



البنك الأهلي اليمني  
National Bank Of Yemen  
Trust & Experience الخبرة والثقة

الأهلي  
المصرفي

إشارة فصلية تصدر عن البنك الأهلي اليمني

45  
عام  
خبرة وثقة

2014 - 1969

العدد التاسع والعشرون  
(أكتوبر - ديسمبر 2014 م)



رئيس الوزراء يطلع على خدمات ونشاط  
البنك الأهلي اليمني بمحافظة عدن (3)

استطلاع فرع الإقراض الشعبي

مديرة الفرع : قروض بآلية عمل جديدة من نتائج  
تطوير وتحديث العمل المصرفي في البنك الأهلي . (4-5)

الغيرة السلبية في العمل (10)

رؤيتنا

نحن في البنك الأهلي اليمني عزمنا  
على أن نلبي جميع احتياجات عملائنا  
وأن نكون رواداً في توفير خدمات  
مصرفية مبتكرة اعتماداً على أفضل  
وأحدث تقنيات الخدمات المصرفية  
لنكون الخيار الأول للعملاء ولنصبح  
البنك المميز في اليمن.

رسالتنا

يلتزم البنك الأهلي اليمني بتحقيق  
الجودة في خدماته ومنتجاته بحسب  
مقاييس الجودة العالمية وبما يخدم  
إحتياجات العملاء ويحقق أهداف  
وتوقعات كافة المعنيين بمصالح البنك  
في إطار المنفعة الشاملة للمجتمع  
والاقتصاد اليمني

العزيم في الداخل ..

## كلمة العدد ..

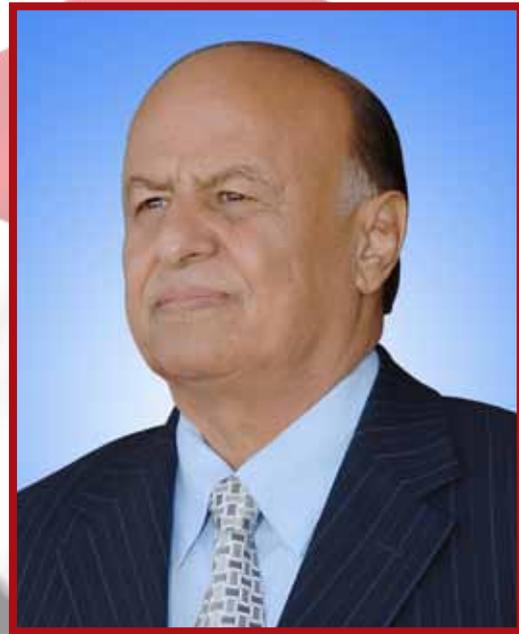


### بقلم : رئيس التحرير

**أردت** من خلال هذه الافتتاحية ، أن استعرض الجهود المتسارعة والتي تبذلها الإدارة العليا في البنك لإدخال النظام البنكي المتكامل هدفاً لما تتطلبه عملية التطوير والتحديث والذي من شأنه أن يسهل ويطور إلى حد كبير معاملاتنا وخدماتنا المصرفية وبما يلبي احتياجات عملائنا الكرام وتقديم خدمات مصرفية مبتكرة تجسداً لما نصت عليه رؤيتنا في البنك الأهلي اليمني . حيث أن عملية التوطين وإعادة الهيكلة التي قامت وتقوم بها الإدارة قد جاءت لتتوافق مع ما تتطلبه عملية تحسين خدمات البنك من الأفضل إلى الأجدود وفقاً وعملياً التطوير والتحديث المنتظرة .

**إذاً** ما هو المنتظر والمرجو من هؤلاء الذين مسهم التوطين وإعادة الهيكلة والتي بموجبها قامت الإدارة بترفيعهم وترقيتهم ليشفرون تلك المواقع ويقودون عملية التغيير والتطوير؟ في اعتقادي أن المنتظر والمرجو منهم كثير وكثيراً جداً فعلى سبيل المثال لا الحصر فإنه يقع على عاتقهم رفع مستوى ادراك رؤوسهم وغرس ثقافة التغيير والسعي إلى تقبل الجديد ودفعهم إلى تنمية معارفهم ورفع قدراتهم على استيعاب كل تلك المعطيات ليتمكنوا من تقديم وابتكار أفضل الخدمات لعملاء البنك وتطوير أسلوب التعاطي مع العملاء واحتياجاتهم من الخدمات وبما يرقى إلى مستوى التقنية التي سيتم استخدامها وتطبيقها وان يعمل كل فرد منا بصرف النظر عن موقعه كخير سفير وواسطة في التسويق والترويج لخدمات البنك ونبذ أساليب وعادات الاعتماد والتواكل فيما بيننا وبين العمل كل من موقعه على إستقطاب مزيداً من العملاء وان نكون خيارهم الأول وان نحقق أهداف وتوقعات كافة المعنيين بمصالح البنك في إطار المنفعة الشاملة للمجتمع والاقتصاد اليمني تجسداً لما نصت عليه رسالتنا في البنك الأهلي اليمني.

**إنني على يقين بان شبابنا لقادرون**



بمناسبة قدوم العام الميلادي الجديد 2015م

يتقدم

البنك الأهلي اليمني

قيادة وموظفين بأسمى آيات التهاني والتبريكات

إلى فخامة الرئيس

## المشير / عبدربه منصور هادي

رئيس الجمهورية

وإلى جميع عملاء البنك الكرام وجماهير شعبنا اليمني  
سائلين المولى عزوجل أن يكون عام سلام ورخاء واستقرار

عنهم

الأستاذ/ محمد عبدالله مقبل العامري

رئيس مجلس الإدارة

و

الأستاذ/ عصام احمد علوي السقاف

المدير العام



# رئيس الوزراء يطلع على خدمات ونشاط البنك الأهلي اليمني بمحافظة عدن



قام رئيس مجلس الوزراء الدكتور / خالد محفوظ بحاج بزيارة للبنك الأهلي اليمني التقى خلالها بكل من رئيس مجلس الإدارة الأستاذ / محمد عبدالله مقبل العامري والأستاذ / عصام احمد علوي السقاف المدير العام للبنك ود. احمد عمر علي بن سنكر نائب المدير العام وعدد من مسؤولي البنك الأهلي اليمني.

حيث استمع الأخ / رئيس الوزراء إلى شرح مفصل من الأخوة /رئيس مجلس الإدارة ومدير عام البنك حول دور البنك واسهامه في النشاط التجاري والاستثماري في عموم محافظات الجمهورية ، وكذا إمكانية تمويله لمشاريع في القطاعات الحكومية والخاصة وفتح آفاق جديدة للاستثمار والانفتاح على مشاريع طموحه ، لافتاً

إلى أن الإدارة بصدد افتتاح فرعين للخدمات الإسلامية في كل من صنعاء وعدن وأن الترتيبات قائمة لفتح الفرع الإسلامي في صنعاء قريباً وذلك لمواكبة تنامي نشاط البنك وتعزيز خدماته المصرفية في المجالين التقليدي والإسلامي ، موضحاً في الوقت نفسه أن هناك مشاريع جديدة في هذا الإطار من شأنها الإسهام في عملية النهوض التنموي بالمحافظة ، مؤكداً أن التوقعات والمؤشرات الاقتصادية للبنك جيدة .

استعرض العامري مسيرة البنك منذ تأسيسه في السابع والعشرين من نوفمبر عام ١٩٦٩م وحتى الآن، وما حققه مركزه المالي من نمو مشهود ، مبيناً كافة الجهود المبذولة من قبل إدارة البنك والعاملين فيه في سبيل التقدم الحثيث لاستكمال الهيكلة وإدخال النظام البنكي المتكامل وتفعيل دور الميكنة والارتقاء بعمل البنك إلى مستوى عال من التقنية في خدماته المصرفية .

إلى أن الإدارة بصدد افتتاح فرعين للخدمات الإسلامية في كل من صنعاء وعدن وأن الترتيبات قائمة لفتح الفرع الإسلامي في صنعاء قريباً وذلك لمواكبة تنامي نشاط البنك وتعزيز خدماته المصرفية في المجالين التقليدي والإسلامي ، موضحاً في الوقت نفسه أن هناك مشاريع جديدة في هذا الإطار من شأنها الإسهام في عملية النهوض التنموي بالمحافظة ، مؤكداً أن



## نشاط مركز التدريب والتأهيل المصرفي



سواء المصرفية منها أو على مستوى القطاعات الاقتصادية بشكل عام. وكانت الدورات التي انخرط فيها موظفي البنك الأهلي اليمني البالغ عددهم خلال شهر نوفمبر ٢٠١٤ (١٦) موظفاً قد تمحورت حول المواضيع التالية :

- دورة في إدارة المخاطر نظمها البنك الأهلي اليمني ( أقيمت بقاعة مركز التدريب والتأهيل المصرفي بالبنك الأهلي اليمني )
- دورة التمويل الأصغر للبنوك التجارية نظمها شبكة اليمن للتمويل الأصغر ( أقيمت في صنعاء )
- دورة السكرتارية التنفيذية وإدارة المكاتب نظمها مركز القادة للتطوير والاستشارات ( أقيمت في صنعاء )

**من ضمن** نشاطات مركز التدريب والتأهيل المصرفي في البنك خلال شهر نوفمبر ٢٠١٤م ،قيامه بتنظيم عدد من الدورات التأهيلية لعدد من موظفي وكوادر البنك . وقد أكتسب هذا النشاط التدريبي أهمية خاصة لما تضمنه من دوره ذات خصوصية هامة من خلال موضوعها في مجال " إدارة المخاطر" والتي حاضر فيها الدكتور / جعفر منيعم - أستاذ مشارك في كلية الاقتصاد جامعه عدن ، والتي كان لها وقماً خاصاً في نفوس المشاركين لما احتوته من معلومات وطرق حول كيفية إدارة مختلف المخاطر سواء الائتمانية ، التشغيلية وكذا مخاطر السوق

# استطلاع لفرع الإقراض الشعبي

**ميثاق :** الموظفات في البنك ككل قد اثبتوا قدرتهن في تأدية مهامهم الوظيفية المناطة بهم وهو ليس بالأمر الجديد ...

من ضمن استطلاعات الأهلي المصرفي لفرع البنك المختلفة كان لنا في هذا العدد لقاء مع مديرة فرع الإقراض الشعبي الأخت / ميثاق محمد جازم .. تعتبر الأخت ميثاق إذا جاز لنا التعبير ابنة فرع الإقراض منذ فترة ليست بالقصيرة فقد سبق لها أن شغلت محاسبه للفرع ثم مديرة في فترة معينة لتتخلى بعدها محاسبة لفرع العيدروس ثم مديرة لفرع العزيز عبدالوئي ومرة أخرى مديرة لفرع الإقراض للمرة الثانية (حالياً) ومن خلال ذلك تحاورنا معها بطرح الأسئلة التالية ..

