

دور تنمية رأس المال البشري في تطوير الصيرفة الإسلامية

د. / سعيداني سميرة*

Abstract:

L'investissement dans le capital humain est l'un des piliers les plus importants du développement des banques islamiques, et avec la forte croissance qu'a connue les actifs conformes aux dispositions de la Charia, ces banques ont besoin de se doter en ressources humaines qualifiées sur le plan de la Charia et sur le plan professionnel, et ayant des capacités élevées et les compétences nécessaires pour leur permettre de suivre l'évolution du système bancaire mondiale. Par conséquent, l'investissement dans le capital humain est la voie la plus appropriée pour la fourniture des ressources humaines, en qualité et en volume dont l'industrie bancaire islamique a besoin, de sorte qu'on peut donner une des garanties nécessaires pour le développement des banques islamiques et surmonter les effets négatifs qui peuvent être supportés par la banque à la lumière de la faiblesse et le manque de ressources humaines qualifiées.

Mots clés: Capital humain, Banques islamiques, Connaissance et compétences

ملخص:

الاستثمار في رأس المال البشري يعتبر أحد أهم دعائم تطوير العمل المصرفي الإسلامي، ومع ارتفاع معدلات النمو الذي عرفتة الأصول المتوافقة مع أحكام الشريعة الإسلامية، ازدادت حاجة هذه المصارف إلى موارد بشرية مؤهلة شرعياً ومهنية، وذات قدرات ومهارات عالية تمكنها من مواكبة التطورات التي يعرفها النظام المصرفي العالمي. ومن هنا كان الاستثمار في رأس المال البشري السبيل الأنسب لتوفير الموارد البشرية بالنوعية والحجم الذي تحتاجه الصناعة المصرفية الإسلامية، وبذلك نكون قد حققنا أحد الضمانات الأساسية المطلوبة لتطوير الصيرفة الإسلامية وتجاوز الآثار السلبية التي يمكن أن تتحملها هذه الصيرفة في ظل ضعف وقلة الموارد البشرية المؤهلة.

الكلمات المفتاحية: رأس المال البشري، المصارف الإسلامية، المعرفة والكفاءة.

* أستاذة محاضرة (ب) - جامعة برج بوعريج

717

«دور تنمية رأس المال البشري في تطوير الصيرفة الإسلامية»

د. / سعيداني سميرة

مخطط المقال:

مقدمة

- 1) الاستثمار في رأس المال البشري في المصارف الإسلامية
 - 1-1) مفهوم رأس المال البشري وأهميته
 - 1-2) الصيرفة الإسلامية والحاجة إلى الاستثمار في رأس المال البشري
 - 1-3) الاستثمار في رأس المال البشري لتلبية احتياجات المصارف الإسلامية
 - 2) تغطية احتياجات المصارف الإسلامية من رأس المال البشري
 - 1-2) الاستثمار في رأس المال البشري لتغطية احتياجات المصارف الإسلامية
 - 2-2) الاستثمار في رأس المال البشري اللازم للعمل المصرفي الإسلامي
 - 2-3) آفاق الاستثمار في رأس المال البشري لتغطية احتياجات المصارف الإسلامية
- خاتمة

مقدمة:

إن التطور الكبير الذي عرفه الاقتصاد المعاصر دفع برأس المال البشري بأن يتبوأ مكانة كبيرة في نجاح وتطور المؤسسات التي كانت إلى وقت قريب تعتمد رأس المال المادي باعتباره الركيزة الرئيسية الأساسية لأنشطتها وأعمالها، وأصبح رأس المال البشري المكون الرئيسي لتعزيز القدرة التنافسية للمؤسسات، فإن لم يعط المورد البشري القدر الكافي من التعليم والتدريب والتطوير بما يواكب المستجدات ويضمن كفاءته سيكون له تأثير على أداء المؤسسة وعلى تنافسيتها. والمصارف الإسلامية مثلها مثل أي مؤسسة أخرى يتطلب قيامها بأنشطتها بالصورة التي تكفل لها تحقيق أهدافها والقيام بدورها التمويلي والاقتصادي على مستوى كفاءة وفاعلية مواردها البشرية.

