مقابلة

أكد لـ «الراي» أنها تصل إلى 4 ملايين دولار

العبلاني: ميزانية «الوطني» لتدريب الموظفين ... الأكبر في القطاع الخاص

| كتب علي قاسم |

يبدي مدير عام الموارد البشرية في مجموعة بنك الكويت الوطني، عماد أحمد العبلاني، اعتزازه بنجاح «الوطني» في الاستحواذ على الحصة الأضخم كأكبر الجهات إنفاقاً على تدريب الموظفين في القطاع الخاص، كاشفاً أن المجموعة تنفق نحو 1.3 مليون دينار سنوياً (4 ملايين دولار)، على تدريب موظفيها، ومشيراً إلى أن استثماراتها في تطوير قدرات فريق العمل تنمو بنحو 6 في المئة سنوياً.

وقال العبلاني في مقابلة مع «الراي» إن نسبة العمالة الوطنية في «الوطني» تبلغ نحو 65.5 في المئة، مشيراً إلى استحواذ العنصر النسائي على نحو 45 في المئة من الوظائف، مقابل 55 في المئة للموظفين الرجال.

وأضاف أن البنك يحرص على أن يكون بعض موظفيه من خريجي الجامعات الكبرى في العالم، مبيناً أنه وظّف ما يزيد على 103 كويتيين في مختلف إداراته خلال النصف الأول من العام الحالي.

ورأى العبلاني أنه لا يوجد شح حقيقي على صعيد الكفاءات الوطنية في القطاع المصرفي، ولكن عملية استقطابها هو ما يخلق هذا الشح، مشدداً على أن «الوطني» يضع خططاً طويلة المدى لتكوين رصيد من الكفاءات، يمكنه من تلافي أي عجز أو حاجة مستقبلية.

وذكر أن القطاع المصرفي يستقطب عدداً لا بأس به من الخريجين، ولكن الحكومة في بعض الأحيان تكون المنافس الأول له لجهة التوظيف.

وفي ما يلي نص المقابلة:

عماد العبلاني

● كم يبلغ إجمالي عدد موظفي مجموعة «الوطني»؟ وكم إجمالي عددهم في «الوطني - الكويت»؟

- يبلغ عدد موظفي مجموعة بنك الكويت الوطني حول العالم نحو 5500 موظف، ويصل عددهم في الكويت إلى نحو 2600 موظف.

● كم ينفق البنك على تدريب موظفيه سنوياً؟

- يملك البنك أكبر ميزانية للتدريب في القطاع الخاص بأكمله، ويبلغ إجمالياً نحو 1.3 مليون دينار سنوياً، ما يدل على إيمان الإدارة التنفيذية بأن التدريب جزء أساسي من العملية المصرفية.

● كم تبلغ نسبة نمو استثماراتكم في التدريب والتطوير سنوياً؟ ونسبة العمالة الوطنية المشاركة في البرامج؟

- نزيد استثماراتنا في التدريب وتطوير الموظفين بنحو 6 في المئة سنوياً، وقد استفاد «الوطني» من خلال إعداد موظفين مؤهلين بكفاءة مهنية عالية، وتحسين مستوياتهم، وخلق بيئة تفاعلية، وتلبية احتياجات العمل، ما ينعكس إيجاباً على مستوى الأداء والمبيعات والخدمة، وفي الوقت نفسه تبلغ نسبة العمالة الوطنية المشاركة في البرامج التدريبية لعام 2018 نحو 73 في المئة.

● ما هي المعايير التي تنتقون على أساسها موظفيكم؟

- يملك «الوطني» معايير محددة تتناسب والثقافة التي يتبعها، فهو بنك عريق تأسس منذ العام 1952، وقد أنشاه مؤسسوه على قيم ومبادئ راسخة مازال ينتهجها حتى اليوم.

ونحن نبحث دائماً عن الإنسان الطموح القادر على العطاء، والذي يكون لديه دافعية للنجاح بما يتوافق مع ثقافة البنك، وفي حين أننا نحرص على انتقاء الموظفين الذين يلبون طلبات عملائنا بمهنية عالية، فإننا في الوقت نفسه نحرص على المحافظة على سمعة «الوطني» العريقة ومكانته الرائدة محلياً وإقليمياً.

