

دور محاسبة الموارد البشرية في إدارة المخاطر الناجمة عن قلة القدرة والكفاءة المعرفية في المصارف الإسلامية – – المضاربة الشرعية أنموذجا

The role of human resource accounting in managing risks resulting from lack of capacity and knowledge competence in Islamic banks

د. بلعدي عبد الله¹ جامعة خنشلة، الجزائر

قدم للنشر في: 2019/06/02 قبل للنشر في: 2020/01/26

Dr. BELAIDI Abdellah, University of KHENCHELA, Algeria

Received :02/06/2019 Accepted :26/01/2020

ملخص :

تتميز المضاربة بارتفاع مستوى المخاطر التي تواجهها في التطبيق العملي، ومن هذه المخاطر خطر قلة القدرة والكفاءة المعرفية، وهي من أبرز المخاطر التي تعترض سبيلها، وتزداد المخاطرة لعدم وجود ضمانات، وصعوبة إثبات التعدي والتقصير، وعدم وجود نظام ملائم لدراسة الجدوى وتقييم المشروعات. وهنا يأتي دور مساهمة محاسبة الموارد البشرية في التحوط وإدارة هذه المخاطر والتقليل منها، لأنها إحدى النظم الفرعية ضمن نظام المعلومات المحاسبية، وتهتم بتوفير كافة المعلومات التاريخية والحالية والمستقبلية، المالية وغير المالية الخاصة بالموارد البشرية، وتقديمها إلى الجهات المهتمة بتلك الموارد بما يؤدي إلى تحقيق الهدف المطلوب، ويمكن أن تساهم في التنمية البشرية للعاملين بالمصارف الإسلامية من حيث القيمة والأخلاق والسلوك والمعرفة والفهم السليم بالمقاصد المنشودة. لذا يهدف هذا البحث إلى إلقاء الضوء على ماهية وطبيعة وأنواع المخاطر التي تتعرض لها المضاربة في المصارف الإسلامية، والآثار المترتبة عليها، ومدى مساهمة محاسبة الموارد البشرية في إدارة هذه المخاطر والتقليل أو الحد منها .

الكلمات المفتاحية : محاسبة الموارد البشرية، المضاربة، المصارف الإسلامية، المخاطر، إدارة المخاطر .

تصنيفات JEL : M04، G32، G33.

Summary:

Speculation is characterized by the increase of the risks level in its practical application, and one of the risks that break it up is knowledge incompetency.

Due to the absence of safeguards, infringement proofs and inadequate system that access feasibility and projects, risks will rise for sure .Then, the contribution of human resources accountancy is playing an important role in precautionary, and also in managing the previous risks or reducing it, because it is one of the subsystems included in the accountancy's knowledge system; in addition, the latter is providing either all the financial or the un financial for the current and futuristic historical information related to the human resources so as to achieve the target objectives, the human resources accountancy had better provide all the pre knowledge to the concerned authorities ; therefore, it may take part for the human development for the Islamic bankers.

This research aims at highlighting the nature, and the effects of all the kinds of the Perils that may face the speculation in the Islamic banks and to which extent the human resources accountancy contribute in managing and reducing such risks.

Key Words : Human resources accountancy , speculation , Islamic banks , risks , risks management
JEL Classification Codes: M04, G32, G33..

مقدمة :

تتميز المصارف الإسلامية بارتفاع مستوى المخاطر التي تواجهها في التطبيق، ومن هذه المخاطر المنافسة الكبيرة التي تواجهها أمام المصارف التقليدية التي تعتبر أكثر كفاءة منها بسبب عامل الخبرة في المجال المصرفي، وأيضاً افتقارها للكوادر المؤهلة للعمل المصرفي الإسلامي وعدم فهم آلية عمل مثل هذه المصارف، لأن المورد البشري يعتبر العنصر الإنتاجي الأول في عمليات التنمية الاقتصادية والاجتماعية، وتزداد إنتاجيته من خلال التدريب والتعليم وتطوير مهاراته وقدراته الإبداعية، وهو مصدر الأفكار والمعرفة وأساس القدرة الابتكارية في تحويل الأفكار إلى قدرات تنافسية ومنتجات وخدمات، وهو العنصر الحاسم في تحسين وتطوير هذه المصارف، لذا لا بد من مساهمة محاسبة الموارد البشرية في مثل هذه العمليات، فإلى جانب إمكانية مساهمتها في العمليات السابقة، فإن لها أيضاً دور في توفير المعلومات الضرورية عن العنصر البشري في مثل هذه المؤسسات المالية، ومساعدة إدارتها في قياس هذه الموارد وتقييمها وتطويرها، وعليه فإن محاسبة الموارد البشرية يمكن أن تساهم وبشكل فعال في إدارة العنصر البشري أثناء تطبيق صيغة المضاربة في المصارف الإسلامية، لأن العلاقة التي تربط المصرف وطالب التمويل بهذه الصيغة هي علاقة الشريك بالشريك وليست علاقة الدائن بالمدين ومن ذلك تزداد أهمية محاسبة المورد البشري في إنجاح العمليات أو المشروعات محل التمويل.

والتمول بالمضاربة مبني على مبدئين: مبدأ الأمانة الذي يحتاج إلى مبادئ وأسس محاسبة الموارد البشرية لإضفاء عليه الجدية والمصداقية، ومبدأ " الغنم بالغرم " أو " الخراج بالضمان "، وهذا المبدأ الأخير يقرر العدل في المعاملات، إذ لا يصح أن يضمن الإنسان لنفسه مغنماً ويلقي الغرم على عاتق غيره، فالخراج لمتحمل الضمان والغنم على مستحق الغرم، فهذين المبدئين جعل المضاربة تتميز بارتفاع مستوى المخاطرة في الجانب التطبيقي، مما جعل المصارف الإسلامية تتجنب الاستثمار فيها، لأن نسبة المخاطرة فيها عالية رغم العائد النسبي المرتفع، وحتى يتم الزيادة من نسبة تطبيق المضاربة في المصارف الإسلامية لا بد من توفير الأساليب الملائمة للسيطرة على هذه المخاطر عن طريق محاسبة الموارد البشرية، خاصة المخاطر الناجمة عن قلة القدرة والكفاءة المعرفية والمتعلقة أساساً بالمودين أصحاب الودائع الاستثمارية والمضاربين بهذه الأموال في مختلف المشاريع الاستثمارية .

مما سبق، يمكن صياغة إشكالية البحث من خلال التساؤل الرئيس التالي : ما مدى مساهمة محاسبة الموارد البشرية في التحوط وإدارة مخاطر المضاربة الشرعية الناجمة عن قلة القدرة والكفاءة المعرفية في البنوك الإسلامية ؟

وللإجابة على الإشكالية المطروحة تم تقسيم هذا البحث إلى العناصر التالية :

- مفاهيم عامة حول بعض مصطلحات عنوان البحث .
- مفاهيم عامة حول تسيير الموارد البشرية : محاسبة الموارد البشرية .

- المخاطر الناجمة عن قلة القدرة والكفاءة المعرفية في المضاربة التي تجرّيها المصارف الإسلامية.
- استخدام محاسبة الموارد البشرية في إدارة مخاطر قلة القدرة والكفاءة المعرفية في المضاربة الشرعية.

أولاً : مفاهيم عامة حول بعض مصطلحات عنوان البحث :

- 1- مفهوم المخاطرة : يتقارب ويتداخل المعنى اللغوي للمخاطرة مع المعنى الاصطلاحي لها.
 - أ- **المخاطرة لغة:** مصدر خاطر، وجمعها مخاطرات، ويقال: تخاطروا على الأمر، تراهنوا وأخطر المال: جعله خطراً بين المتراهنين¹، والتَّخَاطَرُ والمَخَاطَرَةُ والأخطار: المراهنة، والخَطَرُ: الرهن بعينه وهو ما يخاطر عليه وجمعه أخطار²، فمن حيث المعنى اللغوي هناك تقارب وتداخل بين مصطلحي الخطر والمخاطرة، فكلاهما يصب في معنى الرهان والمراهنة والمجازفة، وإن كانت المخاطرة تطلق على عملية المراهنة، أما الخطر فهو ما يُخَاطَرُ عليه، كما يطلق على اضطراب الحركة والاهتزاز، يقال: رمح خطر، أي: ذو اهتزاز شديد³.
 - ب- **المخاطرة في اصطلاح الفقهاء:** يعد مفهوم المخاطرة عند الفقهاء قريباً من معناها اللغوي، فهو كل ما يعتمد على الحظ دون أن يكون للإنسان تدبير فيه، كما تعني التصرف الذي قد يؤدي إلى الضرر⁴، والأرجح هو حالة التردد بين الغنم أو الغرم، بمعنى احتمالية الربح أو الخسارة⁵.
 - ت- **المخاطرة في اصطلاح علماء الاقتصاد الإسلامي:** تمثل المخاطرة دالة لتقلب العوائد المتوقعة من جراء توظيف موارد مالية في محفظة استثمار معينة، وعليه كلما زاد احتمال وقوع الخسارة كلما كان الاستثمار أكثر مخاطرة، وهي حالة احتمالية بين الضرر والنفع أو بين الربح والخسارة، وهي تأتي دائماً من عدم معرفة النتيجة التي ستقع من بين نتائج مختلفة، فالمخاطرة هي تردد العملية المالية أو الاستثمارية بين الغنم والغرم من خلال انقضاء عنصر ضمان الربح وبقاء احتمال الخسارة قائماً، فهي حالة احتمالية بين الضرر والنفع⁶.
 - ث- **المخاطرة في اصطلاح علماء الاقتصاد الوضعي:** المخاطرة هي الاحتمال وعدم التأكد من حصول العائد المخطط له، فهي تمثل وضعاً يحتمل فيه أن تتكبد المنشأة خسارة على استثمارها بسبب عملها في بيئة أعمال تسودها الربية وعدم الوثوق، ويمكن التخمين فيها لمعرفة النتائج الممكنة لأي

