

- 7- د. محمد بن سعيد أحمدو- موريتانيا بين الانتماء العربي والتوجه الإفريقي (دراسة في إشكالية الهوية السياسية)- مركز دراسات الوحدة العربية- بيروت- ط1- 2003م
- 8 - عبد الملك عودة وآخرون- العرب وإفريقيا- مركز دراسات الوحدة العربية- منتدى الفكر العربي- ط1-1984
- 09- أ.د. حسن شحاتة- من قضايا الثقافة المعاصرة- دار العالم العربي القاهرة- ط1-1430 هـ- 2009م
- 10 - Khalil nakhleh (cultural de terminant of pales tian collective outlook, vol.18, N°7 (1975) identity- new 47
- 11- سـ ثـ إيزليتا - الهوية الأمريكية- المجلة الدولية للعلوم الاجتماعية (اليونسكو)- العدد 134
- 12- نديم البيطار- مفهوم الهوية القومية- السنة الثالثة - العدد 1- (13) سبتمبر أكتوبر 1980م
- 13- عبد اللطيف أونيريتي إبراهيم- نظام الشيخ آدم عبد الله الإلوري في تعليم التأليف باللغة العربية في نيجيريا- جامعة إلورن- موقع أنترنت.

تأهيل الموارد البشرية في المؤسسات المالية الإسلامية

الأستاذ شليحي الطاهر - جامعة الجلفة

المقدمة:

لقد ترافق تطور إدارة الموارد البشرية في الفكر التقليدي مع تطور النظام الرأسمالي، فالاهتمام بالعنصر البشري جاء من حيث كونه يلعب دورا أساسيا في عمليات الإنتاج، وبالتالي فهو يمثل مورد فعال من موارد المؤسسة لزيادة حجم إنتاجها.

إن تحسين أداء المؤسسة مرتبط بتحسين أداء الأفراد العاملين بها، وبلوغ الأهداف المسطرة لكل مؤسسة فلا بد من العمل على تنمية قدرات ومهارات ومواهب الفرد وتوفير المناخ الملائم للإبداع والتحكم في قواعد العمل داخل المؤسسة مهما كان نوع نشاطها.

إن إدارة الموارد البشرية في الفكر التقليدي الحديث تركز على البناء المادي للإنسان أكثر منها على البناء الفكري، فتم الاهتمام بقضايا الأجور والحوافز المالية وتحسين البيئة المادية كوسيلة للوصول إلى تنمية المهارات الفكرية.¹

وإذا كان مردود المؤسسة يتأثر بصفة مباشرة بأداء عاملها، فإن المؤسسات الاقتصادية تتأثر بمتغيرات أخرى خارجية، كالتقدم التكنولوجي، انفتاح السوق، تحرير التجارة الدولية، التحولات السياسية، تطور المعارف، نمو الأسواق المصرفية المحلية، الإقليمية والدولية، انتشار الأزمات المالية.... الخ.

لقد تأثرت المؤسسات الاقتصادية سواء بصفة مباشرة أو غير مباشرة بهذه المتغيرات، فبعد أزمة الرهن العقاري 2008 وما تبعها من آثار سلبية في مختلف القطاعات والمجالات ظهرت العديد من الانتقادات للنظام الرأسمالي، ونادى الكثير من المحللين إلى تبني نظام اقتصادي إسلامي والتخلي عن المعاملات الربوية في البنوك التقليدية.

إن قيام نظام اقتصادي إسلامي يتطلب مجموعة من المقومات والتي يمكن من خلالها تحقيق النتائج المرجوة وتجنب أزمات وسلبات الأنظمة الاقتصادية الأخرى.

ولعل الموارد البشرية تعتبر أحد المقومات الأساسية لنجاح نظام اقتصادي إسلامي، وتأهيلها يمثل خطوة ضرورية لمنافسة المؤسسات المالية في الأنظمة الاقتصادية الأخرى.

فكيف يساهم تأهيل الموارد البشرية داخل المؤسسات المالية الإسلامية في فعالية النظام الاقتصادي الإسلامي؟

¹ - علي السلمي، إدارة الموارد البشرية الإستراتيجية، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع، مصر 2001، ص 45.