● هل تتبعون أساليب موحدة في تدريب الموظفين؟

- تقسم عملية التدريب لدى «الوطني» إلى قسمين: الأول يتعلق بالمهارات التي تخص المهنة التي يقوم بها كل فرد، من التحليل المالي، والتدقيق وغيرها، في حين أن الجزء الثاني يتناول المهارات العامة التي لها علاقة بالقيادة، كالإدارة وقيادة الفريق، وحل المشاكل الجماعية وإدارتها بالطريقة الأمثل، وبذلك فنحن نضمن حصول كل فرد من أفراد عائلة البنك على الخبرات المطلوبة في الجزئين على حد سواء.

● كم تبلغ نسبة العمالة الوطنية في البنك حالياً؟

- تبلغ نسبة العمالة الوطنية في «الوطني» نحو 65.5 في المئة، ونعمل على زيادتها بين الحين والآخر، ورفد كافة القطاعات بالشباب الكويتيين الطموحين للعمل في المجال المصرفي.

كما أننا نتدرب كل فترة عدداً من الشباب الكويتيين العاملين في البنك إلى مختلف الفروع الخارجية، وخصوصاً في فترة الصيف التي تشهد إقبالاً من عملائنا للسفر إلى بعض الدول مثل الإمارات، لبنان وبريطانيا. وفي الوقت الذي يقصد مئات الكويتيين بريطانيا كل عام، فإن «الوطني» حريص على تعزيز العنصر الكويتي في ذلك الفرع لتلبية الطلبات الكبيرة هناك، ولا أبالغ إذا قلت ان الكويتيين يعتبرون فرعنا في المملكة المتحدة بمثابة المكان الآمن هناك، إذ يقصدونه لحل مشاكلهم المصرفية ولطلب المساعدة في امور مختلفة.

العبلاني متحدثاً للزميل علي قاسم (تصوير زكريا عطية)

● ما عدد الكفاءات الوطنية التي وظفها «الوطني» خلال النصف الاول من العام 2018؟

- قام البنك خلال النصف الأول بتوظيف ما يزيد على 103 كويتيين في مختلف إداراته، وتتلقى إدارة الموارد البشرية للمجموعة في الربع الأخير من كل عام مع مختلف الإدارات، لتحديد حاجاتها من النمو.

وليس بالضرورة أن يزيد عدد الموظفين في كل عام، بل من الممكن أن يرتفع في بعض الأماكن، وينقص في اخرى بسبب أتمتة بعض الإجراءات والأنظمة، التي يسعى البنك إلى تطبيقها بشكل كامل، لتقليل التدخل البشري في العمليات المصرفية، وتقليل الأخطاء، ما ينعكس إيجاباً على الخدمات المقدمة للعملاء.

● هل يشترط التخصص الوظيفي في عملية اختيار الموظفين في «الوطني»؟

- تشكل الشهادة العلمية والتخصص أساساً في عملية التوظيف، إذ إن الموظف المميز يرتكز على خلفية أكاديمية مطلوبة، ولكن ذلك لا يمنع من توظيف الشباب من غير حملة التخصصات الإدارية، لأن «الوطني» يعتبر نفسه جامعة ومدرسة في الإعداد، بهمه الأساس الداخلي للموظف من الرغبة والطموح والقدرة على تحدي نفسه في الدرجة الأولى، فضلاً عن الظروف والخبرات المهنية الواقعية التي يمر بها خلال عمله. وفي هذا الإطار فإن البنك على أتم الاستعداد لتقديم التدريب الملائم لكل موظف، وتزويده بالخبرات المطلوبة لمنافسة زملائه بطريقة فعّالة.

● كيف أثرت ميكنة بعض الأنظمة على الموارد البشرية؟

- إن فلسفة «الوطني» ترتكز على تقديم خدمة مميزة وعالية الجودة لعملائنا، وفي الوقت نفسه تجنب أكبر قدر ممكن من الأخطاء، لاسيما مع التدخل البشري الذي يزيد منها أحياناً، ولذلك فإن ميكنة النظم من شأنها تقديم خدمات متطورة ومميزة عالية الجودة.

وعلى الرغم من ميكنة العديد من الإجراءات والأنظمة في البنك، إلا أننا لم نتخل عن أي موظف بسبب ذلك، بل إن أغلب من تم التخلي عنهم بسبب تواضع ادائهم وانخفاضه على مدى سنتين والذي لا يتلاءم مع رؤيتنا وبفائنا في الريادة.

