العبلاني لـ الجريدة.: «الوطني» بنك فتيّ يمتلك ترسانة بشرية

«رصدنا 1.3 مليون دينار سنوياً لتنمية قدرات الموظفين»

الموارد البشرية هي الثروة الرئيسية للأمم، وعلى الرغم من أهمية رأس المال المادي والموارد الأساسية، فإنهما من دون العنصر البشري لن تكون لهما أي قيمة. وهناك نماذج لعدة دول مثل سنغافورة والصين استطاعت أن تنجح وتتقدم بدون أن يكون لديها موارد للدخل، واعتمدت في ذلك على المورد البشري.

ومن أجل ذلك، يعي مدير مجموعة الموارد البشرية في بنك الكويت الوطني عماد العبلاني - الذي يحمل مسؤولية إعداد وتنمية قدرات نحو 5100 موظف يعملون في أروقة أفضل المؤسسات الناجحة في منطقة الشرق الأوسط - حجم المسؤولية الملقاة على عاتقه في تحقيق أهداف إدارة الموارد البشرية من أجل اختيار أصوب الطرق وأكثرها ملاءمة لاحتياجات مرحلة النمو والتطور والريادة، التي يحرص عليها «الوطني» دائماً وأبداً. وقال العبلاني في لقاء مع «الجريدة»، إن بيئة العمل في بنك الكويت الوطني تشجع دائماً على تنمية الأفكار الإبداعية وتدفع الموظف لأن يعمل بأقصى طاقاته ليقدم كل مفيد وجديد، لافتاً إلى حرص البنك على تنمية قدرات موظفيه، وصقل مواهبهم من خلال برامج عدة رصدت لها الإدارة التنفيذية ميزانية كبيرة تقدر بنحو 1.3 مليون دينار كويتي سنوياً.

وأكد أن «الوطني» يمتلك ترسانة بشرية تعدّ أعمدته الأساسية وتمنحه الزخم والقدرة العالية على مواكبة طموحاته، في حين يضع البنك خططاً متكاملة للتعاقب الوظيفي يتم ذكر أسماء الأشخاص فيها من الذين يهدف الاستثمار فيهم، ويمتلك أيضاً صفوفاً متتالية من القيادات على كل المستويات الوظيفية جاهزة لتولي زمام الإدارة في أي وقت، معرباً عن الفخر والاعتزاز بأن عدداً كبيراً من قيادات البنوك المنافسة هم من خريجي مدرسة «الوطني» المصرفية. ووصف العبلاني «الوطني» بأنه بنك فتيّ، إذ تشكل الفئة العمرية ما بين 20 و40 سنة نحو 76 في المئة من إجمالي الموظفين، منوهاً بالدور الذي منحه البنك للمرأة ومساعدته لها في تحقيق ذاتها وطموحاتها، خصوصاً أنها تشكل 46 في المئة من إجمالي موظفي البنك، كما أنها تمثل أكثر من 30 في المئة من قيادات الإدارة في المستويات المتوسطة والتنفيذية. لا سيما أنها تضم شيخة البحر التي تحجز لنفسها موقعاً دائماً في قائمة تضم أقوى 100 سيدة في العالم، التي تم إعدادها سنوياً من قبل المؤسسات العالمية الرائدة في هذا المجال، وفيما يلي تفاصيل اللقاء:

عماد العبلاني

عيسى عبدالسلام

نختار من يبحث عن مستقبل وظيفي لا وظيفة فقط

* كم يبلغ إجمالي عدد الموظفين في مجموعة بنك الكويت الوطني، وكم إجمالي عددهم في البنك الوطني - الكويت؟

- يصل حجم عدد الموظفين في المجموعة إلى نحو 5100 موظف، بما فيهم موظفو الشركات المساندة، أما عن عدد موظفي بنك الكويت الوطني فيصل إلى 2300 موظف.

* كم نسبة العمالة الوطنية في البنك حالياً، وما النسبة المستهدفة خلال الفترة المقبلة؟

- تقدر نسبة العمالة الوطنية بحدود 66 في المئة، بينما المطلوب 64 في المئة من قبل الحكومة، وهناك خطط أخرى لزيادتها خلال الفترة المقبلة.

