

البنك التجاري اليمني YEMEN COMMERCIAL BANK



العدد الخامس السنة الاولى يوليو ٢٠٠٤م

أصداء

عامل الناس بعدل



هل انت عادل في تقييم العاملين تحت إمرتك ؟ يحب معظم المديرين أن يعتقدوا أنهم غير متحيزين وأنهم يستطيعون أن يقيموا نقاط الضعف والقوة

لدى العاملين تحت إمرتهم سميرجراتات بكفاءة واقتدار . وهم يعتقدون حقاً أنهم يعاملون كل العاملين بشكل متساو . نحن نحضك على تقييم نفسك . ارسم على قطعة ورق خطأ راسياً في منتصف الصفحة . الآن فكر في احد العاملين الذين تجد صعوبة في قيادتهم - احد الذين يصعب عليك أن تقدم لهم أي تغذية عكسية سلبية بشأن طريقة ادائهم ، ولا تكون معه على سجيبتك ، وتحس بانك غير مرتاح - قليلاً - في وجوده .

على الجانب الايسر من الصفحة اذكر ما الأشياء التي تضايقت في سلوك هذا الشخص وتجعل من الصعب عليك التعامل معه . ما الخصائص ، والسلوك ، والاتجاهات التي تشعرك بعدم الراحة ؟ ثم فكر في احد العاملين الذين تحس معهم بالراحة وبأنك على سجيبتك ، وفي هذه الحالة يسهل عليك ان تعطية تغذية عكسية . وفي الناحية اليمني من الصفحة اذكر الصفات والخصائص ، والسلوك والاتجاهات التي تجعلك تشعر بالراحة .

الآن تأتي لحظة الحقيقة هل أنت مستعد . انظر إلى قائمة الصفات واسأل نفسك «هل أنا مثاليه للقائمة الموجودة في شمال الصفحة ؟ اكتب اية صفات متشابهة بينك وتلك المذكورة في الجانب الأيسر من الصفحة ، واكتب ملاحظاتك عن نقاط التشابه والاختلاف بينك وبين هذه الصفات . إذا كنت مثل معظم المديرين ، فسوف تجد أن صفاتك مماثلة بصورة اكبر لتلك الموجودة في الجانب الايمن من الصفحة منها لتلك المذكورة في الجانب الايسر . لماذا ؟ لأننا نميل إلى الإحساس بالراحة اكثر في وجود الأشخاص المشابهين لنا في المعتقدات ، والقيم ، والاتجاهات . ونحن نميل - ايضاً - إلى ان نحكم بقسوة اكبر على الأشخاص الذين يختلفون عنا .

استعمل هذه المعلومات في تحليل طريقة تعاملك مع العاملين ، هل تعاملهم بشكل متساو ؟ هل تعاملهم بأسلوب عادل؟ اتخذ خطوات عملية للتغلب على تحيزك تجاه بعض العاملين .

البنك التجاري اليمني الريادة في آفاق التقنيات المصرفية الحديثة



هاني ادريس
مدير عام التسويق
وخدمات الأفراد

بعد أن استكمل البنك التجاري اليمني عملية تطبيق نظام المكننة والربط الشبكي لفروعه قررت الإدارة العليا في البنك المباشرة في تنفيذ إستراتيجية طموحه تهدف إلى تعزيز الوضع

التنافسي للبنك وزيادة حصته السوقية وتحقيق الوضع الريادي عن طريق تبني وإعتماد التقنيات المصرفية الحديثة ، رفع كفاءة الأداء للموارد البشرية وتطوير ادلة العمل مدعومة بخطة تسويقية شاملة تساهم في تأسيس اول مركز شامل ومتكامل لإصدار وقبول بطاقة الدفع / الائتمان بأنواعها وتقديم خدمات الربط الشبكي لأجهزة الصراف الآلي (ATM) وأجهزة نقاط البيع (POS) بالإضافة إلى خدمات التسديد الإلكتروني للفواتير والشحن الإلكتروني لبطاقات السيار المدفوعة مسبقاً .

وتجدر الإشارة هنا إلى أن البنك التجاري اليمني قام مؤخراً بتوجيه كتب رسمية لكافة البنوك العاملة في اليمن وعرض عليها خيار المساهمة في تأسيس شركة تملك وتدير هذا المركز او الاستفادة من خدماته ومن المستهدف ان يتم إصدار أول بطاقة عن طريق هذا المركز قبل نهاية العام الحالي . وعليه فقد تم تعيين الأخ / هاني ادريس مديراً عاماً للتسويق وخدمات الأفراد في البنك التجاري اليمني لتنفيذ هذه الاستراتيجية وتحقيق الأهداف المناطة بها خلال السنوات الثلاث القادمة وقد كان آخر منصب شغله الأخ/ هاني هو مساعد المدير العام للتطوير والتخطيط في البنك الاهلي الأردني والجدير بالذكر انه من المتخصصين في آفاق الخدمات المصرفية والتكنولوجية وله أكثر من انجاز ريادي في هذا المجال منها :-

- تطبيق خدمة الصراف الآلي (ATM) وإصدار أول بطاقة في بنك الكويت والشرق الأوسط عام ١٩٨٥م .
- إصدار أول بطاقة ماستر كارد (MasterCard) بتاريخ الكويت في عام ١٩٨٨م .

- المساهمة الفعالة في إعادة إصدار وقبول بطاقة الفيزا (Visa) في الاردن في عام ١٩٩٢م .
- تأسيس أول مركز وإصدار أول بطاقة للماستر كارد بتاريخ الأردن في عام ١٩٩٣م .
- إدخال خدمة حوالات (SpeedCash) في الاردن في عام ١٩٩٣م .
- تنفيذ أول حوالة (SWIFT) بتاريخ الاردن في عام ١٩٩٤م
- إدخال نظام التذاكر الموحدة لمؤسسة الطيران الدولي (IATA-BSP) في الاردن في عام ١٩٩٥م .
- إعداد دراسة مشروع الشبكة الوطنية لنظام (ATM) في الاردن (JONET) في عام ١٩٩٥م .
- تنفيذ أول عمليه (POS) بتاريخ الأردن في عام ١٩٩٥م
- إدخال نظام خدمة حوالات موني جرام (Money Gram) في الاردن في عام ١٩٩٩م .
- إصدار أول بطاقة ائتمان في الأردن في عام ٢٠٠٠م .
- إصدار أول بطاقة ماستر كارد للتسويق الإلكتروني عبر شبكة الانترنت في الأردن في عام ٢٠٠١م .
- إصدار أول بطاقة مايسترو في الأردن في عام ٢٠٠٢م .
- محاضر معتمد لبرنامج التخطيط الاستراتيجي ، التسويق والخدمات المصرفية التكنولوجية والبطاقات في الاكاديمية العربية للعلوم المالية والمصرفية منذ عام ١٩٩٤م .
- عضو اللجنة الاستثمارية لإستراتيجية السوق والتطوير لإقليم الشرق الأوسط وأفريقيا وجنوب آسيا في ماستر كارد العالمية ما بين ١٩٩٩م - ٢٠٠٣م .

