

تنمية الموارد البشرية في المصارف الإسلامية - دراسة في دور المؤسسات الداعمة للصناعة المصرفية الإسلامية -

الباحثة/ سميرة سعيداني (✉)

ملخص:

إن تنمية الموارد البشرية في المصارف الإسلامية تعتبر من أهم التحديات التي تشهدها الصناعة المصرفية الإسلامية باعتبارها الضامن لاستمرار النمو والتوسع الذي تعرفه المصارف الإسلامية، خاصة وأن هذه المصارف تقوم على أسس تختلف في وسائلها عن وسائل العمل المصرفي التقليدي باعتبارها تنطلق في جميع أعمالها من أحكام الشريعة الإسلامية، وفي ظل هذه التحديات تم تأسيس عدة هيئات تقوم بتقديم الدعم للمصارف الإسلامية لتلبية احتياجاتها من الموارد البشرية والكفاءات المهنية.

الكلمات المفتاحية: الموارد البشرية، المصارف الإسلامية، التدريب والتأهيل.

Résumé :

Le développement des ressources humaines dans les banques islamiques est l'un des défis majeurs que connaît l'industrie bancaire islamique, du fait qu'il représente le garant de la continuité de la croissance et de l'expansion des banques islamiques, surtout que ces banques utilisent des moyens qui diffèrent de ceux utilisés dans l'activité bancaire classique, et qui se basent sur la charia.

Et à la lumière de ces défis, plusieurs organismes ont été créés pour fournir un soutien aux banques islamiques afin de répondre aux besoins de ressources humaines et de compétences professionnelles.

Mots clés : Ressources Humaines, Banques islamiques, Formation et qualification



مقدمة:

إن مفهوم الموارد البشرية من المفاهيم الحديثة التي أولتها المنظمات أهمية كبيرة، لما لها من دور كبير في الوصول إلى الأهداف المسطرة وتحقيق الأداء اللازم، حيث أصبح العنصر البشري محدد رئيسي لمكانة المؤسسات بصفة عامة والمؤسسات المالية والمصرفية بصفة خاصة، وقدرتها على الثبات ظل مجموعة من الظروف أفرزتها المنافسة الشديدة و الانفتاح المتزايد على الأسواق العالمية.

والمصارف الإسلامية مثلها مثل أي منظمة أو مؤسسة هي في حاجة إلى موارد بشرية مؤهلة تمكنها من القيام بمختلف الأنشطة باعتبارها وسيط مالي، وتزيد هذه الحاجة عند المصارف الإسلامية أكثر من غيرها من المؤسسات المالية والمصرفية التقليدية باعتبار أن لها خصوصية تميزها عن غيرها سواء من حيث تلقي الأموال، أو من حيث طبيعة صيغ التمويل الإسلامية التي تختلف عن صيغة الإقراض بفائدة، الأمر التي يتطلب موارد بشرية تمتلك المعرفة المنسجمة مع هذه الخصوصية في الجانب المصرفي وكذلك الشرعي، وتمتلك المهارات والقدرات التي تمكنها من العمل وفق الآليات المناسبة لجذب الودائع، وتطبيق صيغ التمويل الإسلامي بما يعود على البنك بعائد مالي مقبول من جهة، ومن جهة أخرى توفير التمويل اللازم لمختلف الأنشطة والقطاعات الاقتصادية.

ولمواجهة هذا التحدي تأسست عدة هيئات ومؤسسات تدعم المصارف الإسلامية في مختلف المجالات بما فيها توفير المورد البشري الذي يتصف بالكفاءة القادرة على إيجاد الفرص الاستشارية وتنفيذها، والنوعية التي تضمن ابتكار وتطوير منتجات مالية إسلامية تلائم التطورات المصرفية الحديثة.

لقد تداعمت صناعة الصيرفة الإسلامية بإنشاء العديد من الهيئات والتنظيمات والمؤسسات، أو ما يعرف بمؤسسات البنية التحتية، والتي تعمل على توفير الدعم اللازم للنظام المصرفي الإسلامي وسلامة تطبيقه، وانصب جزء كبير من هذا الدعم على توفير الموارد البشرية اللازمة التي تحتاجها المصارف والمؤسسات المالية الإسلامية من أجل رفع من قدرتها في ضبط عمليات الاستثمار، وإدارة المخاطر، وتحسين جودة محافظها الاستثمارية والمالية.

هذه المؤسسات التي تشكلت وأصبحت تمثل بيئة داعمة للعمل المصرفي الإسلامي، تأسست بتسلسل زمني في ظل تزايد الاهتمام بالمالية الإسلامية، فقد تأسس البنك الإسلامي للتنمية عام ١٩٧٥ بهدف تنمية البنية الأساسية في الدول الإسلامية، ثم تأسست هيئة معايير المحاسبة والمراجعة للمؤسسات المالية الإسلامية سنة ١٩٩١، ثم تلاها المجلس العام للبنوك والمؤسسات المالية الإسلامية والسوق المالية الإسلامية الدولية سنة ٢٠٠١، ثم تأسست الوكالة الإسلامية الدولية للتصنيف ومركز إدارة السيولة ومجلس الخدمات المالية الإسلامية عام ٢٠٠٢.

وعلى هذا الأساس نتساءل عن الآليات والوسائل التي اعتمدها المؤسسات الفاعلة في الصناعة المالية الإسلامية لتنمية الموارد البشرية في إطار دورها الداعم للمصارف الإسلامية العاملة في مختلف الأنظمة المصرفية؟.

واقترضت الإجابة عن إشكالية الدراسة التركيز على خمسة محاور أساسية:

أولاً: المصارف الإسلامية: الماهية والواقع؛

ثانياً: ماهية الموارد البشرية؛

ثالثاً: البنك الإسلامي للتنمية ودوره في تنمية الموارد البشرية في المصارف الإسلامية؛
رابعاً: المجلس العام للبنوك والمؤسسات المالية الإسلامية ودوره في تنمية الموارد
البشرية في المصارف الإسلامية؛
خامساً: هيئة المحاسبة والمراجعة للمؤسسات المالية ودوره في تنمية الموارد البشرية
في المصارف الإسلامية.

أولاً: المصارف الإسلامية: الماهية والواقع

إن دراسة دور المؤسسات الداعمة للصناعة المصرفية في تأهيل الموارد البشرية
في المصارف الإسلامية تتطلب منا معرفة مفهوم المصارف الإسلامية وأهم
خصائصها وأهدافها ووظائفها، كما تتطلب الوقوف على واقع الصناعة المصرفية
الإسلامية وحجم التطور والتوسع الذي تعرفه.
١- تعريف المصارف الإسلامية.

المصرف الإسلامي هو مؤسسة مالية تقوم بأداء الخدمات المصرفية والمالية كما
تباشر أعمال التمويل والاستثمار في المجالات المختلفة في ضوء قواعد وأحكام
الشريعة الإسلامية بهدف المساهمة في غرس القيم والمثل والخلق في مجال المعاملات،
والمساعدة في تحقيق التنمية الاجتماعية والاقتصادية من تشغيل الأموال بقصد
المساهمة في تحقيق الحياة الطيبة الكريمة للأمة الإسلامية^(١).

(١) الاتحاد الدولي للبنوك الإسلامية، الموسوعة العلمية والعملية للبنوك الإسلامية. الاتحاد الدولي للبنوك
الإسلامية، مصر، ط١، ١٩٨٠، ج١، ص ١١٠.

ويمكن تعريفها على أنها مؤسسة نقدية مالية تعمل على جذب الموارد النقدية من أفراد المجتمع وتوظيفها توظيفاً فعالاً يكفل تعظيمها ونموها في إطار القواعد المستقرة للشريعة الإسلامية وبما يخدم شعوب الأمة ويعمل على تنمية اقتصادياتها. (١) كذلك تعرف على أنها مؤسسة مصرفية تجارية تجمع الأموال وتستثمرها دون اللجوء لنظام الفائدة (٢).

وهناك تعريف مفصل اعتبر المصرف الإسلامي هو مؤسسة مالية تقوم بكل أساسيات العمل المصرفي المتطور، وفقاً لأحدث الطرق والأساليب الفنية لتسهيل التبادل التجاري، وتنشيط الاستثمار ودفع عجلة التنمية الاقتصادية والاجتماعية بما لا يتنافى مع الأحكام الشرعية، وعلى ذلك يحل نظام المشاركة في الأرباح محل نظام الفائدة، وتبرز الأوراق المالية والأسهم دون السندات سواء لغرض السيولة أو الاستثمار وتظهر بالتالي الطبيعة الإنمائية لكل أنشطة المصرف (٣).

إن قراءة التعاريف السابقة تبين أنها مهما تعددت فإنها لا تخرج عن اتجاهين، الأول ركز على خصائصها وأهدافها مؤكداً على الالتزام بأحكام الشريعة الإسلامية في كل أعمالها وأنشطتها، أما الثاني فقد وضع أساساً للفرقة بينها وبين البنوك هو عدم التعامل بالفائدة، ورغم أن هذا الأساس شرطاً ضرورياً لقيام المصرف الإسلامي ولكنه غير كاف، باعتبار أن هذه المصارف بالإضافة إلى عدم التعامل بالربا فهي

(١) أحمد الخضري، البنوك الإسلامية. ايتراك للنشر والتوزيع، مصر، ط٣، ١٤٢٠ - ١٩٩٩، ص ١٧.
(٢) عائشة الشراوي المالقي، البنوك الإسلامية. التجربة بين الفقه والقانون والتطبيق. - المركز الثقافي العربي، المملكة المغربية، ط١، ٢٠٠٠، ص ٢٧.
(٣) أميرة عبد اللطيف مشهور، الاستثمار في الاقتصاد الإسلامي. مكتبة مدبولي، مصر، ١٩٩١، ص ٣٦٢.