سنحاول الإجابة على الإشكالية الرئيسية من خلال النقاط التالية:

- مفهوم تأهيل الموارد البشرية.
- واقع إدارة الموارد البشرية في الاقتصاد الإسلامي.
- مواصفات الموارد البشرية للعمل في المؤسسات المالية الإسلامية.
- دور المؤسسات الدولية في تأهيل العاملين بالمؤسسات المالية الإسلامية.
- التحديات والعوائق التي تواجه الموارد البشرية في المؤسسات المالية الإسلامية.
- النتائج والتوصيات (الخاتمة)

1- مفهوم تأهيل الموارد البشرية.

يعتبر تسيير الموارد البشرية من أهم العوامل التي تؤثر على نجاعة و فعالية عمل أي مؤسسة، إذ يعتبر العنصر البشري أساس أي عمل يراد له النجاح، فهو المكلف بتقديم الخدمة العمومية و تحسين نوعيتها، وعليه فإن أي هيئة ومهما كانت طبيعتها لا يمكن أن تصل إلى تحقيق أهدافها إلا بالاعتماد على قاعدة بشرية تتمتع بالمؤهلات العلمية والمهنية التي تمكنها من أداء مهامها بصفة فعالة.

فالدولة الحديثة أصبحت لا تساوى أكثر مما يساويه الموظف العام، وإذا كانت هناك عناصر عديدة يجب توفرها من أجل الوصول إلى إدارة فعالة ورشيده، فإن أهم هذه العناصر وفي مقدمتها وجود أفراد على درجة عالية من المهارة والكفاءة،

ونظرا لهذه الأهمية التي يكتسبها العنصر البشري أصبح من الضروري استغلاله بصفة عقلانية من أجل توظيف كل الطاقات الموجودة، وهذا يتطلب تنظيما متلائما مع الإمكانيات البشرية المتوفرة، ومع المهام المسندة إلى المؤسسة باستعمال وسائل تسيير تساهم في تثمين الموارد البشرية وتنميتها.

إن تأهيل الموارد البشرية يعتبر بمثابة عملية تدريب لزيادة المعرفة والمهارات والقدرات للقوى العاملة في مختلف المجالات، والتي يتم انتقاؤها واختيارها على ضوء ما اجري من اختبارات بغية رفع مستوى الكفاءة الإنتاجية. وقد أصبح تأهيل الموارد البشرية ضرورة حتمية في مختلف القطاعات في الكثير من دول العالم، باعتباره احد السبل المهمة للوصول إلى إدارة فعالة. كما يهدف هذا النوع من التأهيل إلى رفع من الناتج الداخلي الخام والدخل الفردي وتحسين المستوى المعيشي وإدماج الطاقات البشرية في الأنشطة الإنتاجية الاقتصادية وغيرها وتحفيزها على المثابرة والإبداع وتوفير الظروف الضرورية لتكوين الموارد البشرية المؤهلة من حرية وتعليم متطور وحوافز مادية وذلك بالاهتمام بالبحث العلمي وجعله

مسايرا للمستجدات الاقتصادية والاجتماعية والتكوين والتحديث المستمر للكفاءات والمهارات والقدرات والتخطيط العقلاني وتشكيل أجهزة متخصصة لبرامج التأهيل وفي مختلف القطاعات.

2- واقع إدارة الموارد البشرية في الاقتصاد الإسلامي.

تشهد الساحة الاقتصادية والمالية على المستوى الإقليمي والدولي تطورا ملحوظا في الصناعة المصرفية الإسلامية، سواء من خلال إنشاء بنوك إسلامية أو في شكل فتح شبائيك لتقديم منتجات مصرفية إسلامية على مستوى البنوك التقليدية، أو تحول بعض البنوك التقليدية بالكامل إلى العمل المصرفي الإسلامي.