* كيف تصف بيئة العمل والثقافة التنظيمية لدى البنك، وما الذي يميز "الوطني" عن باقي البنوك في قطاع الموارد البشرية؟

- بيئة العمل في بنك الكويت الوطني تتميز بأنها تعليمية، فبالإضافة إلى كل ما يقدمه البنك من دورات وبرامج تدريب، هناك باقة متكاملة من المهارات المطلوبة من الموظف القيام بها من أهمها: الدراسة والقراءة والاطلاع على كل جديد في شتى المجالات والقطاعات، فبيئة البنك تحث الموظف على التميز والجودة في كل ما يقدمه سواء من ناحية تقديم الخدمات للعملاء من خارج البنك أو داخله.

لدينا أهداف كثيرة نعمل على تحقيقها، بالتالي نشجع الموظف دائماً على إبداء الرأي وطرح الأفكار الجديدة والإبداعية، فنحن حريصون على أن يقوم الموظف ببذل أقصى طاقاته ليقدم كل مفيد وجديد ويكون منتجاً بطريقة فاعلة وفعالة في نفس الوقت.

نظامنا التعليمي يعتمد على التلقين لا التطبيق

* كيف تنظرون إلى إقبال الشباب الكويتي على الانخراط في العمل بالقطاع المصرفي؟

- لا أستطيع أن أقول إن هناك إقبالاً كبيراً على العمل في القطاع المصرفي من الشباب حديثي التخرج، وذلك لاعتبارات كثيرة، منها رغبتهم في العمل الحكومي، أو البحث عن فرص عمل سهلة، ومن الجانب الآخر هناك فئة متميزة من الشباب الكويتي على مستوى الجنسين لديهم إقبال جيد للعمل في هذا القطاع وتتميز هذه الفئة بعدد من المميزات والصفات الشخصية أهمها، البحث عن وظائف ذات مستقبل، ويتميزون بالجدية والهمة في العمل ويكون لديهم إدراك كامل بالتحديات التي يمكن أن تواجههم، لأن العمل في القطاع المصرفي مجهد نوعاً ما، وهناك فئة ترغب في اكتساب الخبرة، ثم البحث عن وظيفة أخرى، بسبب تأخر الوظيفة الحكومية، فهي تبحث عن عمل مؤقت إلى حين حصولهم على هذه الوظيفة الحكومية.

والقطاع المصرفي يتميز بقدرته الاستيعابية العالية جداً، ونحن في إدارة الموارد البشرية طورنا قدراتنا للتعرف على الفئات المختلفة للباحثين عن العمل.

نمتلك خطة للتعاقد مع الوظيفي تبدأ من القيادة التنفيذية حتى المستوى الرابع

* كيف تقيمون مخرجات التعليم العالي من الكوادر البشرية؟

- مخرجات التعليم العالي جيدة، نوعاً ما، من الناحية الأكاديمية لكن ما يتم اكتسابه في سنوات الدراسة يتم فقده بشكل سريع، لأن النظام التعليمي لدينا يفتقد إلى ممارسة وتطبيق المعلومة ويعتمد على التلقين والتلقين قد يكون جيداً في اكتساب نوع من المعلومات، لكن المتلقن لا يحتفظ بكل المعلومات، بل فقط بنحو 15 في المئة فقط منها، بالتالي أعتقد أن النظام التعليمي يجب تطويره بأن تتم إعادة النظر في آلية تزويد المعلومات للطلبة بمعنى آخر أن يكون الطالب مشاركاً بشكل أكبر في اكتساب المعلومة، ولا يكون متلقياً سلبياً، وكلما تم الحرص على زيادة حصة التعليم الميداني سيعود عليهم بمردود إيجابي على المدى الطويل.

نحن في "الوطني" مؤمنون بأن دوراً ومسؤولية اجتماعية كبيرة ملقاة على عاتقنا تمتد إلى مساندة مخرجات التعليم العالي، حيث وضعنا خطة استراتيجية خلال السنوات الخمس الأخيرة نجحنا من خلالها في توفير فرص تدريب ميدانية أكثر للجامعات والمعاهد في الكويت وارتفعت نسب المشاركة فيها بشكل لافت.

* هلا حدثتنا عن أكاديمية "الوطني" وبرامج التدريب المتخصصة التي تقدمها؟

تعد أكاديمية "الوطني" أول مبادرة من نوعها على مستوى القطاع الخاص في الكويت لتدريب وتأهيل الكوادر الوطنية الشابة لدى البنك، بهدف إعداد قيادات مصرفية وطنية شابة ذات مؤهلات عالية في جميع التخصصات المصرفية المتطورة، ولتلبية تطلعات البنك الرامية إلى الارتقاء المتواصل بالخدمات والنمو المطرد للأنشطة والخطط التوسعية على المستويين المحلي والإقليمي.