ملزمة إلى الالتزام بكل أحكام الشريعة الإسلامية ومقاصدها المتعلقة بالأموال
والمعاملات المالية.

٢- خصائص المصارف الإسلامية:

تتميز المصارف الإسلامية بعدة خصائص تميّزها عن غيرها من المصارف
الأخرى، ومن أهم هذه الخصائص نذكر ما يلي:

- استبعاد الفوائد الربوية: إن أول ما يميز المصارف الإسلامية عن غيرها من
المصارف الربوية استبعاد كافة المعاملات غير الشرعية من أعمالها، وخاصة نظام
الفوائد الذي يمثل أساس العمل المصرفي الربوي، وبذلك ينسجم المصرف
الإسلامي مع البيئة السليمة للمجتمع الإسلامي، ولا يتناقض معها^(١).

والتزام المصارف الإسلامية بعدم التعامل بالربا هو التزام بهدي القرآن الكريم
في عدة آيات مثل قوله تعالى ﴿وَأَحَلَّ اللَّهُ الْبَيْعَ وَحَرَّمَ الرِّبَا﴾ [البقرة: ٢٧٥]، وقوله
سبحانه وتعالى ﴿يَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا لَا تَأْكُلُوا الرِّبَا أَضْعَافًا مُّضَاعَفَةً﴾
[آل عمران: ١٣٠]

- مراعاة الضوابط الشرعية في عمليات التمويل والاستثمار: بالإضافة إلى
استبعاد التعامل بالربا بكل صورته يتطلب العمل المصرفي الإسلامي الالتزام بعدم
تمويل الأنشطة المحرمة شرعا، لأنه لا يجوز الاسترباح من وراء الحرام عملا بالقاعدة
الشرعية التي تقول بأن "المنفعة المحظورة شرعا، تلحق بالمنفعة المدومة حسا".

(١) جمال لعمارة، المصارف الإسلامية. دار النبأ، الجزائر، ١٩٩٦، ص ٤٩.

كذلك فإن الاستثمار والتعامل في أنشطة غير محرمة لا بد وأن يتم بوسائل غير محرمة، فيلتزم البنك الإسلامي بالبعد عن الوسائل المحرمة^(١).

- تستمد المصارف الإسلامية إطارها الفكري الاقتصادي من «نظرية الاستخلاف»: تستمد المصارف الإسلامية إطارها الفكري الاقتصادي من «نظرية الاستخلاف» التي تقوم على أساس أن الله سبحانه وتعالى هو خالق الكون، وإن الملكية الموجودة في هذا الكون هي لله وحده، فهو مالك الملك، أما الإنسان فهو مستخلف من الله في هذه الأرض، وخلافته هي العمل لتحقيق ما أَرَادَهُ اللهُ تعالى ومن ثمة فملكية البشر للمال ليس ملكية أصيلة ولكنها مكتسبة بالاستخلاف، كما أن حيازتها له مرتبة بشرية وهذا الاستخلاف التي حددها الله في القرآن الكريم^(٢)، قال سبحانه وتعالى: ﴿وَأَنْفِقُوا مِمَّا جَعَلَكُمْ مُسْتَخْلَفِينَ فِيهِ﴾ [الحديد: ٧].

- ربط التنمية الاقتصادية بالتنمية الاجتماعية: إن للمال وظيفة اجتماعية في الإسلام، لذلك كان الاهتمام بالنواحي الاجتماعية أصلاً من أصول هذا الدين، وهذا ما يميز المصرف الإسلامي بالصفة الاجتماعية، والمصرف الإسلامي باعتباره مؤسسة اقتصادية مالية مصرفية اجتماعية يقوم بتعبئة مدخرات الأفراد واستثمارها في مختلف أوجه النشاط الاقتصادي خدمة لمصالح المجتمع، ومن هنا يكون ارتباط التنمية الاقتصادية بالتنمية الاجتماعية لذلك يهتم المصرف الإسلامي بالعائد الاجتماعي إلى

(١) عاشور عبد الجواد عبد الحميد، النظام القانوني للبنوك الإسلامية. المعهد العالمي للفكر الإسلامي، الولايات المتحدة الأمريكية، ط١، ١٤١٧-١٩٩٦، ص٢٠.
(٢) الندوة العالمية للشباب الإسلامي، قضايا الفكر الإسلامي المعاصر. منظمة الندوة العالمية للشباب الإسلامي، المملكة العربية السعودية، ط١ ١٣٩٣هـ-١٩٧٨م، ص٣١٦.

جانب العائد الفردي، وهذا أحد المعايير الرئيسية التي تحتم الصلة الوثيقة بين العقيدة والقيم والتنظيم الاقتصادي في الإسلام^(١).

٣ - أهداف المصارف الإسلامية ووظائفها:

تهدف المصارف الإسلامية إلى تحقيق مايلي^(٢):

- جذب الفوائض المالية وتعبئة الموارد المتاحة في الوطن الإسلامي وتنمية الوعي الادخاري لدى الأفراد.
- توظيف الأموال في المشروعات التي تساعد على تحقيق أهداف التنمية الاقتصادية والاجتماعية في الوطن الإسلامي.
- القيام بالأعمال والخدمات المصرفية مع الالتزام بمبادئ الشريعة الإسلامية فيما يخص تحريم الربا، ومنع الاستغلال.
- ولتحقيق هذه الأهداف تقوم المصارف الإسلامية بعدة أنشطة يمكن تقسيمها إلى ثلاث مجموعات هي^(٣):
- المجموعة الأولى: تشمل الخدمات المصرفية المعتاد القيام بها في المصارف التقليدية مثل قبول الودائع وفتح الحسابات الجارية وتسهيل الاعتمادات المستندية، وإصدار خطابات الضمان والكفالات وغيرها من الأنشطة التي يشترط فيها أن تكون وفق السبل المتاحة شرعاً.

(١) جمال لعامرة، المصارف الإسلامية. مرجع سابق، ص ٦.

(٢) أحمد النجار، حول البنوك الإسلامية. مجلة البنوك الإسلامية، ع ٣٤، ١٤٠٤ هـ - ١٩٨٤ م، ص ٦.

(٣) محمود سحنون، المؤسسات المصرفية والسياسات النقدية في اقتصاد لاربوي. أطروحة دكتوراه (دون نشر)، جامعة قسنطينة، ٢٠٠١، ص ٢٧٣.

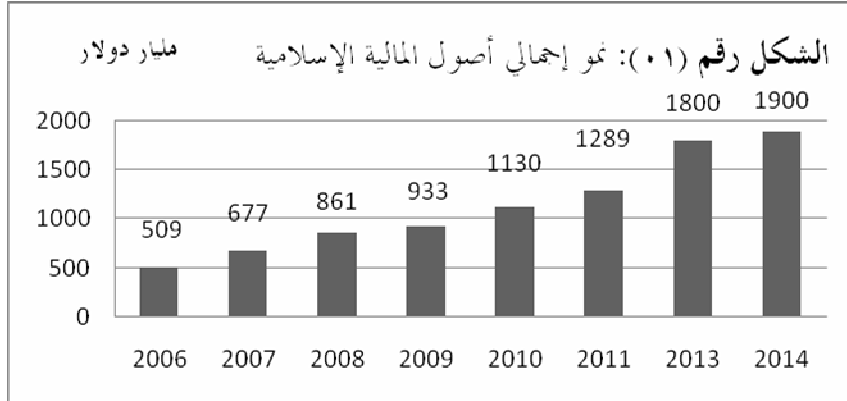
المجموعة الثانية: تمثل تلك النشاطات المرتبطة بآليات التمويل المصرفي الإسلامي للمشاريع والمؤسسات بمختلف أشكالها وأنواعها، والتي تكون مرخصة شرعا ومن أهمها المضاربة، المشاركة، المرابحة بيع السلم والمساقاة.

المجموعة الثالثة: تمثل تلك النشاطات التي تشمل الخدمات الاجتماعية والثقافية، مثل تقديم القروض الحسنة والإسهام في العمل الاجتماعي ونشر الوعي المصرفي.

٤- واقع المصارف الإسلامية وحجم تطورها وتوسعها:

فرضت التطورات المالية والمصرفية العالمية عدة تحديات على المصارف الإسلامية باعتبار حداثة تجربتها مقارنة مع تجربة المصارف التقليدية، ولكن ذلك لم يكن مانعاً من أن تحقق نمواً ملحوظاً وانتشاراً واسعاً في الكثير من دول العالم، وهذا ما يبينه تطور إجمالي أصول المالية الإسلامية الذي تمثل المصارف الإسلامية فيه النسبة الأكبر، والشكل الموالي يبين ذلك:

تنمية الموارد البشرية في المصارف الإسلامية. دراسة في دور المؤسسات الداعمة للصناعة
المصرفية الإسلامية
الباحثة/ سميرة سعيداني



Source: thecityuk, **Financial markets series, Islamic finance**. March 2012, p1. www.thecityuk.com. 13/02/2014.