إن هذا الاهتمام المتزايد بالصناعة المصرفية الإسلامية جاء بعد انتشار آثار الأزمة المالية العالمية (2008) والتي أثرت بشكل كبير على الأسواق المالية العالمية، حيث نجحت المصارف الإسلامية إلى حد كبير من النجاة من آثار تلك الأزمة. ويتوقع أن يبلغ حجم الصناعة المصرفية الإسلامية عام 2015 مبلغ 2,8 ترليون دولار حسب تقرير البنك الإسلامي للتنمية، والمتعلق بصناعة الخدمات المالية الإسلامية لسنة 2006. ومن جهة أخرى فإن ازدهار هذا النوع من الصناعة المصرفية في الكثير من الدول جاء نظرا لتزايد الطلب من بعض شرائح المجتمع مما دفع البنوك إلى الاستحواذ على هذه الشرائح وتوفير المنتجات والخدمات المطلوبة.

إن ما يميز الصناعة المصرفية ما يلي:¹

- الالتزام بالضوابط الشرعية في جميع المعاملات.
- البنوك الإسلامية هي بمثابة مؤسسات تمويل بالمشاركة.
- البنوك الإسلامية لها طبيعة استثمارية.

جاء في مشروع خطة الصناعة المالية الإسلامية للبنك الإسلامي للتنمية مجموعة من التوصيات تهدف أساسا إلى تطوير صناعة الخدمات المالية الإسلامية من خلال تعزيز تطوير المنتجات المصرفية الإسلامية وتطوير الموارد البشرية المتخصصة في الصناعة المصرفية الإسلامية.

من خلال توصيات البنك الإسلامي للتنمية نجد أن عملية تنمية وتطوير الموارد البشرية تمثل خطوة أساسية لنجاح الصناعة المصرفية الإسلامية. وعلى هذا الأساس فإن إدارة الموارد البشرية تكسب

¹ - محمد البلتاجي، تنمية الموارد البشرية في المؤسسات المالية الإسلامية، مؤتمر الخدمات المالية الإسلامية الثاني، طرابلس ليبيا، 27-28 أبريل 2010، ص 04.

البنوك الإسلامية أو المؤسسات المالية الإسلامية بصفة عامة ميزة تنافسية من خلال تخطيط وتنظيم وتوظيف وقيادة ورقابة الأفراد العاملين في المؤسسة.

فالموارد البشرية في أي مؤسسة مسؤوله عن تمكين المؤسسة من بناء مزاياها الإستراتيجية والمحافظة عليها وتطويرها.¹

إن المؤسسات المالية الإسلامية في واقعنا الحالي تشهد بعض القصور في الموارد البشرية المؤهلة علميا وشرعيا لتسيير قواعد الصناعة المصرفية الإسلامية، فلاحظ افتقاد المقومات الشرعية المصرفية لدى العاملين بالبنوك الإسلامية، ونقص الكفاءات المصرفية المتخصصة التي من شأنها تكوين العاملين بالمؤسسات المالية الإسلامية.

لذلك فان عدم إعطاء أهمية للتدريب المصرفي الإسلامي يؤثر سلبا على أداء المصارف الإسلامية وعلى قدرتها التنافسية في نظام اقتصادي إسلامي.

إن تطوير الموارد البشرية أصبح ضرورة ملحة، الهدف من ورائها تنمية المهارات وزيادة المعارف لدى العاملين في البنوك التقليدية أولا حتى يصبح لديهم القدرة على التمييز بين العمل المصرفي الإسلامي والعمل المصرفي التقليدي،² ثم نشر المعرفة الخاصة بقواعد ومبادئ الاقتصاد الإسلامي لدى مختلف العاملين من خلال الطرق المتنوعة لنشر المعرفة.

كما يجب الاهتمام بالتعرف على الضوابط الشرعية للعمل المصرفي الإسلامي، فالموظف في المصارف الإسلامية عليه أن يكون ملما بالجوانب الشرعية والعملية لأحدث المنتجات المصرفية وتوضيحها للمتعاملين. لان المصارف الإسلامية تهدف إلى تلبية احتياجات المتعاملين من النواحي المصرفية والتمويلية والاستثمارية بعيدا عن استخدام الفائدة.

3- مواصفات الموارد البشرية للعمل في المؤسسات المالية الإسلامية.

