدعم الكامل من إدارة الموارد البشرية لضمان تحقيق المزيد من النجاح والتميز للمصرف.

وستستمر إدارة الموارد البشرية في تنفيذ هذه المبادرات إلى جانب برامج العافية التي تركز على الصحة النفسية والتوازن بين الحياة العملية والشخصية، والتي تلعب دوراً رئيسياً في بناء مستقبل الكوادر الموهوبة في المصرف، إضافة إلى دعم نمو المصرف، لتحقيق أهدافه لعام 2025.