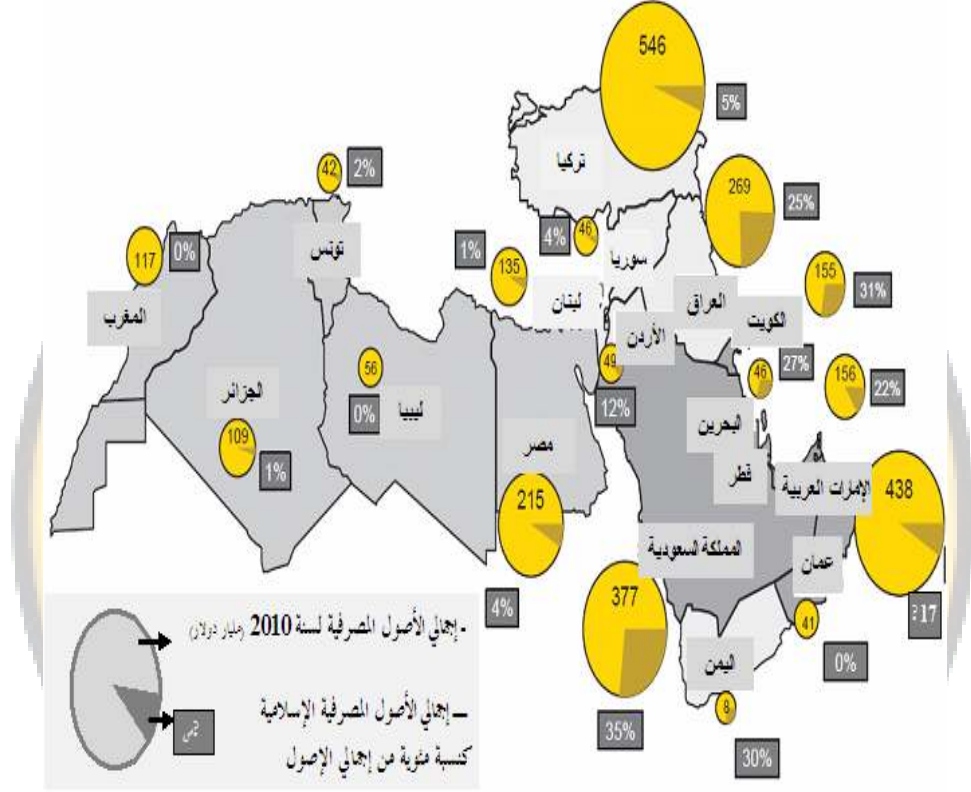
-Mahmoud Mohieldin, **Realizing the Potential of Islamic Finance**. Economic Premise, The World Bank, March 2012, p3.

يتضح من الشكل رقم (٠١) أن نمو إجمالي الأصول المتوافقة مع أحكام الشريعة الإسلامية في السوق العالمية خلال الفترة الممتدة من سنة ٢٠٠٦ إلى غاية ٢٠١١ قد بلغ نسبة ١٥٠٪، وتعكس هذه النسبة النمو السريع لهذه الأصول.

عرفت الأصول المتوافقة مع أحكام الشريعة الإسلامية على مستوى السوق العالمية نمواً ملحوظاً إذ أصبحت تمثل الآن ما يعادل ١٪ من السوق المالية العالمية، إذ قاربت ١,٣ ترليون دولار عام ٢٠١١ بزيادة نسبتها ١٤٪ عن سنة ٢٠١٠ حيث كانت قيمة هذه الأصول تقدر بـ ١,١ ترليون دولار، وقد استمر نمو قيمة إجمالي المالي الإسلامية ليبلغ سنة ٢٠١٤ ما يقارب ١,٩ ترليون دولار.

كذلك من المؤشرات الذي تشير إلى تطور المصارف الإسلامية إجمالي الأصول المصرفية الإسلامية كنسبة مئوية من إجمالي أصول النظام المصرفي لسنة ٢٠١٠ لدول شمال إفريقيا والشرق الأوسط.

الشكل رقم (٠٢): نسبة أصول المصارف الإسلامية في إجمالي أصول النظام المصرفي لدول شمال إفريقيا والشرق الأوسط.



Source: - Ernst & Young, A Brave New World of Sustainable Growth, the World Islamic Banking Competitiveness Report, 2011-2012, P.5.

من خلال هذا الشكل يتضح لنا مساهمة أصول المصارف الإسلامية في إجمالي أصول النظام المصرفي لدول شمال إفريقيا والشرق الأوسط، حيث نجد بعض الدول التي ينعلم فيها إسهام المصارف الإسلامية سنة ٢٠١٠ في إجمالي أصول النظام المصرفي، مثل ليبيا والمغرب وعمان.

وفي دول أخرى مثل الجزائر، و لبنان، وتونس تمثل فيها أصول المصارف الإسلامية جزءاً ضئيلاً جداً من إجمالي أصول النظام المصرفي.

في حين نجد دول مثل المملكة العربية السعودية، الكويت، قطر، اليمن، البحرين، الإمارات العربية المتحدة، العراق، ماليزيا، سجلت أصول المصارف الإسلامية نسبة معتبرة من إجمالي أصولها المصرفية.

وتعتبر باكستان وإيران والسودان الدول الوحيدة التي اعتمدت التحول الكامل نحو النظام المالي والمصرفي الإسلامي، وإلزام جميع المصارف والمؤسسات المالية بالابتعاد عن التعامل بالفائدة وتكييف أوضاعها للتعامل بالصيغ الإسلامية.

ثانياً : ماهية الموارد البشرية :

تتضح ماهية الموارد البشرية من خلال التطرق لتعريفها، وتطور الاهتمام بها، بالإضافة للتفصيل في عمليات تنمية الموارد البشرية.

١ - تعريف الموارد البشرية:

يمكن تعريفها على أنها عبارة عن المعرفة الكلية والمواهب، والقدرات والاتجاهات والقيم والمعتقدات المرتبطة بالعمل الموجودة بالمنظمة، لذلك لا يقصد بالموارد البشرية الأفراد فقط ولكن أيضاً قدرات الأفراد وكيفية استغلال هذه القدرات وإدارتها^(١)، وهناك من يقسم الموارد البشرية إلى قسمين رئيسيين^(٢):

(١) حامد أحمد رمضان بدر، إدارة الموارد البشرية، دار النهضة العربية، القاهرة، ١٩٩٤، ص: ٢٥.
(٢) رأفت أبو فرحانة، أهمية الموارد البشرية في استقطاب أنماط التنمية في الدول العربية. رسالة ماجستير (غير منشورة)، جامعة الجزائر، ص٧.

- موارد بشرية اقتصادية وهو ذلك الجزء من السكان الذي يملك القدرة على العمل والذي تسمح الأوضاع الاجتماعية بتشغيله.

.الموارد البشرية غير الاقتصادية ويضم الأفراد الذين تقل أعمارهم عن ١٥ سنة أو تزيد عن ٦٥ سنة ولا يقومون بنشاط اقتصادي مضافاً إليهم من تقعدهم الظروف عن القدرة على القيام بأي نشاط.

٢- تطور الاهتمام بالموارد البشرية:

عند دراستنا لنظريات التنمية الاقتصادية يتضح أن معظم الاقتصاديين قد اعتبروا أن التراكم الرأسمالي هو المتطلب الأساسي للنمو مع الإشارة فقط إلى أهمية التحسينات في مهارة العمل، ولكن الدراسات الخاصة بعد ذلك أثبتت ما للعنصر البشري من أهمية في ذلك^(١).

لقد تركز اهتمام الاقتصاديين الكلاسيك على تنمية العناصر الإنتاجية المادية والجانب الكمي من العناصر البشرية اعتقاداً منهم بأن زيادة الإنتاج يترتب عليها زيادة مباشرة في عرض القوة العاملة.

ومن أبرز هؤلاء الاقتصاديين «آدم سميث» الذي أوضح أن الموارد البشرية تشكل جزءاً هاماً من ثروة المجتمع ودعى إلى تطويرها والاهتمام بها.

ورغم الأهمية التي لاقتها الموارد البشرية من جانب بعض الاقتصاديين

(١) محمد عبد العزيز عجمية، محمد علي الليثي، التنمية الاقتصادية مفهومها-نظرياتها، سياساتها. مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية، ١٩٩٩م، ص: ١٧.

الكلاسيك إلا أنها لم تلق اهتمام العناصر المادية الأخرى، فحتى القرن (٢٠) لم تكن هناك إحصاءات أو دراسات في كثير من الدول المتقدمة أو النامية. إلا أن التطورات العالمية أكدت ضرورة الاهتمام بالموارد البشرية^(١).

ويعتبر مدخلي الإدارة العلمية والعلاقات الإنسانية مدخلين أساسيين في تطور مفهوم الموارد البشرية، والذي شاع استخدامه مع مطلع السبعينات بمدخل جديد عرف بمدخل الموارد البشرية:

- مدخل الإدارة العلمية: لقد جاءت نظرية فريدريك تايلور [١٨٥٦-١٩١٥] لحل المشكلة الإنتاجية المنخفضة، وقد اتخذ في ذلك الأسلوب العلمي لحل المشاكل الإدارية، واختيار الموارد سواء منها المادية أو البشرية بطريقة علمية سليمة. ولقد أغفلت نظرية الإدارة العلمية الجانب الاجتماعي والإنساني للفرد واعتبرته مجرد آلة أو ما عرف بـ«الرجل الاقتصادي»، فقد أولت العناية للهيكل الداخلي للتنظيم، كما أنها توصف بالمثالية فيما يخص بحثها عن أفضل الأساليب من أجل رفع كفاية العمل.