تساهم إدارة الموارد البشرية بدور أساسي في تحقيق أهداف النظام المالي الإسلامي عن طريق توفير الاحتياجات من القوى العاملة وضمان الاستخدام الأمثل لها وتكوينها وتأهيلها وفق قواعد ومبادئ نجاح هذه المؤسسات المكونة للنظام المالي الإسلامي.

¹ ز عباط عز الدين، تخطيط الموارد البشرية في المؤسسة، رسالة ماجستير في العلوم التجارية تخصص تسويق، جامعة الجزائر 2004-2005، ص 02.

² محمد البلتاجي، الموارد البشرية أهم تحديات المصارف الإسلامية، الموقع الإلكتروني الخاص بالدكتور محمد البلتاجي

www.bltagi.com

فالنشاطات التمويلية والاستثمارية والخدمية في المؤسسات المالية الإسلامية تعتمد على مبادئ وضوابط شرعية لفقه المعاملات، وهذا ما يتطلب مواصفات خاصة من حيث المهارات والقدرات التي يجب أن تتوفر في العاملين لديها.

ولذلك تحتاج المؤسسات المالية الإسلامية وخاصة البنوك الإسلامية إلى:1

- موارد بشرية قادرة على جذب المودعين، وفهم طبيعة العلاقة التي تربط المودع بالبنك الإسلامي.
- عمالة قادرة على تقديم الخدمة المصرفية بالسرعة والجودة الملائمتان وفقاً للمتطلبات الشرعية.
- نوعية من الموارد البشرية قادرة على البحث عن الفرص الاستثمارية الملائمة، ودراسة جدواها وتقييمها وتنفيذها ومتابعتها في إطار الضوابط الشرعية.

أ- توظيف وانتقاء العاملين في المؤسسات المالية الإسلامية:

تعتبر عملية التوظيف من أهم أنشطة إدارة الموارد البشرية لأنها تهدف إلى توفير أفضل العناصر من ذوي الكفاءات والمؤهلات. وتتقتضي عملية تعيين الأشخاص إلى دراسة مسبقة ودقيقة للوصف الوظيفي.

فالصناعة المصرفية تحتاج إلى موارد بشرية مدربة وملمة بشؤون التمويل والصيرفة الإسلامية وفقه المعاملات بصفة عامة

ولكي يتم الاختيار السليم لهذه العمالة، يتحتم على إدارة الموارد البشرية بهذه المؤسسات المالية الإسلامية القيام بما يلي:²

- تحليل الوظيفة المطلوب شغلها وتحديد وصفها ومتطلبات أدائها بدقة.
 - تحليل مواصفات الشخص الذي سيشغل هذه الوظيفة بدقة.
 - الموازنة بين وصف ومتطلبات الوظيفة، وبين مواصفات الشخص الذي يشغل الوظيفة.
- إن العامل في المؤسسات المالية الإسلامية يجب أن يكون ملتزماً بالقيم الإسلامية والتأهيل العلمي المتطور الحديث والقائم على الأصول الإسلامية، وأن تكون مجالات التدريب واكتساب خبرات الممارسة العلمية ميسرة، باعتبار أن تلك المؤسسات المالية الإسلامية هي بمثابة مختبر لتطبيق قواعد الشريعة الإسلامية في مجال المال والصيرفة. وكلما كان العامل بها يجمع القيم والكفاءة الفنية، كلما حققت مقاصدها بكفاءة وتميز.

¹ - د. عبد الحليم عربي، الموارد البشرية في البنوك الإسلامية بين النظرية والتطبيق، مجلة الباحث عدد 06 / 2008، ص 50.

² - د. نادية أمين محمد علي، تأهيل الكوادر البشرية في المؤسسات المالية الإسلامية، مؤتمر المصارف الإسلامية بين الواقع والمأمول، دائرة الشؤون الإسلامية والعمل الخيري بدبي 06/03-05/31 / 2009، ص 16.