ومن هذا المنطلق تتمحور إشكالية البحث حول التساؤل: كيف يمكن جعل الاستثمار في رأس المال البشري مدخل أساسي لتطوير الصناعة المصرفية الإسلامية؟

تم صياغة الفرضيات التالية:

- الاستثمار في رأس المال البشري أهم مداخل تطوير الصناعة المصرفية الإسلامية؛
- واستطاعت المصارف الإسلامية أن تساير التطور الحاصل في مجال الاستثمار في رأس المال البشري؛

1) الاستثمار في رأس المال البشري في المصارف الإسلامية:

أهمية الموارد البشرية الفعالة والمدرّبة بالنسبة لأي مؤسسة يبين مدى حاجة المصارف الإسلامية للاستثمار في رأس المال البشري، باعتباره الركيزة الأساسية التي تمكنها من أداء دورها التمويلي والاقتصادي في ظل التطورات المالية المعاصرة التي يعرفها النظام المالي العالمي.

1-1) مفهوم رأس المال البشري وأهميته:

رأس المال البشري يمثل مورداً استراتيجياً مهماً من موارد المؤسسة، ويعتبر المحرك الأساسي لأنشطتها، ومصدر نجاح أعمالها، خاصة عندما يكون يتصف بالتنوع ويمتلك المعرفة والقدرات التي تتلاءم مع طبيعة أعمالها، وهو أهم عنصر من عناصر الإنتاج، فعلى الرغم من أن جميع عناصر الإنتاج الأخرى (رأس المال، الموجودات، التجهيزات) ذات أهمية إلا أن الموارد البشرية يعتبر أهمها، فبدونها لا يمكن الجمع بين عناصر الإنتاج الأخرى، كما أنها هي التي تقوم بعملية الابتكار والإبداع، وهي التي تصمم المنتج، وتشرف على تصنيعه وإخراجه ورقابة جودته، وهي التي تسوقه وتستثمر رأس المال، وهي المسؤولة على وضع الأهداف والاستراتيجيات، فبدون موارد بشرية جيدة وفعالة لا يمكن أداء أعمال المؤسسة بكفاءة، ولن تتمكن من تحقيق رسالتها وأهدافها¹.

وفي الفكر الإداري الإسلامي تعرف الموارد البشرية حسب ما ورد في تعريف مجمع الفقه الإسلامي² على أنها "طاقات الإنسان وخبراته باعتباره محور عملية التنمية، والقائم بمهامها، والمكلف بمسؤولية (الاستخلاف الإلهي للإنسان في الأرض)، لقوله سبحانه وتعالى:

{ هُوَ أَنشَأَكُمْ مِنَ الْأَرْضِ وَاسْتَعْمَرَكُمْ فِيهَا } *

وقوله عز وجل:

{ وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً } **

ينطلق المفهوم الإسلامي لتنمية الموارد البشرية من قضية مسلمة مفادها: أن عمارة الأرض والقيام بمهام الاستخلاف فيها لا يتم إلا بإعداد الإنسان القادر على أداء هذه الواجبات بكفاءة

* سورة هود، الآية 61.

** سورة البقرة، الآية 30.

واقترار، وبأهليه والنهوض بقدراته، وإطلاق طاقاته وامكاناته من مختلف الجوانب الجسميه والعقلية والنفسية والروحية³.

يعتبر رأس المال البشري أحد مكونات رأس المال الفكري بالإضافة إلى رأس المال التنظيمي ورأس مال العلاقات، حيث يعرف رأس المال الفكري على أنه كل ما تمتلكه المؤسسة من معرفة ومهارات تمكنها من بلوغ الأسواق العالمية من خلال الاستجابة لمتطلبات الزبائن، والاستفادة من الفرص التي تتيحها التطورات الحديثة في مجال التكنولوجيا، والأساليب التنظيمية والإدارية المعاصرة⁴.