- مدخل العلاقات الإنسانية: وتقوم هذه المدرسة على أفكار «إلتون مايو» [١٨٨٠-١٩٤٩] وقد جاءت دراساته بمثابة الانطلاقة الفكرية التي مهدت لتنقد الفرضيات السائدة بخصوص بيئة العمل؛ فقد ركزت على ضرورة إشباع الرغبات الإنسانية للأفراد لتحسين الإنتاجية^(٢).

(١) رأفت أبو فرحانة، مرجع سابق، ص ١٠-١١.
(٢) علي غربي، بلقاسم سلاطنية، إسماعيل قيرة، تنمية الموارد البشرية، دار الهدى للطباعة والنشر، الجزائر، ط ١، ٢٠٠٢، ص ٣٣-٤٦.

- مدخل الموارد البشرية: يعتبر مدخل الموارد البشرية، حديث نسبياً ولقد بدأ استعماله مع مطلع السبعينات من القرن العشرين حيث أكدت الدراسات على اعتبار الأفراد كموارد وليسوا مجرد أناس يتحركون ويتصرفون فقط على أساس مشاعرهم وعواطفهم بما يحقق فوائد لكل من المؤسسة والفرد.

ويقوم هذا المدخل على أن الأفراد عبارة عن استثمار إذا أحسنت إدارته وتنميته، وأن توجه السياسات والبرامج لإشباع الحاجات النفسية والاقتصادية للفرد، وأن تهيئة بيئة العمل. لتشجيع الأفراد على تنمية واستغلال مهاراتهم لأقصى حد^(١).

إن المحور الأساسي لهذا المدخل هو العمل على خلق القدرة التنافسية واعتبار الموارد البشرية الفعالة هي الركيزة الأساسية لهذه القدرة^(٢).

إن المداخل المذكورة تعتبر من المداخل الكبرى التي كان الاهتمام فيها بالموارد البشرية.

وقد برز أيضاً مفهوماً رأس المال البشري ويعتبر «شولتز» و«بيكر» من رواد نظرية رأس المال البشري التي تحددت ملامحها بوضوح في الستينات والتي ركزت على الاستثمار البشري في مجال التعليم، والتي يمكن تطبيقها في المجالات الأخرى من الاستثمار البشري^(٣).

(١) راوية حسن، مدخل استراتيجي لتخطيط وتنمية الموارد البشرية. الدار الجامعية، الإسكندرية، ط ١، ٢٠٠١-٢٠٠٢، ص: ٢١.

(٢) علي غربي، وآخرون، تنمية الموارد البشرية. مرجع سابق، ص ٤٠-٤٦.

(٣) بوحنية قوي، نحو منظور متكامل لمفهوم التنمية البشرية. الملتقى الدولي حول التنمية البشرية و فرص الاندماج في اقتصاد المعرفة، جامعة ورقلة، ٩-١٠ مارس، ٢٠٠٤، ص ٨.

٣- عمليات تنمية الموارد البشرية:

تعرف تنمية الموارد البشرية بأنها: إعداد العنصر البشري إعدادا صحيحا بما يتفق واحتياجات المجتمع، على أساس أنه بزيادة معرفة وقدرة الإنسان يزداد ويتطور استغلاله للموارد الطبيعية فضلا عن زيادة طاقاته وجهوده^(١).

وقد أشار «مكتب العمل العربي» أن مفهوم تنمية الموارد البشرية قد تطور ولم يعد يقتصر فقط على التعليم والتدريب، بل أصبح يركز على تطوير أنماط التفكير والسلوك، ونوعية التعليم والتدريب، ونوعية مشاركة الجمهور في اتخاذ القرارات و العلاقات الاجتماعية والعادات والتقاليد وثقافة الشعوب، وطرق وأساليب العمل والإنتاج أي تهيئة الناس بهدف زيادة قدراتهم على التحكم في مهاراتهم وقدراتهم. وتمثل عملية تنمية الموارد البشرية على مستوى المنظمة فيما يلي: (٢)

- توصيف الوظيفة: ويتطلب ذلك تحديد الصفات المطلوبة في الفرد بناء على متطلبات الوظيفة، ومن ثم قياس الكفاءة لتحديد مدى التغيير الذي حدث في صفات الفرد.

- الاستقطاب: أو البحث عن مصادر الأفراد الذين سيشغلون الوظيفة.

- الاختيار: ويعني انتقاء الأفراد للمطلوب، ويتم الانتقاء تبعاً لمجموعة من المواصفات لعل أبرزها: الإعداد، التهيئة، التدريب، التأديب، الإشراف، التنمية القيادية، التحفيز.

(١) لعل بوكميش، ماهية تنمية الموارد البشرية والواقع في العالم العربي والنامي، الملتقى الدولي حول التنمية البشرية، مرجع سابق، ص ١٠١، ٨.

(٢) ناصر دادى عدون، اقتصاد المؤسسة. دار المحمدية العامة، الجزائر، ط ٢، ١٩٩٨، ص ٢٧٦-٢٨٣.

كما تشمل تنمية الموارد البشرية أيضا الجوانب المادية من ذلك مثلا إثراء العمال والحوافز والتشجيعات وأيضا تنمية الجوانب النفسية والاجتماعية للموارد البشرية، وكل العمليات التي من شأنها أن تعود بالفائدة على الأفراد وعلى المؤسسة.

ثالثا: دور البنك الإسلامي للتنمية في تنمية الموارد البشرية في المصارف الإسلامية

يتضح دور البنك الإسلامي للتنمية في تنمية الموارد البشرية اللازمة لتغطية احتياجات المصارف الإسلامية من خلال الدورات التدريبية والبرامج والمبادرات التي اعتمدها المعهد الإسلامي للبحوث والتدريب التابع للبنك الإسلامي للتنمية بهدف بناء الكفاءات القادرة على تنفيذ عمليات وأنشطة المصارف والمؤسسات المالية الإسلامية.

١- التعريف بالبنك الإسلامي للتنمية:

البنك الإسلامي للتنمية مؤسسة مالية دولية، أنشئت تطبيقا لبيان العزم الصادر عن مؤتمر وزراء مالية الدول الإسلامية، الذي عقد في مدينة جدة، في شهر ذي القعدة ١٣٩٣ هـ الموافق لـ ١٢ / ١٩٧٣ م، وانعقد الاجتماع الافتتاحي لمجلس المحافظين في مدينة الرياض، في شهر رجب ١٣٩٥ هـ الموافق ليوليو ١٩٧٥ م، وافتتح البنك رسميا في الخامس عشر من شوال ١٣٩٥ هـ الموافق لـ ٢٠ أكتوبر ١٩٧٥ م.

ويهدف البنك إلى دعم التنمية الاقتصادية والتقدم الاجتماعي لشعوب الدول الأعضاء والمجتمعات الإسلامية في الدول غير الأعضاء، مجتمعة ومنفردة، وفقا لمبادئ الشريعة الإسلامية، وتشمل وظائفه على تقديم أشكال مختلفة من المساعدة الإنمائية لتمويل التجارة ومكافحة الفقر من خلال التنمية البشرية، والتعاون

الاقتصادي، وتعزيز دور التمويل الإسلامي في التنمية الاقتصادية والاجتماعية، كما أنيطت بالبنك مهمة إنشاء وإدارة صناديق خاصة لأغراض معينة، ومن بينها صندوق لإعانة المجتمعات الإسلامية في الدول غير الأعضاء، وتوَلَّى النظارة على صناديق الأموال الخاصة.

وللبنك تعبئة الموارد المالية بالوسائل التي توافق أحكام الشريعة الإسلامية، ومن مسؤوليات البنك أن يساعد في تنمية التجارة الخارجية للدول الأعضاء، وأن يعزز التبادل التجاري بينها، وبخاصة في السلع الإنتاجية، وأن يقدم لها المساعدة الفنية، وأن يوفر التدريب للموظفين الذين يتولون أنواع النشاط الاقتصادي والمالي والمصرفي في الدول الإسلامية طبقاً لأحكام الشريعة الإسلامية.

١- آليات ووسائل البنك الإسلامي للتنمية في تأهيل الموارد البشرية في المصارف الإسلامية:

يقوم البنك الإسلامي للتنمية بدور رائد في تشجيع وتقوية البنوك الإسلامية في الدول الأعضاء وعلى الصعيد العالمي، فقد حدد الإطار الاستراتيجي للبنك تنشيط صناعة الصيرفة الإسلامية والمؤسسات المالية الإسلامية كواحد من الأهداف الاستراتيجية لدعم التنمية في الدول الأعضاء والمجتمعات المسلمة في الدول غير الأعضاء.

وقد قام البنك بمساهمة كبيرة في تطوير البنوك الإسلامية في صور عديدة، منها المشاركة في رأس المال، وتطوير صيغ جديدة لتمويل الأنشطة الاستثمارية وإنشاء برامج جديدة لتعبئة الموارد، وكذلك إنشاء مؤسسات للرقابة والمعايير من أجل دمج الأعمال المصرفية والمالية الإسلامية في النظام المالي العالمي.