أجرى الاستطلاع: رئيس التحرير والمشرقة الفنية  
تصوير / المشرقة الفنية



الأخت / ميثاق محمد جازم - مدير فرع الإقراض الشعبي

أخت ميثاق نرحب بك على صفحات مجلة الأهلي المصرفي ونود إجاباتك على أسئلتنا التالية :

طبعاً دأبت إدارة البنك الأهلي أن تدفع بكوادر البنك من (العنصر النسائي) لتبني المناصب القيادية في البنك الأهلي اليمني .. أكان ذلك على مستوى دوائر الإدارة العامة أو الفروع فنراهن تارة مشرفات أو رئيسات أقسام وتارة أخرى محاسبات أو مديرات في دوائر الإدارة العامة أو في فروع البنك ...



س١ / فكيف تشعرين وغيرك من الزميلات وأنتن تشغرن هذه المناصب ومدى بذلكن الجهود لإثبات مقدرتكن على قيادة تلك الدوائر والفروع ؟

ج١ / بداية أوجه كل الشكر والتقدير لقيادة البنك العليا وذلك لمنهج أيانا الثقة لتولي الوظائف التنفيذية (القيادية) لمساعدة الاداء العليا مما يدفع بنا إلى بذل كل الجهود لتكون أهلاً لكسب تلك الثقة ، وأن الموظفات في البنك ككل قد اثبتوا قدرتهن في تأدية مهامهم الوظيفية المناطة بهم وهو ليس بالأمر الجديد فالمرأة العاملة في اليمن قد أثبتت جدراتها ومقدرتها العالية في جميع المجالات التربوية والصحية والثقافية والسياسية وغيرها وعلى مر الزمن مما دفع

**ميثاق :** قروض بألية جديدة من نتائج تطوير وتحديث العمل المصرفي في البنك الأهلي .

القيادات في الدولة إلى منحهن الثقة من خلال تولي المناصب القيادية والمساهمة في الانجازات إلى جانب زميلهم الرجل ، وبالتالي فإن شعورنا في تولي المناصب القيادية في البنك هو نابع من المكانة التي أصبحت تتمتع بها المرأة في المجتمع وكذا من الاهتمامات التي توليها القيادة في الدولة بوجه عام - والقيادة العليا في البنك بوجه خاص .

س٢ / عندما تنتقلين من فرع لآخر سواء كمحاسبه أو مديرة هل تجددين أن هناك ثمة اختلاف في أسلوب العمل بمعنى أن كل مدير يضع بصمته من خلال تطوير الأداء أو أن كل مدير يسير عن نهج من سبقه ؟  
ج٢ / فيما يتعلق بالإجابة عن هذا السؤال أحب أولاً أن أشير إلى أن وثيرة العمل في البنك تسير بطريقة ممنهجة وتحكمها أدلة ولوائح مصرفية منظمه لأسلوب وطريقة وضوابط العمل والتي يخضع لها المدراء والقياديون في البنك ، وفي ذات الوقت فهي ليست قوالب جامدة غير قابلة للتغير في حالة من يجد في نفسه القدرة على تطويرها وتحسينها كلما أستجد ما يؤدي إلى ذلك أثناء ممارسة العمل .

ولكن قد يكون هنا اختلاف أسلوب القيادة أو الإدارة بحسب ما تلميه ظروف العمل على المدير المنتقل أو المتسلم المنصب ممن سبقه وذلك حسب تصوره لطريقة وأساليب الأداء من المرؤوسين وكذا في التعامل مع العملاء ومن هنا تترسخ مقولة ( الإدارة فن ) ومن يجيد هذا الفن فإنه يمكس بنصيبه التائق في القيادة والأداء .



س٣ / كيف تقيمين أداءك وتعاملك مع عملاء الفرع ومدى مقدرتك على حل المشاكل بطريقة شخصية دونما الرجوع إلى الإدارة العامة وذلك في حدود صلاحياتك ولو تسمحين إعطاءنا نماذج عن ذلك إن وجدت ؟

ج٣ / في هذا الجانب طبعاً عملنا في الفرع تحكمه لوائح وإجراءات معينة ترسم وتوضح الكيفية والشروط التي بموجبها يتم منح القروض ووفقاً للاتفاقيات المبرمة بين البنك والمؤسسات التي يتبعها الموظفون طالبي القروض وأود هنا التوضيح إلى أن منح القروض لا يقتصر على موظفي تلك المؤسسات ولكن لفئات كثيرة من المجتمع الذين يريدون الاقتراض مثلاً الإقراض مقابل ضمان الذهب وفقاً لمقاييس وترتيبات معينة لذا فإن المشاكل تنحصر فقط في عدم تقبل المقترضين لبعض التوجيهات لحصولهم على تلك القروض فعلى سبيل المثال :-

هناك مقترضون لا يودون قبول ما يتم شرحه إليهم من

**ميثاق :** وثيرة العمل في البنك تسير بطريقة ممنهجة وتحكمها أدلة ولوائح مصرفية منظمه لأسلوب وطريقة وضوابط العمل والتي يخضع لها المدراء والقياديون في البنك ...

إجراءات برغم محاولتنا لتدليل الأمور لهم ويعتبرون ذلك نوعاً من التصعيب ويتوجهون إلى المستويات العليا في الإدارة ويشكون ويتضرعون من معاملة الفرع وما تلبث الأمور أن توضح لتلك المستويات .

وهذا الأشكال يعود إلى عدم تعاون جهات الاختصاص في تلك المؤسسات التي يتبعها المقترضون من خلال إصدار الطلبات دون الرجوع إلى معرفة السقوف الائتمانية المتاحة لها .

س٤ / هل يحدث أن يمنح الفرع قروضاً لموظف مؤسسة ما ويكون لديه قرض أو التزامات لبنك آخر ؟ وكيف يتم التأكد من ذلك وهل لديكم آلية لضبط أو للتأكد من المعلومات المدونة على استمارات المقترضين وأن ليس هناك تلاعب من قبل دوائرهم أو مؤسساتهم ؟

ج٤ / أننا نعمل في إطار منظومه واحدة أكان على مستوى الفروع أو دوائر الإدارة العامة ووفقاً لسياسة وخطط مدروسة من قبل الإدارة العليا للبنك لمواكبة التطور في العمل المصرفي وهو الأمر الذي يسهل علينا تنفيذ المهام المناطة بنا وبموظفينا . لذا فإن السياسة الائتمانية المعمول بها في البنك لا تسمح بمنح أي قرض لأي مقترض إلا بعد تصفية التزاماته القائمة للبنك أكانت تلك الالتزامات قائمة على البنك أو بنوك أخرى .

ويتم الكشف عن ذلك من خلال خدمة طلب الاستعلام المباشرة عن العميل عبر الربط الشبكي مع البنك المركزي اليمني ولا يتم منح العميل أي قرض الا بعد الاستعلام وبعد تصفية التزاماته القائمة على البنك أو بنوك أخرى إن وجدت أخلاء طرفه بذلك .

س٥ / هل لديكم اتفاقيات منح القروض لموظفي القطاعات الخاصة وما هي الضمانات المقدمة من تلك القطاعات ؟

ج٥ / وفقاً لسياسة الائتمانية المعمول بها في البنك لا يمنح موظفي القطاع الخاص قروض تجزئه كون مخاطرها عالية مما يعرض أموال البنك للضياع حيث أن الضمانات في هذا الجانب تتخللها اعتبارات كثيرة وغير مطمئنه للبنك في إستراداده لتلك القروض .

س٦ / كم هي الفترة التي تستغرقها إجراء اتكم لمنح القرض للمقترض ؟

ج٦ / الفترة الزمنية التي نستغرقها منح المقترض قرضاً بضمان جهة عملة يستغرق فترة تتراوح خلال يومين بعد تقديم الطلب وفقاً للآلية المعمول بها في الوقت الحالي وسوف يتغير الحال حيث سيتم منح المقترض قرضاً في غضون ساعات وفقاً للآلية العمل الجديدة نتيجة لتطوير وتحديث العمل المصرفي في البنك ..

وفي الأخير تحياتنا لهيئته تحرير الأهلي المصرفي



45  
عام  
خبرة وثقة  
1969 - 2014

طموحات  
أكبر

البنك الأهلي اليمني  
National Bank Of Yemen

# جولة في أروقة دائرة الموارد البشرية ..

حاورهما : رئيس التحرير

تصوير : المشرفة الفنية



الأخت / إنتصار عبدالله باحله - مشرفة قسم الإرشيف



الأخت / فائزة مصلي - مدير دائرة الموارد البشرية



## الأخت إنتصار : الإرشيف : يعني لي الصندوق الأسود

### الأخت فائزة مصلي : بتنظيم قسم الإرشيف أصبح الحصول على المعلومات بسهولة ويسر.

اللمسات الفنية التي لديه وزودنا بها في عملية الارشيفه وإذا نسيت فلن أنسى جهود الأخ/ مجدي عبدالله عيدن قبل توليه منصبه الحالي لمساته الفنية وجهوده في ظهور القسم بهذا المظهر عندما كنا معا في تنظيمه.