وتعكس أكاديمية الوطني رؤية البنك الوطني، الذي يضع التنمية المستدامة للموارد والكوادر البشرية في مقدمة أولوياته بوصفها هدفاً استراتيجياً ومسؤولية مشتركة بين الدولة ممثلة بأجهزتها المختلفة وبين القطاع الخاص، الذي ينبغي أن ينهض بمسؤولياته الوطنية وخلال الفترة الماضية قام البنك بتطوير برنامج الأكاديمية، الذي كان يأخذ فترة تمتد عاماً لتكون أربعة أشهر، والهدف من ضغط برنامج الأكاديمية هو تمكين الموظف من الثقافة الوظيفية للبنك وتعريفه بمهامه وواجباته من خلال ربط ما تعلمه بشكل أكاديمي والانتقال به إلى مرحلة التطبيق العملي، وقد أثبتت الأكاديمية نجاحها في اكتسابها ثقة الجميع بجودة مخرجاتها، إضافة إلى مساهمتها في انحسار معدلات التسرب الوظيفي إلى ما يزيد على 50 في المئة.

خريجو البرامج

وشهدت الفترة الماضية تخرج الدفعة السادسة عشرة من الأكاديمية، التي احتوت على خريجي عدد من البرامج في مختلف جوانب العمل المصرفي، مثل: المبادئ المصرفية، وإدارة المخاطر، وعمل الفرق، وتأكيد الذات، والمحاسبة المالية، والتسويق، والتفاوض، والإقراض الاستهلاكي والتجاري، هذا بالإضافة إلى التدريب العملي للمشاركين في مواقع العمل.

* ما التغيرات التي طرأت على خطط تدريب وتطوير الموظفين خلال الأعوام الماضية؟

- لدينا قائمة تتضمن مجموعة من متطلبات التدريب، تتم مراجعتها دورياً لتقييم فاعلية برامج التدريب المقدمة مقارنة مع الاحتياجات الوظيفية للبنك، وتنقسم هذه البرامج إلى برامج تدريب عامة وأخرى تخصصية تتعلق بتغطية كل قطاعات العمل المصرفي، وبينت أن لدى "الوطني" برامج متخصصة لرعاية المواهب الداخلية في البنك، حيث قدمنا برامج تدريب متخصصة لهم على مدار دفعتين بالتعاون مع الجامعة الأميركية في بيروت، وتم تخريج 50 موظفاً نأمل لهم مستقبلاً وظيفياً واعداً، وهناك برامج أخرى بالتعاون مع شركات عالمية مثل برنامج "موديز" الذي يوفر برامج تدريب على ثلاثة مستويات لمدة ثلاث سنوات، والهدف منها الارتقاء بالكفاءة المهنية لموظفي البنك وتطوير مهارات القيادات المصرفية في البنك وتعزيز خبراتهم الائتمانية للارتقاء بهم وظيفياً.

وهناك برنامج آخر تم تقديمه العام الماضي للمديرين الجدد أو من يتوقع أن يكون مديراً بمتد عامين، حيث تم الاهتمام بالموظفين المتميزين لدى البنك الذين يمكن لهم أن ينتقلون من مستوى إشرافي إلى مستوى إداري لإدارة فريق أو وحدة على مستوى البنك، ويضم هذا البرنامج نحو مئتي شخص، ونحن على وشك الانتهاء من هذا البرنامج، فضلاً عن تقديم ثلاثة برامج أخرى للإدارة الوسطى في البنك.

وحالياً تركز مجموعة الموارد البشرية في البنك على إيجاد برنامج لتنمية مستوى الإدارة العليا وقيادي البنك، بالتعاون مع أكبر الجامعات العالمية، وهناك برامج أخرى بالتعاون مع معهد الدراسات المصرفية وجامعة شيكاغو الأميركية.

* كم تبلغ حجم استثمارات بنك الكويت الوطني في مجال التدريب والتطوير سنوياً؟

- تم تخصيص ميزانية تعد الأكبر داخل الكويت وخارجها، حيث يبلغ حجمها 1.3 مليون دينار كويتي سنوياً.