¹ الفيروز أبادي ، القاموس المحيط ، مؤسسة الرسالة ، بيروت ، ط1 ، 1996 ، ص494 .

² مرتضى الزبيدي ، تاج العروس ، دار صادر ، بيروت ، د.ط ، د.ت ، ج3 ، ص 184 و 185.

³ ابن فارس أبو الحسين أحمد ، معجم مقاييس اللغة ، تحقيق وضبط : عبد السلام هارون ، دار الفكر ، بيروت ، د.ط ، 1979 ، ج2 ، ص199.

⁴ محمد رواس قلعة جي ، معجم لغة الفقهاء ، دار النفائس ، بيروت ، ط2 ، 1988 ، ص197.

⁵ أحمد بن تيمية ، مختصر الفتاوى المصرية ، اختصار بدر الدين محمد بن علي الحنبلي، دار بن رجب ، مصر ، ط3 ، 2001 ، ج2 ، ص350 و351.

⁶ مصطفى الزرقا ، نظام التأمين ، مؤسسة الرسالة ، بيروت ، ط4 ، 1994 ، ص105.

قرار بحساب الاحتمال الرياضي لإمكانية تحقق الأحداث المستقبلية ، وتنشأ عندما يكون هناك احتمال لأكثر من نتيجة، وتقاس باحتساب الانحراف المعياري عن النتائج السابقة¹.

2- مفهوم إدارة المخاطر : إدارة المخاطر هي منهج علمي متكامل، يعمل على السيطرة الاقتصادية على المخاطر التي تهدد القدرة الإيرادية للمشروع، وتهدف إلى تحديد المخاطر تحديداً صحيحاً وقياسها، وبالتالي الحد منها ومراقبتها ومجابهتها بأفضل الوسائل وأقل التكاليف بشكل صحيح على مستوى المنشأة ككل، فالهدف الأساسي من إدارة المخاطر بكل أبعادها هي الحفاظ على استمرارية المنشأة وزيادة ربحيتها وتعظيم قيمتها وتمتين مركزها المالي، وتجنبها الانحدار في أدائها الاقتصادي، وتعمل المخاطرة على زيادة قيمة المنشأة والتقليل من احتمالات إفسارها² ، وقد وضعت لجنة الخدمات المالية الأمريكية سبعة مبادئ أساسية لإدارة المخاطر وهي³ :

- أ- **مسؤولية مجلس الإدارة والإدارة العليا :** يتم وضع سياسات إدارة المخاطر من قبل الإدارة العليا بالمصرف، ويجب أن يقوم مجلس الإدارة بمراجعتها والموافقة عليها .ويجب أن تتضمن سياسات إدارة المخاطر تعريف أو تحديد المخاطر وأساليب أو منهجيات قياس وإدارة والمراقبة على المخاطر.
- ب- **إطار إدارة المخاطر :** يجب أن يكون لدى المصرف إطار لإدارة المخاطر يتصف بالفاعلية والشمول والاتساق .ويجب على الإدارة أن تخصص موارد تمويلية كافية للموظفين ودعم إطار المخاطر الذي تم اختياره.
- ت- **تكامل إدارة المخاطر :** حتى يمكن التحقق من تحديد التداخل بين المخاطر المختلفة وفهمها وإدارتها بصورة سليمة، فإنه يجب أن لا يتم تقييم المخاطر بصورة منعزلة عن بعضها البعض .إن التحليل السليم يتطلب تحليل المخاطر بصورة كلية ومتكاملة نظراً لأن هناك تداخلاً بين المخاطر التي يواجهها المصرف.
- ث- **مسؤولية خطوط الأعمال :** كما هو معلوم فإن أنشطة المصرف يمكن تقسيمها إلى خطوط أعمال مثل نشاط التجزئة ونشاط الشركات وسواها، لذا فالمسؤولون عن كل خط من خطوط الأعمال يجب أن يكونوا مسؤولين عن إدارة المخاطر المصاحبة لخط الأعمال المنوط بهم .
- ج- **تقييم وقياس المخاطر :** إن جميع المخاطر يجب أن يتم تقييمها بصورة وصفية وبصورة منتظمة، كما يجب أن تقيم بصورة كمية حيثما أمكن ذلك، ويجب أن يأخذ تقييم المخاطر في الحسبان تأثير الأحداث المتوقعة وغير المتوقعة.
- ح- **المراجعة المستقلة :** إن تقييم المخاطر يجب أن يتم من قبل جهة مستقلة يتوافر لها السلطة والخبرة الكافية لتقييم المخاطر واختبار فعالية أنشطة إدارة المخاطر وتقديم التوصيات اللازمة لضمان فعالية إطار إدارة المخاطر.

¹ آل شبيب دريد كامل ، مبادئ الإدارة العامة ، دار المناهج ، عمان ، ط 1 ، 2004 ، ص 36.

² خالد وهيب ، إدارة المخاطر المالية ، دار المسيرة للنشر والتوزيع ، عمان ، د.ط ، 2009 ، ص 10 .

³ نبيل حشاد ، دليلك إلى إدارة المخاطر المصرفية ، إتحاد المصارف العربية ، بيروت ، د.ط ، 2005 ، ص ص 27 - 30 .

خ- **التخطيط للطوارئ** : يجب أن تكون هناك سياسات وعمليات لإدارة المخاطر في حالة الأزمات المحتملة الحدوث والظروف الطارئة أو غير العادية ويجب أن تختبر جودة هذه السياسات والعمليات.

3- مفهوم البنك الإسلامي: يعرف البنك الإسلامي على أنه مؤسسة مالية إسلامية لا تتعامل بالفائدة أخذًا وعطاءً، وتقوم بأداء الخدمات المصرفية والمالية، شأنها شأن البنوك التقليدية، كما تباشر أعمال التمويل والاستثمار في المجالات المختلفة في ضوء قواعد وأحكام الشريعة الإسلامية، والعلاقة التي تجمع البنك والمتعاملين هي علاقة مشاركة ومتاجرة وليست علاقة دائنة ومدينة¹. وتتلخص أهداف البنك الإسلامي في تقديم البديل الإسلامي لجميع المعاملات المالية والمصرفية المعاصرة وتوظيف الأموال، وتشجيع الاستثمار وعدم الاكتناز وجذب المواطنين عن طريق نشر الوعي الادخاري، بهدف تعبئة الموارد وتوظيفها في إقامة المشروعات المختلفة، وربط التنمية الاقتصادية بالتنمية الاجتماعية والعمل على الموازنة بين تحقيق الربح الاقتصادي وتعظيم العائد الاجتماعي، وتقوم في معاملاتها على أساس نظام المشاركة في الربح والخسارة الذي يؤدي إلى تحقيق التنمية الاقتصادية والعدالة الاجتماعية، عكس البنك الربوي الذي يقوم في معاملاته على أساس نظام الفائدة أخذًا وعطاءً وهو الربا المحرم شرعا، وينحصر نشاطه في الاستثمار المصرفي المتمثل في الإقراض والاقتراض².