صباحاً ومساءً

نحن في خدمتكم صباحاً

من الساعة ٨ :٣٠ وحتى ١٠ :٠٠

ويمتد عطائنا مساءً

من الساعة ٥ :٠٠ وحتى ٦ :٣٠

لنصبح في خدمتكم من الصباح وحتى المساء

ماعدًا يوم الخميس الى الساعة ١٢ :٠٠

البنك الذي تثق به

عمليات غسل الأموال

الكثير منا يسمع عن عمليات غسل الأموال أو تبيض الأموال لكن البعض منا لا يعرف ما المقصود من ذلك وماهي آثارها الجانبية على الفرد والمجتمع والكيان الوطني

المقصود بعمليات غسل الأموال :

المقصود بمصطلح غسل الأموال في المؤسسات المالية هو إدخال أو تحويل أو التعامل مع أي أموال ناتجة عن عمليات مشبوهة المصدر أو غير مشروعة في مؤسسة مصرفية أو مالية بهدف إخفاء أو طمس المصدر الحقيقي لتلك الأموال لإكسابها صفة الشرعية. كما يعني هذا المصطلح أيضاً تملك الأموال غير المشروعة أو حيازتها أو استخدامها أو توظيفها بأي وسيلة من الوسائل لشراء أموال منقولة أو غير منقولة أو للقيام بعمليات مالية.

اضرار عمليات غسل الأموال :-

١- إقتصادية:-

- تهريب جزء من الدخل القومي إلى الخارج مما يسبب عجزاً في ميزان المدفوعات.
- يضعف الاهتمام بالجدوى الاقتصادية في استثمار الأموال واستخدام الأوعية الاستثمارية مجرد مخرجات شرعية وبالتالي إرباك مناخ الاستثمار وسيادة نوع من عدم المنافسة غير العادلة وغير الشريفة

- تعريض المؤسسات المالية التي يتم استخدامها للانهايار بعد اكتشافها أو مجرد الاشتباه فيها وتهديد سلامة واستقرار النظام المالي والمصرفي .
- إرباك عمل البورصات والأسواق المالية نتيجة التعامل غير المنطقي أي غير الرشيد في شراء وبيع الأصول المالية لمجرد إضفاء المشروع لتلك الأموال.

٢- اجتماعية :

تتمثل في إظهار الفوارق السريعة والشاسعة في معدلات الدخل وسوء توزيع الثروة الشهي الذي يولد الكثير من المشاكل والاحقاد ودفع الشرفاء أو إغراؤهم ليحذو حذو الآخرين.

٣- سياسية :

بعضاً من عمليات غسل الأموال يتم تخصيص جزء من دخلها للعمل الإرهابي الشيء الذي يزيد القلق والتوتر وعدم الاستقرار السياسي في الكثير من دول العالم
حسام محمد فليحان
فرع المكلا

أمثال شعبية

من صرف وما يحسب فقر وما يدري!

ما تحرق النار إلا رجل واطيها!

الشابح ما يدري ما عند الجاوع!

من تعود على السم أكله!

صاحب الحاجة مُعْتَى بالطلب!

ما صبرك على المر قال :- الأمر منه!

يامغني يعلم لِمَ غناك ؟ لضيق حالك وإلا لسلاك !

إيمان الأهدل
فرع شارع تعز

المشرف المسؤول : فايز رفعت ابو العينين
عضو مجلس الإدارة المنتدب

الإشراف التنفيذي : عبدالله عرمان
نائب المدير العام

رئيس التحرير : سمير جرادات

مساعد رئيس التحرير : ميسون ابو خضر

الإدارة العامة

عمارة الرويشان - شارع الزبيري - صنعاء

تلفون ٢٧٧٢٢٤ - ٢٧٧٢٤٤

فاكس ٢٧٧٢٨٩

فرع شارع تعز ٦١٦٤٧٥

الشيك أداة وفاء... وليس أداة إئتمان

الشيك قانوناً أداة وفاء يستحق حال الإطلاع ويصبح ملزماً على الساحب بمجرد إنشائه ولا يملك الساحب أو المسحوب عليه وقف صرفه إلا عبر إجراءات قضائية في حالات حددها القانون بدونها يتعرض لعقوبات قانونية أي منها . وتبرز حالات يستخدم فيها الشيك كأداة إئتمان بالاتفاق بين الساحب والمستفيد ، بخلاف ذلك لا تستند إلى أي أساس قانوني ومن هذه الحالات استخدام بعض البنوك الشيكات كضمان - قرض - بدلاً من الكمبيالات أو أشكال الضمان الأخرى والحالة الشائعة هي استخدام الشيك في العلاقات التجارية كتأمين البيع لأجل بقيمة بضائع، ينتهي الشيك بمجرد سداد القيمة نقداً أو تقديمه للحصول وهي إما تكون الشيكات موقعة على بياض أو بتاريخ أجل ومثل هذا النوع من التعامل بالشيكات معروف وشائع التعامل به كعرف تجاري في بعض من الدول العربية إلا أن العلاقة تظل محصورة بين طرفي العلاقة ويميز بالتعريف به أو بالأصح تمييزه عن شيكات الوفاء بعبارة تأمين ولذلك لا يقبل في المعاملات المصرفية ومنها المقاصة وكون هذا النوع من التعامل في السوق اليمينية ليس نادراً وإنما أصبح ظاهر، إلا أنها تتم عبر القنوات المصرفية.

