JUPITER PRIME

Consulting • Training • Advisory

جوبيتر برايم للاستشارات والتدريب

كتيّب الدورة

# دورة تقييم الجدارة والنزاهة للمناصب الرئيسية في البنوك

24 – 28 يناير 2027

مسقط

info@jupiterprime.uk

**jupiterprime.uk**

مسجّلة في المملكة المتحدة والمملكة العربية السعودية

# دورة تقييم الجدارة والنزاهة للمناصب الرئيسية في البنوك

**المرجع:** 95629_2518 **التاريخ:** 24 – 28 يناير 2027 **المكان:** مسقط **الرسوم:** GBP 5500

تقييم الجدارة والنزاهة للمناصب الرئيسية في البنوك دورة تدريبية مدتها أسبوع لأخصائيي الموارد البشرية وقادة المواهب وموظفي الحوكمة في البنوك والمؤسسات المالية، وتتمحور حول إعداد ملف تقييم الجدارة والنزاهة لمنصب رئيسي واحد. فمجالس الإدارة والجهات الرقابية تنتظر اليوم دليلا موثقا على أن كل شخص يشغل منصبا قياديا أو رقابيا يتمتع بالكفاءة والأمانة والسلامة المالية. وتقدم جوبيتر برايم للتدريب هذا المنظور في تقييم الجدارة والنزاهة للمناصب الرئيسية في البنوك.

## لماذا يهم تقييم الجدارة والنزاهة للمناصب الرئيسية في البنوك الآن

تتشكل هذه الممارسة اليوم تحت تأثير ثلاث قوى. فالجهات الرقابية تحاسب البنوك على هوية من يشغل المناصب العليا ووظائف الرقابة، وتطلب تعليلا مكتوبا لكل قرار تعيين. ومجالس الإدارة تريد صفا بديلا من المرشحين قادرا على اجتياز التدقيق بسرعة عند شغور أي منصب. والمرشحون أنفسهم ينتظرون معاملة منصفة عندما تطرح أسئلة حول نزاهتهم أو خبرتهم. والمؤسسة التي تحسن هذا التقييم تعين بسرعة أكبر وتدافع عن قراراتها بثقة، أما التي تهمله فتواجه رفض طلبات التعيين وتأخر شغل المناصب الحساسة. وتستند الدورة إلى مبادئ عامة للأمانة والكفاءة والسلامة المالية والتفرغ الكافي، معمول بها في قطاعي البنوك والتأمين.

## المستفيدون من تقييم الجدارة والنزاهة للمناصب الرئيسية في البنوك

- أخصائيو الموارد البشرية الذين يعدون ملفات تعيين أعضاء مجالس الإدارة والتنفيذيين ورؤساء الوظائف الرقابية
- مسؤولو المواهب والإحلال الوظيفي الذين يحتفظون بصف بديل مدقق للمناصب الحرجة
- موظفو أمانة سر المجلس الذين ينسقون أوراق لجنة الترشيحات
- مسؤولو الامتثال والحوكمة الذين يتحققون من استمرار أهلية شاغلي المناصب
- شركاء التوظيف الذين يجرون فحوص الخلفية ومراجعة جهات التزكية لكبار المعينين

ويحقق البنك أو شركة التأمين أكبر فائدة عندما يحضر ممثلون عن الموارد البشرية وأمانة سر المجلس والامتثال معا.

## قدرات تقييم الجدارة والنزاهة للمناصب الرئيسية في البنوك

يحول المشاركون السجلات والإفصاحات وخطابات التزكية إلى حكم مسوغ على شخص محدد لمنصب محدد.

- حصر المناصب التي تتطلب موافقة مسبقة والأدلة اللازمة لكل منها — لجنة الترشيحات
- تقدير النزاهة والكفاءة والسلامة المالية والتفرغ مقابل وصف المنصب — المسؤول التنفيذي صاحب قرار التعيين
- موازنة الإفصاحات السلبية وتعارض المصالح وفجوات الخبرة بصورة متناسبة — رئيس مجلس الإدارة
- تصميم دورة سنوية لإعادة التصديق على أهلية شاغلي المناصب الحاليين — وظيفة الامتثال
- تحديد شروط المعالجة مثل الإرشاد أو التطوير الموجه — المرشح ومديره المباشر
- إبلاغ نتيجة التقييم بوضوح وإنصاف حتى لو كانت سلبية — الشخص المعني

## مصطلحات تقييم الجدارة والنزاهة للمناصب الرئيسية في البنوك الأساسية

- الجدارة — المعرفة والمهارات والخبرة التي يحتاجها الشخص لأداء مهام منصب قيادي أو رقابي محدد بفاعلية.
- النزاهة — الأمانة والاستقامة والسمعة المنتظرة ممن يتولى موقع تأثير داخل البنك.
- شاغل المنصب الرئيسي — عضو مجلس إدارة أو تنفيذي أو رئيس وظيفة رقابية يتطلب تعيينه تقييما رسميا للأهلية.
- وصف المنصب — بيان مكتوب بالمهام والصلاحيات والخبرة المطلوبة لمنصب رئيسي واحد.
- الإفصاح السلبي — أي واقعة سابقة يصرح بها المرشح ويتعين على المقيمين وزنها.
- الأهلية الجماعية — مجموع المعارف والخبرات التي يمتلكها مجلس الإدارة بأكمله.