ولكن مع الأسف أنه توجد العديد من البنوك الإسلامية، تسرب إليها العديد من العاملين ممن يفتقدون التأهيل المعنوي والعلمي، والقيم والأخلاق الإسلامية، ولم يحصلوا على الثقافة والتكوين في المبادئ الإسلامية لتسيير العمل المالي والمصرفي الإسلامي. وهذا ما يؤدي إلى تراجع الخدمة المقدمة من طرف هاته المؤسسات المالية الإسلامية. لقد أكدت مؤتمرات المصارف الإسلامية على أهمية انتقاء وإعداد العاملين بالبنوك الإسلامية، حتى يتمكنوا من القيام بدورهم كدعاة في مجال فقه المعاملات قبل أن يكونوا موظفين في جهاز مالي.

إن حسن انتقاء العاملين بالمؤسسات المالية الإسلامية يعتبر من الأمور الأساسية لضمان مسيرة البنوك الإسلامية في الطريق المستقيم وفق مبادئ الشريعة الإسلامية.

ومن أهم الأسس التي يجب أن يعتمد عليها في انتقاء العاملين مايلي:¹

1. أساس القيم والمثل والأخلاق: وهو أن يتحلى الموظف في المؤسسات المالية الإسلامية بالحد الأدنى من القيم الإيمانية والأخلاق الفاضلة، وهذا الأساس لا مفاضلة بينه وبين الأسس الأخرى،

2. أساس السلوك السوي: يجب أن يتوفر في المتقدم للعمل بالمؤسسات المالية الإسلامية السلوك الاجتماعي الأخوي المتعاون الحرص على مصالح المسلمين، والتعامل بالحسنى مع الموظفين والمتعاملين، وأساس ذلك قوله تعالي " وَقُولُوا لِلنَّاسِ حُسْنًا " (البقرة 83)، وقوله صلى الله عليه وسلم " الكلمة الطيبة صدقة " وقوله عليه الصلاة والسلام " لا تحقرن من المعروف شيئا، ولو أن تلقى أخاك بوجه طليق " وقوله صلى الله عليه وسلم " من كان يؤمن بالله واليوم الآخر فليقل خيرا أو ليصمت " (رواه البخاري ومسلم)

3. أساس الاختصاص: يلزم توصيف الوظائف توصيفا دقيقا ووضع العامل المناسب في المكان المناسب بعيدا عن المحاملات والصدقة الشخصية، وفي هذا يقول صلى الله عليه وسلم " من استعمل رجلا على عصابة وفيهم من هو أرضى لله منه فقد خان الله ورسوله والمؤمنين " (أخرجه الحاكم)، فلا يجوز إرضاء الناس على حساب شرع الله، قال صلى الله عليه وسلم " من التمس رضا الله بسخط الناس كفاه الله مؤونة الناس، ومن التمس رضا الناس بسخط الله وكله الله إلى الناس " (أخرجه الترمذي)

4. أساس الكفاءة الفنية: ويقصد بها القدرة والخبرة على إتقان العمل والأخذ بأحدث الأساليب العلمية والعملية في أداء العمل ولاسيما في المواقع التي تتطلب مستوى متخصص، ولقد كانت

¹ - د. حسين حسين شحاتة، المصارف الإسلامية بين الفكر والتطبيق، دار النشر للجامعات، القاهرة، 2009، ص134.

القوة (الخبرة والكفاءة والقدرة) من احد معايير اختيار سيدنا موسى عليه السلام للعمل عند سيدنا شعيب، ولقد أشار القرآن الكريم إلى ذلك في قوله تعالى: " يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ " (سورة القصص: 26).

5. أساس الثبات والاستمرارية والوفاء: ويقصد به التأكد من حيث المبدأ بالاستمرار في العمل متحملا في هذا المجال ما يصادفه من عقبات ومشاكل وصعوبات. يقول الله تبارك وتعالى: " يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اصْبِرُوا وَصَابِرُوا وَرَابِطُوا وَاتَّقُوا اللَّهَ لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ " (آل عمران: 200)

6. أساس العلم والمعرفة: أن يكون لدى المتقدم للعمل في المؤسسات المالية الإسلامية قدر مناسب من الثقافة الإسلامية والثقافة الاقتصادية والمالية والمصرفية، وأن يكون لديه الاستعداد لتنميتها. إن تطبيق هذه الأسس عند انتقاء العاملين بالمؤسسات المالية الإسلامية يضمن اختيار مجموعة متكاملة يتوفر فيها صحة العقيدة واستقامة السلوك وارتفاع الكفاءة ومن ثم تحسين الأداء للمؤسسة، وتعزيز مكانتها.