قيس احمد الصنعاني
فرع إب

لخطة بال English

إنما الدنيا Finish	أيها الناس أفيقوا
همه رز و Fish	كيف ترضون بعيش
تجعل الكون Rubbish	قتل الله حروبا
وهو محصورا ب Dish	وغدا العقل سجيناً
يجعل الدنيا Flourish	نحن نحتاج شبابا
يجعل العيش Fresh	وكذا نحتاج علما
لاشيئاً Smash	وسلاحا راسخ القوة
عائشة عمر الفقية	
فرع شارع تعز	

القائد المدرب

بديل لمسمى المدير العام التقليدي في الالفية الثالثة

٣. التحسين المستدام والمتواصل للإنتاجية والكفاءة .
٤. تفعيل قدرات الموظفين الكاملة والظاهرة من خلال تطوير الثقة بالنفس دون خيلاء أو كبرياء زائف للمديرين .

مهام القائد المدرب الجديدة:

١. البعد كل البعد عن الروتين والبيروقراطية .
٢. إلغاء التضاد والتعاكس والتناقض الذي يحدث ما بين المدير وباقي أعضاء فريق العمل من الموظفين .
٣. المشاركة الفعالة والمثمرة في المعلومات والمعرفة .
٤. مرونة حركة التنظيم من خلال تجنب الإكثار من المستويات الإدارية .

وأخيراً مهام العاملين الجديدة:

١. تعزيز علاقات العملاء مع العاملين ، وجعلها علاقات مباشرة وذات شفافية ، وذلك بتحقيق إذا ما تم تعريف الموظف بالرؤيا والتخطيط والنهج والتوجيه .
٢. إثراء الوظيفة من خلال تركيزها نحو وحدة الهدف .
٣. المسؤولية الجماعية في حل المشاكل والمعضلات اليومية دونما تداخل أو تقاطع .

مع إطلالة الالفية الثالثة ، وفي خضم موجة التغيرات التي شملت شتى مناحي الحياة ، لم يسلم المسمى التقليدي لوظيفة المدير العام من هذا التغيير حيث تحول من المسمى التقليدي القديم « الرئيس » وما يتضمنه بالطبع من وصف المهام والواجبات إلى المسمى الحديث « القائد المدرب » بمهام وواجبات تختلف عن سابقتها ، ما سبق هو المقدمة التعريفية التي أوردها معهد (work in america) في كتبه الصادر في العام المنصرم ، حول مهام وواجبات المدير الجديدة في الالفية الثالثة .

الكتيب حدد السمات الجديدة لوظيفة المدير ، ومتطلبات العاملين في الالفية الجديدة بالإضافة إلى مقارنة بين مهام المدير التقليدي في القرن الماضي ، ومهام المدير الجديدة وما يرتبط بها في القرن الجديد ، نلخصها للقارئ العربي بالتالي :

مهام المدير الجديدة:

- ١- إحداث التميز في الأداء الفردي والجماعي والذي يتطلب بالطبع مديراً مؤهلاً يقف خلفه لإحداثه.
- ٢- تركيز الأولويات في المهام والواجبات نحو تحقيق عناصر الاستراتيجية والخدمة والجودة .

مقارنة بين مهام الرئيس التقليدي للقرن العشرين والمدرّب القائد

المدرّب القائد في الالفية الثالثة	الرئيس التقليدي في القرن العشرين	المهام والواجبات
شئ يبديهي يجب تشجيعه دائم وعمام ومستدام متكرر على مدار اليوم والسنة شعبي وتعاوني إلى أقصى الحدود موسعة وشاملة وممارسة فعالياً شاملة ومفتوحة تفويض الحل كاملاً لفريق العمل مسؤوليه الموظف دون تداخل تفويض بأقل قدر من التدخل	يقاوم محدود غير متكرر رسمي في اطار من الحواجز غير متاحة لإكشعارات ممنوعة ومغلقة بالكتمان مسؤولية المدير وحده مسؤولية المدير بشكل كبير يراقب ويجدول خطوة بخطوة	١- تفويض المهام ٢- التدريب ٣- الإرشاد والتوجيه ٤- القيادة ٥- المشاركة في القرار ٦- المشاركة في المعلومات ٧- حل الصراعات ٨- العلاقة مع العملاء ٩- جدولة العمل

عبدالله عرمان
نائب المدير العام

التحليل المالي



احمد محمد عقل
مدير تنفيذي

تكلّمنا في العدد السابق عن قائمة المركز المالي او الميزانية العمومية كإحدى أدوات التحليل المالي الهامة ، والتي يعتمد عليها المحلل في تبيان المركز المالي للمؤسسة في تاريخ محدد مستفيداً من التحليل والمقارنة التاريخية والاهمية النسبية لبنود المركز المالي. نتكلم في هذا العدد عن أداة أخرى هامة من أدوات التحليل المالي وهي قائمة الدخل .

تعريف قائمة الدخل:

هي إحدى القوائم المالية التي تعدها المؤسسة لإظهار مصادر وانواع الدخل الذي حققته خلال السنة المالية والتكاليف والمصاريف التي تحملتها المؤسسة خلال نفس المدة ، وذلك للوصول إلى صافي الدخل ، ومعرفة نسبة العائد على حقوق الشركاء . يجب ان نميز في قائمة الدخل بين الإيرادات الناتجة عن النشاط والعمليات التجارية ، والتي تعتبر من اعمال المؤسسة وضمن نشاطها المعتاد ، والإيرادات الناتجة عن عمليات أخرى ليس من ضمن نشاط المؤسسة التجاري المعتاد ، والتي يجب عدم أخذها في الحسبان عند التحليل المالي ، لأنها إيرادات عرضية غير متكررة كإيرادات الناتجة عن بيع أصول او استثمارات أخرى.

بنود قائمة الدخل:

يجب ان تشتمل قائمة الدخل على البنود التالية :

١- المبيعات

ويمثل هذا الرقم صافي مبيعات المؤسسة عن السنة المالية وهو إجمالي المبيعات مطروحاً منه مردودات المبيعات . ان دراسة وتحليل رقم المبيعات ، ومقارنته بأرقام السنوات السابقة ، ومعرفة حصة الشركة من السوق ، ومدى نمو حجم المبيعات او تراجعها يعطي المحلل صورة واضحة عن قوة المركز المالي للمؤسسة ومقدرتها على مواجهة التزاماتها وقدرتها على خلق التدفقات النقدية .