وأول مساهمة للبنك في تطوير العمل المصرفي الإسلامي هو ترسيخ مفهوم البنوك الإسلامية حيث أن هذا المفهوم لم يكن موجوداً على المستوى العملي عند تأسيس البنك الإسلامي للتنمية، كما قدم للبنوك الإسلامية دعماً كبيراً عن طريق المساهمة في رؤوس أموال بعض هذه البنوك، وتقديم المساعدة الفنية لبناء القدرات وتمكين البنوك الإسلامية من إعادة صياغة نظمها وسياساتها وتحديث أجهزة تقنية المعلومات، وتدريب العاملين فيها^(١).

يمثل «المعهد الإسلامي للبحوث والتدريب» أهم المؤسسات المكونة لمجموعة البنك الإسلامي للتنمية، ويتولى هذا المعهد الأنشطة المتعلقة بإنتاج ونشر المعارف في مجال الاقتصاد والصيرفة والمالية الإسلامية وتعزيز وتنمية رأس المال البشري من أجل النهوض بقطاع الخدمات المالية الإسلامية^(٢).

تتمثل الأهداف الاستراتيجية للمعهد في الاهتمام الفائق في بناء القدرات وتنمية الموارد البشرية بوصفها دعامتين أساسيتين لنمو الصناعة المالية الإسلامية وتطويرها، ويشمل نشاط المعهد في هذا المجال تنظيم الندوات وحلقات العمل وبرامج التدريب، بالإضافة إلى الحرص في تنفيذ أنشطته التدريبية على إنشاء روابط التعاون المستمر مع المؤسسات الوطنية والإقليمية والدولية الشهيرة ومراكز الامتياز، وقد تجسد ذلك في التعاون مع العديد من المؤسسات، منها: معهد الدراسات المصرفية

(١) البنك الإسلامي للتنمية، <http://www.isdb.org>، ٢٠١٥/٠١/٠٢.

- بشير عمر فضل الله، تجربة البنك الإسلامي للتنمية في دعم التنمية في الدول الإسلامية والتحديات المستقبلية التي تواجه الصناعة المصرفية الإسلامية. منتدى الفكر الإسلامي، مجمع الفقه الإسلامي، جدة، ١٤٢٧هـ/٢٠٠٦م، ص ١٩-٢٣.

(٢) التقرير السنوية ١٤٣٣هـ/٢٠١٢م، البنك الإسلامي للتنمية، جدة، ص ٧٧.

تنمية الموارد البشرية في المصارف الإسلامية. دراسة في دور المؤسسات الداعمة للصناعة
المصرفية الإسلامية
الباحثة/ سميرة سعيداني

بالأردن، وأكاديمية السودان للدراسات المصرفية والمالية، ومركز صالح عبد الله كامل للاقتصاد الإسلامي بجامعة الأزهر، والسلطات النقدية المركزية، ومؤسسات أخرى، وقد توسعت الدورات التدريبية التي نظمها المعهد لتقام في دول مختلفة وتغطي احتياجات المصارف الإسلامية من الموارد البشرية في مجالات مختلفة^(١)، وهو ما يبينه الجدول التالي:

الجدول رقم (٥١): نماذج من برامج دعم الدول الأعضاء في مجال التدريب في المصرفية الإسلامية خلال عام ١٤٣١هـ/٢٠١٠م.

العنوان	المنطقة/الدولة	عدد المشاركين
أساسيات المصرفية الإسلامية والتمويل الإسلامي	الرياض	٤
مبادئ التمويل الإسلامي	جدة	١٠
الإشراف الشرعي والمراجعة	الأردن	٣٢
الإشراف الشرعي والمراجعة للمؤسسات المالية الإسلامية	اليمن	٢٨
التنظيم والإشراف على البنوك الإسلامية	أبو ظبي	٣٢
التنظيم والإشراف على البنوك الإسلامية	القاهرة	٢٤
التنظيم والإشراف على البنوك الإسلامية	لبنان	٢٧
تطوير المنتجات الجديدة في البنوك الإسلامية	إندونيسيا	٢٧
المعايير الشرعية في المؤسسات المالية الإسلامية	ليبيا	٢٥
إدارة المخاطر ومعاييرها للمؤسسات المالية الإسلامية	لبنان	١٠
بناء نظام مصرفي إسلامي مستدام	ماليزيا وبروناي	٣٦

المصدر: التقرير السنوية ١٤٣١هـ/٢٠١٠م، المعهد الإسلامي للبحوث والتدريب، البنك الإسلامي للتنمية، جدة، ص ٣١.

(١) نشرة المعرفة، التقرير السنوية ١٤٣٢هـ/٢٠١١م، المعهد الإسلامي للبحوث والتدريب، البنك الإسلامي للتنمية، جدة، ص ٣٠.

في إطار بناء القدرات وتنمية الموارد البشرية نظم المعهد ٣٣ دورة تدريبية في ١٥ دولة عضو، واستفاد من تلك الدورات ٨٨٣ متدرباً خلال عام ١٤٣١هـ/٢٠١٠م، وفي مجال التمويل الإسلامي وحده نظم المعهد ٢٨ من برامج التدريب وحلقات العمل خلال العام نفسه، وقد نُظمت تلك البرامج على درجات متفاوتة من حيث العمق التحليلي وفقاً لتفاوت احتياجات المؤسسات المعنية، ونظم معظمها بالتعاون مع مؤسسات محلية شريكة^(١).

وفي عام ١٤٣٢هـ الموافق لـ ٢٠١١م نظم المعهد ٢١ برنامجاً تدريبياً في إطار تقديم الدعم التدريبي للدول الأعضاء، وفيما يلي عرض لأهم هذه البرامج المتعلقة بالمصارف والمؤسسات المالية الإسلامية

الجدول رقم (٠٢): برامج دعم الدول الأعضاء في مجال التدريب في المصرفية الإسلامية خلال عام ١٤٣٢هـ/٢٠١١م.

العنوان	الدولة	عدد المشاركين
الحكومة في المؤسسات المالية الإسلامية	سوريا	٢٤
إدارة المخاطر في العملية المصرفية الإسلامية	مصر	٢٤
التحكيم التجاري من منظور إسلامي	الإمارات	٢٥
التدقيق الشرعي والإشراف الشرعي	الأردن	٢٧
التأمين والتكافل الإسلامي	إندونيسيا	١٩
محاضرات في التمويل الإسلامي	كازاخستان	٢٥
المصرفية الإسلامية والتمويل الإسلامي	باكستان	٣٠
دورة تدريبية عن الاقتصاد لعلماء الشريعة	مصر	٣٥
إنشاء نظام مستدام للمصرفية الإسلامية	الإمارات	٢٥

المصدر: نشر المعرفة، التقرير السنوية ١٤٣٢هـ/٢٠١١م، المعهد الإسلامي للبحوث والتدريب، البنك الإسلامي للتنمية، جدة، ص ٣٠.

(١) التقرير السنوية ١٤٣١هـ/٢٠١٠م، المعهد الإسلامي للبحوث والتدريب، ص ٣١.

بالإضافة إلى الدورات التدريبية المبنية في الجدولين السابقين طرح المعهد عدة برامج ومبادرات تهدف إلى تنمية الموارد البشرية وتعزيز القدرات وبناء الكفاءات القادرة على ضمان تنفيذ عمليات وأنشطة المصارف والمؤسسات المالية الإسلامية وفق ما يقتضيه الالتزام بأحكام الشريعة الإسلامية من جهة، ومن جهة أخرى مساندة التطورات الحديثة التي يعرفها النظام المالي والمصرفي العالمي، ومن هذه المبادرات نذكر ما يلي^(١):

- التعليم الإلكتروني: وذلك انطلاقاً من أن تكوين المعرفة النافعة وإدارتها وتبادلها يعد أمراً بالغ الأهمية، سيتيح تكوين المعرفة في مجالات الاقتصاد الإسلامي والمصرفية الإسلامية والتمويل الإسلامي.
- التعليم عن بعد: وذلك من خلال تقديم المحاضرات والدورات التدريبية عن بعد في مواد الاقتصاد الإسلامي والمصرفية الإسلامية، وتهدف هذه المبادرة إلى تبادل المعرفة مع بنوك التنمية المتعددة الأطراف.
- حقائب التدريب: بدأ المعهد تنفيذ هذه المبادرة سنة ١٤٣٢هـ / ٢٠١١م باعتبارها جزءاً من جهوده في مجال بناء القدرات، وتركز على إعداد أدلة التدريب وحقائب البرامج من أجل توفير المادة المرجعية لصناعة التدريب في مجال التمويل الإسلامي.
- تدريب المدربين: نظراً للنقص الواضح في خدمات المدربين المقتدرين في

(١) نشرة المعرفة، التقرير السنوية ١٤٣١هـ / ٢٠١٠م، المعهد الإسلامي للبحوث والتدريب، جدة، ص ٣٠-٣٤.

مجالات المصرفية الإسلامية مقابل النمو المستمر للطلب على العمليات المصرفية الإسلامية أنشأ المعهد مبادرة جديدة تستهدف تدريب المدربين ضمن جهوده في مجال بناء القدرات وتنمية الموارد البشرية.