## تقييم الجدارة والنزاهة للمناصب الرئيسية في البنوك يوما بيوم

### اليوم 1: مشهد الأهلية

- حصر المناصب الرئيسية — تحديد الأدوار التي تتطلب موافقة مسبقة
- مبادئ الأمانة والكفاءة — وضع معيار التقييم
- خريطة المساءلة لكبار التنفيذيين — من يجيب عن كل خط أعمال
- خريطة أصحاب المصلحة من المجلس والجهة الرقابية والمرشح — ترتيب خطوات الموافقة
- مراجعة حالات تعيين مرفوضة — تجنب تكرار الإخفاقات

### اليوم 2: جمع الأدلة

- صياغة وصف المنصب — ربط المهام بالخبرة المطلوبة
- الاستبيان الشخصي ونماذج الإفصاح — توثيق سجل المرشح كاملا
- خطابات التزكية من جهات العمل السابقة — التحقق من سجل السلوك
- فحوص الخلفية والائتمان وعضويات المجالس — تأكيد السلامة المالية
- سجل تعارض المصالح — الحكم على الارتباطات الخارجية وكفاية التفرغ

### اليوم 3: الحكم والتناسب

- شبكة تقدير الكفاءة — مقارنة الخبرة بوصف المنصب
- مصفوفة وزن النتائج السلبية — تقرير أهمية الوقائع السابقة
- مصفوفة مهارات المجلس الجماعية — رصد الفجوات على مستوى المجلس
- الموافقة المشروطة بخطة تطوير — قبول المرشحين مع المعالجة
- بروتوكول لجنة المقابلات لكبار المرشحين — اختبار التقدير بصورة متسقة

### اليوم 4: الأهلية المستمرة وبيانات الأفراد

- تقويم إعادة التصديق السنوي — إبقاء تقييمات شاغلي المناصب محدثة
- رصد الأحداث المحفزة — إعادة التقييم بعد سوء سلوك أو تغيير دور
- الصف البديل المدقق — تهيئة تغطية مؤقتة للمناصب الحرجة
- مؤشرات الأهلية في لوحات الموارد البشرية — رفع الحالة إلى لجنة الترشيحات
- خطابات النتيجة ومسارات التظلم — معاملة الأفراد بإنصاف

### اليوم 5: ممارسة ملف التقييم

- وصف منصب الحالة وحزمة الأدلة — تطبيق أساليب الجمع من اليوم 2
- تقدير اللجنة لمرشح محل خلاف — تطبيق مصفوفة الوزن
- مراجعة فجوات مهارات المجلس — تطبيق المصفوفة الجماعية على منصب شاغر
- مراجعة الأقران للاستنتاجات الأولية — اختبار التعليل قبل الرفع
- ملف تقييم الجدارة والنزاهة للمنصب الرئيسي مكتملا — جاهز لاعتماد اللجنة

## تطبيق تقييم الجدارة والنزاهة للمناصب الرئيسية في البنوك بعد الدورة

- مراجعة أوصاف جميع المناصب الرئيسية في البنك وسد الفجوات بين المهام المعلنة والخبرة المطلوبة.
- إجراء مراجعة للأحداث المحفزة لدى شاغلي المناصب الحاليين باستخدام مصفوفة الوزن وتوثيق نتيجة كل حالة.

## أسئلة حول تقييم الجدارة والنزاهة للمناصب الرئيسية في البنوك

### ما هو تقييم الجدارة والنزاهة للمناصب الرئيسية في البنوك ولماذا يهم الآن؟

هو تدقيق منظم لأعضاء المجالس والتنفيذيين ورؤساء الوظائف الرقابية من حيث الكفاءة والأمانة والسلامة المالية. وتزداد أهميته لأن المجالس والجهات الرقابية تطلب تعليلا مكتوبا لكل تعيين قيادي.

## من هي الأدوار الأكثر استفادة من دورة تقييم الجدارة والنزاهة للمناصب الرئيسية في البنوك؟

يستفيد أخصائيو الموارد البشرية الذين يعدون ملفات التعيين أكثر من غيرهم، ومعهم مسؤولو الإحلال الوظيفي وموظفو أمانة سر المجلس ومسؤولو الامتثال.

## بماذا يختلف تقييم الجدارة والنزاهة للمناصب الرئيسية في البنوك عن دورات مهارات الموارد البشرية العامة؟

يركز على تدقيق مناصب قيادية ورقابية محددة لا على ممارسات الأفراد العامة. أما دورات الموارد البشرية العامة فتغطي التوظيف والمكافآت على مستوى القوى العاملة كلها.

## ماذا ستعود به من دورة تقييم الجدارة والنزاهة للمناصب الرئيسية في البنوك؟

ستعود بملف تقييم مكتمل لمنصب حالة واحد، يضم وصف المنصب وحزمة الأدلة وشبكة التقدير والتوصية، ويمكنك استخدامه نموذجا متكررا.

## تقييم الجدارة والنزاهة للمناصب الرئيسية في البنوك: الطريق إلى الأمام

يحدد ملف تقييم الجدارة والنزاهة للمنصب الرئيسي أولا ما إذا كان المرشح سيرفع إلى لجنة الترشيحات. ويستخدمه أخصائيو الموارد البشرية وأمانة سر المجلس ووظيفة الامتثال معا. وبعد استخدامه أول مرة تستحق مراجعة طريقة وزن النتائج السلبية وتقويم إعادة التصديق، لأنهما يحددان مدى إنصاف البنك وسرعته في شغل مناصبه الحرجة.