٢- تكلفة المبيعات :-

يتكون هذا البند من قيمة بضاعة أول المدة مضافاً إليها قيمة صافي المشتريات خلال السنة وي طرح من المجموع قيمة بضاعة آخر المدة حسب الجرد الفعلي ويسعر السوق او التكلفة ايهما اقل ان دراسة تكلفة المبيعات ومقارنتها مع السنوات السابقة منسوبة الى المبيعات تعطي المحلل صورة من مقدره الشركة على تخفيض نسبة تكلفة المبيعات إلى المبيعات ، وبالتالي الحصول على نسبة إجمالي ربح أعلى من السنوات الماضية.

٣- إجمالي الربح

هو ناتج طرح تكلفة المبيعات من صافي المبيعات وهو الربح الناتج عن المتاجرة ، ودراسة هذا البند منسوباً إلى المبيعات وتكلفة المبيعات ومقارنته مع السنوات السابقة يعطي المحلل صورة واضحة عن مدى نمو أعمال الشركات او تراجعها ، وكذلك منسوباً إلى صافي الأرباح يعطي المحلل صورة واضحة عن زيادة او تراجع المصاريف العمومية والإدارية ، وهل تتناسب مع إجمالي الربح ام لا ؟

٤- صافي الربح :

للاوصول إلى صافي الربح يجب طرح المصاريف لعمليات الشركة من إجمالي الربح وهذه المصاريف هي على سبيل المثال :

مصاريف البيع والتوزيع

المصاريف الإدارية والعمومية مثل الرواتب والاجور والاستهلاكات والاتصالات والضريبة ، وبدل السفر والانتقال والكهرباء والماء .

المصاريف البنكية .

ويجب إعارة هذا البند أهمية خاصة عند التحليل لمعرفة ما تتكبده المؤسسة من اعباء مقابل الاقتراض والتمويل الخارجي

٥- إيرادات أخرى

تضاف الإيرادات الأخرى والناتجة عن عمليات طارئه ليس لها علاقة بنشاط الشركة المعتاد إلى صافي الربح للوصول إلى الربح القابل للتوزيع . وسوف نتكلم في العدد القادم انشاء الله عن انواع التحليل المالي

خطاب الضمان



احمد الفلاحي

تناولنا في العدد السابق من مجلة اصداء البنك التجاري اليمني اهم القواعد القانونية لخطابات الضمان تكلمنا فيها عن اطراف خطاب الضمان وكذلك الالتزامات القانونية المترتبة على البنك مصدر الضمان وأثارها وسوف نكمل اعزائي القراء في هذا العدد حديثنا حول هذا الموضوع حيث سنتكلم عن :-

#- الأصول والاعراف الموحده لخطابات الضمان :- لقد بذلت جهوداً مستمرة خلال السنوات الماضية بغرض ارساء قواعد واسس موحده لإدارات المصارف في عمليات خطابات الضمان وقد نجحت أخيراً غرفه التجاره الدولييه في الوصول إلى هذا الهدف وأعدت لائحته للأصول والاعراف الموحده لخطابات الضمان برقم (٣٢٥) في عام ١٩٨٨م ثم أعدت لائحته جديدة رقم (٤٥٨) في ابريل ١٩٩٢م وطبعت في يونيو ١٩٩٢م وأعيد طباعتها في سبتمبر ١٩٩٥م وتتكون هذ اللائحه الأخيرة من مقدمه وستة اقسام تضم ٢٨ ساديه ونورد اهم ما تضمنته فيما يلي :

المقدمة :-

وقد اوضحت الجهود المستمره التي بذلت لوضع قواعد واسس موحده لارشاد المصارف في عمليات خطابات الضمان والتي اسفرت عن إصدار غرفه التجاره الدولييه اللائحه رقم (٣٢٥) عام ١٩٧٨م والساريه المفعول والمقدر اعاده النظر فيها مستقبلا في ضوء التطورات المستحدثه ، وكذلك إصدار اللائحه الاخيره رقم (٤٥٨) عام ١٩٩٢م التي وضحت في مقدمتها :-

١- المستفيد ورغبته في التامين ضد مخاطر عدم وفاء العميل بالتزامه الناشئ عن التعاقد بينهما والذي يصدر بشأنه خطاب الضمان .
ب- العميل ورغبته في معرفه اساس إخلاله بالتزامه تجاه المستفيد ومطالبته بالوفاء .
ج- الضامن (المصرف) والتزامه بالدفع بموجب خطاب ضمان غير مشروط وتقديم مطالبه كتابيه مع المستندات اللازمه وطبقاً لعبارة خطابات الضمان التي يجب ان تكون واضحة ومحدده ودقيقة ولا تتطلب تثبت المصرف من إخلال العميل او المستفيد بالتزاماتهما المتعلقة بالعملية موضوع خطاب الضمان إذ لا علاقة للمصرف بذلك ، كما تناولت القواعد الجديده حاله إصدار تعليمات إلى تحديد حقوق والتزامات اطراف خطاب الضمان وتحقيق توازن عادل لمصالحهما وقد هيات هذه القواعد الجديده للمستفيد ضماناً أقوى في الوفاء بمطالبته فوراً إذا قدمت خلال مده سريان خطاب الضمان دون حاجه إلى تقديم ايه مستندات ثبوتيه او تعزيزيه ، كما تناولنا هذه القواعد (خطابات الضمان المقابله) وكذلك مختلف انواع خطابات الضمان الاخرى ، والتي قد يتطلب البعض منها من المستفيد تعزيز مطالبته بالمستندات الثبوتيه ، بحيث يتم تحقيق التوازن بين مصالح المستفيد وحماية العميل تجاه المطالبه غير العادله بقيمه خطاب الضمان وان الضامن (المصرف) لا يشان له بعداله المطالبه وبياه مستندات بخصوص إخلال العميل بالتزامه في العمليه موضوع خطاب الضمان

الكابر الإداري المصرفي المعد إعداداً جيداً والقادر على التفاعل مع تطور العمل على مستوى العطاء متصفاً بدرجة التضحية وقدره التعبير عن منهج جديد فاعل متفاعل ليكون هو الاساس في إدارة دقة أعمال المؤسسة المصرفية.