ب- مجالات تأهيل الموارد البشرية في المؤسسات المالية الإسلامية:

إن المقصود بتأهيل الموارد البشرية هنا هو تدريب الأشخاص العاملين بالمؤسسات المالية الإسلامية على إدارة النشاط المالي والمصرفي الإسلامي.

والتدريب من الناحية الاصطلاحية نقصد به تعديل ايجابي لسلوك الفرد من الناحية المهنية أو الوظيفية وذلك لإكسابه المعارف والخبرات التي يحتاج لها من اجل رفع مستوى كفاءته في الأداء وزيادته في الإنتاجية. والتأهيل في المؤسسات المالية الإسلامية يعتبر أحد أهم الآليات لنجاعة النظام المالي الإسلامي، وهو يتطلب مايلي:¹

- التأهيل الفني: يشتمل على العمل المصرفي والمالي التقليدي مع استبعاد كل ما هو مخالف للشريعة الإسلامية.
 - التأهيل الشرعي: يتعلق بصيغ التمويل والاستثمار ومختلف المنتجات المصرفية الإسلامية.
 - التأهيل الأخلاقي والمهني: ويشتمل على قواعد السلوك الذاتية المؤثرة في الأداء الوظيفي.
- فالتأهيل يجعل من الشخص أهلا لمزاولة نشاطه في المؤسسة. والتأهيل الشرعي يجب أن يكون تاما وشاملا، إذ أن الموظف بالمؤسسة المالية الإسلامية لا بد أن يكون على علم تام بمختلف أحكام المعاملات المصرفية التي يقوم بها وهو ما ينعكس على أداء المؤسسة.

¹ - د. عبد الحليم غربي، مرجع سابق، ص 50.

إن برامج التأهيل التي تقوم بها المؤسسات الإسلامية لفائدة مواردها البشرية تتطلب جهوداً معتبرة وإستراتيجية فعالة لبلوغ الأهداف المرجوة، من خلال توفير الموارد المالية لتحقيق هذه البرامج.

ولقد بذلت جهوداً عديدة في مجال تأهيل الموارد البشرية للمؤسسات المالية الإسلامية بمختلف أصنافها، كإنشاء مراكز التدريب على الأعمال المصرفية الإسلامية وإنشاء معاهد المصارف الإسلامية وإدخال موضوعات الاقتصاد الإسلامي والمصارف الإسلامية في الجامعات وعقد الندوات العلمية وحلقات البحث والدراسة في مجال الاقتصاد الإسلامي. وذلك بهدف مشاركة العاملين بتلك المؤسسات لتنمية معلوماتهم ومعارفهم والإلمام بأحدث المستجدات العلمية والعملية عن المؤسسات المالية الإسلامية. شكل رقم (1) اهتمام البنوك الإسلامية بتدريب الموارد البشرية

معهد التدريب	المعهد الإسلامي للبحوث والتدريب	مراكز تدريب داخلية	معاهد التدريب المصرفي	شركات ومكاتب تدريب
--------------	------------------------------------	-----------------------	--------------------------	-----------------------

الإسلامية، 2007، ص 12.

4- دور المؤسسات الدولية في تأهيل العاملين بالمؤسسات المالية الإسلامية.

أصدرت الهيئات الدولية العديد من القرارات والمعايير والتوصيات الخاصة بأهمية تأهيل الإطارات البشرية العاملة بالمؤسسات المالية الإسلامية ومن أهم هذه الهيئات نجد:¹

أ- هيئة المحاسبة والمراجعة للمؤسسات المالية الإسلامية:

التي أكدت على ضرورة إعداد برنامج خاص لتهيئة الطاقات البشرية وتأهيلها لتطبيق العمل المصرفي الإسلامي في إطار تحول البنوك التقليدية إلى بنوك إسلامية. وقد أصدرت الهيئة العديد من الموثائق الخاصة بالمحاسب والمراجع الخارجي للمؤسسات المالية المصرفية وكذا أخلاقيات العاملين في المؤسسات المالية الإسلامية.