بعد ذلك توجهنا للأخت / فائزة مصلي - مديرة دائرة الموارد البشرية والتي بدورها أعربت عن ارتياحها بعمل قسم الإرشيف وتنظيمه وبالشكل الذي إنعكس في تدليل كثير من الأمور وأصبح الحصول على المعلومات بسهولة ويسر كما أن إدخال كثير من البيانات التي تتعلق بالموظفين في الكمبيوتر قد ساعد هو الآخر في توفير المعلومات بالسرعة المطلوبة إلى جانب ذلك الترتيب والتنظيم للإرشيف خاصة وأنه وحتى التاريخ يعمل الإرشيف بالطريقة التقليدية .. ونأمل في الآونة القريبة القادمة ومع إجراءات نظام التحديث والتطوير أن يدخل النظام الآلي في أعمال الارشيفه الذي من شأنه أن يدفع في تحسين الأداء وسرعة استخراج المعلومة إضافة إلى أن ذلك سيؤدي إلى أن تكون الوثائق أكثر أماناً وحفظاً من الضياع أو التعرض للتلف .

س١ / ماذا يعني لك الإرشيف من حيث الأهمية والحفاظ عن مصالح الغير (الموظفين) ؟

ج١ / يعني لي الإرشيف بأنه الصندوق الأسود إذا جاز لي التعبير فهو يحتوي على كافة المعلومات والشؤون الخاصة بالموظف منذ التحاقه بالعمل وحتى إحالته إلى المعاش وهو المرجع والفيصل لكل ما يمكن أن ينسى أو يتكرسواء للموظف أو الإدارة كما أنه يشكل أهمية بالغة لدى الغير مثل الهيئة العامة للمعاشات أو الخدمة المدنية وغيرها من جهات الاختصاص.

لقد أعجبنا نحن في الأهلي المصري للترتيب وفن الارشيفه للملفات والعناية الفائقة لها ووضعها بشكلها الأنيق مما أدى إلى أن يخطر في بالنا السؤال التالي لمشرفه وحدة الإرشيف :

س٢ / أخت انتصار مع كل هذه الخبرة المتراكمة لديك في هذا المجال هل هناك ثمة استفادة من توجيه مسئول الارشيفه المركزية الأخ/ رياض ربيع في هذا المجال ؟

ج٢ / حيث أجابت بان الأخ/ رياض قد استحسن ما نقوم به في قسمنا ولا أنكر أنني استفدت والى حد كبير في الآونة الأخيرة من توجيهاته وبعض

لقد كانت جولتنا لهذا العدد في وحدة / قسم الإرشيف في دائرة الموارد البشرية في الإدارة العامة وهذا القسم الذي تشغره إحدى الأخوات من ذوي الخبرة الطويلة والمتمرسه فيه وهي الأخت / إنتصار عبدالله حسين صالح باحله .

لقد لفت انتباهنا الهدوء والرصانة التي تتميز بها الأخت / انتصار وابتسامتها المرسومة على محياها باستمرار وهي تؤدي عملها ودائمة الاهتمام بمن يطلب منها ملفاً أو يتقدم إليها بسؤال ما .

هي ضليعه في عملها وخبيرة فيه فمنذ التحاقها بالعمل في الثاني من مايو ١٩٨٤ لدى فرع العيدروس ، ثم مكتب المدير العام مروراً بدائرة الحسابات المركزية عودة لفرع العيدروس ثم فروع خورمكسر والإقراض الشعبي والتواهي لتستقر مؤخراً منذ العام ٢٠٠٠م وحتى اليوم في الإدارة العامة (دائرة الشؤون المالية والإدارية) قبل هيكلتها وكانت كل وظائفها سكرتارية وأرشيف . وفي معرض سؤالنا لها حول :

# برعاية البنك الأهلي اليمني .. فرع اتحاد الكرة اليمني بعدن يقوم دورة الحكام المستجدين بمحافظة عدن

مستجداً من مختلف مديريات محافظة عدن وبالتنسيق مع قسم التربية الرياضية في جامعه عدن .

وحاضر في هذه الدورة المحاضر العربي المعتمد من الاتحاد العام لكرة القدم **سيف محمد غالب** وفي مستهل الدورة رحب **المهندس الأخ / محمد حيدان رئيس اتحاد الكرة بعدن** بال**الدكتور / احمد علي عمر بن سنكر** نائب المدير العام للدوائر وممثلاً للبنك الأهلي اليمني الراعي لهذه الدورة شاكر مشاركته وأبنائه الشباب وهم يعيشون تجربتهم الأولى في مجال التحكيم والذي تعد مشاركته دافعا وحافزا لهؤلاء الشباب وشعورهم باهتمام الجميع بهم.

وبدوره عبر **الدكتور / احمد علي بن سنكر** عن سعادته بحضور افتتاح هذه الدورة والتي تكتسب أهمية خاصة للنهوض بالواقع الرياضي من خلال هؤلاء الشباب الذين ستسند لهم إدارة المباريات متمنياً لهم النجاح إذ أن الشباب هم من يصنعون مستقبلهم بالجهد والاجتهاد ولا يصنعه لهم أحد. متوقفاً أن تكون لديهم الرغبة في النجاح في الجانب التحكيمي، معرباً عن دعم البنك الأهلي المستمر لكل الفعاليات الرياضية التي من شأنها رفع المستوى الرياضي والتحكيمي في المحافظة وقد شارك **الدكتور / احمد علي عمر بن سنكر بمعية المهندس / محمد حيدان - رئيس اتحاد لكرة القدم** في نهاية حفل اختتام الدورة بتوزيع الشهادات على المشاركين في الدورة متمنياً لهم النجاح في مهامهم المقبلة . وقد تخلل الحفل قيام اتحاد الكرة بعدن تسليم **الأخ / د. احمد علي عمر بن سنكر** شهادة تقديرية تكريماً لقيادته البنك الأهلي اليمني وتعبيراً عن امتنانها بدور قيادته البنك الأهلي اليمني في دعم ورعاية الدورات التي يقيمها اتحاد كرة القدم في عدن .



نظم الاتحاد اليمني لكرة القدم فرع - عدن وبالتنسيق مع لجنة الحكام العليا بالاتحاد العام لكرة القدم وبرعاية البنك الأهلي اليمني وبحضور **المهندس / محمد حيدان ود. احمد علي عمر بن سنكر واحمد حسين الحسني وأمين بلال وهشام قاسم** دورة الحكام المستجدين والترفيح للحكام العاملين وذلك في قاعة ملعب نادي وحدة عدن في الشيخ عثمان ويستفيد من هذه الدورة (٣٠) حكماً



## هذا هو العصامي "عصام"

للمشروع السكني للبنك الأهلي اليمني - في **عبد العزيز عبد الولي** بعدها مديراً لفرع **عبد العزيز عبد الولي** ثم مديراً لفرع **العبيدروس** ثم نائباً لمدير الشؤون الإدارية ثم مديراً مرة أخرى لفرع **العبيدروس** ومن ثم تقاعده . أثناء عمله كان مرحاً خفيف الظل سريع البديهة ظريف دمت الأخلاق لم يتخاصم أو يعادي أحداً وهو محب ومحبيب لكل الناس . ومن كل الناس .  
عصام إن أنت تقاعدت فطيفك لازال يرفرف في سماء من عرفك

أحيل إلى التقاعد أخيلاً وزملياً **عصام / محمد صالح** مدير **البنك الأهلي - فرع العبيدروس** بعد إكماله خمس سنوات عاماً .  
إنه بحق **عصامي** فقد كافح في شبابه وضحى في سبيل تحمل أعباء إعالة أسرته بعد وفاة والده وعمل بأشغال خاصة حتى التحاقه في البنك الأهلي اليمني بوظيفة ( كاتب clerk ) وكان مثلاً للانضباط والمثابرة ليرتقي سلم الوظيفة من كاتب إلى مشرف إلى رئيس قسم ومحاسب ثم مسؤولاً



# مبتسمات على الدوام ...



تصوير : المشرفة الضنية



إنهن موظفات مكتب المدير العام أو كما هو متعارف "سكرتارية مكتب المدير العام" بقيادة القدوة المتمرسه **الحاجة / إيمان الماطري ..** **إنهن الأنسة/ بثينه العبدلي ، والسبت/ ميرفت خبيتي والسبت/ ريما كعكي .** لم نرى يوماً أي امتعاض أو إنكسار أو أي نوع من أنواع عدم الرضا عما يقمن به ..

**تراهن** منهنمكات في عملهن بكل دقه تتوزع ابتساماتهن أثناء مباشرتهن لمرتادي وزارو المكتب سواء من الموظفين أو من العملاء وسؤالهم عن سبب قدومهم وما يلبثن أن يقدمن لهم الخدمات المناسبة كل حسب ما لديه من موضوع ويعملن على امتصاص غضب أو ضيق يلاحظ على أي وافد بسبب مشكله ما أو سو فهم من أي جهة من المستويات العاملة في الفروع أو الدوائر وكذا ترتيب لقاءهم بالمدير العام إذا لزم الأمر وبما يترك أحسن وأطيب الأثر في نفوس الوافدين إلى المكتب مستلهمين في ذلك توجيهات

## دائرة العلاقات تقيم حفلاً توديعياً لمديرة الدائرة الأخت/ سكينه عبدالحسين المديرة السابقة لدائرة العلاقات



متميزة فيما بينها وبين البنك الأهلي اليمني ، وكذا خلق علاقات أخوية حميمة ومودة بين طاقم دائرة العلاقات كذا التميز في عملهم .

بدورنا نقول "الأهلي المصرفي" للأخت / سكينه عبدالحسين وداعاً بعد سنوات حافلة بالعمل والعطاء متمنين لك السعادة في المرحلة القادمة .

في حفل تخلله الوفاء والمحبة أقام موظفي وموظفات دائرة العلاقات الخارجية حفلاً توديعياً تسلم بالوفاء والمودة لمديرة الدائرة **الأخت / سكينه عبدالحسين** التي أحيلت إلى التقاعد بعد خدمة ملثيه بالعطاء والعمل المتميز حتى أن الدائرة قد شهدت في عهدها كثيراً من الانجازات والتطور فتحت خلالها كثير من خطوط التعاملات مع البنوك الخارجية وعملت على توطيد علاقات

# رؤية جديدة

45  
عام  
خبرة وثقة  
2014 - 1969

البنك الأهلي اليمني  
National Bank Of Yemen



وجديراً بالذكر أن **الأخ / صابر الشرماني** قد كلف بتحمل مهام مدير دائرة العلاقات الخارجية نقول **للأخ / صابر ألف مبروك** على هذا التكليف وأنت أهل له متمنين لك التوفيق والنجاح في مهمتك الجديدة .