إن أداء المرء لأعمالهم بعينون شاحصة هو بالتاكيد غير ادائهم لعملهم والقلق والارهاق يطبقان على جفونهم فكون المدير يشعر ان عطائه ونجاحه يعني بناء اساس أكثر متانة لمستقبله سوف يدفعه إلى الشعور والعمل بكل المسؤوليه تجاه ان تبقى النظرة لعملة نظرة تضحيه وعمل مستمر... نظرة المستقبل المشرق له ولؤسسسته ، وحتى يكون الحديث اقرب إلى الصحه والدقة ، لابد وان يقودنا الحديث إلى ان البنك التجاري اليمني قد بدأ ينشر خدماته ويرسم معالم نهضته ويضفي طابع العلمويه والحضارة ، ويعمل على تحديث كل ما من اجله تطوير المؤسسة بما يناسب والحداثة والتطوير في المحيط الذي نعيش.

ان كل مدير حين يتمتع ويملك هذا التصور لابد وانه سيزداد قدرة على العمل والتعامل مع موظفيه بروح الفريق الواحد يؤثر عليهم بالشكل الذي يخدم العمل ويعزز من مساره ، ويشعرهم باهميه العمل الذي يقومون به ، وستكون النتيجة حتما رفع معنوياتهم وادتهم لو اجاباتهم دقة وعنايه عاليتين لانه واجبه الذين يتقاضون بسببه راتباً شهرياً بل لانهم يحسون في انفسهم ان تنفيذهم لما كلفوا به هو مهم لهم قبل ان يكون لغيرهم ، لانه بات من الثوابت بان الموظف الذي ينفذ واجبا من رضاه وقناعته ورغبته يكون أكثر فعالية ودقة في التنفيذ من الموظف الذي يشعر بانه يجب ان ينفذ ذلك الواجب لا غير ، وإن كل هذا لا يعني ان ليس هناك شواذ على القاعدة وبحيث نجد القلة لا يخضعون لا لحوافز ولا لقوانين وإنما تجدهم يتخذون من انفسهم مصدرا للمعلومات يحيطون انفسهم بالوهم الوظيفي والإلتواء الذاتي لا يساهمون إلا بقدر ما تعودوه من سنين مضت بعمل سمته طابع التقليديه الذي لا يتماشى مع الحداثة في العمل والسرعة في الأداء .

ان مما لاجدال فيه ان المؤسسة الريادية القادرة على فهم هذه العماله القادرة على فهم مسكيتهم وتعقيدهم وبنفعالهم ، ويجاد الحلول لتقل مثل هذه العماله إلى الضوء من الظلام ، لأن العمل بمجال المال والإلتئمان يتطلب ميزات وخصال كالأمانة و الحرص والدقة والسرعة والناثير وغيرها ، مقرونة بالطاقة الإستثنائية والجهد الإضافي للمساهمة بنقله نوعية في تأثير البنك من خلال خدماته لجمهوره في المجتمع الذي نعيش فيه فالعمل في قطاع المال حساس ودقيق الأمانة فيه بمثابة الدم في الجسم ومن ثم المال المؤسسة وانت أحد حماته والأمانة والخيانة على نقيض لا يجوز الجمع بينهما.

وجهة نظر



فريد طوالبه
مستشار المدير العام
مدير فرع شارع صنع

لا أحد أبد يتنكر للدور الذي يؤديه المدير في مؤسسسته لكونه يدير مجموعة من الاعمال على شكل موظفين يعملون وفق تعليماته ، يشرف عليهم ويوجههم لتنفيذ خطة مرسومة تهدف بالنتيجة للمساهمة بدفع عجلة تقدم المؤسسة نحو

تحقيق افضل نتائج ممكنه ، وحيث ان المدير بمهامه يتعامل مع مجموعة من الافراد ، يجب ان لا ننسى ان التعامل مع الافرد وإدارتهم هي واحدة من اصعب المهام ، فهي ليست سهلة بل تعتبر من المهام المعقدة كونها تتعلق بجوانب كثيرة ولتتداخل العناصر بعضها ببعض الآخر ، ولاغرابه من ذلك كون طبيعة الحياة التي نعيشها أصبحت أكثر تعقيدا ، وتزداد أكثر بتصرفات وميول واتجاهات وتعدد حاجات الإنسان نفسه التي يصعب وضع اسس وضوابط وقواعد تحكم رغباته وسلوكه ، وزيد فاعلة المختلفة هذا الحديث يقودنا نحو ان نؤمن بضرورة التوفيق ما بين :

رغبة اصحاب المؤسسة .

رغبة العاملين بها .

رغبة المستفيدين من خدماتها .

وللتوفيق ما بين الرغبات الثلاث يستلزم توفر إداريين اكفاء مهرة قادرين على المساهمة بنمو المؤسسة لضمان تقدمها ، امام جملة من الظروف التي تشهدها ساحات عمل الفروع من جانب والمنافسه والصمود امام التنافس في مجال العمل المصرفي بشكل عام .

إن الإداري الناجح لم يعد يتحصر ذهنه في التفكير بحاضر مؤسسسته او فرعه ، وإنما بإملاكه التصور الكامل لمستقبلها وسبل تقدمها ، لأن العمل الناجح هو بالتاكيد من نجاح الإداريين القائمين عليه ومتابعهم لأداء العمل بالطرق الصحيحة والسليمة ، لذى ومن باب الحرص على تعزيز المفاهيم العلميه الإداريه في مؤسسستنا نجد انه قد أصبح ملحا الآن أكثر من ذي قبل في ان يمتلك أعلى قمم المسؤوليه في البنك تصورا دقيقا يهدف إلى الأخذ بمبدأ تحفيز العاملين وترغيبهم بجملة حوافز مادية كانت ام معنوية كون مثل هذه الخطوة سوف تعطي اثرها المباشر والإيجابي على العمل ككل ، وتفتح الباب واسعا امام الافكار الجديده والطرق الابداعيه الهادفة إلى الرقي بالعمل إلى أفضل المراتب بما يتناسب وحسابات المستقبل وفق الخطط والميزانيات التقديرية وسبل قياس الإنتاجيه وكفائتها وربحياتها ، لأنه قد بات بديهيا ان النظرة الواثقة في التصور والممارسة والتي تستند إلى الإيمان العميق بمبادئ تطوي على الرؤية المستقبلية المتوازنة للمؤسسة وتطورها ، وبناء