رابعاً: دور المجلس العام للبنوك والمؤسسات المالية الإسلامية في تنمية الموارد البشرية في المصارف الإسلامية:

من أهم الأهداف التي يسعى المجلس العام للبنوك والمؤسسات المالية الإسلامية إلى تحقيقها الإسهام في تطوير الموارد البشرية في المصارف الإسلامية حتى تتمكن من مواجهة التحديات الدولية وتدعيم فرص النمو.

١- التعريف المجلس العام للبنوك والمؤسسات المالية الإسلامية: هو مؤسسة دولية غير هادفة للربح، تأسس من قبل البنك الإسلامي للتنمية والعديد من المؤسسات المالية الإسلامية الأخرى، وقد صدر بشأن تأسيسه مرسوم أميري في مملكة البحرين بتاريخ ١٢ مايو ٢٠٠١، ورغم أن المجلس أنشئ عام ٢٠٠١ إلا أن السعي لتأسيسه بدأ في يوليو ١٩٩٩ حيث تم اعتماد النظام الأساسي للمجلس العام في مقر البنك الإسلامي للتنمية بتاريخ ١٠ يوليو ١٩٩٩، ويضم المجلس عدداً كبيراً من البنوك والمؤسسات المالية والاستثمارية الإسلامية المسجلة في مختلف دول العالم والخاضعة لرقابة البنوك المركزية.

يقع المركز الرئيسي للمجلس العام في مملكة البحرين، وهو يهدف إلى تحقيق مجموعة من الأهداف نذكر منها ما يلي^(١):

(١) المجلس العام للبنوك والمؤسسات المالية الإسلامية، نشرة تعريفية، البحرين، ٢٠١٣، ص ١٢.

- التعريف بالخدمات المالية الإسلامية، ونشر المفاهيم والقواعد والأحكام المتعلقة بها، والعمل على تنمية وتطوير الصناعة المالية الإسلامية، وتعزيز تواجدها محلياً وعالمياً؛
 - تعزيز التعاون بين أعضاء المجلس والمؤسسات المشابهة في المجالات التي تخدم الأهداف المشتركة بالوسائل المتاحة؛
 - العمل على توفير المعلومات المتعلقة بالمؤسسات المالية الإسلامية والهيئات الإسلامية ذات الصلة؛
 - العمل على رعاية مصالح الأعضاء وحماية الصناعة وسلامة مسيرتها ومواجهة الصعوبات والتحديات المشتركة وتعزيز التعاون فيما بين الأعضاء بعضهم مع بعض ، وبين الأعضاء والجهات الأخرى ، وعلى وجه الخصوص الجهات الرقابية؛
 - المساهمة في نمو صناعة الخدمات المالية الإسلامية من خلال تشجيع خدمات البحوث والتطوير وتسجيل المنتجات ومتابعة تطوير قوانينها وأنظمة تسجيلها؛
 - الإسهام في تطوير الموارد البشرية لمواجهة التحديات الدولية وفرص النمو.
- ٢- إسهامات المجلس العام للبنوك والمؤسسات المالية الإسلامية في تطوير الموارد البشرية:

تتجلى إسهامات المجلس العام للبنوك والمؤسسات المالية الإسلامية في تطوير الموارد البشرية في المصارف الإسلامية في إنشاء المركز الدولي للتدريب المالي

الإسلامي، حيث أنشأ المجلس هذا المركز بوصفه مركزاً دولياً يقوم بتقديم التدريب المالي الإسلامي، وذلك بموجب قرار من الجمعية العمومية للمجلس العام، من أجل العمل على رفع المستوى المهني للعاملين في الصناعة المالية الإسلامية، ووضع القواعد المنظمة لخدمات التدريب والإشراف على إصدار شهادات اعتماد المؤسسات التدريبية والمدربين والحقاتق التدريبية، ومنح شهادات مهنية متنوعة أهمها شهادة المصرف الإسلامي المعتمد^(١).

ويقوم هذا المركز على تحقيق خمسة أهداف أساسية، وهي احتياجات التدريب، ومعايير تقديم الخدمة، وجودة التدريب، ومنح الاعتمادات اللازمة، ومراقبة ديمومة مستوى الخدمات المقدمة^(٢):

احتياجات: التنسيق مع المؤسسة المالية الإسلامية لتحديد احتياجاتها التدريبية، وتمكينها من تحقيق أفضل العوائد على استثمارها في تطوير الموارد البشرية.

معايير: إيجاد المعايير والمواصفات القياسية اللازمة لتنظيم عمليات تدريب العاملين، وذلك على مستوى الشروط والمهارات الواجب توافرها في المدربين، والمتطلبات الفنية والإدارية واللوجستية اللازمة للجهات التدريبية، وأيضاً وضع المحددات الخاصة بالمواد العلمية ومكوناتها.

جودة: تكوين مدققي الجودة في الخدمات التدريبية، وإجراء عمليات تقييم

(١) المرجع نفسه، ص ١٢-١٣.

(٢) المركز الدولي للتدريب المالي الإسلامي، المجلس العام للبنوك والمؤسسات المالية الإسلامية، <http://www.isdb.org>، ٠٧/٠١/٢٠١٥.

للمدرين والبرامج والجهات التدريبية للتأكد من التزامهم بالمعايير والمواصفات المعتمدة وتأهيلهم للاعتماد.

اعتماد: إصدار شهادات الاعتماد للمدرين المؤهلين، واعتماد الجهات التدريبية والبرامج التي يقدمونها، وتوضيح المزايا والالتزامات المترتبة على ذلك، وشروط المحافظة عليها أو إلغائها.

ديمومة: التأكد من دقة تطبيق المعايير وديمومتها لتجديد الاعتماد أو إلغائه، وتكثيف الجهود لإحداث التكامل بين مختلف الجهات وتطوير العلاقة بينهم.

٣- خدمات المجلس العام للبنوك والمؤسسات المالية الإسلامية في مجال تطوير الموارد البشرية:

يقوم المجلس بعدة برامج تدريبية ويقدم عدة شهادات مهنية في مجال المالية الإسلامية بما يساعد البنوك الإسلامية على تغطية احتياجاتها من الموارد البشرية، وفيما يلي عرض لمختلف الشهادات المهنية والدبلومات المالية التي يوفرها المركز الدولي للتدريب المالي الإسلامي:

الجدول رقم (٠٣): مجموع الشهادات والدبلومات المهنية التي يوفرها المجلس العام للبنوك والمؤسسات المالية الإسلامية

الشهادات المهنية	الدبلومات المهنية
المصرفي الإسلامي المعتمد	الدبلوم المهني في المحاسبة المصرفية
الاختصاصي الإسلامي المعتمد في الأسواق المالية	الدبلوم المهني في التدقيق الشرعي
الاختصاصي الإسلامي المعتمد في التدقيق الشرعي	الدبلوم المهني في التأمين التكافلي
الاختصاصي الإسلامي المعتمد في المحاسبة المصرفية	الدبلوم المهني في إدارة المخاطر
الاختصاصي الإسلامي المعتمد في الحوكمة والامتثال	الدبلوم المهني المتقدم في المالية الإسلامية
الاختصاصي الإسلامي المعتمد في إدارة المخاطر	الدبلوم المهني في التمويل الإسلامي
شهادة مدير فرع إسلامي معتمد	الدبلوم المهني في المعاملات المصرفية

المصدر: المجلس العام للبنوك والمؤسسات المالية الإسلامية، www.isdb.org، ٢٠١٥/٠١/٠٧.

من خلال الجدول السابق نجد أن البرامج التي يوفرها المجلس تتوزع لتشمل العديد من المجالات والوظائف المتنوعة التي تساعد المصارف الإسلامية على القيام بأنشطتها التمويلية والاستثمارية، من خلال الارتقاء بقدرات وإمكانيات الموارد البشرية في مجال التدقيق الشرعي، والمحاسبة المصرفية، والحوكمة، وإدارة المخاطر، وغيرها، وهو ما سيكون له انعكاس إيجابي على أداء المصرف الإسلامية وتنافسيتها. ومن أجل توضيح أكثر للبرامج التي يقدمها المجلس نعرض فيما يلي أهداف بعض هذه البرامج^(١):

(١) المجلس العام للبنوك والمؤسسات المالية الإسلامية، www.isdb.org، ٢٠١٥/٠١/٠٧.

- شهادة المصرف الإسلامي المعتمد: تهدف شهادة المصرف الإسلامي المعتمد إلى الارتقاء بقدرات وإمكانيات موظفي الجهاز المالي والمصرفي الإسلامي، فهي متاحة لجميع العاملين في البنوك وشركات التمويل والاستثمار الإسلامية على مختلف مستوياتهم المهنية، وتسعى إلى منح حاملها الأسس والمرتكزات المصرفية والشرعية المعمقة والمتكاملة، كما تزودهم بالمعارف والمهارات المهنية والتطبيقات المصرفية السليمة وتمكنهم كذلك من الانطلاق الثابت والميسر نحو التخصصات الاحترافية المتنوعة.

- شهادة الاختصاصي الإسلامي المعتمد في الأسواق المالية: تهدف إلى تأهيل الخبرات العاملة في المؤسسات المالية الإسلامية لفهم طبيعة وأساسيات الاستثمار في الأسواق المالية المختلفة، والتعرف على تقنيات الأدوات المستخدمة والتطبيقات العملية لمنتجاتها وبيان التأصيل الشرعي لها، بالإضافة إلى تحديد مدى توافق عدد من الأدوات والمنتجات الحديثة مع أحكام الشريعة الإسلامية مثل الشراء على الهامش والبيع على المكشوف والمشتقات المالية وغيرها، وتهدف هذه الشهادة أيضا إلى التركيز على الضوابط الشرعية للتعامل مع مختلف أنواع الأسهم وطرق تداولها، وبيان كيفية إصدار وإدارة الصكوك الإسلامية والصناديق والمحافظ الاستثمارية .