## الغيرة السلبية في العمل

الفرص فيما يخدم مصلحته، لكن كثيرون في أيامنا هذه من يريدون أن ينجحوا على أكتاف الآخرين. من يضع لنفسه خطة ثابتة واضحة يتقدم في عمله، لكن هناك العديد الذين يريدون التقدم بسرعة وعلى حساب الغير، الغيرة تولد نتيجة عدم ثقة الأفراد بأنفسهم وقدراتهم. وهناك دائماً أشخاص يتمتعون بالنشاط والذكاء أكثر من آخرين ويرتقون في مراكز العمل أسرع من غيرهم، مما يثير حفيظة زملائهم، فينتج عن ذلك الحقد والحسد خاصة لدى الذين تكون نفسياتهم غير نقية في الأساس.

### موظفين يهرب منهم الجميع :-

**هل** لاحظت يوماً ما أنه بمجرد دخولك غرفة ما في مكان العمل، يسكت الجميع عن الكلام. ثم يسرع كل منهم فاراً من المكان إلى مكتبه. فتسأل نفسك هل انتهت استراحة الجميع أم أنهم يحاولون الهروب؟!

### كيف يجب التعامل ومعالجة الغيرة السلبية في العمل :-

- ❖ وجود سياسات ترقية واضحة وفعالة حسب الكفاءة
- ❖ تعزيز فرص العمل الجماعي - وليس الفردي
- ❖ الابتعاد عن الانتقاد بالمقارنة انتقادك لشخص ما في العمل ينبغي ان يكون موجهاً إلى عمله وليس لان زميله أفضل منه
- ❖ تطبيق سياسة تطوير للموظفين بشكل مستمر والزامي وعملي .
- ❖ تجنب الموظف المتميز الحديث عن نفسه بلغة " أنا "
- ❖ الحزم بالتعامل مع تصرفات الغيورين السلبية تجاه من يغارون منهم وتوثيق ذلك في قوانين الشركة أو منظمة العمل
- ❖ وضع سياسات تحفيز لكل الموظفين تتناسب مع مختلف القدرات بحيث يختار كل منهم ما يناسبه .
- ❖ منح جميع الموظفين فرصاً متساوية للتفاضل واثبات الجدارة
- ❖ عدم محاباة بعض الموظفين أو تقديم ميزات لفئة معينة وعدم تقديمها لفئات أخرى .

السليمة تقلص نيران الغيرة السلبية بين العاملين مما يوجه العمل نحو المزيد من الانجاز والنجاح. وكثيراً ما تحدث مواقف يمكن اكتشاف غيرة الآخرين من خلالها ربما عن طريق كلمة عفوية.

### مرض قاتل :-

**الحسد** والغيرة صفتان مذكورتان في الأديان السماوية، والدليل على ذلك قصة النبي يوسف عليه السلام. فعندما شعر اخوته بمدى حب والده له فكروا في الانتقام منه، فما بالك بزمن الحقد والحسد والزيغ والأقنعة التي تغطي الوجوه وتظهر وجهها مغياراً للحقيقة؟

أن الحسد والغيرة موجودان منذ خليقة الكون، وأنهما يؤذيان صاحبهما قبل أن يؤذيا الآخرين، فالشجرة المثمرة هي التي ترمى بالحجارة .

**الانسان** السوي هو الذي يستفيد من الآخرين ويطور نفسه من دون تخطي الخطوط الحمراء.. فإذا رأيت شخصاً يتقدم ويترقى، أسمى إلى تحقيق الأفضل في حياتك من خلال تطوير نفسك وثقافتك وعملك من دون الابتذال في غيرتك وتقليد غيرك وزرع الشر في النفوس، فالانتهازية والوصولية مرفوضتان.

**وعلى الفرد** منا أن يتحلى بالحكمة في التعامل مع (المرضى بالغيرة) أو مع الغيرة القاتلة من خلال عدم إثارة الحساسيات والتعامل مع الآخرين باحترام وحذر شديدين، وهذا لا يدل على استسلام أو ضعف، بل يعكس الصورة الراقية والمتحضرة في التفكير.

والغيرة غير محصورة بعمر أو جنس أو جنسية أو مركز اجتماعي معين، بل وجدت أن الفيصل في الموضوع هو أخلاقيات الفرد وتربيته وقوة إيمانه والوازع الديني لديه.

### أجواء مريبة.....

**لم تعد** الأجواء التي تسيطر على أماكن العمل مريحة للموظفين إذا سيطرت عليها صفات الغيرة والحقد والكراهية التي اقتحمت كذلك الحياة اليومية. والانسان يأخذ نصيبه من هذه الدنيا في المال والعمل والحظ، والذكي هو من يستثمر

**لا تخلو** حياة الموظف من أجواء الغيرة التي تحيطه ، وسواء كانت هذه الغيرة نابغة منه أو مؤثرة عليه من قبل الآخرين تبقى الغيرة أمراً عادياً ما لم ينتج عنها تصرفات سلبية تجاه الشخص الذي نغار منه ، بل قد تكون ايجابية في حال دفعت الشخص الغيور إلى تطوير نفسه واكتساب المزيد من المعارف والمهارات .

### الغيرة الحسد الحقد في العمل :-

**كثيرة** هي أسباب الغيرة التي تشتعل بين الموظفين، إلى درجة يصعب التعامل معها بعض الأحيان. وقد تكون هذه الغيرة مثمرة وتزيد من إنتاجية العمل، لكن يمكن أن تنقلب أيضاً إلى شبح يلقي بظلاله الكئيبة على مكان العمل.

غالباً ما تركز الشركات والمؤسسات والهيئات على اللوائح الإدارية والموارد المادية لتشغيل عجلة العمل، وتغفل أهمية متانة العلاقات الاجتماعية بين الموظفين وسبل تعزيز الأواصر بينهم، مما يخلق فجوة في مكان العمل ينتج عنها العديد من المشاكل ومنها الغيرة. . وتعتبر الغيرة سمة من سمات الغرائز الراسخة في نفس الإنسان، وقد تحدث بين المؤسسات والهيئات كما تحدث بين: الموظفين، وهذا ينسحب على كل نشاط فيه احتكاك بين شخصين فأكثر.

**الغيرة نوعان** :.....السلبية والايجابية. السلبية تمزق وحدة الصف، وتشتت الجهود وتنتج البغضاء والشحناء بين الزملاء، وإذا تفاقمت تتحول إلى مرض خطير يصعب علاجه.

أما الغيرة الايجابية (المنافسة) فتلقي بثمارها على إنتاج المؤسسة. فهناك الموظف الغيور في عمله، الصادق في مشاعره، الذي لا يرضى بالكسل والتهرب من العمل ولا يقبل أن يستغل أحد موارد مؤسسته، ويجب أن يجدها ضمن المؤسسات المرموقة ويغض الطرف عن هفواتها.

أما عن أسباب نشوب الغيرة بين الموظفين:

الغلو في مدح أداء موظف معين وتجاهل الآخرين قد يولد الكراهية لديهم. وللإدارة المتمرسه دور في ترسيخ روح التعاون والفريق الواحد في مكان العمل. ولا شك في أن البيئة

# التمكين كمفهوم إداري معاصر...

لذلك لابد من بعض التحولات اللازمة للانتقال إلى التنظيم

الذي يتناسب مع مفهوم التمكين وهي :

١- الانتقال إلى الهياكل التنظيمية الأفقية التي تسمح بمزيد من المشاركة وحرية التصرف والتمكين لدى العاملين.

٢- تقليل عدد المستويات الإدارية وجعل الهيكل التنظيمي أكثر انبساطاً مما يؤدي إلى المرونة وسهولة عملية الاتصال ونقل المعلومات في المنظمة وزيادة الشفافية ووضوح القرارات.

٣- التقليل من وحدة الأمر والتسلسل الرئاسي حيث لا ضير في أن يتلقى الموظف تعليمات من أكثر من جهة أو شخص إذا كان لديه التمكين وحرية اختيار الأفضل.

٤- أن يكون نطاق الإشراف واسع مع مراعاة تحقيق الكفاءة والفاعلية وبالتالي تكلفة أقل وكفاءة أكثر ومرونة أكثر واستجابة أكبر للجماهير.

## خطوات التنفيذ لتمكين العاملين :

إن تمكين العاملين عملية يجب أن تنفذ على مراحل لأن الأسلوب التدريجي أفضل الطرق لتمكين فرق العمل .. فمسئولية اتخاذ القرار يجب أن تعهد للموظفين بعد التأكد من حسن إعدادهم وتدريبهم.

والخطوات اللازمة لتمكين العاملين تتمثل ب:

**الخطوة الأولى :** تحديد أسباب الحاجة للتغيير.

**الخطوة الثانية :** التغيير في سلوك المدراء.

**الخطوة الثالثة :** تحديد القرارات التي يشارك فيها المرؤوسين.

**الخطوة الرابعة :** تكوين فرق العمل.

**الخطوة الخامسة :** المشاركة في المعلومات.

**الخطوة السادسة :** اختيار الأفراد المناسبين.

**الخطوة السابعة :** توفير التدريب.

**الخطوة الثامنة :** الاتصال لتوصيل التوقعات.

**الخطوة التاسعة :** وضع برنامج للمكافآت والترفعيات.

**الخطوة العاشرة :** عدم استعجال النتائج .

المصدر : مجلة النجاح - العدد ٧٤ فبراير ٢٠١١ م

احتياجات الجماهير وإرضائهم .

٢- الحاجة إلى عدم انشغال الإدارة العليا بالأمر اليومي وتركيزها على القضايا الاستراتيجية طويلة الأجل.

٣- إطلاق قدرات الأفراد الإبداعية والخلاقة.

٤- توفير مزيد من الرضا الوظيفي والتحفيز والانتماء .

٥- الحد من تكاليف التشغيل بالتقليل من عدد المستويات الإدارية غير الضرورية ووظائف الأفراد.