العلامات الدالة على الموظف المستجيب غير المستقر وظيفياً

٢. تنقلهم وتبديلهم لأكثر من ثلاث وظائف خلال السنوات الثلاث الأخيرة ، ودون أسباب مقنعة او مقبولة .
٣. انتهاء علاقاتهم الوظيفية السابقة بالفصل من الخدمة أو الاستقالة غير المبررة .
هذه الفئة من الموظفين يحب البعض منا أن يطلق عليهم لقب أصحاب الرايات الحمراء ، وعلى الرغم من التأكيد على عدم صوابية النفور من أصحاب الرايات الحمر فقد يكون لديهم مزايا عظيمة ورغبة حقيقية في مواصلة العمل ، إلا أنه في المقابل يجب الاعتناء والتركيز عليهم جيداً للاستفادة من إيجابياتهم ، وتجاوز سلبياتهم .

هل سبق وأن أصابك السأم من كثرة تعيين واستقطاب موظفين لا يمكنون كثيراً في عملهم لديك...؟ وهل سبق وأن أصابك الإحباط من أحد الموظفين ممن بذلت جهداً في تدريبه وتجهيزه لتفاجيء بعد ذلك في رغبته بترك العمل بحثاً عن فرصة وظيفية أفضل...؟ معظم الدراسات تؤكد أن التحولات «ومعناها تغيير الوجهة الوظيفية» تكون في أعلى نسبها لدى أوساط الموظفين الجدد ، وخاصة هؤلاء الموظفين الجدد الذين يظهر أدائهم الفعلي لديك أو سجلهم الوظيفي السابق ، خاصة أو أكثر من الخواص التالية :
١. كثرة تنقلهم بين المكاتب المجاورة لمكاتبهم خلال اليوم .

المعاني الحقيقية لبواطن تقييم الأداء السنوي

التعبير الاصطلاحي الظاهري	المعنى الحقيقي المبطن (التهكمي)
شخصية ودودة وغير متحفظة	يذهب خارج المكتب دائماً
مهاراته التعبيرية جيدة	قادر على النفاق
مهاراته الاتصالية ممتازة	يقضي معظم وقته مهاتفاً الآخرين
نشيط اجتماعياً	يحتسي الشاي طوال النهار
يعتمد على نفسه	لا أحد يعرف طبيعة عمله بالتحديد
سريع التفكير	بارع في اختلاق الأعذار
قادر على التعبير عن آرائه	يتحدث اللغة الانجليزية
شديد التدقيق في التفاصيل	نشال جيد للأفكار
يتمتع بمزايا قيادية	نبرة صوتة مزعجة
فكاهي ولديه روح الدعابة	يداري ويساير
يمتلك عقلية مهنية	يطعن في الظهر
ذو ولاء وانتماء	لم يجد عملاً في مكان آخر
مخطط جيد للتقدم والترقية	يكثر من ولائم العمل
مفكر حذر ومحطات	عاجز عن اتخاذ القرارات
مسالم ولطيف السلوك	يكثر من النوم في المكتب

بقلم عبدالله عرمان
نائب المدير العام



OVER VIEW OF COMPUTER VIRUSES

If there's one word that can scare the heart of any computer user, especially one who accesses the internet, or exchanges diskettes, that word is, nothing but "virus." Viruses can generate so much fear in the cyber world that's why the news of a new virus often spreads faster than the virus itself. For example, the thing that was great news was the Mydoom worm which experts estimate infected approximately a quarter-million computers in a single day. Back in March 1999, it was so powerful that it forced Microsoft and a number of other very large companies to turn off their e-mail systems completely until the virus could be contained. The ILOVEYOU virus in 200 had a similarly devastating effect.

What's a "virus" ?

Computer viruses are called viruses because they share some of the traits of biological viruses. A computer virus passes from computer to another like a biological virus passes from person to another.

A virus is simply a computer program that is intentionally written to attach itself to other programs or disk boot sector and replicate whenever those programs are executed or those infected disks are accessed. Viruses, as purely replicating entities, will not harm your system as long as they are coded properly. Any system damage resulting from a purely replicating virus happens because of bugs in the code that conflict with the system's configuration. In other words, a well-written virus that only contains code to infect programs will not damage your system. Your programs will contain the virus, but no other harm is done. The real damage-the erasing of files, the formatting of hard drives, display messages or inhibit access by the user of the system is caused by intentional destructive code contained within the virus. Generally, the destructive part of a virus is programmed to execute when certain conditions are met, usually a certain date, day, time or number of infections.

What is a computer worm ?

As intranets and the Internet have grown in popularity, e-mail has evolved from a convenience to a necessity. Virus vandals know that, and they've invented new ways to use e-mail to spread viruses, and especially, worms. A worm program is similar to a virus. It is considered by some to be a subset of a virus in that it makes copies of itself but does so without needing to modify a host. Like viruses, worms may (or may not) do things other than replicate.

How do they spread ?

Viruses and Trojans spread from one computer to another by using one or more methods, all of which depend on user carelessness. Some people never have a problem, but others who are not as careful (or lucky) infect their hard disk by running downloaded files, or after placing a newly-obtained floppy disk in a drive. Viruses and worms spread fastest among computers networked on a LAN, especially when e-mail file attachments are involved. There are a number of ways in which a computer can become infected, including:

- ★ Use of an infected diskette on a computer (infected diskettes are still the most common way viruses are spread from computer to computer.)
- ★ Shareware, software downloaded from Bulletin Boards or the Internet, files attached to E-Mail messages may be infected with a virus.
- ★ Pirated computer games are frequently infected. Beware of copies of games kids get from their friends !

What can you do to prevent your computer from becoming infected ?