شهادة الاختصاصي الإسلامي المعتمد في التدقيق الشرعي: تهدف شهادة الاختصاصي المعتمد في التدقيق الشرعي إلى إتاحة الفرصة للعاملين في مجال الرقابة على المصارف الإسلامية والعاملين في المصارف الإسلامية للإلمام بمفاهيم الرقابة والمراجعة في المؤسسات المالية الإسلامية، وبنظم الرقابة والمراجعة وأنواعها، وتحديد مقومات الرقابة الشرعية الداخلية وأهدافها ومهامها وصلاتها، كما يتم

التعريف بالرقابة والمراجعة الشرعية الخارجية والوضع التنظيمي لهيئات الرقابة الشرعية ومهامها وصلاتها بالإضافة إلى المعرفة بإجراءات وأدوات المراجعة الشرعية الميدانية ومراحلها وإجراءاتها وأدلة عملها وتقاريرها وجودتها النوعية. كما تستعرض الشهادة نماذج مختلفة عن الرقابة والتفتيش على مستوى البنوك المركزي. كما وتهدف إلى تنمية مهارات العاملين في مجال الرقابة المصرفية ليتمكنوا من القيام بمهام الرقابة المصرفية على المصارف الإسلامية.

- شهادة الاختصاصي الإسلامي المعتمد في المحاسبة المصرفية: تهدف شهادة الاختصاصي الإسلامي المعتمد في المحاسبة المالية إلى تأهيل العاملين في المصارف الإسلامية ورفع كفاءتهم في الجانب النظري والتطبيقي للمعاملات المحاسبية في البنوك الإسلامية طبقاً للمعايير المحاسبية الإسلامية، وذلك في جميع الأنشطة والعمليات والمعاملات مما يؤدي إلى تقديم معلومات رفيعة المستوى وإعداد التقارير المالية النهائية التي تساعد مستخدميها من اتخاذ القرارات الصحيحة.

خامساً: هيئة المحاسبة والمراجعة للمؤسسات المالية ودورها في تنمية الموارد البشرية في المصارف الإسلامية:

تعمل الهيئة على تحقيق مجموعة من الأهداف، من أهمها تنمية الموارد البشرية اللازمة لتغطية احتياجات الصيرفة الإسلامية في مجال التدريب واكتساب الموارد البشرية للقدرات المرتبطة بالمحاسبة والمراجعة المتعلقة بأنشطة المؤسسات المالية الإسلامية.

١- التعريف بهيئة المحاسبة والمراجعة للمؤسسات المالية:

هذه الهيئة عبارة عن جهاز فني لإصدار معايير المحاسبة والمراجعة للمؤسسات المالية الإسلامية، وأضيف إلى هيكله الإداري مجلس شرعي لإصدار المعايير الشرعية، وقد أنشئت في ١١ رمضان ١٤١١ هـ الموافق لـ ٢٧ مارس ١٩٩٢ م بمملكة البحرين بصفتها هيئة عالمية بشخصية معنوية مستقلة لا تسعى للربح، وتعنى بوضع الإطار المؤسسي الذي يحكم عمليات الرقابة الذاتية فيما يتعلق بعملية الإفصاح وعرض البيانات المالية وتطبيق المعايير المحاسبية التي تتناسب مع طبيعة عمل البنوك والمؤسسات المالية الإسلامية، وكذلك لضبط عمليات المراجعة بواسطة مراجعين خارجيين، وتعمل الهيئة على تحقيق مجموعة من الأهداف تتمثل في: (١)

- تطوير فكر المحاسبة والمراجعة والمجالات المصرفية ذات العلاقة بأنشطة المؤسسات المالية الإسلامية؛

- نشر فكر المحاسبة والمراجعة المتعلقة بأنشطة المؤسسات المالية الإسلامية وتطبيقاته عن طريق التدريب وعقد الندوات وإصدار النشرات الدورية وإعداد الأبحاث والتقارير وغير ذلك من الوسائل؛

- إعداد وإصدار معايير المحاسبة والمراجعة للمؤسسات المالية الإسلامية وتفسيرها للتوفيق ما بين الممارسات المحاسبية التي تتبعها المؤسسات المالية الإسلامية في إعداد قوائمها المالية وكذلك التوفيق بين إجراءات المراجعة التي تتبع في مراجعة القوائم المالية التي تعدها المؤسسات المالية الإسلامية؛

(١) المعايير الشرعية، هيئة المحاسبة والمراجعة للمؤسسات المالية الإسلامية، المنام، البحرين، ١٤٣١ هـ / ٢٠١٠ م.

- مراجعة وتعديل معايير المحاسبة والمراجعة للمؤسسات المالية الإسلامية لتواكب التطور في أنشطة المؤسسات المالية الإسلامية والتطور في فكر وتطبيقات المحاسبة والمراجعة؛

- إعداد وإصدار ومراجعة وتعديل البيانات والإرشادات الخاصة بأنشطة المؤسسات المالية الإسلامية فيما يتعلق بالممارسات المصرفية والاستثمارية وأعمال التأمين؛

- السعي لاستخدام وتطبيق معايير المحاسبة والمراجعة والبيانات والإرشادات المتعلقة بالممارسات المصرفية والاستثمارية وأعمال التأمين، التي تصدرها الهيئة، من قبل كل من الجهات الرقابية ذات الصلة والمؤسسات المالية الإسلامية وغيرها ممن يباشر نشاطاً مالياً إسلامياً ومكاتب المحاسبة والمراجعة.

وبالنسبة لدور هيئة المحاسبة والمراجعة للمؤسسات المالية المتعلقة في تنمية الموارد البشرية اللازمة لتغطية احتياجات الصيرفة الإسلامية فهو يختلف عن دور البنك الإسلامي للتنمية، ودور المجلس العام للبنوك والمؤسسات المالية الإسلامية باعتبار تخصص الهيئة في مجالات التدريب وبناء قدرات رأس المال البشري المرتبطة بالمحاسبة والمراجعة المتعلقة بأنشطة المؤسسات المالية الإسلامية، وخاصة المرتبطة بعمليات الرقابة الذاتية فيما يتعلق بعملية الإفصاح وعرض البيانات المالية وتطبيق المعايير المحاسبية التي تتناسب مع طبيعة عمل البنوك والمؤسسات المالية الإسلامية، وكذلك لضبط عمليات المراجعة بواسطة مراجعين خارجيين.

ويعتبر هذا التطور إيجابياً جداً باعتبار أن الصناعة المصرفية الإسلامية

استطاعت الوصول إلى إيجاد مؤسسات متخصصة في أنشطة دقيقة وعمليات معينة يحتاجها المصرف الإسلامي، وفي هذا الإطار تقدم الهيئة برامج متخصصة تهدف إلى تزويد عمال المصارف الإسلامية بالمعرفة الشرعية والمهارات التقنية والمهنية الضرورية في حقل المحاسبة للمصارف والمؤسسات المالية الإسلامية، وفي مجال الرقابة والمتابعة الشرعية في القطاع المصرفي والمالي الدولي، وفيما يلي عرض لأهم هذه البرامج:

- المحاسب القانوني الإسلامي: يشمل برنامج المحاسب القانوني الإسلامي الجوانب التقنية الأساسية في محاسبة المصارف والمؤسسات المالية الإسلامية، وخاصة^(١):
- تطور الأنظمة المصرفية والمالية الإسلامية الدولية، ووظائف المصارف والمؤسسات المالية الإسلامية.
- مفاهيم ومبادئ العمل المصرفي والمالي الإسلامي الدولي.
- الخصائص النوعية للمعلومات المحاسبية في المصارف والمؤسسات المالية الإسلامية.
- استخدام معايير المحاسبة المالية الصادرة عن هيئة المحاسبة والمراجعة للمؤسسات المالية الإسلامية في إعداد التقارير المالية للصناعة المصرفية والمالية الإسلامية الدولية.

(١) شهادة المحاسب القانوني الإسلامي، هيئة المحاسبة والمراجعة للمؤسسات المالية الإسلامية،
www.aaofi.com، ٢٠١٥/٠٢/٠٧.

- المعايير الشرعية الصادرة عن هيئة المحاسبة والمراجعة للمؤسسات المالية الإسلامية وتطبيقاتها في المنتجات والعمليات المالية الإسلامية والأساس الشرعي لهذه المعايير.

- معايير الضبط الصادرة عن هيئة المحاسبة والمراجعة للمؤسسات المالية الإسلامية وتطبيقاتها في عمليات المتابعة والمراجعة.

- **المراقب والمدقق الشرعي:** يشمل البرنامج كل ما يعزز عمليات الرقابة والمتابعة الشرعية في المؤسسات المالية الإسلامية، وخاصة ما يتعلق بما يلي: (١)

- المعايير الشرعية الصادرة عن هيئة المحاسبة والمراجعة للمؤسسات المالية الإسلامية فيما يتعلق بالأدوات والممارسات المالية الإسلامية وأسس الأحكام الشرعية لهذه المعايير.