¹ - د. محمد البلتاجي، تنمية الموارد البشرية في المؤسسات المالية الإسلامية، مرجع سابق، ص 15.

ب- المجلس العام للبنوك الإسلامية:

تأسس الاتحاد الدولي للبنوك الإسلامية عام 1987 بهدف التنسيق بين البنوك الإسلامية، وتحول إلى المجلس العام للبنوك الإسلامية ومقره البحرين. وقد قام المجلس بإنشاء شهادة المصرفي الإسلامي المعتمد عام 2009 بهدف إعداد موارد بشرية مؤهلة للعمل في الصناعة المصرفية الإسلامية.

ت- مجمع الفقه الإسلامي الدولي: أصدر مجمع الفقه الإسلامي الدولي بجدة توصية رقم 67 بشأن مشاكل البنوك الإسلامية تنوه بأهمية التأهيل لكل من القيادات والعاملين بالخبرات المنسجمة مع طبيعة العمل المصرفي الإسلامي فنيا وشرعيا.

كما صدرت عديد التوصيات عن مؤتمرات وندوات عدة تهدف في مجملها إلى ترشيد مسيرة البنوك الإسلامية بوسائل مختلفة من بينها تقديم برامج لتدريب العمالة في البنوك الإسلامية على أحدث نظم الإدارة وغرس المفاهيم الإسلامية للعقيدة في الشريعة الإسلامية وكيفية ممارستها عمليا.¹

5-التحديات والعوائق التي تواجه الموارد البشرية في المؤسسات المالية الإسلامية.

يمكن أن نبرز أهم العوائق والتحديات التي تواجه المؤسسات المالية الإسلامية بصفة عامة والبنوك الإسلامية بصفة خاصة في النقاط التالية:

- تدني الكفاءة الشرعية والمصرفية للعاملين.
- ضعف التنمية المهنية للعاملين.
- غياب الآلية الموضوعية للاختيار والتعيين.
- قلة عدة المتخصصين في الصيرفة الإسلامية.
- تدني مستوى مشاركة العاملين وتفعيل دورهم في تطوير أقداء البنوك الإسلامية.
- غياب الاستشاريين الذين يجمعون بين العلم الشرعي والمصرفي في آن واحد.
- الاعتماد الكلي للبنوك على العمالة القادمة من البنوك التقليدية دون الاهتمام بالنواحي المعرفية الشرعية، وهذا ما يؤدي إلى تدني الجانب الشرعي للبنوك الإسلامية.
- ضعف البنوك الإسلامية على التطوير والمنافسة.
- عدم وجود معايير موحدة لتعيين وتطوير العاملين بالبنوك والمؤسسات المالية الإسلامية.
- عدم كفاية وملاءمة البرامج التدريبية والدورات التأهيلية للعاملين بالبنوك الإسلامية.
- غياب المؤسسات اللازمة لتأهيل العاملين بهذه المؤسسات المالية الإسلامية.

¹ - د. عبد الستار أبو غدة، إعداد العاملين بالبنوك الإسلامية، الندوة الدولية "ترشيد مسيرة البنوك الإسلامية" دبي، 3-5 سبتمبر 2005، ص 14.

- عدم الاهتمام بأنظمة تقييم أداء العاملين.
- غياب مناهج الاقتصاد الإسلامي في أغلب الجامعات.
- غياب الثقافة الاقتصادية الإسلامية لدى أغلب شرائح المجتمع وهو ما يفسره عدم استيعاب الناس للكثير من المصطلحات في فقه المعاملات.
- أن المعاملات المصرفية الإسلامية صغيرة الحجم مقارنة مع البنوك التقليدية في الكثير من الدول الإسلامية.