4- مفهوم المضاربة الشرعية : المضاربة في اللغة: مفاعلة من الضرب، وهو السير في الأرض بغرض التجارة وطلب الرزق، وضارب له اتجر في ماله³، وفي اصطلاح الفقهاء: هي عقد يعطي بموجبه شخص شيئاً من ماله ويسمى رب المال أو صاحب المال لشخص آخر يسمى صاحب العمل أو المضارب ليتجر فيه على أن يكون الربح بينهما على نسبة يتفقان عليها في العقد كالنصف أو الثلث أو الربع⁴، واحتج بعض الفقهاء ببعض الآيات في جوازها، والتي تدل في عمومها على السعي في الأرض وابتغاء الرزق، منها: قوله تعالى: ﴿لَيْسَ عَلَيْكُمْ جُنَاحٌ أَنْ تَبْتَغُوا فَضْلاً مِّن رَّبِّكُمْ﴾ (البقرة: 198)، وقوله تعالى: ﴿وَأَخْرَوْا يَصْرِبُونَ فِي الْأَرْضِ يَبْتَغُونَ مِن فَضْلِ اللَّهِ ۖ﴾ (المزمل: 20)، وقوله تعالى: ﴿فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِن فَضْلِ اللَّهِ ۖ﴾ (الجمعة: 10)، كما ثبتت مشروعيتها بالسنة، منها: ما روي عن صهيب- رضي الله عنه- عن النبي- صلى الله عليه وسلم- قال: «ثلاث فيهن البركة: البيع إلى أجل،

¹ حبيب الحجابي، التحول الاقتصادي والاجتماعي في مجتمع صدر الإسلام، دار الغرب الإسلامي، بيروت، ط1، 1985، ص36.

² جمال لعمارة، اقتصاد المشاركة نظام اقتصادي بديل لاقتصاد السوق، مركز الإعلام العربي، القاهرة، ط1، 2000، ص57.

³ ابن منظور، محمد بن مكرم الإفريقي المصري جمال الدين أبو الفضل، لسان العرب، دار صادر للنشر والتوزيع، بيروت، ط1، د.ت، ج1، ص544.

⁴ ابن رشد القرطبي، أبو الوليد محمد بن أحمد، بداية المجتهد ونهاية المقتصد، دار المعرفة، بيروت، ط9، 1988، ج2، ص236.

والمقارضة، وأخلط البر بالشعير للبيت لا للبيع»¹ . وسمي هذا العقد عند أهل العراق لاسيما عند الحنفية والحنابلة بالمضاربة وهذه التسمية مأخوذة من الضرب في الأرض وهو السفر فيها للتجارة، وسماها أهل الحجاز لاسيما المالكية والشافعية قراضاً، فقيل هو من القرض بمعنى القطع، يقال قرض الفأر الثوب إذا قطعه، فكأن رب المال اقتطع من ماله قطعة وسلمها إلى العامل، واقتطع له قطعة من ربحها، وقيل من المقارضة وهي المساواة والموازنة، لأن كلا منهما يضرب في الربح، رب المال بماله، والعامل بعمله، فتساويا فيما يقومان به² . والمضاربة نوع من الشركات، لاشتراك صاحب المال والعمل في الربح والخسارة . والمضاربة الشرعية تختلف عن المضاربة في البورصة لأن هذه الأخيرة قائمة على القمار والرهان. ويقوم عقد المضاربة على خمسة أركان أساسية وهي: رأس المال، العمل، الصيغة، العاقدان، والربح. وللمضاربة عدة أنواع وهي : المقيدة ، المطلقة ، الفردية ، الجماعية ، الموقوتة ، والمستمرة .

وتقوم شركة المضاربة على أساس أن يعرض المصرف الإسلامي باعتباره مضارباً على أصحاب الأموال استثمار مدخراتهم لهم، كما يعرض المصرف باعتباره صاحب مال أو وكيل عن أصحاب الأموال على أصحاب المشروعات الاستثمارية استثمار تلك الأموال، على أن توزع الأرباح حسب الاتفاق بين الأطراف الثلاثة، والخسارة إن حدثت تقع على صاحب رأس المال، والعلاقة هنا هي علاقة ثنائية طرفها البنك من جهة والمدخرون أصحاب الأموال من جهة أخرى، سواء أقام البنك بالعمل مضاربة بهذه الأموال أم أعطاها إلى آخرين للعمل على نفس مبدأ المضاربة في الفقه الإسلامي، ويتم تنفيذ المضاربة في المصرف الإسلامي بأن يستقبل المصرف الودائع من أصحاب رؤوس الأموال وذلك لاستثمارها في مختلف المجالات، ثم ينتقي المصرف المشاريع المرفقة بدراسة جدوى اقتصادية للعملية، وفي حالة جدوى العملية يتم خلط أموال المضاربة ويتم دفعها إلى المستثمرين أصحاب المشاريع القادرين على العمل، فتتعدّد شركة المضاربة بين المصرف والمستثمر، يتم بعد ذلك توزيع الأرباح بين المودعين بصفتهم أرباب الأموال والبنك الإسلامي بصفته المضارب على نسب معلومة يتم الاتفاق عليها في بداية العقد³.

ثانياً : مفاهيم عامة حول تسيير الموارد البشرية : محاسبة الموارد البشرية :

1- مفهوم المورد البشري : تعرف الموارد البشرية على أنها حجم القوة العاملة، أي مجموعة الأفراد والجماعات التي تكون المؤسسة في وقت معين، ويختلف هؤلاء الأفراد من حيث تكوينهم وخبرتهم، سلوكهم ، اتجاهاتهم وطموحهم ، كما يختلفون في وظائفهم ومستوياتهم الإدارية وفي مساراتهم

¹ ابن ماجة ، أبو عبد الله محمد بن يزيد القزويني ، سنن ابن ماجة ، تحقيق : محمد فؤاد عبد الباقي ، دار إحياء التراث العربي ، بيروت ، كتاب التجارات ، باب الشركة والمضاربة ، رقم 2289 ، د.ط ، د.ت ، ج2 ، ص 768.

² ابن قدامة ، أبو محمد موفق الدين عبد الله بن أحمد ، المغني ، دار الكتاب العربي ، بيروت ، ط1 ، 1972 ، ج 5 ، ص 14 .

³ محمود عبد الكريم إرشيد، الشامل في معاملات وعمليات المصارف الإسلامية، دار النفائس، الأردن ، ط1، 2001، ص ص 44-46.

الوظيفية¹. كما " تعني جميع الناس الذين يعملون في المنظمة، رؤساء ومرؤوسين دائمين ومؤقتين، والذي جرى توظيفهم فيها لأداء كافة الوظائف والأعمال المرتبطة بهم "².

إن الموارد البشرية هي أهم عنصر من عناصر الإنتاج، فعلى الرغم من أن جميع الموارد المادية (رأس مال، تجهيزات) ذات أهمية إلا أن الموارد البشرية تعتبر من أهمها، ذلك أنها تقوم بعملية الابتكار والإبداع وهي التي تصمم المنتج وتشرف على تصنيعه وجودته ورقابته، وهي المسؤولة عن وضع الأهداف والاستراتيجيات، فبدون موارد بشرية جيدة وفعالة لا يمكن أداء هذه المهام بكفاءة ولن تتمكن أية منظمة من تحقيق أهدافها ورسالتها، والمورد البشري من أهم الموارد التي تستخدمها المنظمات الحديثة، فالإنسان هو العنصر المفكر والرئيس في الإنتاج والخدمات، وهو الوسيلة والغاية من عمليات الإنتاج والخدمات، وهو أيضا ضمير المنظمة وقلبها النابض وإحساسها الواعي لما يدور حولها من أحداث ، وأصبح يوصف اليوم برأس المال الفكري وبالأصول البشرية ، ولهذا تسعى الإدارة الحديثة للموارد البشرية إلى بناء القوة العاملة وتطوير هيكلهم الوظيفي وتنميتهم وتطويرهم وتحفيزهم وصيانتهم ومتابعة تقدمهم وإعداد البحوث المتعلقة بهم³.

إن المورد البشري والمشاركة الفعالة للعقل الإنساني هو مصدر الأفكار والأداة الرئيسة في تحويل التحديات إل قدرات تنافسية، وهو أيضا مصدر المعرفة وأساس القدرة الابتكارية وتحويل الأفكار إلى منتجات وخدمات ترضي العملاء، ولا تتأتى التنمية الاقتصادية والاجتماعية إلا بإعداد الكفاءات البشرية المؤهلة والخبيرة، ويعتبر المورد البشري أيضا أساس التنافسية والإبداع والابتكار والتنظيم والتنسيق بين مختلف عناصر الإنتاج المادية والبشرية ، ويمكن للمورد البشري من خلق مصادر جديدة للدخل ، كما يمكنه من تنويع هيكل الاقتصاد لضمان عنصر الاستدامة في التنافسية الاقتصادية، كما يمكنه من المساهمة في تحديد احتياجات المجتمع المختلفة وإعداد الخطط اللازمة تبعا لقدراته ، والمشاركة الفعلية في بناء أمن المجتمع واستقراره من خلال المؤسسات المختلفة وإسهامه في الخدمات الاجتماعية والتطوعية وتوصيل ونقل خبرات وعلوم ومعارف وثقافات الشعوب الأخرى وانتقاء الأفضل والصالح لخدمة المجتمع⁴.