٦- إعطاء الأفراد مسؤولية أكبر وتمكينهم من اكتساب إحساس أكبر بإنجاز أكبر في عملهم.

نتائج وفوائد تطبيق مفهوم التمكين:

## فوائد خاصة بالموظف :

١- زيادة الشعور بالانتماء للمنظمة التي يعمل بها ولفرق العمل الذي ينتمي إليه وللمهام التي يقوم بها.

٢- رفع مستوى المشاركة الفاعلة والإيجابية لتحقيق أهداف المنظمة .

٣- تحسين وتطوير مستوى الأداء.

٤- تحقيق الرضا الوظيفي بما يحققه له التمكين من تنمية لقدراته وتحقيق ذاته والشعور باحترام الإدارة له.

٥- تسك المنظمة به والمحافظة عليه بعد تطوير كفاءته وقدراته ومهاراته ومعارفه .

## فوائد خاصة بالمنظمة :

١- زيادة ولاء العاملين للمنظمة .

٢- تحسين مستوى إنتاجية العامل كماً ونوعاً.

٣- زيادة فرص الإبداع والابتكار.

٤- عدم مقاومة الموظف للتغيير وبالتالي مساعدة المنظمة في برامج التطوير والتجديد.

٥- تحقيق نتائج أداء جيدة.

٦- تحسين العلاقة بين العاملين.

## المتطلبات التنظيمية المناسبة لتطبيق التمكين :

إن التمكين بصفته مفهوماً معاصراً يتطلب من القيادات والإدارات العليا التنازل عن شئ من النفوذ الذي تتمتع به والاستعداد القوي لذلك التنازل، وإعادة توزيع ذلك النفوذ على العاملين في مختلف مستويات المنظمة، وأن تخلق المناخ المناسب كما يتطلب إحداث تعديلات وتغييرات في الهياكل التنظيمية.

**في ظل المتغيرات المتسارعة في بيئة الأعمال**

والضغوط المرافقة للمنافسة العالمية تولي

المنظمات الاهتمام لتبني المفاهيم الإدارية الحديثة

لتحقيق الميزة التنافسية ، ويعد الجانب الإنساني

وإدارة الموارد البشرية موضوعاً مهماً؛ لأن الإنسان

هو المسئول الأول والأخير عن الفشل والنجاح لأي

شركة أو مؤسسة في أي دولة من الدول، لذلك كان

الاهتمام به وإدارته وبتوجيهه وتحفيزه من أهم

الأمر التي تكاد تفوق أهميتها كل القضايا الأخرى

المتعلقة بالمال والتكنولوجيا وغيرها من الأمور

الملموسة ؛ لذا برز موضوع التمكين في الإدارة كمفهوم

إداري معاصر في غاية الأهمية في زمن العولمة وثورة

المعلومات والثورة المعرفية، مما يجب على المنظمات

اليمنية أن توليه العناية الكاملة، وأن تعمل للأخذ

به وتطبيقه لما لذلك من أثر فعال في تحقيق الرضا

والوصول إلى التميز.

لذلك سنتلقى الضوء على هذا المدخل المعاصر وتوضيح

متطلبات تطبيقه من خلال عرض الموضوعات التالية :

- مفهوم تمكين العاملين وكيف بدأ وأهم ملامحه ومقوماته.

- أهمية وأسباب وفوائد تمكين العاملين في المنظمات.

- المتطلبات التنظيمية المناسبة لتطبيق التمكين.

## • مفهوم تمكين العاملين :

بدأ مفهوم التمكين المعاصر يتبلور في الفكر الإداري بعد

التسعينات من القرن العشرين ... ولم يظهر فجأة ، وإنما

ظهر نتيجة تطورات تراكمية في الفكر الإداري بمفاهيمه

المختلفة بشكل عام وبالمفاهيم التي تتعلق بإدارة الموارد

البشرية بشكل خاص. ويعرف التمكين ببساطة بأنه مشاركة

العاملين في اتخاذ القرارات وإعطائهم المزيد من الموارد

الكافية والمناخ الملائم وتأهيلهم فنياً وسلوكياً وكذلك الثقة

فيهم.

**الأسباب التي تدفع المنظمة إلى تبني مدخل**

**التمكين تتمثل بالتالي :**

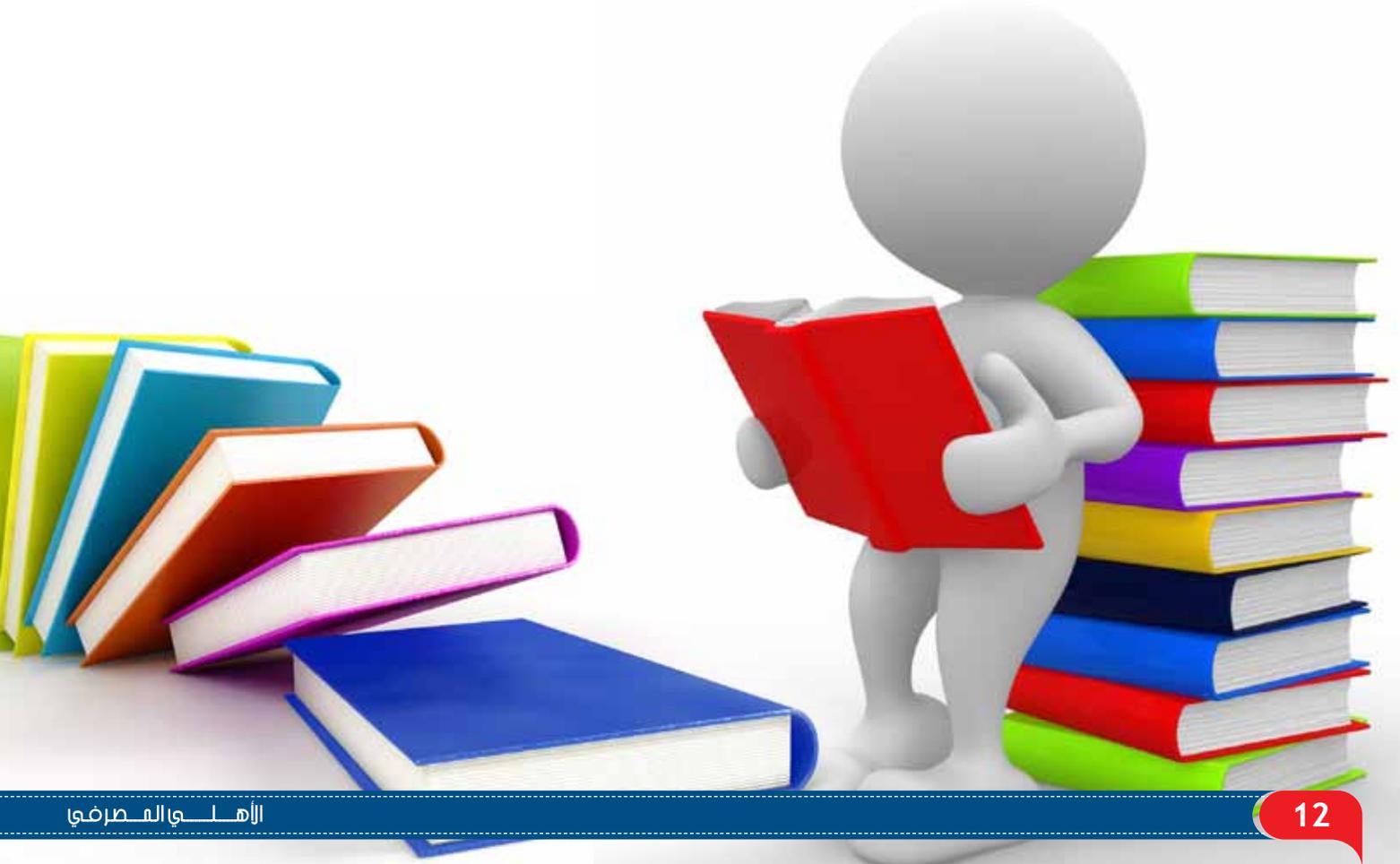
(١)- حاجة المنظمة إلى أن تكون أكثر استجابة لتلبية

# مصطلحات بنكيه

إعداد / علي منصور ماطر

ها نحن نواصل كتابه المصطلحات البنكية وفي هذا العدد سنحاول أن نورد بعض المصطلحات التي قد تفيد الموظف في عمله اليومي ولكل قراء المجلة .

English Vocabularies	المصطلحات بالعربية	الرقم
Installment	تقسيط	-١
Monthly statement	كشف أو بيان / شهري	-٢
Representative	ممثل أو مندوب	-٣
Cash Flow	تدفقات نقدية	-٤
Reliable Bank	بنك موثوق به	-٥
Land Bank	بنك عقاري	-٦
Items in Transit	قيود تحت التحصيل	-٧
Via From Aden to London via Kuwait .	بواسطة ، عن طريق أو مرور بـ وهذه كلمة تستخدم على نطاق واسع في مجال الطيران : كأن نقول : من عدن إلى لندن مروراً بالكويت	-٨
Customs	جمارك	-٩
Inventory	جرد	-١٠
Inventory of property	جرد الممتلكات	-١١
Inventory of stocks	جرد المخزون	-١٢





## «صحت سمك» كلف بنكاً بريطانيا 1.3 مليون دولار

المحتال البالغ من العمر ٩١ عاماً حضر إلى الفرع الذي يديره موغال، وقام موغال نفسه بإجراء عملية التحويل المالي لصالح الرجل، خلال الفترة ما بين الساعة الثانية وسبعة دقائق ظهراً، والساعة الثانية و٣٤ دقيقة ظهراً، أي أن عملية الاحتيال بالكامل استغرقت ٢٧ دقيقة فقط.

واكتشف البنك عملية الاحتيال في اليوم التالي عندما شك مدير العمليات المصرفية الخاصة في البنك في الحركة وبدأ التحقق من صحتها ليتبين أنها عملية احتيال وأن طبق السمك المقلبي لمدير الفرع حال دون اكتشافها.

واعترف موغال أمام المحكمة بأنه ارتكب خطأ، كما اعترف بذلك خلال التحقيقات التي أجريت معه داخل البنك واستغرقت وقتاً طويلاً.