تعرف منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية (OECD) رأس المال الفكري بأنه القيمة الاقتصادية لفئتين من الأصول غير الملموسة هي رأس المال التنظيمي (الهيكل) ورأس المال البشري للمؤسسة⁵.

أما رأس المال البشري فيمثل مجموعة الأشخاص الذين يمتلكون المعارف والخبرات والمنجزات التي تمكنهم من الإسهام في أداء المؤسسة التي يعملون بها⁶.

لرأس المال الفكري أهمية كبيرة في المؤسسة، نذكرها فيما يلي⁷:

- زيادة القدرة الإبداعية في المؤسسة؛
- جذب الزبائن وتعزيز ارتباطهم بالمؤسسة؛
- القدرة على توفير المنتجات الجديدة؛
- خفض التكاليف وإمكانية البيع بأسعار تنافسية؛
- تحسين الإنتاجية، وتعزيز القدرة التنافسية؛
- والرفع من كفاءة الموظفين ومساهماتهم في تطوير المؤسسة.

وتتمثل أهم جوانب تنمية رأس المال البشري في المؤسسة فيما يلي⁸:

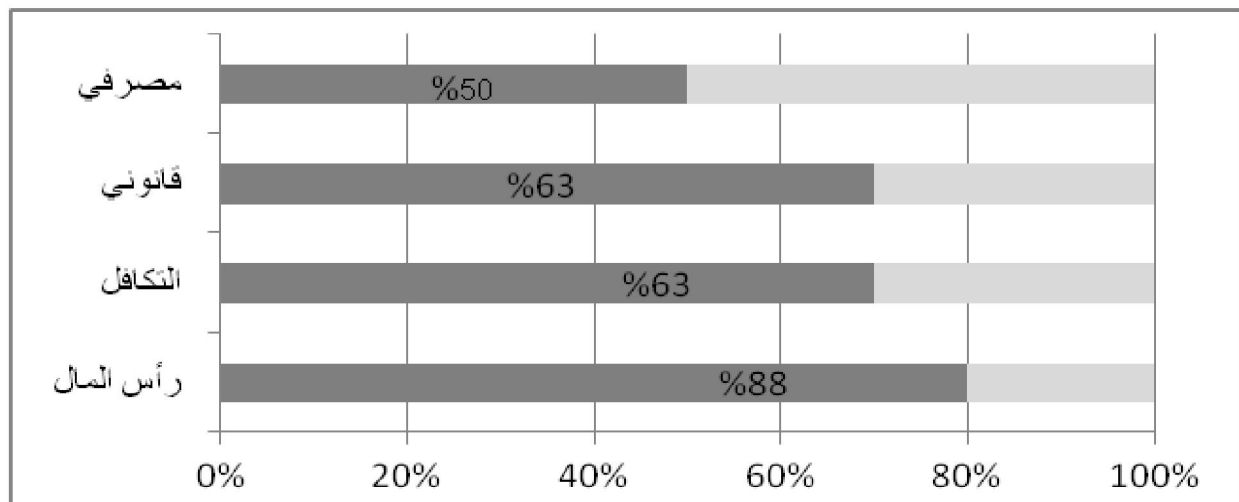
- استقطاب أفضل المواهب البشرية، أي أن تكون المؤسسة ذات نظام فعال في عملية الاختيار، واستخدام العاملين الجدد، وتوفير أسس التعليم ونقل الخبرة بين الأجيال المتعاقبة من العاملين؛
- تشجيع العاملين وتحفيزهم على الانضمام لبرامج التدريب، والعمل على تشارك المعرفة واكتسابها وتوزيعها داخل المؤسسة؛
- المحافظة على العاملين المتميزين، وذلك من خلال توفير نظم وأساليب الإدارة القائمة على الثقة وتشجيع الإبداع والأفكار الجديدة؛
- وإيجاد الأسس الملائمة والنظم التحفيزية التي تقوي وترسخ ولاء العاملين للمؤسسة، وتشجعهم على العمل بكفاءة وفعالية.