يعتبر المورد البشري طاقة فكرية وقدرة معرفية وقوة محرّكة لمختلف الموارد المادية والتقنية، وقوة لدفع وتفعيل التغيير أو مقاومته، ومصدر لتوليد وتنمية القدرات التنافسية، وطاقة للإنجاز وتحقيق الأهداف وحل المشكلات، ومصدر الابتكار والتجديد والاختراع، وهو أعلى أنواع رأس المال

¹ حمداوي وسيلة ، إدارة الموارد البشرية ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 2004 ، ص 25 و 26 .

² دروس موارد بشرية ، 19 / 11 / 2015 ، www.ingdz.net/vb/archive/index.php/t-68616.htm ،

³ علي محمد عبد الوهاب ، إدارة الموارد البشرية وأهميتها في تطوير الإدارة ، اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا ، اجتماع استشاري لتنمية الإدارة العامة والمالية العامة ، 1-3 جويلية 2003 ، ص ص 3 - 5 .

⁴ محمود هاشم زكي ، إدارة الموارد البشرية ، ذات السلاسل للطباعة والنشر ، الكويت ، ط2 ، 1996 ، ص ص 23 - 25 .

د. بلعدي عبد الله، دور محاسبة الموارد البشرية في إدارة المخاطر الناجمة عن قلة القدرة والكفاءة المعرفية في المصارف الإسلامية – – المضاربة الشرعية أنموذجاً –

قيمة ، فالإنسان هو سبب تقدم الأمم والشعوب، والاقتصاد ذاته ذو قيمة محدودة إن لم يستغل في سبيل التقدم وذلك عن طريق القوى البشرية التي تحول الثروات من مجرد كميات نوعية إل طاقات تكنولوجية متنوعة تحقق التقدم المنشود ، وما يشهده العالم الآن مثل الولايات المتحدة الأمريكية واليابان والصين وغيرها من تطور علمي كبير خاصة في تكنولوجيا المعلومات المرتبطة باستخدامات الحاسب الآلي والاتصالات والإلكترونيات يرجع إل ما تم تأهيله من قدرات ومهارات عالية المستوى لأفراد من العنصر البشري . ولقد اتفق الباحثون، على أن البشر، يعتبرون موردا مهما ولهم دور رئيس وفاعل في نجاح المنظمة، وأن الإفصاح عن المعلومات المتعلقة بهذا المورد يعتبر مفيدا لأغراض اتخاذ القرارات¹.

2- مفهوم إدارة الموارد البشرية : يمكن تعريف إدارة الموارد البشرية بأنها استخدام القوى العاملة داخل المؤسسة ويشمل ذلك عمليات تخطيط القوى العاملة بها ، الاختيار والتعيين ، التدريب والتنمية ، التعويض والأجور والعلاقات الصناعية، وهي عبارة عن قانون يحدد طرق وتنظيم معاملة الأفراد العاملين بالمنشأة ، بحيث يمكنهم من الاستخدام الأمثل لقدراتهم وإمكانياتهم لتحقيق أعلى إنتاجية بأعلى كفاءة ممكنة ، وتقديم الخدمات الاجتماعية والصحية للعاملين ، وكل ذلك من أجل تحقيق أهدافها وضمان بقائها واستمرارها، وهي جميع الأنشطة الإدارية المرتبطة بتحديد احتياجات المنظمة من الموارد البشرية ، وتنمية قدراتها ورفع كفاءتها ، ومنحها التعويض والتحفيز والرعاية الكاملة، بهدف الاستفادة القصوى من جهودها وفكرها من أجل تحقيق أهداف المنظمة.²

3- مفهوم تنمية الموارد البشرية : تمثل تنمية الموارد البشرية أحد المقومات الأساسية في تحريك وصقل وصيانة وتنمية القدرات والكفاءات البشرية في جوانبها العلمية والعملية والفنية والسلوكية ، ومن ثم فهي وسيلة تعليمية تمد الإنسان بمعارف أو معلومات أو نظريات ، أو مبادئ أو قيم أو فلسفات ، تزيد من طاقته على العمل والإنتاج ، وهي نشاط مستمر ومنتظم ووسيلة تدريبية تعطي الطرق العلمية الحديثة والأساليب الفنية المتطورة والمسالك المتباينة في الأداء الأمثل للمنشأة من أجل زيادة الإنتاج ، وتمثل مرحلة تأتي بعد الحصول على أفراد ملائمين لأداء الأعمال برفع مستوى مهاراتهم وخبراتهم ، وذلك عن طريق التدريب الملائم لطبيعة العمل المطلوب إنجازه ، وهي كذلك وسيلة فنية لمنح الإنسان خبرات مضافة ومهارات ذاتية تعيد صقل قدراته ومهاراته³.

4- مفهوم تسيير الموارد البشرية : يعرف على أنه عملية الاهتمام بكل ما يتعلق بالموارد البشرية التي تحتاجها المؤسسة لتحقيق أهدافها. وهذا يشمل تحديد احتياجات المؤسسة من الموارد البشرية وتنمية

¹ عبد الله بن عبد العزيز ، الاستثمار في الموارد البشرية ، 23 / 11 / 2015 ، www.alriyadh.com/434372

² عبد الحميد المغربي ، إدارة الموارد البشري ، 25 / 11 / 2015 ، www.saaaid.net/PowerPoint/1497.ppt

³ هشام بوكفوس ، أساليب تنمية الموارد البشرية في المؤسسة الاقتصادية العمومية الجزائرية ، دراسة ميدانية بمؤسسة " سوناريك فرجيوة " ، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة قسنطينة / الجزائر ، 2006 ، ص 65 .

قدراتها ورفع كفاءاتها ومنحها التحفيز والرعاية الكاملة، بهدف الاستفادة القصوى من جهودها وفكرها من أجل تحقيق أهداف المنظمة ، وتهدف إلى توفير المهارات اللازمة من اليد العاملة والمحافظة على استقرار الموارد البشرية والتخفيض من دورات العمل ، وتعمل على استقرار العمالة من أجل تخفيض التكلفة وتوفير الجودة . وتتمثل أهم وظائف تسيير الموارد البشرية في تقييم الأداء وتحليل الوظائف، وتصميم هيكل الأجور والحوافز، وتخطيط الموارد البشرية، والاختيار والتعيين والاستقطاب والتدريب، وتحسين ظروف العمل ومسك السجلات والملفات المتعلقة بالأفراد¹.

5- محاسبة الموارد البشرية : نتطرق ضمن هذا العنصر إلى ما يلي :

أ- تعريف محاسبة الموارد البشرية : عرفت لجنة محاسبة الموارد البشرية التابعة للجمعية الأمريكية للمحاسبة American Accounting Association (AAA) عام 1973 محاسبة الموارد البشرية بأنها عملية تحديد وقياس البيانات المتعلقة بالموارد البشرية وتوصيل تلك المعلومات إلى الأطراف المعنية ، فمفهوم محاسبة الموارد البشرية مفهوم يعني كل العمليات الحسابية الملموسة وغير الملموسة التي تقوم بها المؤسسات من أجل تقييم رأس مالها البشري والفكري وذلك بالاعتماد على كل الأنظمة المتواجدة في المؤسسة من نظام المعلومات الإداري ونظام المعلومات المحاسبي² ، كما عرف فلامهولتز Flamholtz محاسبة الموارد البشرية بأنها وسيلة لقياس التكاليف التي تحدث في المشروع أو المشروعات الأخرى نتيجة لاختيار الأصول البشرية أو تأجيرها أو تدريبها أو تعيينها أو تنميتها ، كما تتضمن أيضا القياس الاقتصادي لقيمة الموارد البشرية بالنسبة للمشروع ، وهي أيضا أداة لقياس الموارد البشرية قياسا كميًا من خلال مجموعة من الأساليب والنماذج التي يمكن تطبيقها عمليا والتقرير عن نتائج القياس للجهات الداخلية والخارجية بما يمكن من تحقيق مقابلة التكاليف بالإيرادات. فالتقرير عن نتائج القياس المحاسبي لا يشترط شكلا معينا من أشكال التقارير ، فالمهم هو توصيل معلومات كاملة عن الموارد البشرية سواء كان في شكل الميزانية أو في شكل تقارير سنوية³ ، وتتفق الكثير من هذه التعاريف على أن البشر موارد في المنظمة، وأن محاسبة الموارد البشرية تتناول قياسا أو تقييما للأفراد وإيصال هذه المعلومات إلى الجهات المهمة.