There are some very basic things you can do to prevent virus infections. Safe computing is relatively easy to achieve. The following guidelines will help you practice safe computing:

- ★ Back up your files regularly (at least weekly). Make separate backup of your data files and your software and store your backup diskettes/tapes in a

safe and secure place away from your computer. Backup may be the only way to recover any destroyed files. However keep in mind that your backup files may also be infected!

- ★ Do not use illegal or "pirated" software on your machine. Many times such software is infected. This is also against University policy.
- ★ If you download programs from the Internet, or if you received files attached to E-Mail messages, scan them for viruses before you use them. Many current releases of virus scanning software automatically scan for viruses when files are being downloaded over a network.
- ★ If you bring any diskettes from home, scan them for viruses before using them on your computer at work.
- ★ Do not install or play computer games on your computer. Games are commonly used as a way to spread computer viruses.
- ★ Make sure that diskettes used to store software programs are write-protected. This prevents viruses from being copied onto such diskettes.
- ★ If you know or suspect that your computer or any of your diskettes are infected, do not use your diskettes on another computer. Your diskettes are most probably infected too and using them on another computer will only spread the virus further !
- ★ If your computer is located in an open office area or if the computer is used by more than one individual, consider installing a security package that restricts use of the computer to authorized users.

Where can I get the help ?

If you have any questions about computer viruses or any other related issues, contact our information technology department at 01498217

Mustafa Aldwiri
IT Department Manager

المجاملة

المجامل :- أول ما يخدع نفسه ، ومن ثم : (على نفسها جنت براقش)

عدم المصارحة والمصادقية أو التباحث حولها والمناقشة الهادفة قد يربي حقداً معنوياً في أذن السامع قبل أن يصل إلى قلبه ومن ثم تروج المجاملة بعد ذلك بوارس الكذب البواح وما ذاك إلا من نقص بالحقيقة في طرح المسائل لإيجاد حلول لها ، أو عدم الاقتناع المسلمه به ، والذي يرضى به الغير ، وكما قيل : المناقشة لا تفسد القضية ، وهي أداة لفحص المخبوءات المنطوية ووسيله إلى إخراج النظام التوافقي واستجلاب الرضا المتساوي على كفتي ميزان الاخوة والمودة .

فمن المجاملة يبدأ الشك أو الحذر الشخصي المرفوض في المعاملة والسلوك ، وقد ينتهي باختلاف في الرأي والفكر بعد اجتلاء الطروحات والخطابات اللينة أن قد يكون المجامل (نائب كاذب) وقد يتمادى في نيابته إلى أن يذمه أحداً ما ، فإذا عرف المجامل من يذمه ينسلخ منه بأسلوب مردود ، وذلك بعرض الآراء الصعبة والمردودة الحاسمة لتلك المودة أو الاعتذار بأسلوب من اساليب السخافة والإسفاف ، إذا الصدق والمصارحة الحسنه وعدم التقيد بما لا يستطيع ، وعدم الظهور بوجه موه ومن ثم الخيبة في الأخلاق والخسران في المعاملة ، فلنترك المجاملة والمخادعة والمراوغة ، ولنظهر بوجه واحد أمام الناس ، ونترك لصاحب الحق مقالاً ، المخطئ الاستئناس في طريقة التصويب ، وقد قيل : من كثر صدقة جاز كذبه اي (نفذ) ومن كثر كذبه لم يجز صدقه ومن كثرت مجاملته صغر أمام الصدق ومن صغر أمام الصدق لم يجد له إلى الناس مدخلاً إلا المدخل الذي يرى الناس فيه احتمالات الهزل ، ومن الهزل الجد في الخداع والكذب .

هل نحن مجاملون ؟؟؟

إلى أي مدى تسيطر علينا المجاملة ؟؟

ما تأثيرها على مستوى العمل والاداء الوظيفي ؟؟؟

هل تتقدم المجاملة على أسلوب العمل وأدائه ؟؟؟

لقد اصبحنا نتعامل مع هذه الفرضية كحقيقة في حياتنا العملية وقد نتسامح مع من يميلون إلى المجاملة بشكل أكثر واستناداً لقناعتنا بأننا نعيش تحت تأثيرها ، ودليل ذلك الشواهد التي نعيشها والقرارات التي تتخذ في حياتنا العملية .

هل من السهل استخدام أسلوب المجاملة للوصول للشريحة المهمة والكبيرة بدلاً من استخدام العقل

لأنه يحتاج لوقت طويل نسبياً حتى يأتي بنتائجه ؟؟؟

الفكرة الأساسية :

الأمور تكون جميلة إذا ما ارتبطت بالاعتدال وعدم التمييز فحن لانفي تهمة المجاملة عن أنفسنا ولكن يجب أن نتذكر أن من نتعامل معهم بانحياز أكثر قد نظلم غيرهم من حيث لا نعلم .

وداد محمد الغنم

المناسبات السعيدة

بالرفاه والبنين نهني كل من

الاخ /عبد الوهاب سعيد مخير بمناسبة زواج

ابنة اوسام ودخولة القفص الذهبي

الاخت/ شيما عتيق على دخولها القفص الذهبي

الاخ/ صدام حسين هيكل بمناسبة دخولة

القفص الذهبي

الاخ/ منقير البسارة بمناسبة دخوله القفص الذهبي

للاخت / عائشة الزيمر بمناسبة دخولها القفص الذهبي

الاخ / علي الشعابي على الخطوبة وعقد القران

الاخ / احمد عبدالله عمر الشبيه على عقد القران

الاخوه/ محمد وزكريا الموسكي بمناسبة دخولهم القفص الذهبي

فالف مبروك

يتربى في عز ابويه

نهني الاخ/ علي بجلي بمناسبة ارتزاقه بالمولود الأول

ونهني الاخ/ شمسان التويتي بمناسبة ارتزاقه بالمولود

الجديد الذي اسماه عبدالعزيز

ونهني الاخ/ ياسر عبدالرقيب القباطي بمناسبة ارتزاقه

بالمولودة الجديدة الذي اسمها هديل

ونهني الاخ/ يوسف علي عثمان بمناسبة ارتزاقه

بالمولودة الجديدة الذي اسمها سندس

فالف مبروك

الموظفين الجدد

اهلاً وسهلاً بكم

الاخ / حميد سيف النقيب الفرع الرئيسي

الاخ / فارس ماهر الفرع الرئيسي

الاخت/ حورية الزعيمي الفرع الرئيسي

الاخ / حيان المقطري فرع الحديدية

الاخ / باسم عثمان فرع الحديدية

الاخت / نورا لدين فرع عدن

المناسبات الحزينة

بقلوب حزينة نتقدم بتعازينا

الاخ/ عبدالله القوسي لوفاة عمه.