1-2) الصيرفة الإسلامية والحاجة إلى الاستثمار في رأس المال البشري:

المصارف الإسلامية مؤسسات مالية حديثة النشأة إذا ما قورنت بالمصارف التقليدية التي تعود جذورها إلى بداية القرن الحادي عشر، الأمر الذي انعكس سلبا على توفر الموارد البشرية اللازمة للقيام بالعمليات التمويلية والاستثمارية في المصارف الإسلامية. هذا النقص قابله وجود قوى بشرية ذات كفاءة عالية، وخبرة متراكمة في تأدية مختلف عمليات وأنشطة المصارف التقليدية على أحسن وجه، الأمر الذي دفع المصارف الإسلامية إلى الاعتماد على خبرات وكفاءات الموارد البشرية العامة في المصارف التقليدية، ومع تطور المصارف الإسلامية، وزيادة عددها، وتوسع أنشطتها تدرجت تلك الكفاءات في السلم الوظيفي للبنوك الإسلامية حتى أصبحت تغطي جل الاحتياجات الإدارية في مختلف هياكل المصرف، بل ووصلت مستويات تمكنها من وضع سياسات المصرف واستراتيجياته، واتخاذ القرارات.

هذا الواقع جعل أغلب الموارد البشرية العاملة في المصارف الإسلامية على مستوى الإدارات المختلفة تقتصر في الكثير من الحالات إلى المعرفة الفنية والشرعية التي تتطلبها طبيعة العمل المصرفي الإسلامي، ومن خلال الشكل التالي نبين نسب وطبيعة احتياجات المصارف الإسلامية من الموارد البشرية المؤهلة.

الشكل 01- احتياجات المصرفية الإسلامية من الموارد البشرية المؤهلة والمختصة حتى سنة 2013



المصدر: Report of the Islamic Finance Task Force of the COMCEC Capital Market Regulator 2013, The Standing Committee for Economic and Commercial Cooperation of the Organization of the Islamic Cooperation (COMCEC), TURKEY, September 2013, p. 21.

في ظل التطور الإيجابي للصيرفة الإسلامية، المتمثل في نمو أصولها بوتيرة أسرع، ونمو الطلب على المنتجات المالية الإسلامية في الكثير من دول العالم الإسلامي، وفي ظل زيادة عدد المؤسسات المالية الإسلامية في الكثير من الدول، ازدادت الحاجة إلى المزيد من العناصر البشرية المؤهلة التي تحتاجها هذه المؤسسات، حيث يبين الشكل السابق أن احتياجات هذه المصارف من الموارد البشرية المؤهلة في مجال الأعمال المصرفية تعاني هذه الصناعة من نقص في هذه الموارد يقدر بحوالي 50%، أما النقص في المختصين في الجانب القانوني والتشريعي الذي ينظم أعمال المصرفية والمالية الإسلامية فقد بلغ 63%، ولا تغطي الموارد البشرية المؤهلة في مجال التكافل إلا 27% من احتياجاته، أما سوق رأس المال الإسلامي فيعرف نقصاً كبيراً في المختصين حيث بلغ هذا النقص نسبة 88%، إذ أن الموارد البشرية المختصة المتوفرة لا تغطي إلى نسبة 22% من احتياجاته.