المصدر : موقع صحيفة الشرق الاوسط

ومثل المدير عمر موغال البالغ من العمر ٢٧ عاماً، وهو مواطن بريطاني من أصول آسيوية، أمام محكمة في لندن حيث اعترف بأن عملية الاحتيال نجحت لأنه أراد إكمال طعامه دون أية مقاطعة أو إزعاج من أحد.

وألقى موغال باللائمة على «الجو السلبي في البنك» الذي أدى لارتكابه هذا الخطأ الفادح، قائلاً للمحكمة إنه «كان يحاول تناول طعام الغداء عندما وقعت الحادثة».

وقالت المحققة المالية جوليا بايني أمام المحكمة إن النظام المصرفي طلب تلقائياً التحقق من التوقيع الخاص بالمحتال، فما كان من موغال إلا أن أكد صحة التوقيع دون أن يتحقق منه فعلاً، مشيرة إلى أن «العاملين في فروع البنوك يعلمون دوماً أنه يمكن أن يتم استهدافهم من قبل المحتالين في أي وقت، وأن عليهم التدقيق في الوثائق من أجل التأكد وتلافي أي عملية احتيال».

وبحسب ما استمعت إليه المحكمة فإن الرجل

كبد مدير أحد أكبر وأشهر البنوك في بريطانيا المصرف الذي يعمل به خسارة تفوق ١,٣ مليون دولار بسبب أنه أراد أن يأكل طبقاً من السمك التقليدي الذي يسميه البريطانيون (Fish & Chips) دون أن يزعجه أحد أو يعكر مزاجه.

وفي تفاصيل الحادثة التي من المتوقع أن تشغل القطاع المصرفي في بريطانيا خلال الأيام المقبلة فإن مديراً كبيراً في بنك «نات ويست»، وهو أحد أكبر المصارف في بريطانيا وافق على عملية تحويل مالي وهمية دون أية مراجعة أو تدقيق، نفذها محتال محترف وبلغت قيمتها ٨٣٠ ألف جنيه استرليني (١,٣ مليون دولار)، أما السبب في عدم المراجعة ولا التدقيق في العملية فيرجع إلى أن المدير كان حينها يتناول طبقاً من السمك المقلبي مع البطاطس ولم يكن يرغب بأي مقاطعة أو إزعاج، فكبّد البنك والنظام المصرفي البريطاني هذا الحجم من الخسارة.

45  
عام  
خبرة وثقة  
1969 - 2014

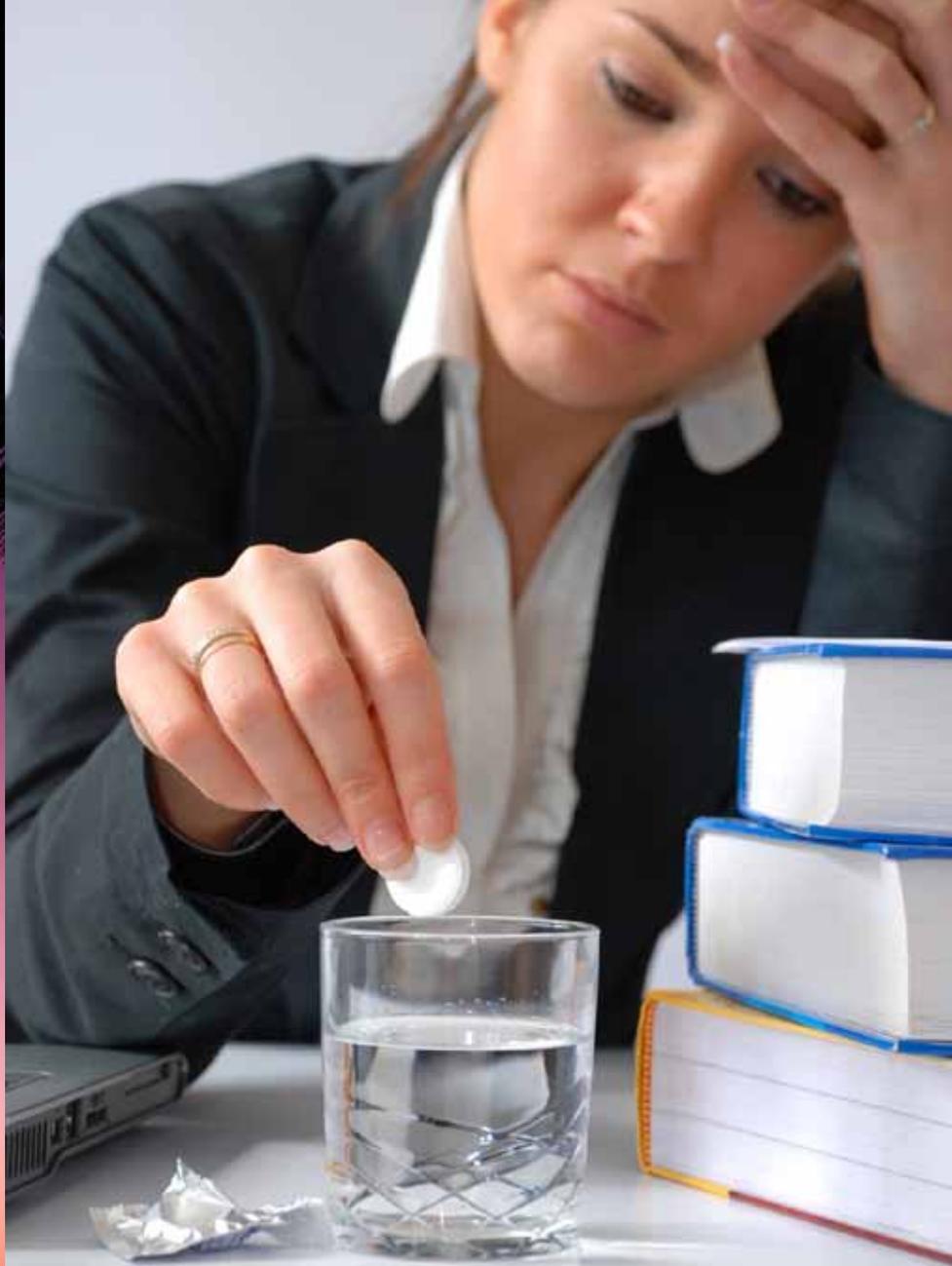
إشراف  
جديدة..

البنك الأهلي اليمني  
National Bank Of Yemen



www.nbyemen.com

الأهلي المصرفي



## أخطاء إدارية قاتلة ..

- ❖ ربما يسبب التحفيز بعض الإيجابيات ، لكنه وحده لا ينشئ التقدم.
- ❖ طريق تخويف العاملين من العقاب- قد تنتج قليلاً لإنجاز بعض الأعمال ، ولكنها طريقة لا تصلح للارتقاء بمستوى الجودة.
- ❖ يخطئ كل مدير لا يعتمد على فرق العمل في أداء المهام المطلوبة إن الاعتماد على الأفراد وحدهم يسبب القصور مهما كان نبوغ الأفراد !!
- ❖ لا تكتم بصمت الأعضاء للاستدلال على موافقتهم ، في أحيان كثيرة يعترض البعض بالصمت أكثر من الاعتراض بالكلام.
- ❖ لا تجعل خطة العمل بمنأى عن التطبيق الفعلي ، فإن ذلك هو السبيل إلى الفشل الأكيد ، ولكن اجعل خطة عملك هي أساس لجميع تحركاتك وتصرفاتك وقراراتك.
- ❖ لا تحدد أولويات العمل على أساس رؤية فردية ، كما إن تحديد الأولويات عند بروز مشكلات طارئة من الأخطاء الإدارية الخفية.
- ❖ مدير بغير تخطيط يعنى فشل لعمل المؤسسة ، فلا تقبل عملاً قبل أن تضع له خطة ولا تنتظر نجاح عمل غير مخطط.
- ❖ إذا أردت الخروج عن خطة العمل فلا تفعل ، ولكن ضع خطة عمل بديله تراعى فيها المستجدات الجديدة.
- ❖ تحديد أولويات عملك يعنى التركيز عليها لا مجرد كتابتها على الورق.

# البقاء لله

## إلى جنة الفردوس



المرحوم  
احمد الخضر



المرحوم  
خالد بارباع

(( يَا أَيَّتُهَا النَّفْسُ الْمُطْمَئِنَّةُ أَرْجِعِي إِلَىٰ رَبِّكَ رَاضِيَةً  
مَّرْضِيَةً فَادْخُلِي فِي عِبَادِي وَادْخُلِي جَنَّتِي ))

## صبراً آل الخضر و آل بارباع

(( يَا أَيَّتُهَا النَّفْسُ الْمُطْمَئِنَّةُ أَرْجِعِي إِلَىٰ رَبِّكَ رَاضِيَةً مَّرْضِيَةً

فَادْخُلِي فِي عِبَادِي وَادْخُلِي جَنَّتِي ))

فجعت الأوساط المصرفية عامه وجميع

موظفي وموظفات البنك الأهلي اليمني خاصة

بوفاة الزميلين المرحومين بإذنه تعالى

الفضيدين :

احمد الخضر عبده سعيد - فني كمبيوتر

(بداثة التكنولوجيا والمعلومات)

و

خالد عبدالله سعيد بارباع - فرع سقطرى

حيث توفي الأول إثر مرض عضال ألم به

وتوفي الثاني بنوبة قلبية مفاجئة

وبقلوب مؤمنة بقضاء الله وقدره يتوجه

موظفي وموظفات البنك الأهلي اليمني بخالص العزاء وعظيم

المواسات بهذا الخطاب الجلل لجميع أفراد أسرتهما

وانا لله وانا إليه راجعون

المعزون :

جميع موظفي وموظفات البنك الأهلي اليمني

عنهم /

الأستاذ / محمد عبدالله مقبل العامري

رئيس مجلس الإدارة

الأستاذ / عصام احمد علوي السقاف

المدير العام

نتقدم بخالص العزاء والمواساة

للأخ / وليد واثق شاذلي - مدير الدائرة القانونية

بوفاة المغفور لها جدته (أم والدته)