● هل يشترط أن يكون التقدم للعمل في بعض التخصصات من جامعات محددة؟

- نحرص أن يكون عدد من موظفي «الوطني» خريجين من جامعات ذائعة الصيت، لأن مخرجاتها ستصب في تميزنا، ولدينا بالفعل خريجون من عدد من الجامعات العالمية، ومن جامعة الكويت والجامعات الخاصة.

● كيف تتعامل مجموعة الموارد البشرية مع الموظفين الجدد؟ وعلام تركز استراتيجية «الوطني» التدريبية؟

- تعتبر لحظة دخول الموظف معترك العمل من أحرج اللحظات بالنسبة له، ولذلك فإن «الوطني» حريص جداً على عدم وضع هؤلاء الموظفين في مواجهة العملاء، أو السماح لهم بمباشرة مهام عملهم إلا بعد الخضوع لدورة تأسيسية، والتي تتفاوت مدتها من مركز عمل لآخر، وتتراوح بين 6 و4 أسابيع.

ويتعرف الموظف خلال هذه الفترة على سياسة البنك، وإجراءاته، وسياسات الموارد البشرية، وحقوقه وواجباته، وسياسة أمن المعلومات، ومنتجات البنك وتاريخه، إلى جانب مواضيع غسل الأموال ومكافحة الإرهاب وتمويله. وبعد انتهاء الموظف من الدورة التأسيسية والذهاب إلى مركز العمل، يكون تحت أنظار موظف متمرس لتعليمه كيفية التعامل مع العميل، والترحيب به، والاستماع له، وتقديم الخدمة المناسبة، ومن بعدها يتم تمكينه من تقديم الخدمات بنفسه بعد تسليحه بالخبرات المناسبة.

● ما الخطة التدريبية للبنك حتى نهاية العام الحالي؟

- لدينا العديد من الخطط التدريبية التي تستهدف فئة الموظفين ومديري الإدارات الوسطى، والمديرين التنفيذيين، ومنها تدريب حديثي التعيين على شغل الوظائف المنوطة بهم، وبرامج الترقي الوظيفي، بالإضافة إلى استقبال الدفعة الـ 20 من «أكاديمية الوطني»، وبرامج تنمية المهارات الفردية والتقنية لموظفينا القادمين على رأس عملهم بهدف تطوير ادائهم باستمرار وتحقيق أفضل النتائج.

ويكمن الاختلاف هنا في مواكبة آخر التطورات والتحديثات في مجال التدريب والتطوير والأساليب المتبعة، وفي دعم البنك لموظفيه بشكل مستمر وتمكينهم وتأهيلهم من خلال البرامج المتخصصة، وعبر خطة تدريب متكاملة وفق معايير منهجية وعلمية لتلبية احتياجات كل من الإدارات المعنية، بالتعاون مع أفضل خبراء العمل المصرفي وأبرز جهات التدريب العالمية.

● ما الجهات التي يتعاون معها «الوطني» في تنفيذ البرامج التدريبية؟

- لدينا اعتماد كبير على التدريب الداخلي، من خلال الكفاءات التي يتمتع بها «الوطني» كما نتعاون مع كبرى الشركات المعروفة في الكويت، وفي الدول العربية للتدريب، وذلك في ما يخص الخدمات المصرفية، ونتعاون عادة مع جهات عالمية معروفة مثل الجامعة الأميركية في بيروت، وكلية «هارفرد»، و«موديز» و«يورومني»، وكلية شيكاغو للأعمال وغيرها.

● كيف ترى مخرجات «أكاديمية الوطني» منذ بداية تدشين برنامجها التدريبي؟ وما جديدها للفترة المقبلة؟

- نعد أكاديمية «الوطني» مفخرة للبنك، إذ إن البرنامج وعلى مدى 19 دفعة تطور بشكل دراماتيكي، وبعدما كانت تصل مدة الدورة فيه إلى سنة ونصف السنة، عملنا على تطويرها حتى باتت الآن 4 أشهر مركزة، فيها الكثير من المعارف التي يحتاجها الموظفون الجدد، وتمكنا من سدّ الكثير من احتياجات العديد من الإدارات المختلفة ومجموعات كثيرة من مخرجات الأكاديمية.