ونظراً لنقص العناصر البشرية المؤهلة والمتخصصة في المجالات المصرفية والاستثمارية والفنية المتوافقة مع أحكام الشريعة الإسلامية، فقد يؤدي ذلك إلى وجود فجوة بين ما هو متاح وما هو مطلوب من الموارد البشرية المناسبة للعمل المصرفي الإسلامي مما يؤدي إلى عرقلة نمو وتوسع الصيرفة الإسلامية. ولقد كان لهذه الوضعية عدة انعكاسات سلبية على أعمال هذه المصارف، فنجد بعض العاملين ليست لهم القدرة على شرح طبيعة المعاملات الشرعية التي يرغب بعض الزبائن في التعامل بها، وعدم تفرقة بعض العاملين بين الربح والفائدة، أو بين المربحة والقرض بفائدة، وبين العقود الشرعية والعقود التقليدية من حيث المفهوم وأسلوب التطبيق، وغيرها من أساسيات قيام عمل مصرفي إسلامي.

يعتبر ابتعاد المصارف الإسلامية القائمة حالياً عن النموذج النظري الذي قامت عليه في بداية تأسيسها وتوجهها نحو اعتماد صيغ التمويل القائمة على الدين على حساب صيغ التمويل القائمة على مبدأ المشاركة وتفضل أسلوب المربحة عن بقية صيغ التمويل الإسلامية يرجع إلى عدة أسباب أهمها سهولة إجراءات تطبيق صيغة المربحة واقتربها من الناحية العملية من إجراءات تطبيق أسلوب التمويل التقليدي، لذلك كان أكثر ملائمة للخبرة المتوفرة لدى الموارد البشرية المتاحة للمصارف الإسلامية، حيث أن عملية المربحة تقترب من حيث التنفيذ مما تعود عليه العاملين أثناء عملهم السابق بإدارات الائتمان بالبنوك التقليدية عند منحهم القروض بالفائدة لزبائنهم⁹.

كان من نتيجة عدم توافر الموارد البشرية الملائمة لطبيعة العمل المصرفي الإسلامي عدم توافر القدرة الابتكارية المستندة على طبيعة المصارف الإسلامية لدى العاملين المتشبعين بالأساليب والوسائل التقليدية التي تمرسوا عليها لفترة طويلة في المصارف التقليدية، وهي ضرورية لاستحداث أساليب ونظم عمل جديد ومتطورة تتفق مع طبيعة هذه المصارف وتلبي متطلبات الواقع العملي، وهو عنصر أساسي وضروري لإثراء التجربة في هذه المرحلة التي تتميز بنمو وتوسع انتشار هذه المصارف، الأمر الذي أوجد صعوبة في إيجاد الحلول المناسبة واستحداث البدائل الملائمة، مما كان له الأثر في تحجيم دور هذه المصارف في

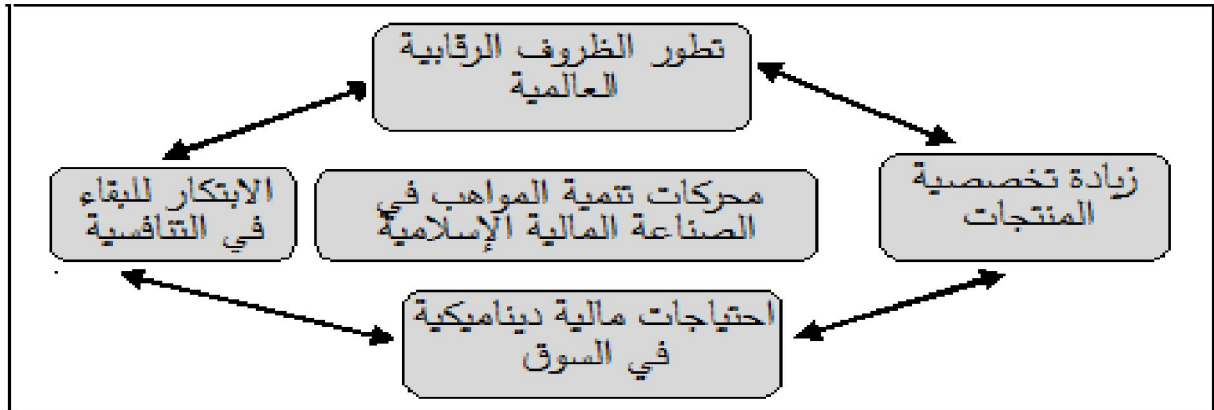
دعم الاقتصاد وتحقيق أهدافها التشغيلية. ونستطيع أن نلمس ذلك في أكثر من جانب لعل منها جانب تعبئة الموارد، حيث أدى عجز هذه المصارف عن ابتكار واستحداث أدوات وأساليب جديدة تساهم في تعبئة الموارد طويلة الأجل أكثر ملائمة لتمويل التنمية إلى اتجاه نظم وأساليب تعبئة الموارد في هذه المصارف نحو الاقتراب من مثيلتها في البنوك التقليدية، وإن اختلفت عنها في جوانب التكيف الشرعي¹⁰.