- معايير الضبط الصادرة عن هيئة المحاسبة والمراجعة للمؤسسات المالية الإسلامية فيما يتعلق بعمليات المراقبة والمتابعة الشرعية.

- الرقابة المصرفية والمالية الإسلامية: الرقابة الإشرافية والخارجية، الرقابة الداخلية، تطبيق المعايير الصادرة عن هيئة المحاسبة والمراجعة للمؤسسات المالية الإسلامية.

(١) شهادة المراقب والمدقق الشرعي، هيئة المحاسبة والمراجعة للمؤسسات المالية الإسلامية،
www.aaofi.com، ٢٠١٥/٠٢/٠٧.

خاتمة:

من خلال دراستنا لمختلف جوانب الموضوع توصلنا إلى النتائج والتوصيات التالية:

- استطاعت الصناعة المصرفية الإسلامية على الرغم من حداثة تجربتها، وعلى الرغم من التحديات التي فرضتها المتغيرات المالية العالمية أن تحقق نمواً ملحوظاً وانتشاراً واسعاً في معظم أقطار العالم، إذ أصبحت الصيرفة الإسلامية من أسرع القطاعات نمواً في الصناعة المصرفية العالمية.

- يتوقف استمرار نمو وتطور الصناعة المالية الإسلامية على قدرتها على توفير الموارد البشرية ذات النوعية والكفاءة والمهارة اللازمة لتحقيق التكيف مع متطلبات المنظومة المالية والمصرفية العالمية، مع الاحتفاظ في الوقت نفسه بخصوصية الالتزام بأحكام الشريعة الإسلامية.

- من بين أهم التحديات التي تعرفها المصارف الإسلامية في الوقت المعاصر ندرة الموارد البشرية المؤهلة التي تجمع بين الخبرة المصرفية والمعرفة الشرعية والكفاءة المهنية، الأمر الذي يتطلب بذل عدة جهود وقيام عدة مبادرات تجسدت في تأسيس مؤسسات وهيئات تعمل على تلبية احتياجات المصارف الإسلامية من الموارد البشرية ذات الكفاءات العالية التي تمكنها من مواكبة التطور والتحديات في الاستخدامات المالية والمصرفية الحديثة.

- استطاعت المؤسسات الداعمة للصناعة المصرفية وخاصة البنك الإسلامي للتنمية، والمجلس العام للبنوك والمؤسسات المالية الإسلامية، هيئة المحاسبة

والمراجعة للمؤسسات المالية الإسلامية أن يغطوا جزءاً من احتياجات المصارف الإسلامية من الموارد البشرية، وذلك من خلال اعتماد عدة طرق وآليات من بينها عقد دورات تدريبية تهدف إلى رفع مستوى أداء الموارد البشرية في مختلف الأنشطة والأعمال المصرفية، بالإضافة إلى الأمور الشرعية والقانونية والمحاسبية ذات العلاقة بطبيعة العمل المصرفي الإسلامي.

- على الرغم من الجهد المبذول لتوفير الموارد البشرية الملائمة للمصارف الإسلامية إلا أن الواقع يبيّن أن المؤهل والمدرب منها لم يكن بالحجم والنوع الذي يمكن من خلاله مسايرة النمو الكبير والتوسع السريع الذي تعرفه الصناعة المصرفية الإسلامية، لذلك تبقى هناك حاجة ماسة لتأهيل المزيد من الموارد البشرية وتنميتها، وتوفير الكفاءات المتخصصة القادرة على مسايرة العمل المصرفي المتطور وإيجاد الصيغ الشرعية الملائمة لجميع المستجدات في المعاملات المالية والمصرفية، ويعتبر هذا الأمر تحدياً مستمراً لكل الهيئات والمؤسسات المالية والمصرفية الإسلامية.

قائمة المصادر والمراجع

- ١- أحمد الخضري، البنوك الإسلامية. ايتراك للنشر والتوزيع، مصر، ط٣، ١٤٢٠ - ١٩٩٩.
- ٢- أحمد النجار، حول البنوك الإسلامية. مجلة البنوك الإسلامية، ع٣٤، ١٤٠٤هـ/١٩٨٤م.
- ٣- الاتحاد الدولي للبنوك الإسلامية، الموسوعة العلمية والعملية للبنوك الإسلامية. الاتحاد الدولي للبنوك الإسلامية، مصر، ط١، ١٩٨٠.
- ٤- أميرة عبد اللطيف مشهور، الاستثمار في الاقتصاد الإسلامي. مكتبة مدبولي، مصر، ١٩٩١.
- ٥- بشير عمر فضل الله، تجربة البنك الإسلامي للتنمية في دعم التنمية في الدول الإسلامية والتحديات المستقبلية التي تجابه الصناعة المصرفية الإسلامية. منتدى الفكر الإسلامي، مجمع الفقه الإسلامي، جدة، ١٤٢٧هـ/٢٠٠٦م.
- ٦- بوحنية قوي، نحو منظور متكامل لمفهوم التنمية البشرية. الملتقى الدولي حول التنمية البشرية وفرص الاندماج في اقتصاد المعرفة، جامعة ورقلة، ٩-١٠ مارس، ٢٠٠٤.
- ٧- جمال لعمارة، المصارف الإسلامية. دار النبأ، الجزائر، ١٩٩٦.
- ٨- حامد أحمد رمضان بدر، إدارة الموارد البشرية، دار النهضة العربية، القاهرة، ١٩٩٤.
- ٩- رأفت أبو فرحانة، أهمية الموارد البشرية في استقطاب أنماط التنمية في الدول العربية. رسالة ماجستير (غير منشورة)، جامعة الجزائر.
- ١٠- راوية حسن، مدخل استراتيجي لتخطيط وتنمية الموارد البشرية. الدار الجامعية، الإسكندرية، ط١، ٢٠٠٢.

- ١١- عاشور عبد الجواد عبد الحميد، النظام القانوني للبنوك الإسلامية. المعهد العالمي للفكر الإسلامي، الولايات المتحدة الأمريكية، ط١، ١٤١٧-١٩٩٦.
- ١٢- عائشة الشرقاوي الماقي، البنوك الإسلامية. التجربة بين الفقه والقانون والتطبيق-. المركز الثقافي العربي، المملكة المغربية، ط١، ٢٠٠٠.
- ١٣- علي غربي، بلقاسم سلاطنية، إسماعيل قيرة، تنمية الموارد البشرية، دار الهدى للطباعة والنشر، الجزائر، ط١، ٢٠٠٢.
- ١٤- لعي بو كميث، ماهية تنمية الموارد البشرية والواقع في العالم العربي والنامي، الملتقى الدولي حول التنمية البشرية.
- ١٥- محمد عبد العزيز عجمية، محمد علي الليثي، التنمية الاقتصادية مفهومها- نظرياتها، سياساتها. مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية، ١٩٩٩ م.
- ١٦- محمود سحنون، المؤسسات المصرفية والسياسات النقدية في اقتصاد لاربوي. أطروحة دكتوراه (دون نشر)، جامعة قسنطينة، ٢٠٠١.
- ١٧- المعايير الشرعية، هيئة المحاسبة والمراجعة للمؤسسات المالية الإسلامية، البحرين، ١٤٣١هـ/٢٠١٠م.
- ١٨- المعايير الشرعية، هيئة المحاسبة والمراجعة للمؤسسات المالية الإسلامية، البحرين، ١٤٣١هـ/٢٠١٠م.
- ١٩- ناصر دادي عدون، اقتصاد المؤسسة. دار المحمدية العامة، الجزائر، ط٢، ١٩٩٨. - الندوة ٢٠- الندوة العالمية للشباب الإسلامي، قضايا الفكر الإسلامي المعاصر. منظمة الندوة العالمية للشباب الإسلامي، المملكة العربية السعودية، ط١، ١٣٩٣هـ/١٩٧٨م.
- ٢١- البنك الإسلامي للتنمية، www.isdb.org

تنمية الموارد البشرية في المصارف الإسلامية. دراسة في دور المؤسسات الداعمة للصناعة
المصرفية الإسلامية
الباحثة/ سميرة سعيداني

٢٢- التقرير السنوية ١٤٣١هـ/ ٢٠١٠م، المعهد الإسلامي للبحوث والتدريب،
جدة.

٢٣- التقرير السنوية ١٤٣٣هـ/ ٢٠١٢م، البنك الإسلامي للتنمية، جدة.

٢٤- المجلس العام للبنوك والمؤسسات المالية الإسلامية، www.cibafi.org

٢٥- نشر المعرفة، التقرير السنوية ١٤٣١هـ/ ٢٠١٠م، المعهد الإسلامي للبحوث
والتدريب، جدة.

٢٦- نشرة المعرفة، التقرير السنوية ١٤٣٢هـ/ ٢٠١١م، المعهد الإسلامي للبحوث
والتدريب، البنك الإسلامي للتنمية، جدة.

٢٧- هيئة المحاسبة والمراجعة للمؤسسات المالية الإسلامية، www.aaofii.com

28- thecityuk, Financial markets series, Islamic finance. March 2012.
www.thecityuk.com.

29- Mahmoud Mohieldin, Realizing the Potential of Islamic Finance.
Economic Premise, The World Bank, March 2012.

30- Ernst & Young, A Brave New World of Sustainable Growth, the
World Islamic Banking Competitiveness Report, 2011-2012.