* ما مدى استفادة البنك من تقييم كل برامج التدريب هذه لموظفيه؟

- المنافسة قوية في القطاع المصرفي، بالتالي ما كان يتم تقديمه خلال السنوات الماضية قد لا يرتقي إلى المستوى الذي نطمح إليه الآن، لأننا نحرص ونتطلع إلى الريادة في شتى المجالات، والتدريب والبرامج التي يقدمها البنك لموظفيه تعد بمنزلة الأساس القوي، الذي نستند إليه في الوصول إلى طموحاتنا ومواصلة المحافظة على الفجوة مع منافسينا سواء في السوق المحلي أو العالمي، والدليل على ذلك ما تعكسه الأرقاه والبيانات المالية، التي تؤكد نجاحنا في هذا المضمار.

* ماذا عن حالات التسرب الوظيفي، واستهداف موظفي "الوطني" لاستقطابهم للعمل في مؤسسات أخرى؟

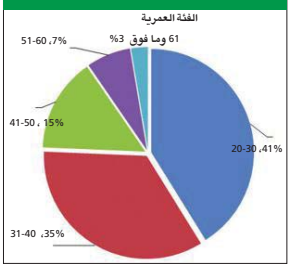
- التسرب الوظيفي أمر لابد منه ولايمكن تجنبه، لكن يمكن الحد منه من خلال برامج التدريب ويتمكين الموظفين من مواجهة تحديات العمل، خصوصاً أن من أهم العوامل، التي تساهم في التسرب الوظيفي هو عدم وضوح المستقبل الوظيفي وعدم وجود دلالات واضحة على الاستثمار في قدرات وإمكانات الموظفين، ويتميز بنك الكويت الوطني بوجود رؤية واضحة للتدرج الوظيفي ومعايير واضحة للترقية والمكافآت والامتيازات ويتم اطلاع الموظف عليها وبالتالي لايعاني الموظفون من أوجه غموض في هذا الجانب.

زدنا جرعات التدريب في مجالات إدارة المخاطر وغسل الأموال ومكافحة الإرهاب

200 موظف جاهزون لتولي مناصب قيادية في البنك

نجحنا في الاستثمار بالعنصر البشري ونفخر بأن قياديي بنوك منافسة خريجو «الوطني»

توزيع الموظفين من حيث الفئة العمرية



إطار الكفاءات القيادية لمنتسبي بنك الكويت الوطني

الأمر، الذي يحد من عملية التسرب الوظيفي، وأستطيع القول، إن بنك الكويت الوطني لديه ترسانة بشرية تقوي أعمدته، وتمنحه الزخم والقدرة العالية على مواكبة طموحاته، ومايفقده البنك بعد زخماً للسوق المحلي ويسهم في إثرائه ورفع مستوى الكوادر المصرفية نظراً إلى انتقال الخبرات إلى تلك المؤسسات.

* هل يشترط التخصص الوظيفي في عملية اختيار الموظفين؟

- "الوطني" بنك طموح ويسعى إلى ضم المتميزين وبحرص عليهم، وتقوم استراتيجية التوظيف لدى البنك على إعطاء الأولوية لخريجي تخصصات كلية العلوم الإدارية، لكن هذا لايمنع أن يتم فتح المجال أمام من هو مشغوف بالعمل في مؤسسة ناجحة لتحقيق نجاح شخصي، لذا نتيح المجال أمام بعض التخصصات الأخرى للعمل في بنك الكويت الوطني.

* ما استراتيجية البنك المتّبعة لتحقيق الاستدامة في التنمية البشرية؟

- أي مؤسسة لها دورة من جانب العمر، وهو أمر تم الاهتمام به منذ فترة طويلة، من خلال دعم مباشر من الإدارة عبر وضع خطة تعاقد وظيفية لجميع القيادات في مجموعة بنك الكويت الوطني بدأية من القيادات التنفيذية حتى المستوى الرابع من الإدارة، ويمتلك البنك خطة للتعاقد الوظيفي متكاملة تم ذكر فيها أسماء الأشخاص الذين يهدف البنك إلى الاستثمار فيهم، ويملكون مقومات القيادة مستقبلاً، وبعض هذه الأسماء على استعداد حالياً لتولي القيادة في المجال المرشح له، وتقوم بمراجعة هذه الخطة دورياً.