إن الآثار السلبية التي تتحملها المصارف الإسلامية في ظل غياب الموارد البشرية الفعالة والمدرية اللازمة يبين مدى الحاجة للاستثمار في رأس المال البشري، حتى تتمكن من أداء دورها التمويلي والاقتصادي في البلدان التي تعمل بها، وحتى تكون لها القدرة على الاستجابة للتطورات المالية المعاصرة التي يعرفها النظام المالي العالمي.

3-1) الاستثمار في رأس المال البشري لتلبية احتياجات المصارف الإسلامية:

تتعدد دوافع الصناعة المصرفية الإسلامية للاستثمار في رأس المال البشري لتشمل بناء قدرة على الابتكار من أجل ضمان البقاء في التنافسية، وتلبية لتطور الظروف الرقابية العالمية، بالإضافة إلى تغطية احتياجات مالية ديناميكية في السوق، وكحاجة ملحة فرضتها زيادة تخصصية المنتجات المالية.

الشكل 02- محركات تنمية المواهب في الصناعة المالية الإسلامية



المصدر: مركز المالية الإسلامية الدولي، «بناء القدرات وتنمية المواهب في التمويل الإسلامي»، بنك نيجارا، ماليزيا، 27 نوفمبر 2014، ص 4.

لا يمكن للمصارف الإسلامية العمل في معزل عن البيئة المصرفية العالمية، لذا فهي مضطرة إلى العمل جنباً إلى جنب مع المصارف التقليدية، والتعامل مع مختلف المتغيرات المصرفية المعاصرة، ومن أجل ضمان استمرار نمو وتطور المصارف الإسلامية وزيادة قدرتها التنافسية، فإنه من الأهمية البالغة العمل على الاستجابة لمتطلبات مسايرة المستجدات المالية والمصرفية العالمية، وخاصة ما تعلق ببناء القدرات وتنمية المواهب اللازمة لاعتماد وتنفيذ هذه المستجدات والمتغيرات ضمن عمليات وممارسات الصناعة المصرفية الإسلامية، ويحتاج بناء هذه القدرات والمواهب إلى الاستثمار في رأس المال البشري بما يراعى خصوصية المصارف الإسلامية القائمة على الالتزام بأحكام الشريعة الإسلامية وقواعدها.

من الأبعاد المهمة في إطار الاستثمار في رأس المال البشري اللازم لتغطية احتياجات العمليات المالية والاستثمارية الإسلامية تحديد الأدوات والمنهجيات الفعالة التي من شأنها أن تمكن من تطوير المواهب المناسبة ذات الجودة العالية واللائمة لدعم نمو وتوسع الصناعة المصرفية الإسلامية، وفي هذا الصدد، هناك ثلاث سمات رئيسية مطلوبة في الموارد البشرية المؤهلة للعمل في المصارف الإسلامية في الوقت الراهن، وتتمثل فيما يلي¹¹:

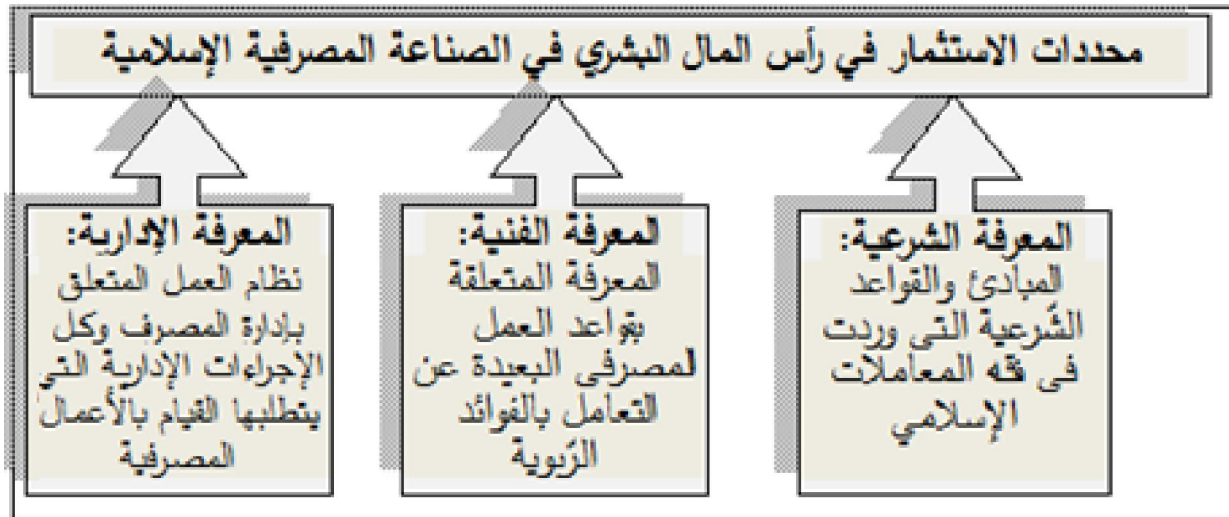
- المواهب التي بإمكانها تلبية الاحتياجات الحيوية للصناعة المالية الإسلامية والتي تتطلب الاهتمام والعناية من قبل المؤسسات المالية الإسلامية؛
- المواهب التي تستطيع المساهمة بأفكار خلاقة، والتي تقود الابتكار ورسم الاتجاه المستقبلي لهذه الصناعة؛
- والمواهب التي تستند إلى فهم متطلبات الشريعة الإسلامية والمعرفة الحديثة والقدرة على قيادة التحولات في الصناعة المالية الإسلامية.

يؤدي الاستثمار في رأس المال البشري إلى تطوير الموارد البشرية التي تلبي متطلبات خصائص وميزات العمل المصرفي الإسلامي، ويحتاج هذا الاستثمار إلى القيام بعدة إجراءات من بينها¹²:

- التعاون بين مختلف المؤسسات والهيئات الداعمة للصيرفة الإسلامية لإيجاد روابط قوية فيما بينها بما يضمن تغطية احتياجات المصارف الإسلامية من رأس المال البشري؛
- مشاركة المصارف والمؤسسات المالية الإسلامية في تصميم النماذج والأساليب المتعلقة بالتمويل الإسلامي كوسيلة لضمان فعالية برامج التدريب والتعليم التي تشارك فيها المواهب المستقبلية للتمويل الإسلامي؛
- ويجب أن يتمثل الهدف النهائي للاستثمار في رأس المال البشري في تطوير النماذج والأساليب التي لها علاقة بالتطبيق العملي والحقيقي على المستوى الفعلي للأعمال وعدم الاكتفاء بالجانب النظري.