ونؤكد هنا أن جزءاً أساسياً من استراتيجية الأكاديمية هو التعليم في مكان العمل، ولذلك تتسابق الإدارات على الفوز بمنتسبي الأكاديمية، لاسيما وأنها تشكل وعاء للموظفين المتميزين من الخريجين الكويتيين الجدد أصحاب المعدلات العالية أو خريجي الجامعات العالمية، الذين يحتضنهم البنك ويقدم لهم الدعم الكامل لتنمية خبراتهم وقدراتهم بإخضاعهم لدورة ولبرامج تخصصية مثل (Financial Modeling, Dealing Room Simulation, Treasury topics, Credit Analysis)، مع الإشارة إلى أنهم يعتبرون من موظفي البنك منذ أول يوم بالدورة.

● هل يراعي البنك ظروف الموظفين الراغبين بإكمال دراساتهم العليا؟

- إن الإدارة العليا دائماً ما تشجع الموظفين على إكمال دراساتهم، والتسلح بأعلى الشهادات العلمية، ولذلك فإن سياسة البنك المتبعة تخدم الموظف الراغب في إكمال دراسته، إذ يتم منحه إجازة أسبوعين مدفوعة الراتب، ولا تحسب من رصيد إجازاته السنوية للتفرغ لدراسته، وتهيئة الأجواء لاجتياز اختباراته بقدرات عالية.

إضافة إلى ذلك هناك بعض القيادات التي يتم إعدادهم وتوجيههم لإكمال دراستهم، وتوسيع خبراتهم لإعدادهم لمراكز قيادية أفضل في المستقبل، إذ نسهم بنحو 80 في المئة من تكلفة دراسة موظفينا بعد موافقة المتعاقب التنفيذية، لتغطية تكلفة الدراسة، ما يعكس حرص «الوطني» على دعم الشباب الطامح بإحداث تغيير إيجابي في حياتهم.

كما أنه من خلال علاقاتنا مع جهات تعليمية في الكويت، تمكنّا من الحصول على عروض خاصة لموظفي البنك الراغبين باستكمال دراستهم.

● ما استراتيجية البنك المتّبعة للاستدامة في التنمية البشرية؟

- من أجل تحقيق الاستدامة لأي مؤسسة تملك تاريخاً عريقاً كالوطني، لا بد أن يكون لديها خططاً للتعاقب الوظيفي، ونحن في «الوطني» نملك خطة واضحة المعالم للتعاقب الوظيفي، إذ يتم التعرف على المميزين عن طريق التقييم السنوي أو الاختبارات التي نجريها، بالإضافة إلى التشاور المستمر مع مسؤولي الوحدات، لتكوين ترسانة بشرية كبيرة، تسد حاجاتنا المستقبلية، ولدينا خططاً واضحة تلبي حاجاتنا من ناحية الاستدامة في الموارد البشرية.

● كيف تتم تهيئة الصفوف الثانية والثالثة لدى البنك؟ وهل يقع ذلك على عاتق الإدارة العليا أو الموارد البشرية؟

- نحن نوجه خططنا التعاقبية ليس فقط إلى المديرين العامين، بل إلى ما دونهم، بـ3 مستويات، إلى جانب وجود خطة متكاملة لرعاية المواهب من الكفاءات البشرية، وبذلك لدينا مخزون كبير من الموارد البشرية في مختلف القطاعات، ونتطلع إلى زيادته بشكل متواصل، خصوصاً وأنها تمنحنا ميزة تنافسية توفر للإدارة التنفيذية عدداً كبيراً من الكفاءات.

● هل يستطيع موظف «الوطني» الارتقاء بدرجات عدة على السلم الوظيفي دفعة واحدة؟

- نشير هنا إلى أن القطاع الخاص ليس مثل الحكومي الذي يفرض على الموظف التدرج في الدرجات للوصول إلى منصب قيادي، ونحن في «الوطني» لا ننظر إلى موضوع الأقدمية على أنه ميزة كبيرة، بل يعتمد تقييمنا على مستوى الإمكانيات والقدرة على تحقيق النتائج المطلوبة بالإضافة إلى القدرة على إدارة عدد من الموظفين بكفاءة عالية، وبالتالي بإمكان الموظف لدينا الانتقال إلى مستويات وظيفية أعلى تلائم قدراته، والوصول إلى مراكز قيادية بفترات قياسية.

وتعمل إدارة الموارد البشرية للمجموعة كشريك استراتيجي لمراكز الأعمال، ولا نعمل بمعزل عن بقية الإدارات بل نسعى إلى تمكين قوة العمل لتكون فاعلة ومؤثرة، وتنفذ استراتيجية البنك.