والتعازي موصولة

لزوجته المصون / منى شوكت عبدالمجيد

رئيس قسم الاستشارات القانونية

كما نتقدم بالعزاء والمواساة لكل من الاخوة والأخوات

الأخت / هنادي محمد شرف احمد

بوفاة المغفور له بإذن الله تعالى (والدها الكابتن محمد شرف)

الأخ / ربيع عبدالحكيم - رئيس قسم القرطاسية

بوفاة المغفور لها بإذن الله تعالى (عمته)

الأخ / ياسر قيصر حسن- دائرة الشؤون الإدارية

بوفاة المغفور له بأذن الله تعالى (عمه)

المهندس / علي احمد خينه - دائرة المباني واللوازم

والأخ / محمد جواد علي غانم - دائرة التفتيش والمراجعة

الداخلية

والأخت / عضراء خالد قاسم - فرع العيدروس

بوفاة المغفور لها بإذن الله تعالى (جدتهم)

وبهذا المصاب الأليم نتقدم إليهم جميعا

بخالص العزاء والمواساة

راجين المولى عز وجل أن يتغمدهم بواسع رحمته

وأن يلهم أهلهم وذويهم الصبر والسلوان

إنا لله وانا إليه راجعون

جميع موظفي وموظفات البنك الأهلي اليمني

عنهم

الأستاذ / محمد عبدالله مقبل العامري

رئيس مجلس الإدارة

و

الأستاذ / عصام احمد علوي السقاف

المدير العام

# ألف مبروك

حمل لنا الأمر الإداري رقم (٢٦٨) الصادر عن الأخ / المدير العام نبأ تكليف

الشاب الخلوq / مروان الكردي - مديراً لدائرة الائتمان المصرفي

وقد لاقى هذا التكليف استحساناً من قبل محبي هذه الشخصية الشابة والخلوqه لما يتمتع به الأخ / مروان الكردي من دماثة ولطافة المعشر وهو خير خلف لخير سلف وهو الأخ / عمر الشيبه الذي تولى منصب مدير فرع العيدروس ، نتمنى لكل منهما التوفيق والنجاح في الارتقاء بالأداء كل في مجاله .. نقول لكليهما ألف مبروك ومزيداً من الرقي والترقي وأن يكونا دائماً محل ثقة الإدارة والعملاء بهما كما نقول للأخ / مروان .. أنك بتولييك هذا المنصب فأنت قدوة لشباب البنك ودافعاً لتجسيد طموحاتهم وان تكون أهلاً لهذه الثقة التي حُضيت بها .



عمر الشيبه



مروان الكردي

## لكل مجتهد نصيب

بكل المودة والبهجة نرف ارق التهاني وطيب الأمانى لمن عملوا وبرزوا وجنوا وحصدوا ما بذلوا وهم :

فاطمة عبدالله محمد شفيق	رئيساً لقسم التحليل وإدارة العلاقات مع المراسلين
نرسليا نجيب عبدالرحيم غلام	رئيساً لقسم تطوير العلاقات مع المراسلين
داليا يونس ابوبكر نور	مشرفاً بقسم تطوير العلاقات مع المراسلين
هيفاء علي عبده جازم	مشرفاً بقسم التحليل وإدارة العلاقات مع المراسلين
أنهار خورشيد شيخ قاسم	مشرفاً بقسم السويقت
أحمد سعيد علي سعيد	مديراً لفرع البيضاء
كفاح جعفر علي عبده	مديراً لفرع المعلا
سعيدة سعيد علي	مديراً لفرع التواهي
إنتصار حسن علي محمد	محاسباً لفرع التواهي
عبدالحكيم احمد زين	محاسباً لفرع الاقراض الشعبي
مهيب محمد محسن الجبلي	رئيساً لوحدة التدقيق الداخلية لاختبار مدى الامتثال
هاني علي علوان المقطري	رئيساً لقسم الفرع الإسلامي
زكريا محمد عبدالجليل الحميري	مشرفاً مصرفياً في فرع تعز
زكريا زكي محمد هزاع	مشرفاً مصرفياً في فرع تعز
أسامة محمد سالم عوض	مشرفاً مصرفياً بدائرة الشؤون القانونية
أمانى صالح علي صالح	مصري في أول بدائرة الموارد البشرية
ميثاق صالح محمد علي	إداري أول بدائرة الموارد البشرية

مبروك لكم هذا الترفيع في درجاتكم الوظيفية متمنين لكم المزيد من التقدم وتقديم المزيد من الجهد والتفاني لتحصلوا على أعلى الترقيات وتكونوا القدوة والمثل الأعلى لبقية الزملاء

فألف مبروك لكم

لجميع موظفي وموظفات البنك الأهلي اليمني

تنويه / سيتم نشر بقية أسماء المرفعين في العدد القادم بإذن الله تعالى فور حصول هيئة التحرير

على الكشوفات والأوامر الإدارية بأسماءهم

يتقدم موظفي وموظفات البنك الأهلي  
اليمني وهيئة تحرير مجلة الأهلي المصرفي  
بأجمل التهاني والتبريكات للزملاء  
والزميلات الأعزاء



عماد عبد الحبيب



محمود التركي

للشابين محمود سعيد التركي

و دينا جميل حسين

بمناسبة زفافهما الميمون

تهانينا وألف مبروك

المهندس / عماد عبد الحبيب عبد الستار

بمناسبة عقد القران

تهانينا و ألف مبروك

الشاب / أحمد أمين عثمان مكرد (الفرع الإسلامي صنعاء)

بمناسبة زفافه الميمون

والتهنئة موصولة الى خاله الاستاذ / عصام احمد علوي

السقاف (المدير العام)

تهانينا وألف مبروك

الشاب / طه عبد الرحمن صالح كعكي

مكتب المنطقة الحرة

بمناسبة زفافه الميمون

تهانينا وألف مبروك

الأخ / محمد هود بن بريك - فرع الإقراض

بمناسبة الخطوبة

تهانينا وألف مبروك

الشاب الخلوq / وجدي عبدالله سالم - الإدارة العامة

بمناسبة عقد قرانه وقرب الزفاف

تهانينا وألف مبروك



تسنيم نائل



أحمد شهاب

الأخ / بركان احمد صالح العمودي - فرع لحج

بمناسبة ارتزاقه بمولود اسماه (عبدالله)

الأخ / شهاب أحمد عبد الستار- فرع العيدروس

بمناسبة ارتزاقه بمولود اسماه (أحمد)

الأخ / محمد فيصل نبيه - فرع التواهي

بمناسبة ارتزاقه بمولودته البكر التي

اسماها ( جميله )

والتهنئة موصولة لولדתه الأخت / جميلة باهارون

ووالده الأخ / فيصل نبيه

تهانينا وألف مبروك

المهنئون / جميع موظفي وموظفات البنك الأهلي اليمني

وأسرة الأهلي المصرفي

كما نبارك ونهنئ

الأخ / محمد ابوبكر عثمان عبدالقادر - الإدارة العامة

بمناسبة ارتزاقه بمولودته البكر التي

اسماها (عايدة )

تهانينا وألف مبروك

الأخ / نائل عبد الحفيظ سعيد مكرد - مركز التدريب

بمناسبة ارتزاقه بمولودته البكر التي اسمها

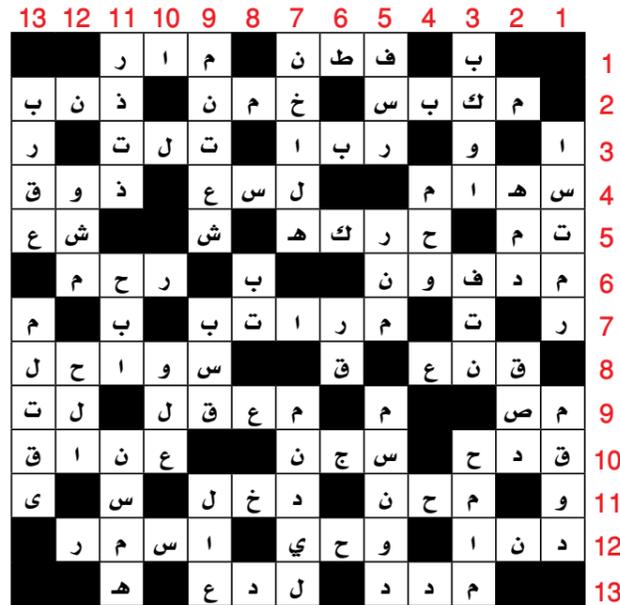
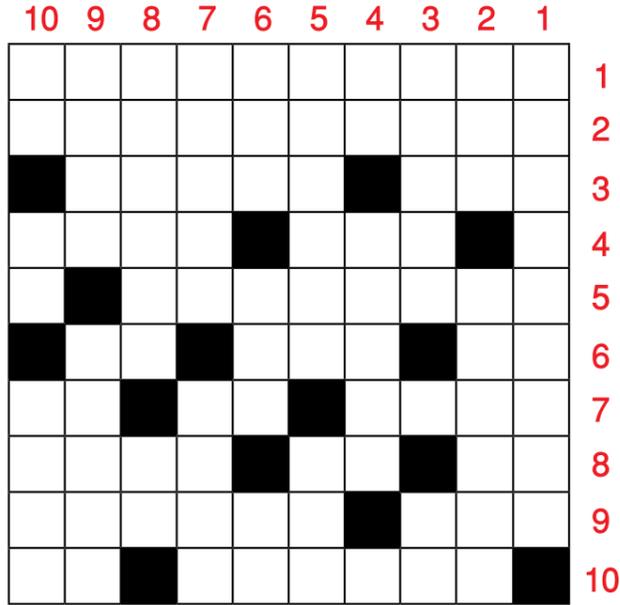
( تسنيم )

تهانينا وألف مبروك

الأخت / شامرا عبدالمنان مهدي - فرع العيدروس

بمناسبة ارتزاقها بحفيذة أسموها ( الهنوف )

تهانينا وألف مبروك



العدد الجديد

حل العدد السابق

## الكلمات الإنفاطة

إعداد / أبو سامر

افقياً:

