

«الوطني» يكتف الاستثمار في منظومة التدريب والتطوير

الصقر: البنك قدم أكثر من 147 ألف ساعة تدريب لموظفي المجموعة بمشاركة 5320 مترباً



أكاديمية بنك الكويت الوطني



نجلاء الصقر

الخاصة بالبنك «NBK Learning Hub». كما حصل البنك على الميدالية البرونزية ضمن جوائز التميز في إبراز رأس المال الشري من مجموعة براندون هول، وذلك في فئتي تقدير الموقفين عن جوائز الزميل الأكثر قيمة (MVP)، والتنوع والشمول والمتساوية عن برنامج (NBK RISE).

وبهذه المناسبة، قالت رئيسة إدارة الموارد والتعلم ببنك الكويت، نجلاء الصقر: إن حجم الاستثمار الذي قدمه بنك الكويت الوطني هذا العام في تطوير موظفيه يعكس قناعة باستدامة بنك واسع النطاق الشامل، بما يعزز فرص التعلم المستمر لجميع الموظفين.

وأعتقدت جهود التطوير لتشمل موقع البنك الدولي، حيث شارك 119 موظفاً من الفروع الخارجية في برنامج تطوير سلوكي ومهاري،

يعكس قناعة باستدامة بنك واسع النطاق الشامل، بما يعزز توسيع معايير التميز عبر جميع أقسام البنك.

الافتتاحيات التدريبية للمجموعة ومتربو وموظفيها، مما يؤكد التزامنا بتنبؤ وظيفياً

وتحقيق معايير التميز والاستدامة. لقد تجاوزنا

الآفاق الساعات التدريبية التي تمكننا من مواكبة

المعرفة والمهارات التي تتمكن من مواكبة التحولات المتقدمة في القطاع المصرفي،

وتعزيز جاهزيتهم للمستقبل».

من تطوير أفكار مبتكرة وحلول مستقبلية تدعم استراتيجية البنك في الابتكار.

قدمت منصة NBK Learning Hub أكثر من 27 ألف ساعة تدريب في مجالات متعددة، تشمل

الخدمات المصرفية المالية، الذكاء الاصطناعي،

الابتكار، تطوير الذات، نجاح العملاء، وغيرها،

وأضافت جهود التعلم المستمر لجميع

الموظفين، وقد أدى إلى تحسين تجربة العملاء،

وأعاد بنك الكويت الوطني تعريف معنى

الاستثمار في كوادره الوظيفية، فلم تكن الأف

الساعات التدريبية مجرد أرقام، بل كانت قصصاً

من التطور والتحول وصناعة قادة جدد. وفي كل

إدارة، وكل فرع، وكل مستوى وظيفي، كان هناك

موقع يخلو خلوة جديدة نحو مستقبل أكثر

جاهزية وثقة.

وخلال الفترة الماضية اتخذ البنك خطوات

لافتة نحو تطوير موظفيه، وتمكن

القيادات، وتعزيز القدرات المؤسسية من

خلال سلسلة من المبادرات والبرامج التدريبية

المتقدمة على مختلف المستويات، وقد رسم

البنك من خلال هذه الجهد مكانته كأحد أبرز

المؤسسات المالية الداعمة لبناء القدرات البشرية

والاستثمار في رأس المال البشري كركيزة

الأساسية للتنمية والاستدامة.

وتنوعت المبادرات خلال العام الماضي

بين إطلاق دعات جديدة من أكاديميات البنك،

وتحريف برامج قيادية رائدة، وتوسيع نطاق

التعلم الرقمي، وتقديم برامج تخصصية عالية

الجودة، مما يعكس التزام بنك الكويت الوطني

المستمر بتوفير موظفيه وتعزيز جاهزيتهم

لماكفة التحولات المستمرة في القطاع المالي،

وقدم البنك خلال عام 2025 أكثر من 147

الف ساعة تدريب لموظفي المجموعة بمشاركة

5320 مترباً، فيما بلغت نسبة رضا الموظفين

عن جميع الدورات التدريبية وبرامج التطوير

91 في المئة.

أعاد بنك الكويت الوطني تعريف معنى

الاستثمار في كوادره الوظيفية،

فلم تكن الأف

الساعات التدريبية مجرد أرقام، بل كانت قصصاً

من التطور والتحول وصناعة قادة جدد. وفي كل

إدارة، وكل فرع، وكل مستوى وظيفي، كان هناك

موقع يخلو خلوة جديدة نحو مستقبل أكثر

جاهزية وثقة.

وخلال الفترة الماضية اتخذ البنك خطوات

لافتة نحو تطوير موظفيه، وتمكن

القيادات، وتعزيز القدرات المؤسسية من

خلال سلسلة من المبادرات والبرامج التدريبية

المتقدمة على مختلف المستويات، وقد رسم

البنك من خلال هذه الجهد مكانته كأحد أبرز

المؤسسات المالية الداعمة لبناء القدرات البشرية

والاستثمار في رأس المال البشري كركيزة

الأساسية للتنمية والاستدامة.

وبين إطلاق دعات جديدة من أكاديميات البنك،

وتحريف برامج قيادية رائدة، وتوسيع نطاق

التعلم الرقمي، وتقديم برامج تخصصية عالية

الجودة، مما يعكس التزام بنك الكويت الوطني

المستمر بتوفير موظفيه وتعزيز جاهزيتهم

لماكفة التحولات المستمرة في القطاع المالي،

وقدم البنك خلال عام 2025 أكثر من 147

الف ساعة تدريب لموظفي المجموعة بمشاركة

5320 مترباً، فيما بلغت نسبة رضا الموظفين

عن جميع الدورات التدريبية وبرامج التطوير

91 في المئة.