● كيف تنظرون إلى حالات التسرب الوظيفي واستقطاب موظفي «الوطني» للعمل في مؤسسات أخرى؟

- لقد أعددنا دراسة داخلية عن حالات التسرب الوظيفي، وتبين أن منحنى التسرب في انخفاض خلال السنوات الثلاثة الماضية، وعلى الرغم من أن «الوطني» من أكبر المؤسسات المصرفية في الكويت إلا أن معدل التسرب الوظيفي لدينا منخفض مقارنة مع بقية البنوك، وهذا لا يعني أن بقية البنوك لا تحاول استقطاب كفاءات «الوطني» وذلك لكفاءتهم العالية وجودة إعدادهم وتأهيلهم وفي كثير من الأحيان نتمكن من المحافظة على هذه الكفاءات، وفي أحيان أخرى يكون العرض مغرياً من بقية المؤسسات المصرفية.

ولكن يظل عزاءنا الوحيد في فقد بعض موظفينا، أنهم ينتقلون للعمل في بنوك أخرى ضمن نطاق السوق المحلي، ولا ينتقلون إلى خارج الكويت، وهنا لو نظرت إلى البنوك المحلية فلا بد أن تجد في كل منها موظفاً أو أكثر على الأقل في مركز قيادي كان يعمل في «الوطني» على مستوى الإدارات والقيادات العليا.

● ما الجديد في برامج الولاء للموظفين التي يقدمها البنك؟

- نحاول دائماً تنمية ولاء موظفينا لأنه الدافع والحافز للعطاء في أي مؤسسة، ونقوم بذلك من خلال العديد من البرامج، وأهمها «أنا الوطني» والذي يرتكز على 8 معايير أساسية تصب كلها في شخصية موظفينا، والتي يدور أساسها حول العميل.

وتشمل البرامج الأخرى «الموظف الأعلى قيمة» بحيث يتم من خلاله ترشيح الموظفين لزملائهم لنيل الجائزة التي يتم تسليمها في حفل سنوي كبير بحضور الإدارة التنفيذية، وتتلقى أسماء المرشحين من إدارات البنك المختلفة وتكريمهم بشكل يليق بهم، وقد أجرينا حتى الآن احتفالين وتتطلع إلى إقامة الثالث بعد شهر رمضان.

كما لدينا برامج لقياس مدى ولاء الموظف، ونعد الآن مشروعاً لنهاية العام الحالي، وهو عبارة عن استبيان عن مدى إحساس الموظف بانتمائه للبنك.

● هل يعاني القطاع المصرفي شحاً في الكفاءات الوطنية خصوصاً بالمناصب العليا؟ وكيف ترى المنافسة بين البنوك على الكوادر الوطنية؟

لا يوجد شح حقيقي، ولكن عملية استقطاب الكفاءات هو ما يخلق هذا الشح، ونحن في «الوطني» نضع خططاً طويلة المدى لتكوين رصيد من الكفاءات، يمكنه من تلافي أي عجز او حاجة مستقبلية، وهنا تكون المنافسة على المناصب القيادية لأن الشخص يكون جاهزاً، ويمكن الاستفادة منه من اليوم الأول لدخوله العمل الجديد.

وإضافة إلى ذلك، هناك بعض التخصصات في القطاع المصرفي التي يتوجب على العنصر الكويتي التوجه إليها أكثر، مثل إدارة المخاطر، والإدارة المالية.

● كيف تنظرون إلى إقبال الشباب على الانخراط في العمل بالقطاع؟

- إن القطاع المصرفي يستقطب عدداً لا بأس به من الخريجين، ولكن الحكومة في بعض الأحيان تكون المنافس الأول للقطاع المصرفي لجهة التوظيف، إذ لا يطلب من الموظف الحكومي القدر الذي يطلب منه في القطاع الخاص.

كما أن المزايا المالية مغرية جداً للشباب في القطاع العام، ولذلك فإن هناك بعض الخريجين يعزفون عن الالتحاق بالقطاع الخاص، وخصوصاً القطاع المصرفي، إلا أن الجادين منهم يلتحقون ويعلمون تماماً أنه قطاع مجهد، ولكنه على المدى الطويل سيعود عليهم بالنفع، وسيصقل مهاراتهم، ويوسع خبراتهم، خصوصاً وأن قيمة الموظف المادية تكبر يوماً بعد يوم.