- ١- أغنية لناسي عجم
- ٢- صاحبة أغنية عينيك كذاين ( معكوسة )
- ٣- لآلىء ( معكوسة ) - من ألعاب المقاهي
- ٤- طعام - تجدها في كلمة ( تطويه )
- ٥- حلوى تصنع من المشمش ( معكوسة )
- ٦- واحد بالانجليزية - وحدة أطوال - للتعريف
- ٧- بجانب - شلف - من أعضاء الجسم
- ٨- متشابهان - لفظ توجع ( معكوسة ) - يلقي
- ٩- ٢٤ ساعة - غاز يستخدم في الإضاءة
- ١٠- أغنية للمطربة ( لطيفة ) - غير ناضج

عمودياً:

- ١- صاحبة أغنية ( كل ده )
- ٢- نبأ - أغنية لعمرو دياب ( معكوسة )
- ٣- عاصمة العراق - نصف كلمة مشمش
- ٤- ثلث كلمة قطز - أغنية لتامر حسني
- ٥- مساقط مياه - حروف متشابهة
- ٦- أخو الأم - حروف متشابهة - أداة نصب
- ٧- من ضروريات الحياة - أغنية لهشام عباس
- ٨- خلاف ابتعاد ( معكوسة ) - للزراعة
- ٩- يحبه - من الحمضيات
- ١٠- من الموازيين - مهنته إنسانية - ملتي

## للتواصل معنا

يسر أسرة مجلة الأهل المصري أن تعلن للقراء الكرام أنه يمكنهم مراسلتنا عبر عنوان البريد الإلكتروني الخاص بالمجلة العنوان التالي :

ahli.masrafi@nyemen.com

أو عبر أرقام التلفون : ٢٥٧٤٥٤ - ٠٢ / الفاكس :

على أن توجه جميع المراسلات باسم رئيس التحرير

هينه التحرير

## كيف تغلب الرزق لبيتك؟

في زمن غلاء المعيشة وارتفعت فيه نسبة البطالة وأصبح الإنسان يعيش حاله الخوف من المستقبل كيف سيكون الغد؟  
جاء الإسلام ليعطينا حلولاً للخروج من حاله الفقر والتغلب عليها التي يعاني منها الكثير من سكان العالم (١) تقوى الله تعالى :  
قال الله تعالى :  
( وَمَنْ يَتَّقِ اللَّهَ يَجْعَلْ لَهُ مَخْرَجًا (٢) وَيَرْزُقْهُ مِنْ حَيْثُ لَا يَحْتَسِبُ )  
سورة الطلاق ( الآية : ٢-٣ )  
وقال ابن عباس رضي الله عنهما : ( ومن يتق الله يجعل له مخرجاً أي ينجيهِ من كل كرب الدنيا والآخرة، ويرزقه من حيث



لا تضع المحفظة في جيب البنطلون الخلفي .. ستصاب بالذهول عندما تعرف ما الذي يسببه ذلك التصرف

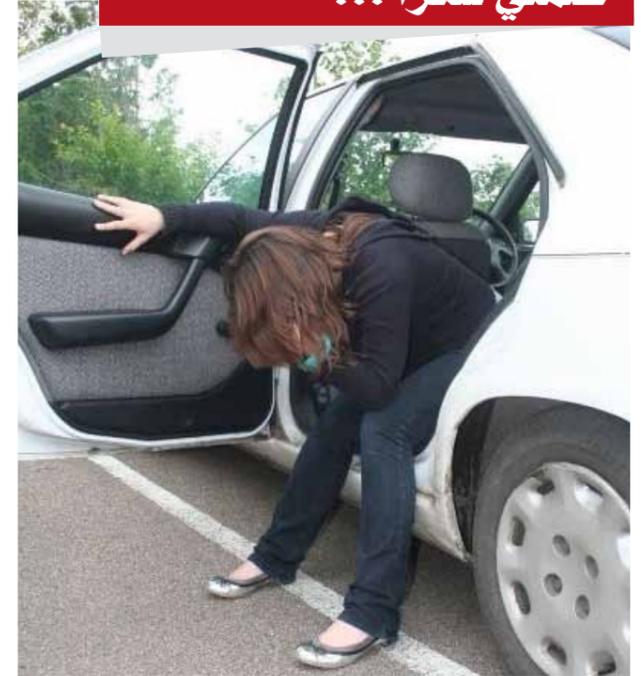
عشرات الأشياء الخاطئة في حياتنا الشخصية التي لا يمكن أن تتخيل أبداً أنها قد تسبب في حدوث أضرار لنا إلا أننا نكتشف بحض الصدفة أن لها أضراراً على أجسامنا، ومن بين هذه التصرفات أو العادات هي وضع المحفظة في الجيب الخلفي للبنطلون والجلوس عليها لفترة طويلة.

ستصاب بالذهول حقاً عندما تعرف ما الذي تسببه تلك القطعة الصغيرة " المحفظة " في جسمك إذا جلست وهي في جيب البنطلون الخلفي لفترة طويلة وذلك وفقاً لتقارير طبية أجراها مجموعة من العلماء والأطباء. تلك الدراسة الطبية أثبتت أن هذه العادة تسبب أضراراً والألام للعمود الفقري كما تسبب آلاماً في الظهر والخصر والساقين أيضاً، تفسير ذلك أن المحفظة عند الجلوس عليها لفترة طويلة تقوم بالضغط على العصب الوركي الذي بدوره يضغط على العضلة الكمثرية في الورك مما يسبب الألام للعمود الفقري والظهر وعرق النساء، ويؤدي ذلك أيضاً إلى عوجاج في العمود الفقري للإنسان الممارس لهذه العادة الخاطئة. ولذا ننصح بعدم وضع المحفظة لفترات طويلة في جيب البنطلون الخلفي، وفي حال كنت في اجتماع فقم بوضعه أمامك على الطاولة أو إذا كنت في سفر أو مواصلات فامسكها في يدك أو وضعها في شنطة.

المصدر: ثقافة وعلوم

http://www.thqafawe3lom.com

## علمني شكراً ...



## لماذا يشعر البعض بالدوار عند ركوب المواصلات؟ وما هو العلاج؟

دوار البحر يعرف دوار البحر أو داء الحركة بأنه الشعور بالغثيان والميل للتقيؤ عند ركوب أي شيء متحرك سواء أكان سيارة أو سفينة أو حتى طائرة .

هناك سببين قد يكون احدهما هو السبب

١- تراكم أول أكسيد الكربون في الدم

وينتج هذا الغاز نتيجة لعوادم السيارات ويؤدي تراكمه إلى تحفيز مركز القيء في المخ . مما يؤدي للشعور برغبة في التقيؤ كما يؤدي أول أكسيد الكربون للشعور بالصداع والدوار وعدم القدرة على التركيز.

٢- داء الحركة ( أو دوار الحركة ) ( Motion sickness ) ينشأ نتيجة حدوث تضارب بين المعلومات التي تصل للمخ من العين والمعلومات التي ترسلها الأذن الداخلية ..

حيث ترسل الأذن الداخلية إشارات للمخ حيث أن الجسم في حالة حركة والعين لا تري حدوث أي حركة .. مما يؤدي لحدوث رغبة في التقيؤ.

كيف تعالج الأعراض؟؟

١- انظر للطريق .. لان هذا يمنع حدوث تضارب في المعلومات التي تصل للمخ من العين والأذن ..

٢- قم بمضغ علكة أو تناول وجبة خفيفة .. لان هذا يقلل من الشعور بالرغبة في التقيؤ.

٣- افتح زجاج النافذة و حاول تنفس الهواء النقي .. للتخلص من تسمم أول أكسيد الكربون ..

٤- ركز على الأفق أو على مسافة بعيدة وعلى شيء ثابت ، ولا تقرا أبق رأسك ثابتاً وتمكنا على ظهر المقعد ..

المصدر: علمني شكراً (http://teach-me-thanks.blogspot.com)



## تنويه :

يعز علينا أن نشير إلى أننا مضطرون لإيراد هذه الملاحظة مجدداً نظراً لما عايناه من عتب ولوم في هذا الموضوع والذي دفعنا إلى تكرار ما نشرناه في أعداد سابقة ( بأننا في الأهل المصري لن نقوم بنشر أية تعزية أو تهنئة بأية مناسبة كانت ما لم تردنا من الشخص المعني بذلك كتابياً بما يفيد برغبته في نشرها على أن ترسل إلى مقر هيئة التحرير شخصياً أو عبر الفاكس (٢٥٦٢٢٧) أو عبر البريد الإلكتروني الخاص بالمجلة ahli.masrafi@nyemen.com

رئيس التحرير: علي منصور ماطر

مدير التحرير: عمر عبدالرحمن عبدالجبار

سكرتير التحرير: عباس الصائغ

الإشراف الفني: ولاء وديع ثابت

ahli.masrafi@nbyemen.com

الإشراف العام:

الأستاذ/ عصام أحمد علوي السقاف

المدير العام

جميع المراسلات ترسل إلى: رئيس التحرير - الآراء والمقالات بتوقيع أصحابها لاتعبر بالضرورة عن وجهة نظر البنك الأهلي اليمني

nby.ho@y.net.ye

بنك مملوك للدولة 100%

تمويل التجارة الخارجية

البنك الأهلي اليمني  
National Bank Of Yemen



وضوح في الرؤية  
تميز في الأداء  
إشراكة جديدة

قروض وتسهيلات مصرفية

خدمات الصراف الآلي

خدمات البنك الأهلي اليمني

- قبول الودائع بأنواعها وبمختلف العملات .
- إصدار الشيكات المصرفية .
- فتح الاعتمادات المستندية بأنواعها .
- إصدار خطابات الضمان بأنواعها .
- إصدار وقبول الحوالات المصرفية .
- التحويلات السريعة عبر ويسترن يونيون .

- خدمات الصراف الآلي على مدار الساعة .
- خدمات السويقت .
- إصدار بطاقات الأئتمان .
- منح قروض التجزئة بأنواعها .
- التسهيلات الأئتمانية بأنواعها (مباشرة وغير مباشرة)

- تأجير صناديق الأمانات .
- تمويل الشركات والمشاريع .
- تمويل التجارة الخارجية .
- التمويل العقاري .
- خدمات ومنتجات التأجير التمويلي .

التمويل العقاري