ب- أهمية محاسبة الموارد البشرية : تعتمد المنشأة الحديثة في تحقيق أهدافها ونجاحها بصورة متزايدة على العنصر البشري ، فكفاءة العاملين يعتبر عاملا أساسيا في تحقيق الاستخدام الكفء للاستثمارات المادية الضخمة في الصناعات الحديثة ، كما تزيد أهمية رأس المال البشري كلما زادت أهمية الإبداع وتطوير المنتجات وحدة المنافسة ، حيث يعتمد نجاح منظمات الأعمال وكفاءة وفعالية تشغيلها على حسن

¹ صلاح الدين محمد عبد الباقي ، الجوانب العلمية والتطبيقية في إدارة الموارد البشرية بالمنظمات ، الدار الجامعية ، مصر ، 2001 ، ص ص 27 - 29 .

² حنان رضوان ، بدائل القياس المحاسبي المعاصر ، دار وائل للنشر ، عمان ، ط1 ، 2003 ، ص 27 .

³ حنان رضوان ، نفس المرجع السابق ، ص 28 .

استثمار مواردها ، وخاصة الموارد البشرية التي تقوم بإدارة جميع الموارد الأخرى في المؤسسة ، فالمنظمة بدون أفراد ما هي إلا مجموعة من المباني والمعدات والآلات فقط ، فالأفراد هم الذين يصنعون المنظمة لذلك فمن الضروري الاهتمام بهم والاستثمار في تنمية مهارتهم ، فبمرور الوقت تتناقص قيمة الموارد المادية مثل : المناجم والتجهيزات الآلية بالاستهلاك والتقاعد لكن الموارد البشرية تتزايد قيمتها وإنتاجيتها بالخبرات المتراكمة وبالتالي فهي تمثل أصلاً تتزايد قيمته بذلك تتضح أهمية الموارد البشرية على مستوى المنظمات، فهي أساس الاستقلال والنفوذ الاقتصادي، وأداة تنافسية عالمية تساعد على خفض فاتورة التكنولوجيا المستوردة، وتعمل على تعظيم القيمة المضافة وزيادة الصادرات، وهي مكمل أساسي للثروة ، لذا فإن تجاهل أهمية الموارد البشرية وعدم قيام المنشآت بالمحاسبة عن الموارد البشرية يؤدي في النهاية إلى اتخاذ قرارات غير سليمة¹.

ت-أهداف محاسبة الموارد البشرية : يعد الهدف الأساس لمحاسبة الموارد البشرية تقديم بيانات عن قيمة الموارد البشرية الموجودة والتكاليف المترتبة عليها كأصول لها قيمتها السوقية التي تؤثر في قيمة الوحدة الاقتصادية في أسواق المال، وذلك من خلال تقديم المعلومات والبيانات اللازمة لمساعدة الإدارة في اتخاذ القرارات اللازمة فيما يخص القوى العاملة، كزيادة المهارة والإنتاجية بتطبيق برامج لتعليم وتدريب العاملين، فقياس الموارد البشرية ليس هدفاً في حد ذاته بل يستخدم كما هو الحال بالنسبة لباقي الأصول في اتخاذ القرارات الإدارية الداخلية والخارجية، ويتضمن مراعاة الاستثمار في الأفراد بتوفير الإمكانيات والوسائل الضرورية لإنجاح هذه العملية² ، ويهدف نظام معلومات محاسبة الموارد البشرية إلى جمع البيانات الخاصة بالموارد البشرية، مثل بيانات الأفراد العاملين في الوحدة الاقتصادية ومؤهلاتهم ودرجاتهم المالية والمسؤوليات الملقاة على عاتقهم والأجور المدفوعة لهم وتكاليف عمليات التدريب والبعثات والإجازات الدراسية، وتبويب البيانات المتعلقة بالموارد البشرية التي تعمل بالوحدة مثل تبويب تكاليف القوى البشرية بالوحدة إلى أجور، وتكاليف تدريب وتكاليف اختبار، وتوصيل المعلومات المتعلقة بالموارد البشرية للجهات الداخلية والخارجية التي تهتمها هذه المعلومات في الوقت الملائم وبالذقة المطلوبة، واستخدام المخرجات من قبل مستخدميها وتحقيق الفائدة المرجوة منها في اتخاذ القرارات³ ، وتهدف محاسبة الموارد البشرية إلى توفير المعلومات عن العنصر البشري للمؤسسة وكذلك إلى جذب انتباه الإدارة إلى أهمية الموارد البشرية ومساعدتها في قياس هذه الموارد وتقييمها، وتحديد تكلفتها بالأسلوب المناسب الذي يعطي نتائج أكثر موضوعية، نظراً لأن الموارد البشرية مورد رئيسي من الموارد

¹ حسين حمدان ، نظرية المحاسبة ، الدار العلمية ، عمان ، 2001 ، ص 43 .

² Singh, Mohar , **Human resource accounting challenge for accountant** , Shodh, Samiksha aur Mulyankan (International Research Journal)-ISSN-0974-2832 Vol.II , Issue-5 , 2009 , p 440 .

http://www.ssmrae.com/admin/images/e378bdcd11f29ebf9d7babe8a_9789b6a.pdf , 29 / 11 / 2015 .

³ **Human Capital Accounting and the System of National** , (Wang , X , Zhang , Z , & Wang , S . 2006) Account Extension , <http://rphm.curtin.edu.au> , 29 / 11 / 2015 .

المتاحة للمؤسسة لذا يجب تحديد قيمتها وقياسها، ومساعدة الإدارة في تخطيط القوى العاملة في منحها القدر الأكبر من البيانات والمعلومات الضرورية عن كافة موارد المؤسسة ومن ضمنها الموارد البشرية لتتمكن من اتخاذ القرارات السليمة ، وتهدف عملية تخطيط القوى العاملة إلى تحقيق الاستخدام الأمثل لها وربطها بعمليات المؤسسة، وأهم غرض لتخطيط العمالة هو الحصول على أكبر عائد على الاستثمار الإنساني وذلك عن طريق : تحقيق الاستخدام الأمثل للعمالة ، وتطبيق مبادئ التوجيه المهني بوضع الفرد في العمل المناسب له ، وتطبيق التنمية الاجتماعية العلمية على العمالة لتحقيق أقصى إنتاجية للأفراد، ولكي يكون بالإمكان الاستفادة من تلك الموارد بالشكل الأمثل وتقييم أدائه يتطلب التطبيق الأمثل لأسس ومبادئ محاسبة الموارد البشرية ، ويتمثل الهدف الأساسي من محاسبة الموارد البشرية بشكل عام تقديم البيانات والمعلومات الصحيحة والموثقة في الوقت المناسب للمستفيدين ، ولا يخرج هدفها عن هذا الإطار العام¹.

ثالثاً: المخاطر الناجمة عن قلة القدرة والكفاءة المعرفية في المضاربة التي تجربها

المصارف الإسلامية: تشكل عدم القدرة والكفاءة المعرفية في زيادة مخاطر المضاربة لأن الكفاءة عاملاً وقائياً من هذه المخاطر وهي الأساس في نجاح مشروع المضاربة وتحقيق الفعالية المطلوبة، وسبب عزوف المصارف الإسلامية عن عقود المضاربة واللجوء إلى عقود المرابحة، يعود إلى نقص التدريب للإطارات المصرفية الإسلامية لأنهم على جهل شبه تام بأصول وقواعد الشريعة الإسلامية من جهة وبآليات العمل المصرفي الإسلامي من جهة أخرى، ولكي تنجح المضاربة في المصارف الإسلامية يجب أن تتوفر هذه الأخيرة على موارد بشرية مؤهلة اقتصادياً وشرعياً وتقنياً، كما يمكن أن تنشأ المخاطر بسبب عدم سلامة المركز المالي للعميل المستثمر، إذ تتمثل هذه المخاطر في احتمالات عدم قدرة العميل المستثمر على الوفاء بحقوق المصرف المالية مستقبلاً، والمتمثلة في قيمة التمويل الممنوح وحصص المصرف من الأرباح المحققة، وتنشأ أيضاً إذا كانت التزامات العميل المالية أكبر من إمكانياته أو موارده الفعلية أي عندما يكون صافي مركزه المالي الكلي مديناً، وهو المقصود هنا بعدم سلامة المركز المالي للعميل المستثمر²، كما أن هناك مخاطر تتعلق بالتشغيل ومن وجوهها المخاطر القانونية المرتبطة بعقد المضاربة ومدى فهم هذه الصيغة من قبل من يطبقونها وعدم استحداث برامج الحاسوب وأطر قانونية لتوثيق هذه الأداة المالية الإسلامية، وسبب ارتفاع درجة مخاطر التشغيل في صيغة المضاربة يعود إلى أن المصارف تجد صعوبة في فهم وتطبيق هذا العقد³.