* ما نسب توزيعات القوى العاملة في البنك من حي الفئة العمرية والنوع؟

- نحن نفخر في البنك بمكونات القوى العاملة لدينا، حيث تستحوذ الإناث على 46 في المئة من إجمالي القوى العاملة، مقابل 54 في المئة للذكور، وتعد هذه النسبة من النسب الطموحة والعالية جداً في قطاع صعب مثل القطاع المصرفي، ومن حيث توزيعات الفئة العمرية فتأتي على النحو التالي: من عمر 20 وحتى 30 سنة تبلغ نحو 14 في المئة، ومن عمر 30 وحتى 40 سنة تبلغ 25 في المئة، ومن 41 وحتى 50 سنة تبلغ 15 في المئة، ومن 51 وحتى 60 سنة نحو 7 في المئة، ومن 61 وأعلى تبلغ 3 في المئة، وهذا الأمر يشير إلى أن بنك الكويتي الوطني بنك فتيّ إذ تشكل الفئة العمرة بين 20 و40 سنة نحو 76 في المئة من إجمالي موظفي البنك، وهناك حرص من قبل الإدارة العليا على التجدد والاستدامة في التنمية البشرية.

* ماذا عن دور البنك في دعم الفرص الوظيفية أمام المرأة الكويتية؟

- لا يخفى على الجميع أن المرأة جزء مكمّل للرجل، فلديها قدرات ومهارات تنافس الرجل وقد تتفوق عليه في العديد من المجالات، لكن قد تحكمها بعض الظروف الاجتماعية، التي قد تؤثر بشكل أو بآخر على انتشارها في مختلف مجالات العمل، وفيما يخص معايير التقييم في "الوطني" فالأولوية هي العامل الأبرز، الذي يقود البنك بغض النظر عن العمر أو النوع أو الجنسية، وخير دليل على ذلك ما تشغله المرأة من نسب في شغل الوظائف المختلفة في البنك، وعلى سبيل المثال فإن المرأة تمثل نحو 50 في المئة من قيادات البنك في فئة مديري الفروع المحلية، بالتالي المرأة قادرة على تأكيد ريادتها إذا ما توافرت البيئة المناسبة والعناصر اللازمة لانطلاق إبداعاتها وإمكانياتها، وهناك نموذج رائع آخر فالمرأة تشكل نحو 33 في المئة من الإدارة التنفيذية في البنك، حيث تمثل السيدة الفاضلة شيخة البحر نموذجاً ناجحاً في تولي المناصب القيادية في البنك، بقدرتها على قيادة مؤسسات أكبر من بنك الكويت الوطني التي تحجز لنفسها موقعاً دائماً في قائمة تضم أقوى 100 سيدة في العالم، التي يتم إعدادها سنوياً من قبل المؤسسات العالمية الرائدة في هذا المجال.

* برأيكم، كيف تطورت إدارات الموارد البشرية في القطاع المصرفي خلال السنوات الماضية، لاسيما مع عمليات التسريح الواسعة التي تمت في تلك الفترة؟

- بنك الكويت الوطني لم يقم بتسريح أي موظف خلال سنوات الأزمة، بل استطاع استقطاب شريحة كبيرة من المسرحين في المؤسسات الأخرى لمن يملك المهارات المطلوبة للعمل بالوطني، وفيما يخص التغيرات التي طرأت على إدارات الموارد البشرية عقب الأزمة العالمية العالمية زاد الاهتمام بشكل كبير ببرامج التدريب المتخصصة في خدمات التحليل المالي وتقديم الخدمات المصرفية على مستوى عالمي، والتركيز بشكل كبير على زيادة جرعات التدريب في مجالات إدارة المخاطر والالتزام وعمليات غسل الأموال ومكافحة الإرهاب، فضلاً عن زيادة وعي الموظفين وتثقيفهم بتطبيق معايير الحوكمة، الذي زاد الاهتمام به أخيراً.

* ما الاختلاف بين إدارة الموارد البشرية في القطاع المصرفي مقارنة بالقطاعات الأخرى؟

- اعتقد أن الموارد البشرية في القطاع المصرفي هو انعكاس حقيقي لبيئة الأعمال المصرفية وتطورها، فالقطاع المصرفي متطور بشكل كبير عن باقي القطاعات الأخرى، بالتالي يجب أن تواكبي إدارات الموارد البشرية هذا التطور، وأؤكد أن بنك الكويت الوطني لديه فريق موارد بشرية محترف وعلى مستوى عال من الكفاءة، إذ تعتمد استراتيجية البنك على التطوير المستمر لأنظمتنا وبرامجنا باستخدام البحث العلمي وعبر الاطلاع على كل جديد في عالم الموارد البشرية، وهناك دراسة أجريناها مع جهة استشارية أثبتت اجتياز فريق البنك السقف الأعلى.