أطلقت بنك الكويت الوطني الدفعات 30 من

أكاديمية الكويتية، والدفعات الثانية من أكاديمية

الوطني للتكنولوجيا، وبمشاركة 29 مترباً، في

خطوة تعكس التزام البنك المستمر بتأهيل

الكفاءات الوطنية وصفل مهارات قادة المستقبل

في القطاع المصرفي، ووفرت البرامج لها رحلة تدريبية مكتملة تجمع

بين المهارات الفنية والسلوكية والتطبيقية،

بهدف إعدادهم لمسارات مهنية ناجحة في

مختلف قطاعات البنك.

وفي الوقت ذاته، ضمت أكاديمية الكويتية

للتكنولوجيا الدفعات الثانية 9 موظف كويتية

في مجالات التكنولوجيا، حيث تلقى المشاركون

تدريب متخصص في الأمن السيبراني، وتطوير

البرمجيات، الذكاء الاصطناعي، وتحليل

البيانات، مما يدعم استراتيجية البنك للتحول

الرقمي وتعزيز الابتكار.

كما أحتفل البنك هذا العام بمرور 15 عاماً على

مبادراتنا
شامل
المستويات
الوظيفية بدءاً
من القيادات
العليا حتى
الموظفين
الجد

مبادرات
تدريبية
رائدة وتمكين
شامل
للموظفين في
2025
الصرق

تمكين المرأة في القيادة

تأسیس الأکاديمیة، والوصول إلى 30 دفعه، خالل
مبارات مشتركة بين الإدارات، وشارك 390 قيادي من مختلف إدارات البنك
فعالية مميزة جمعت خبرجي الدعفات السابقة، وشهدت جلسة قيادية وحواراً تفاعلية مع نخبة
الاستراتيجية، والقيادة الفاعلة، وبناءً لثقافة
التدريب والإرشاد داخل المؤسسة.
وهي سلسلة تعليمية شاملة تجمع بين التعلم
والأكاديمي وورش العمل المباشرة، وهي موجهة
إلى جميع المستويات الادارية الاصطناعي، وتهتم بالذكاء
الاصطناعي لدى جميع المستويات الوظيفية، وتزويج الموظفين بهمatically وتعزيز ثقافة
الابتكار، وتحفيز المبادرات لرحلة تطوير متكاملة
في التعلم والشمول على مستوى الكوادر، ويشمل
البيانات.

شارك 1863 موظفاً في برنامج تخصصية
شاملة التعلم التفاعلي، وبرنامجه المخصص
وتنوعه، تسلط الضوء على احتياجات المتعلم
والارشاد من قبل قيادات عليا، والتعامل مع
تحديات أعمال واعية، واظهرت الخبريات نجاح
البرنامج في تطوير مهارات العملاء، والكافحة التشغيلية،
ملحوظاً في الثقة القيادية والنفاذية التي تحيط
والتأثير المؤسسي.

احتفل البنك في مختبر متربى برامج NBK RISE

PRIME للقيادة وبرنامجه الروا، المخصصين

لتعزيز مهارات مديرية الفروع وقادة المبيعات

في مجالات خدمة العملاء، والكافحة التشغيلية،
والقيادة الفاعلة.

كما أطلق الدفعات التاسعة من برنامج High

Low، وهو برنامج سريعة التطور يستهدف

الموظفين المتخصصين في بذارات مسيرةهم

الداخلي بمشاركة 50 موظف، بالتعاون مع الجهات

المشاريع والتوجيه القيادي والمشرفين

وأصحاب المصلحة، ويسعى إلى تطبيق

وعلى الموظفين في مختلف القطاعات

وواجباتهم ومسؤولياتهم،

إضافة إلى الوقاية من

الفساد وإدارة المخاطر.

وأشار إلى أن «حماية

في المرحلة البرونزية، ونجح

في تحقيق أهدافها، من خلال

المنافسة» انضم إلى المشروع

توعية الموظفين بالمدونة.



راكن الجعجي

في المرحلة البرونزية، ونجح

في تحقيق أهدافها، من خلال

المنافسة» انضم إلى المشروع

توعية الموظفين بالمدونة.

عام 2024، حيث باشر العمل

على المشاريع

البيئية العميق بتطبيق

مشروع جابر مول بمدينة

الزاهية والشفافية،

وفي هذا الإطار، أوضح أن

جهاز حماية المنافسة أطلق

مشروع «أداء»، الهادف إلى

تنمية الموظفين بالأهمية مدونة

السلوك الوظيفي بالتعاون مع

البنك، مما يدعم استراتيجية بنك الكويت

الوطني وتعزيز الابتكار.

أعاد رakan الجعجي المدير

عام 2022.

ويتكون المشروع من

عدة مراحل، تبدأ بالمرحلة

البرونزية، وتنتهي بالمرحلة

الذهبية، مما يعكس

الجهود المبذولة لتأهيل

القوى العاملة لسوق العمل

الوطني، وذلك بتأهيل

القوى العاملة لسوق العمل

الوطني، وذلك بتأهيل

القوى