إن طبيعة العلاقة بين المصرف الإسلامي والمستثمر تتطلب قدراً من الصفات الأخلاقية في المستثمر مثل: الأمانة، الصدق، الالتزام بالمواعيد ، وتمثل هذه الصفات ركيزة أساسية من ركائز نجاح الاستثمار، حيث إن

¹ وليد الحياي، دراسات في المشاكل المحاسبية المعاصرة ، دار الحامد للنشر والتوزيع ، عمان ، ط1 ، 2004 ، ص 295 .

² حسين محمد ، معايير التمويل والاستثمار في المصارف الإسلامية ، مجلة الدراسات المصرفية ، 1996 ، السنة 4 ، مجلد 4 ، عدد 2 ، ص51 .

³ سليمان عبد العزيز الزين ، ماهية إدارة المخاطر وكيف نشأت ؟ ، 30/11/2015 ، www.aleqt.com -

فقدانها أو فقدان بعضها يرفع نسبة المخاطر في استثمارات المصارف الإسلامية لما يؤثره على الحقوق والالتزامات، كالتزوير، والتلاعب في الإيرادات، وتزويد المصرف الإسلامي من قبل المضارب بمعلومات ناقصة أو غير صحيحة عن خبرته وكفاءته في إدارة واستثمار الأموال، أو يقوم المضارب بالاحتيال والتزوير في الحسابات المالية الخاصة بالمشروع الاستثماري، ويعود السبب في ذلك كون المضارب وكيل أمين وهنا تكمن المخاطرة الأخلاقية أي مخاطر عدم الالتزام الأخلاقي من قبل المضارب، فالسبب الرئيس في نشأة هذا النوع من المخاطر هو طبيعة العلاقة بين المصرف الإسلامي والمضارب المتمثلة في مبدأ أمانة المضارب وعدم تحمله لخسائر المشروع لكون الخسارة تقع على عاتق المصرف الإسلامي، ونظرا لانفراد المضارب بالإدارة، وفي غياب المراقبة الدقيقة من رب المال يستطيع المضارب القيام بجملة من التصرفات التي يراها تحقق مصلحته الذاتية بعيدا عن مصلحة رب المال، وهذا يخالف في الغالب ما يكون التزم به في عقد المضاربة من إظهار الشفافية والإفصاح والتزامه بكافة الشروط¹، فظاهرة عدم الالتزام الأخلاقي تظهر جلية من مقتضى أن أرباح المضاربة تعتمد على جهود المضارب والتي لا يمكن ضبطها أو ملاحظتها من قبل رب المال وسبب عدم ضبطها يعود إلى أنها سلوك خفي، ففي بداية إنشاء شركة المضاربة يقدم كل من المضارب وصاحب المال معلومات ناقصة لأن كلا منهما يظهر القدر اللازم من المعلومات فقط لإقناع الطرف الآخر بصيغة العقد، وهنا يظهر خطر عدم الالتزام الأخلاقي، إضافة إلى ما سبق أن نجاح المضاربة وتحقيقها للأرباح لا يعود فقط إلى مهارة وجدية المضارب وإنما يعتمد أيضا على أمانة المضارب وصدقه وإخلاصه وحسن نواياه والالتزام بالسلوك الإسلامي في علاقاته مع الغير، وهذه المبادئ يصعب التحقق منها عند بداية العقد، لذا ينتج عن هذه المخاطر ابتعاد البنوك الإسلامية عن التمويل بصيغة المضاربة وذلك لما ثبت بالممارسة العملية من تدني مستوى القيم والأخلاق الإسلامية الرشيدة لدى أكثر المتعاملين معها وعدم الالتزام بالشريعة الإسلامية، وعدم إيمان المتعاملين بأهداف المصرف الإسلامي²، وهذا ما لا نجده في نشاط البنوك التقليدية فالعلاقة التي تربط هذه البنوك بالعميل هي علاقة قائمة على أساس القرض فالمصرف التقليدي مُقرض والعميل مقترض، وبالتالي فإن العلاقة بين العميل والمصرف علاقة قرض، فالعميل ملزم برد القرض وفوائده في آجال محددة بغض النظر عن نتائج المشروع ربح أم خسر، كما تشكل عدم القدرة على ابتكار حلول للمشاكل التي يفرزها التطبيق العملي للمضاربة عاملا أساسيا في إفراز مخاطرها كحالة كون المضارب معسرا أو مدينا بصورة تخل بقدرته على الوفاء بالتزاماته تجاه رب المال أو في حالة عدم توفر الخبرة العملية اللازمة في إدارة رأس مال المضاربة في شتى أوجه الاستثمار، ومن الضروري توافر الإمكانيات الإدارية والفنية والخبرة العملية لدى المستثمر في مجال مشروعه أو نشاطه الاستثماري؛ لأن توافر هذه المسائل سبب مهم في إنجاح المشروع الاستثماري وعدم توفرها يؤثر على كفاءة

¹ عدنان عبد الله عويضة، نظرية المخاطرة في الاقتصاد الإسلامي، المعهد العالمي للفكر الإسلامي، نيويورك، ط1، 2010، ص32 و33.

² محمد علي، عرض لبعض مشكلات البنوك الإسلامية ومقترحات لمواجهتها، بحث ضمن ندوة: قضايا معاصرة في النقود والبنوك المساهمة في الشركات، تحرير: منذر قحف، البنك الإسلامي للتنمية، المعهد الإسلامي للبحوث والتدريب، جدة، ط2، 2003، ص170.

المشروع ويزيد من احتمالية وقوع خسارته¹ ، ويترتب على ذلك ارتفاع نسبة المخاطرة في هذا المشروع ويمكن لمحاسبة الموارد البشرية أن تلعب هذا الدور المهم لما تمتاز بها من خصائص تؤهلها لذلك .

رابعا : استخدام محاسبة الموارد البشرية في إدارة مخاطر قلة القدرة والكفاءة المعرفية في

المضاربة الشرعية: يواجه المصرف الإسلامي مخاطر متنوعة أثناء تطبيقه لعقد المضاربة ومن هذه المخاطر نقص الموارد البشرية المؤهلة، لأن التأهيل والكفاءة المعرفية هو الأساس في نجاح مشروع المضاربة، وتتمثل أبعاد هذا التأهيل في الإحاطة بالجوانب التقنية والمهنية لعقد المضاربة والسعي ماديا وروحيا في المساهمة في تحقيق الأرباح لمشروع المضاربة، وتواجه شركة المضاربة مخاطر نقص التدريب للإطارات المصرفية مما أدى إلى قلة المهارات والخبرات بهذه المصارف، وإدارة هذه المخاطر بشكل علمي دقيق يؤدي إلى تحقيق الفعالية المصرفية وإحداث تغيير في معلومات وطرق وأداء وسلوك واتجاهات موظفو البنوك الإسلامية مما يجعلهم أكفاء لمزاولة أعمالهم بطريقة منتظمة وإنتاجية عالية، ويتم إدارة المخاطر الناتجة عن قلة القدرة والكفاءة المعرفية للموارد البشرية عن طريق محاسبة الموارد البشرية بتعليم وتدريب موظفو المصارف الإسلامية حتى يكونوا على علم تام بالتخصص الثنائي في الفقه والاقتصاد من جهة و آليات العمل المصرفي من جهة أخرى وعلى الأخص عقود المضاربة لأن التعليم والتدريب والبحوث والتطوير هي أركان نمو أي نظام، كما يتم إدارة هذه المخاطر بتسيير الموارد البشرية عن طريق وجود علماء يتمتعون بمعرفة عملية بالفقه الإسلامي والاقتصاد والتمويل الحديث وتدريب مديري البنوك الإسلامية تدريباً كافياً في استخدام وسائل التمويل الإسلامية، إن الحد من هذه المخاطر يكون بالاعتماد البالغ على العنصر البشري بتعليمه وتدريبه، وإعداد البحوث في المجالات المطلوبة وتنظيم دورات في الاقتصاد والتمويل لعلماء الشريعة وللهيئة الشرعية المتواجدة في المصارف الإسلامية ودورات مماثلة للاقتصاديين في الشريعة، وبالتالي يتحقق الهدف المنشود في إيجاد العاملة المتخصصة في كلا الجانبين الشريعة والاقتصاد ويجب تعزيز وتشجيع ماديا وروحيا كل من بذل جهدا في هذا المجال² ، وتنشأ مخاطر التشغيل في حصر الإدارة بالطرف العامل وبالتالي تكاد إمكانية متابعة البنك للعملية عن قرب وبصورة مباشرة أن تكون معدومة الرقابة الدائمة والمتواصلة لمراحل عمل المضارب، قبل الشروع في العمل وأثناءه وبعده، وإلى تصفية المضاربة، مما قد يحد من مخاطر فشل المشروع أو عدم تحقيقه للربح المناسب، وتنشأ هذه المخاطر أيضا عندما لا تتوفر الموارد البشرية الكافية والمدربة تدريباً كافياً للقيام بالعمليات المالية الإسلامية كالمضاربة، كما توجد مخاطر تطوير واستخدام تقنية المعلومات في صيغة المضاربة ويتم إدارة هذه المخاطر بتطوير تسيير الموارد البشرية للحد منها باستحداث عدد من اللوائح وموجهات العمل وتطوير دليل مخاطر التشغيل الذي يشتمل على توضيح خطوات وطرق التشغيل، ويجب تطوير عمل

¹ رفيق يونس المصري ، مشكلات المصارف الإسلامية ، قضايا معاصرة في النقود والبنوك والمساهمة في الشركات ، البنك الإسلامي للتنمية ، جدة ، د.ط ، 1996 ، ص 276 .