الخاتمة

تعتبر الموارد البشرية عنصراً أساسياً وفعالاً في نجاح أي مؤسسة مهما كان نشاطها، وأداء المؤسسات المالية الإسلامية مرهون بأداء عاملها، فإذا كانت المؤسسات المالية الإسلامية لها أهداف تنموية فإن ذلك مرهون بمدى توفر رأسمال بشري ملائم ومؤهل اقتصادياً وشرعياً. وكلما ارتفعت درجة تأهيل العاملين بالمؤسسة المالية الإسلامية أدى ذلك إلى تحقيق الأهداف المرجوة على أحسن وجه، ومع التطور الذي تشهده الصناعة المصرفية الإسلامية والتي تتطلب إعداد وتنمية موارد بشرية مؤهلة علمياً وعملياً.

يمكن أن ندرج بعض التوصيات في سبيل مواجهة التحديات المتوقعة:

- تبني أنظمة اختيار سليمة تقوم على الكفاءة والمهنية والمعرفة الشرعية للصيرفة الإسلامية ومختلف المعاملات الإسلامية.
- تبني أنظمة تقييم أداء سليمة وعادلة للعاملين وفرق العمل لتعزيز الأداء المؤسسي وتمكين العاملين وإشراكهم في عملية تحسين أداء المؤسسات المالية الإسلامية.
- الاهتمام بأنظمة التدريب والتنمية المهنية لإعداد موارد بشرية قادرة على فهم متطلبات العمل المصرفي الإسلامي للقيادات والعاملين.
- التنسيق مع الجامعات والمعاهد المتخصصة في مجال الاقتصاد الإسلامي لتنمية قدرات العاملين.
- رفع مستوى رضا العاملين سعياً في تحسين رضا العملاء والعمل على قياسها.
- تعزيز الثقافة المؤسسية ذات العلاقة بالصيرفة الإسلامية لدى جميع العاملين في البنوك الإسلامية.
- تعزيز الاتصال راسياً وأفقياً داخل المؤسسات المالية الإسلامية بما يحقق فرق عمل فعالة وتطوير أداء العاملين بشكل أكثر اتساعاً وتعزيز عملية التمكين للعاملين.

- تطوير أنظمة حوافز للعاملين وأسلوب التعامل من قبل المسؤولين وأنظمة الاتصال وتشجيع المبادرات ومن ثم تحسين مناخ العمل من كل الجوانب.

قائمة المراجع:

- 1- علي السلمي، إدارة الموارد البشرية الإستراتيجية، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع، مصر 2001.
- 2- محمد البلتاجي، تنمية الموارد البشرية في المؤسسات المالية الإسلامية، مؤتمر الخدمات المالية الإسلامية الثاني، طرابلس ليبيا، 27-28 ابريل 2010.
- 3- حسين حسين شحاتة، المصارف الإسلامية بين الفكر والتطبيق، دار النشر للجامعات، القاهرة، 2009.
- 4- عبد الستار أبو غدة، إعداد العاملين بالبنوك الإسلامية، الندوة الدولية "ترشيد مسيرة البنوك الإسلامية" دبي، 3-5 سبتمبر 2005.
- 5- نادية أمين محمد علي، تأهيل الكوادر البشرية في المؤسسات المالية الإسلامية، مؤتمر المصارف الإسلامية بين الواقع والمأمول، دائرة الشؤون الإسلامية والعمل الخيري بدبي 31/05-03/06/2009.
- 6- عز الدين خوجعة، "الرؤية المستقبلية للمصارف الإسلامية"، المجلس العام للبنوك والمؤسسات المالية الإسلامية، 2007.
- 7- عبد الحليم غربي، الموارد البشرية في البنوك الإسلامية بين النظرية والتطبيق، مجلة الباحث عدد 06 / 2008.
- 8- زعباط عزالدين، تخطيط الموارد البشرية في المؤسسة، رسالة ماجستير في العلوم التجارية تخصص تسويق، جامعة الجزائر 2004-2005.
- 9- محمد البلتاجي، الموارد البشرية أهم تحديات المصارف الإسلامية، الموقع الإلكتروني الخاص بالدكتور محمد البلتاجي www.bltagi.com