ننتدب كل فترة عدداً من الشباب الكويتيين العاملين في البنك إلى الفروع الخارجية

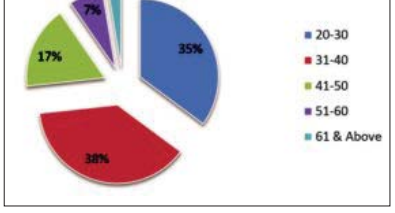
العملاء يعتبرون فرع «الوطني» في بريطانيا بمثابة قطعة من أرض الوطن

الشح في الكفاءات الوطنية بالقطاع المصرفي يشعل المنافسة لاستقطابها

نسهم بنحو 80 في المئة من تكلفة دراسة موظفينا في الخارج بعد موافقة الإدارة التنفيذية

الجهات والمؤسسات الحكومية تطلب خبرات «الوطني» المصرفية لتدريب منتسبيها

توزيع العاملين في البنك حسب الفئة العمرية



تفوق نسائي

قال العبلاني «إن الشباب هم الفئة العمرية الأكثر تواجداً في البنك، إذ تصل نسبة الموظفين الذين تتراوح أعمارهم ما بين 20 و30 إلى نحو 35 في المئة، ومن 31 إلى 40 إلى نحو 38 في المئة، وبين 41 و50 سنة إلى نحو 17 في المئة، وبين 51 و60 عاماً نحو 7 في المئة، بينما تبلغ نسبة من تبدأ أعمارهم من 61 عاماً وما فوق نحو 3 في المئة فقط».

وأضاف أنه على الرغم من أن بيئة الأعمال المصرفية تتميز بنوع من الجهد والتحديات، إلا أن العنصر النسائي أثبت كفاءته وجدارته، إذ تصل نسبة العنصر النسائي من الموظفين الكويتيين لدينا إلى نحو 51 في المئة والرجال 49 في المئة، كما أن العنصر النسائي يشكل نحو 45 في المئة من إجمالي موظفينا، في حين يستحوذ الرجال على 55 في المئة.

... تواصل مع الخريجين

أكد العبلاني أن «الوطني» يعد قريباً دائماً من الطلبة في الجامعات والمعاهد، إذ نساهم في المعارض الوظيفية في جميع الجامعات والمعاهد الموجودة في الكويت، وننظم بعض الندوات، ونطرح بعض النشرات التوعوية التي لها علاقة بالخدمات المصرفية، ونفتح لهم المجال للحصول على التدريب الصيفي.

وكشف أن أعداد الذين يتم تدريبهم في «الوطني» خلال فترة الصيف تتزايد سنوياً، إذ يسعى البنك إلى إعطاء الطلبة الفرصة لخوض تجربة واقعية للعمل، وبدء تأسيس فكرة عن مستقبلهم الوظيفي بعد التخرج.

وذكر أن «الوطني» يقدم فرصاً للعمل بنظام الدوام الجزئي حتى نعطي للطالب فرصة تشوّب الحياة العملية شيئاً فشيئاً بمتطلبات أقل للتوفيق بين الدراسة والعمل إلى جانب تواصلنا معهم على جميع خدمات التواصل الاجتماعي.

الجامعات

بيّن العبلاني أن «الوطني» لديه شراكات مع عدد كبير من الجامعات التي يطلب منها سنوياً كشوف الطلبة المميزين في محاولة منا لاستقطابهم إلى صفوف «الوطني»، ونشير هنا إلى أننا طورنا قنواتنا الإلكترونية للراغبين بتقديم طلب التحاق للعمل لدينا أيضاً.

وأفاد أن البنك يسهم في تدريب بعض القطاعات الحكومية، وقدمنا خلال العام الحالي برنامجاً تدريبياً متخصصاً للمؤسسة العامة للبترول، إلى جانب تدريب الكثير من موظفي إدارة الخبراء، وبعض المحامين المنتسبين للمؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية إلى جانب العديد من الدورات لجهات ومؤسسات الأخرى، وفي الوقت نفسه قدمنا مجموعة ورش العمل لمستشفى «الوطني»، مشيراً إلى أن الجهات والمؤسسات الحكومية هي من تطلب خبرات «الوطني» التدريبية لتطوير منتسبيها.