² يوسف عواطف ، إدارة الموارد البشرية في المصارف الإسلامية ، ندوة ترشيد مسيرة البنوك الإسلامية ، دبي ، 2005 ، ج 2 ، ص ص 574 - 578 .

الإدارة عن طريق محاسبة الموارد البشرية لتكون أكثر فاعلية وترصد وتحكم، وهذه بدورها نحتاج إلى قيام وإجراءات عمل كافية، ومن العناصر المهمة للتحكم في مخاطر التشغيل الفصل الواضح للمسؤوليات ووضع خطط طوارئ وعنصر آخر مهم هو التأكد من انسجام نظم التبليغ عن المخاطر وسلامتها واستغلالها ولتقنية محاسبة الموارد البشرية دور كبير في رصد مخاطر التشغيل¹.

أما المخاطر الأخلاقية في المضاربة فقد تركزت المعالجة الفقهية لها حول آلية ضمان رأس مال المضاربة، فتكمن المخاطرة على أساس اعتبار عامل المضاربة وكيل أمين، فطبيعة عقد المضاربة تقتضي أن يكون العمل في مال المضاربة من حق المضارب وحده فتكون إمكانية متابعة صاحب المال للعملية عن قرب وبصورة مباشرة شبه منعدمة، وعلى مستوى البنوك الإسلامية نجد أن يد العميل تكاد تكون مطلقة في صيغة المضاربة لأن لا ربح إلا بعد وقاية رأس المال وإسقاط المصاريف بالنفقات، ومهما كانت قدرة البنك الإسلامي على اكتشاف الغش والتلاعب الذي يحصل في النفقات والمصاريف عن طريق زيادتها عن حقيقتها وتحميلها لوعاء المضاربة فلن يتوصل إلى تطبيق محاسبي دقيق إذا لم يكن المضارب محلاً للثقة والأمانة وهذا ما يجعل درجة المخاطرة الأخلاقية مرتفعة، لذا على المصارف الإسلامية أن تضع أسساً علمية يمكن الاعتماد عليها لمواجهة هذه المخاطر، تأتي في مقدمتها تطبيق أسس محاسبة الموارد البشرية بوضع معايير محددة يخضع لها كل عميل يطلب التمويل، وتوفير مجموعة من المعايير في الشخص طالب التمويل كالأمانة والالتزام بالسلوك القويم إضافة إلى كونه صاحب سمعة حسنة وهذا بتزكية هذا العميل من أحد العملاء المعروفين لديها²، كما يمكن للمصرف أن يعطي حوافز وتشجيعات مادية ومعنوية للمضارب مما يدفعه إلى مضاعفة الجهد ولا يضطره إلى الخداع، كما تعد دراسة الجدوى الاقتصادية ومحاسبة الموارد البشرية أداة لاتخاذ القرار الاستثماري الرشيد، حيث تساعد إدارة المصرف الإسلامي إلى الوصول إلى أفضل البدائل الاستثمارية المتاحة، وتجنبه الانزلاق في المخاطر وتحمل الخسائر وضياع الأموال بلا عائد منه، إذ أن هذه الدراسة تسبق اتخاذ القرار الاستثماري، كما تسبق عملية التشغيل الجاري، فإذا أسفرت الدراسة عن وجود مخاطر محتملة يبتعد المصرف الإسلامي عن الفكرة الاستثمارية ويتجه إلى البحث عن بديل استثماري آخر تجري له دراسة جدوى اقتصادية، وعندما تثبت الصلاحية يطمئن المصرف الإسلامي إلى الحصول على عوائد موجبة على رأس المال المستثمر³. ومن الجدير ذكره أن رغبة المصرف الإسلامي في الحصول على أفضل عوائد ممكنة على رأس المال المستثمر لا تتحقق إلا بإجراء الدراسات الخاصة بجدوى كافة البدائل الاستثمارية الناجحة واختيار أفضل البدائل عائداً للتنفيذ وفقاً لترتيب البدائل الاستثمارية بواسطة المعايير المتعارف عليها في دراسة الجدوى. ولا يخفى أن دراسة الجدوى

¹ سليمان عبد العزيز الزين، ماهية إدارة المخاطر وكيف نشأت؟ نفس الموقع السابق، ونفس تاريخ الزيارة.

² السالوس علي أحمد، حماية الحسابات الاستثمارية في المصارف الإسلامية، مجلة المجمع الفقهي الإسلامي، مكة المكرمة - رابطة العالم الإسلامي، 2002، السنة 13، عدد 15، ص 152.

³ أبو غدة عبد الستار، الوسائل المشروعة لتقليل مخاطر المضاربة، الحلقة الأولى، مجلة الاقتصاد الإسلامي، دبي، 1996، السنة 15، عدد 180، ص 63.

الاقتصادية ورفع كفاءة جهاز الاستثمار تجعل عملية اتخاذ القرارات الاستثمارية عملية متكاملة الأبعاد تأخذ في اعتبارها كافة العوامل التي يمكن أن تؤثر على أداء المشروع وهو ما يجعل عملية حساب المخاطر عملية دقيقة وبأقل درجة ممكنة من عدم التأكد، كما يجب على المصارف الإسلامية بناء أخلاق للتجارة وفق المنحى الإسلامي بالاهتمام بتسيير الموارد البشرية وإعطائه الأولوية اللازمة والكافية عن طريق الاختيار الدقيق للعملاء ذوي السجلات المالية الجيدة والنظيفة والذين يتعاملون وفق القواعد المالية والأعراف المحاسبية المتعارف عليها ويلتزمون بالمعايير الصادرة من الهيئات المتخصصة في هذا الشأن. والاستعمال الأمثل لأجهزة الإعلام المتاحة كالندوات والنشرات والمؤتمرات الصحفية وملتقيات وطنية ودولية وبيان دورها ورسالتها¹.

الخاتمة :

المضاربة عقد بين رب المال والمضارب يقوم فيه رب المال بالمساهمة برأس المال في نشاط يديره المضارب (مقدم العمل)، ويتم توزيع الأرباح التي يحققها النشاط أو مؤسسة الخدمات المالية الإسلامية وفق شروط عقد المضاربة ، ويتحمل رب المال الخسارة وحده ما لم تكن تلك الخسائر بسبب سوء سلوك المضارب أو إهماله أو إخلاله بالشروط المتعاقد عليها، وتقوم على مبدأ المشاركة في الربح والخسارة للمشروع الممول، فهي تربط الربح بالإنتاج، فإذا لم يكن هناك إنتاج انعدم الربح. وتواجه المضاربة الشرعية العديد من المخاطر أثناء التطبيق العملي لها في مختلف المصارف الإسلامية خاصة مع زيادة درجة التعقيد والتطور في أنشطة هذه المصارف والخدمات التي تقدمها، وبتزايد مستوى هذه المخاطر مع تزايد حجم الاستثمار بهذه الصيغة، وتعتبر مخاطر التشغيل ومخاطر عدم الالتزام الأخلاقي والمخاطر الناتجة عن قلة القدرة والكفاءة من أعقد المخاطر التي تواجهها المضاربة المشتركة في البنوك الإسلامية، وهذه المخاطر تتصل بالإنسان أو بالموارد البشري والمتمثل في أطراف شركة المضاربة أي بالمضاربين (أرباب العمل) وبالمودعين (أرباب الأموال) وبالعنصر البشري المسير للمصرف الإسلامي، لذلك تعتبر محاسبة الموارد البشرية الملاذ الوحيد للسيطرة على هذه المخاطر والتحوط منها لأنها تعمل على محاسبة الأفراد كموارد تنظيمية، وهي تتضمن التكاليف المتحققة من قبل المنظمة في استقطاب واختيار واستخدام وتدريب وتطوير الأصول البشرية، وتشمل كذلك، قياس القيمة الاقتصادية للأفراد بالنسبة إلى المنظمة، وتهتم بالمعارف والمهارات التي يمتلكها الأفراد داخل المنظمات باعتبارهم موارد منتجة فمحاسبة الموارد البشرية تعمل على تقويم هذه المخاطر وإدارتها والحد منها حتى تكون هناك إمكانية لتطبيق نظام المضاربة داخل المصارف الإسلامية لأنها هي الأقرب إلى الشريعة الإسلامية ، وتساهم في الاستثمار ، ولا تجعل أحدا يحصل على مال إلا مقابل إضافة فعلية للدخل الوطني.