* هل يعاني القطاع المصرفي بشكل خاص شحاً في الكفاءات الوطنية خصوصاً في المناصب العليا؟

- اعتقد أن هناك نوعاً من الشح في توفير الكوادر البشرية لخدمة القطاع المصرفي في بعض القطاعات كإدارة المخاطر، لكني اعتقد أنه خلال السنوات الخمس المقبلة سيكون لدينا اكتفاء من العنصر الكويتي لتغطية حاجة القطاع المصرفي، ونطمح أن نرى مخرجات جديدة للتعليم والمطلوب من وزارة التعليم العالي أن تعيد وتراجع سياسة القبول في بعض التخصصات سواء في جامعة الكويت أو الجامعات الخاصة، حيث حققنا الاكتفاء في بعض التخصصات ولدينا حاجة شديدة للاهتمام ببعض التخصصات الفنية الأخرى.

ومن جانب آخر استطاعت مؤسسة بنك الكويت الوطني خلق جيل قيادي، فعند النظر إلى قيادات بعض المصارف المنافسة نرى أن قياديها هم خريجو "الوطني"، وهذا خير دليل على نجاحنا في الاستثمار في العنصر البشري خلال السنوات الماضية.

صراع كبير على اجتذاب العناصر الوطنية

ذكر العبلاني أن هناك صراعاً كبيراً على اجتذاب العناصر الوطنية، فموظفو البنك يتلقون عروضاً بشكل مستمر، لأن البنك يملك منتجاً جاهزاً قادراً على النجاح في أي مؤسسة أخرى، وتعتمد تلك العروض على زيادة مصدر الدخل، لكننا في بنك الكويت الوطني لدينا أنظمة عمل وإجراءات واضحة تمكن الموظف من القيام بعمله دون غموض، كما يقدم البنك العديد من برامج الولاء منها برنامج أنا «الوطني»، وهذا البرنامج تم طرحه منذ خمس سنوات مضت، وهو يعمل على تنمية روح الانتماء إلى البنك من خلال غرس 8 مبادئ أساسية، كما يضم 3 مستويات للمكافأة، وظهرت نتائج هذا البرنامج وثماره بالفعل إذ خفض من نسب التسرب الوظيفي بمقدار 2.5 في المئة.

نظام حيادي

أكد العبلاني أن «الوطني» يمتلك نظاماً لقياس الأداء يشكل سنوي يعتمد على معايير تتم الموافقة عليها بين الرئيس والمرؤوس في بداية السنة، ويتم حفظها في النظام الآلي، بالتالي تسهل عملية قياس الأداء حيث نندر المفاجآت، وتوجد لديه أنظمة واضحة وشفافة للترقيات والزيادات السنوية والمكافآت والتطور الوظيفي الذي يقوم على مبدأ الحيادية.

جاهزية الصف الثاني

قال العبلاني، إن مسؤولية تهيئة الصف الثاني وإعداده ملقاة بشكل رئيسي على إدارة الموارد البشرية، والبنك يحقق الفاعلية المطلوبة من خلال التعاون والتنسيق بين القيادات التنفيذية مع المديرين العامين في البنك، ولدينا الأنظمة والقدرة الاحترافية العالية التي تضمن وجود صف ثاني يمتلك قدرات وجاهزية لتولي الإدارة.

لا تعامل وظيفتك كالوجبة السريعة

وجه العبلاني كلمة للباحثين عن العمل وقال: لا تتعاملوا مع الوظيفة أو المستقبل الوظيفي على أنها وجبة سريعة، فقد يكون الشكل جميلاً ولكن الفائدة منها منعدمة أو قليلة، فالوظيفة قد تكون جذابة من ناحية الشكل أو المسمى، ولكن ليست ذات قيمة مهنية كبيرة، البنك الوطني فاتح ذراعيه على مصراعيه لاستقبالكم وهو من المؤسسات، التي تمكنكم من الحصول على مستقبل وظيفي واعد، كما اوصيكم بالتعامل مع هذا المستقبل بالحذر والجدية.