الاخ/ محمد ابو سيف لوفاة عمه.

الاخت مياده غيلان سعيد لوفاة زوجها.

الاخت/ناهد عبدالمجيد العريقي لوفاة عمتها.

الاخ/ حسيب حزام الحكمي لوفاة خاله.

الاخ /عبدالقادر النقيب لوفاة ابنه الصغير.

الاخ / محمد الطائفي لوفاة خالة.

أنا لله وأنا إليه راجعون

اخبار اسرتنا المصرفيه

المدير العام ومساعد المدير العام يلتقون بوفود بنكية من

بنك المشرق: ١- سهاد داه
بنك اوف نيويورك: ١- طارق عفيف
بنك قطر: ٢- محمد بقره
بنك المشرق: ٢- جون بترلي
بنك قطر: ٢- محمد بقره



محمد ابو لين
مساعد المدير



اسكندر محمود
المدير العام

اخبار اسرتنا المصرفيه

دورة صيغ التمويل الاستثماري في البنوك الإسلامية والمشاركون هم :

١- امجد محمد حجر
٢- هيفاء عبدالله اليدومي

برنامج تدريب شامل للمبتدئين

١- الهام محمد الاشول
٢- عبد الرقيب عبدالله الجبولى
٣- فهد البتول
٤- منال السريحي

برنامج الانجليزية العامة

١- محمد لطف الله المطري الادارة العامه

مناسبات متفرقة

الحمد لله على السلامة

تم وبنجاح عمل عملية القلب لاخ الزميلين عادل وخالد خضير مع تمنياتنا له بالشفاء العاجل

الف مبروك على النجاح

نقدم التهاني للاخت / ساره صلاح حازم جوده بتفوها بالثانوية العامة بمعدل ٩٢٪- الاردن .

نجاح الاخت / تهاني الورا في الثانوية العامة

TEAM WORK MISSION



We are not individuals at work, we are part of a team. Yemen Commercial Bank operates in a dynamic and Competitive environment and we work hard to develop our products and processes to remain a modern & efficient organization.

At our institution (YCB), leadership works at all levels rather than being based on a traditional top-down structure. Our culture, as our managing director Mr. Fayez Abou-Eleinin puts it, straight forward is based on trust, fairness, reward and recognition. Putting the right recruitment policies in place to make sure you get the right people is just as important as supporting and developing the people you already have. YCB's recruitment process focuses on recruiting for the right attitudes as well as right skills. YCB has a personality and culture that we believe is unique. We take pride in working together to deliver value to our customers. Every employee has a career development plan, and in the near future, we will develop the human resource strategy by allowing the employees to present their plans to their working groups using their own terminology.

Making employees feel that they are part of a winning team is

motivational and self-fulfilling. It gives customer-facing employees, the confidence to go that one step further for their customers.

By being open and honest about the results, senior management can help to inspire confidence among our employees. Engaging employees in decision-making help them understand where they fit in. Giving them the tools to do their job well and the time to develop themselves. YCB is investing time and effort in its greatest asset, its staff and this will deliver excellent business results.

While we need to make staff feel confident about the organization, they also need to know that failure to perform does have its consequences.

Banking transactions, and banking relations should be conducted through working teams and working groups, otherwise, working individually will distort the results and targets can't be reached.

Thoughts and Sayings.

"In the conformation between the stream and the rock, the stream always wins... not through strength, but through persistence"

"A picture is worth a thousand words"

"Thought is impossible without an image"

Zuhdi Shubeitah

Assistant General Manager
Main Branch Manager



فنجان شاي
الإخاء عبد الله عمر عرمجان

العمر: السنوات السعيدة هي عمري

الوظيفة: نائب مدير عام

التحصيل العلمي: ماجستير ادارة عامة

الولايات المتحدة الامريكية.

الحالة الاجتماعية: متزوج

حياتك المهنية: نائب سفير لدى الامم المتحدة ثم

مصرفي لدى سيتي بنك، البنك الاهلي السعودي

ثم البنك التجاري اليمني.

مارايك بمسيرة البنك الحالي: واخيراً بدأ البنك

مسيرة مصرفية سليمة بقيادة مصرفي عربي.

قدير وبدعم من رئيس مجلس الادارة.

اي نوع من الكتب تحب قراءتها:

التاريخية، السير الذاتية

اصعب المواقف التي مررت بها: وفاة والدتي

اطرف المواقف التي مررت بها: غداء صراصير في

الصين، وعشاء ضفادع في امريكا.

ماهي الرياضة المفضلة لديك: السباحة، التنس

والبيلياردو

كلمة للزملاء: الفرص والحظوظ تأتي لكل إنسان

في الدنيا ولكن ينالها من كان مستعداً عملياً وعملياً.

الجدية في العمل وعدم أخذ الأمور ببساطه وسهوله.

واخيراً اليوم لك فإنجز كل أعمالك فيه، ولاتؤجل

اي شيء للغد لوامكتك ذلك. فالغد ليس لك، ولن

تعرف ابداً ماذا يخبئه لك

الآن يمكنكم التحويل بواسطة البنك التجاري اليمني من كافة فروع المنتشرة في سبعة محافظات

بإمكانك الآن تحويل لغاية ١٠٠٠ دولار إلى لبنان، الأردن،

مصر وفلسطين، برسم ٧,٩٩ دولار فقط

١٠٠٠ دولار فقط للمبالغ بين ١٠٠٠٠ و ٢٠٠٠٠ دولار

١٩,٩٩ دولار فقط للمبالغ بين ٢٠٠٠٠ و ٤٠٠٠٠ دولار

الحالة تصح عامر والتأجيل خلال ١٢ وقتاً فقط

MoneyGram
لخدمات التحويل الدولية العربية



٧,٩٩*
فقط دولار