قائمة المراجع :

1- ابن رشد القرطبي ، أبو الوليد محمد بن أحمد ، بداية المجتهد ونهاية المقتصد ، دار المعرفة ، بيروت ، ط 9 ، 1988 .

¹ أبو اليزيد علي متيت ، ضمانات القروض في البنوك الإسلامية ، مجلة البنوك الإسلامية ، العدد 50 ، 1986 ، ص ص 4- 9 .

د. بلعدي عبد الله، دور محاسبة الموارد البشرية في إدارة المخاطر الناجمة عن قلة القدرة والكفاءة المعرفية في المصارف الإسلامية – – المضاربة الشرعية أنموذجاً –

- 2- ابن فارس أبو الحسين أحمد ، معجم مقاييس اللغة ، تحقيق وضبط : عبد السلام هارون ، دار الفكر ، بيروت ، د.ط ، 1979 .
- 3- ابن قدامة ، أبو محمد موفق الدين عبد الله بن أحمد ، المغني ، دار الكتاب العربي ، بيروت ، ط1 ، 1972 .
- 4- ابن ماجة ، أبو عبد الله محمد بن يزيد القزويني ، سنن ابن ماجة ، تحقيق : محمد فؤاد عبد الباقي ، دار إحياء التراث العربي ، بيروت ، كتاب التجارات ، باب الشركة والمضاربة ، رقم 2289 ، د.ط ، د.ت .
- 5- ابن منظور ، محمد بن مكرم الإفريقي المصري جمال الدين أبو الفضل، لسان العرب ، دار صادر للنشر والتوزيع ، بيروت ، ط1، د.ت .
- 6- أبو اليزيد علي متيت ، ضمانات القروض في البنوك الإسلامية ، مجلة البنوك الإسلامية ، العدد 50 ، 1986 .
- 7- أبو غدة عبد الستار ، الوسائل المشروعة لتقليل مخاطر المضاربة ، الحلقة الأولى ، مجلة الاقتصاد الإسلامي ، دبي ، 1996 ، السنة 15 ، عدد 180 .
- 8- أحمد بن تيمية ، مختصر الفتاوى المصرية ، اختصار بدر الدين محمد بن علي الحنبلي، دار بن رجب ، مصر ، ط3 ، 2001 .
- 9- آل شبيب دريد كامل ، مبادئ الإدارة العامة ، دار المناهج ، عمان ، ط1 ، 2004 .
- 10- جمال لعامرة ، اقتصاد المشاركة نظام اقتصادي بديل لاقتصاد السوق ، مركز الإعلام العربي ، القاهرة ، ط1 ، 2000 .
- 11- حبيب الحجاني ، التحول الاقتصادي والاجتماعي في مجتمع صدر الإسلام ، دار الغرب الإسلامي ، بيروت ، ط1 ، 1985 .
- 12- حسين حمدان ، نظرية المحاسبة ، الدار العلمية ، عمان ، 2001 .
- 13- حسين محمد ، معايير التمويل والاستثمار في المصارف الإسلامية ، مجلة الدراسات المصرفية ، 1996 ، السنة 4 ، مجلد 4 ، عدد 2 .
- 14- حمداوي وسيلة ، إدارة الموارد البشرية ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 2004 .
- 15- حنان رضوان ، بدائل القياس المحاسبي المعاصر ، دار وائل للنشر ، عمان ، ط1 ، 2003 .
- 16- خالد وهيب ، إدارة المخاطر المالية ، دار المسيرة للنشر والتوزيع ، عمان ، د.ط ، 2009 .
- 17- رفيق يونس المصري ، مشكلات المصارف الإسلامية ، قضايا معاصرة في النقود والبنوك والمساهمة في الشركات ، البنك الإسلامي للتنمية ، جدة ، د.ط ، 1996 .
- 18- السالوس علي أحمد ، حماية الحسابات الاستثمارية في المصارف الإسلامية ، مجلة المجمع الفقهي الإسلامي ، مكة المكرمة - رابطة العالم الإسلامي ، 2002 ، السنة 13 ، عدد 15 .
- 19- صلاح الدين محمد عبد الباقي ، الجوانب العلمية والتطبيقية في إدارة الموارد البشرية بالمنظمات ، الدار الجامعية ، جمهورية مصر العربية ، 2001 .
- 20- عدنان عبد الله عويضة ، نظرية المخاطرة في الاقتصاد الإسلامي ، المعهد العالمي للفكر الإسلامي ، نيويورك ، ط1 ، 2010 .
- 21- علي محمد عبد الوهاب ، إدارة الموارد البشرية وأهميتها في تطوير الإدارة ، اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا ، اجتماع استشاري لتنمية الإدارة العامة والمالية العامة ، 1-3 جويلية 2003 .
- 22- الفيروز أبادي ، القاموس المحيط ، مؤسسة الرسالة ، بيروت ، ط1 ، 1996 .
- 23- محمد رواس قلعة جي ، معجم لغة الفقهاء ، دار النفائس ، بيروت ، ط2 ، 1988 .

24- محمد علي ، عرض لبعض مشكلات البنوك الإسلامية ومقترحات لمواجهتها ، بحث ضمن ندوة : قضايا معاصرة في النقود والبنوك المساهمة في الشركات ، تحرير: منذر قحف ، البنك الإسلامي للتنمية ، المعهد الإسلامي للبحوث والتدريب ، جدة ، ط2 ، 2003 .

25- محمود عبد الكريم إرشيد، الشامل في معاملات وعمليات المصارف الإسلامية، دار النفائس، الأردن ، ط1 ، 2001.

26- محمود هاشم زكي ، إدارة الموارد البشرية ، ذات السلاسل للطباعة والنشر ، الكويت ، ط2 ، 1996 .

27- مرتضى الزبيدي ، تاج العروس ، دار صادر ، بيروت ، د.ط ، د.ت .

28- مصطفى الزرقا ، نظام التأمين ، مؤسسة الرسالة ، بيروت ، ط4 ، 1994 .

29- نبيل حشاد ، دليلك إلى إدارة المخاطر المصرفية ، اتحاد المصارف العربية ، بيروت ، د.ط ، 2005 .

30- هشام بوكفوس ، أساليب تنمية الموارد البشرية في المؤسسة الاقتصادية العمومية الجزائرية ، دراسة ميدانية بمؤسسة " سوناريك فرجيوة " ، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة قسنطينة / الجزائر ، 2006 .

31- وليد الحياي ، دراسات في المشاكل المحاسبية المعاصرة ، دار الحامد للنشر والتوزيع ، عمان ، ط1 ، 2004 .

32- يوسف عواطف ، إدارة الموارد البشرية في المصارف الإسلامية ، ندوة ترشيد مسيرة البنوك الإسلامية ، دبي ، 2005 .

33- دروس موارد بشرية ،

www.ingdz.net/vb/archive/.php/t-68616.htm ، 19 / 11 / 2015 .

34- عبد الله بن عبد العزيز ، الاستثمار في الموارد البشرية ،

www.alriyadh.com/434372 ، 23 / 11 / 2015 .

35- عبد الحميد المغربي ، إدارة الموارد البشري ،

www.saaaid.net/PowerPoint/1497.ppt ، 25 / 11 / 2015 .

36- Singh, Mohar , **Human resource accounting challenge for accountant** , Shodh, Samiksha aur Mulyankan (International Research Journal)-ISSN-0974-2832 Vol.II , Issue-5 , 2009 , p 440 .

37- <http://www.ssmrae.com/admin/images/e378bdcd11f29ebf9d7babe8a9789b6a.pdf> , 29 / 11 / 2015 .

38- **Human Capital Accounting and the System of National** , (Wang , X , Zhang , Z , & Wang , S . 2006) Account Extension, <http://rphm.curtin.edu.au> , 29 / 11 / 2015.

39- سليمان عبد العزيز الزين ، ماهية إدارة المخاطر وكيف نشأت ؟ ، www.aleqt.com ، 30/11/2015