ومن بين المحددات التي تطلبها الاستثمار في رأس المال البشري لتلبية احتياجات المؤسسات المالية الإسلامية الحرص على ضمان توافر المعرفة بالضوابط الشرعية والآليات العملية والإدارية التي تضمن قيام العاملين في المصارف والمؤسسات المالية الإسلامية بأعمالهم وأنشطتهم بالكفاءة والفعالية المطلوبة، فالمعرفة الشرعية والمعرفة الفنية والمعرفة الإدارية هي أساس الاستثمار في رأس المال البشري في الصناعة المصرفية.

الشكل 03 - محددات الاستثمار في رأس المال البشري في الصناعة المصرفية الإسلامية



المصدر:

من إعداد الباحثة، تبعا لتصور من:

دربالي سهام & زيتوني عبد القادر، «رأس المال الفكري، الحاجة الفعلية للمصارف الإسلامية في ظل اقتصاد المعرفة»، المؤتمر العالمي التاسع للاقتصاد والتمويل الإسلامي حول «النمو، العدالة، الاستقرار: من منظور إسلامي»، اسطنبول، يومي 09 و 10 سبتمبر 2013 [كتاب المؤتمر، ص ص 18-19].

انطلاقا من هذا الشكل، يتضح أن الاستثمار في رأس المال البشري في الصناعة المصرفية الإسلامية يجب أن ينطلق من المحددات التالية¹³:

- **المعرفة الشرعية:** يقصد بها المبادئ والقواعد الشرعية التي وردت في فقه المعاملات الإسلامي، والتي يعتمد عليها النشاط التمويلي والاستثماري والخدمي في المصارف الإسلامية، فهي بمثابة ضوابط شرعية تحكم هذا النشاط ويندرج تحتها استيعاب صيغ التمويل والاستثمار الشرعية من مرابحة وبيع بالأجل وسلم واستصناع وإجارة ومضاربة ومشاركات، لأن العمل المصرفي الإسلامي قائم على وظائف تستند إلى تلك العقود، لذلك ينبغي توافر العلم بها وفهمها على نحو يسهل تطبيقها على أرض الواقع؛

- **المعرفة الفنية:** وهي المعرفة المتعلقة بقواعد العمل المصرفي البعيدة عن التعامل بالفوائد الربوية، وهي التي تمكن الموظف وتجعله قادراً على تقديم الخدمات المالية والمصرفية للزبائن، واعياً بكافة الأسس والآليات المعتمدة لأدائها ومدرکاً لمختلف معايير الجودة والأداء التي يجب على المصرف توفير معلومات حولها وجعلها في متناول مقدمي الخدمة، ومن بين المعارف الفنية المطلوبة نجد القدرة على تقييم المشروعات الاستثمارية وإجراء دراسات الجدوى الخاصة بها ليسهل على المصرف اتخاذ القرار المناسب، وذلك بمتابعة العمليات الخاصة بذلك إضافة إلى كل ذلك من الطبيعي فهم طريقة العمل اليومي والتي لا يتم الأداء بدونها من كيفية انتقال المعلومات واستخدام الأجهزة والتكنولوجيات، وفنون تقديم الخدمات ودراسة احتياجات الزبائن وغيرها من المعرفة الضرورية لأداء العمل؛
- **والمعرفة الإدارية:** تعتبر جزء من نظام العمل في المصرف، وينبغي أن يدرك الموظفون فيه كل ما يتعلق بإدارة المصرف وكيف تتم العملية من خلال التعرف على أهداف وخطط المصرف، الإجراءات الإدارية وما يتعلق بالقرارات بكافة مستوياتها، إضافة إلى أن آلية الرقابة الشرعية على العمليات المصرفية يجب أن تكون معلومة المسؤولية والأسس وفائدة هذا النوع من المعرفة أن معالم العمل تكون واضحة بالنسبة للموظف وبذلك يعرف مع من يتعامل وإلى من يتجه إذا واجهته مشكلة أو استفسار حول فتوى أو منتج مالي معين، ومن المهم جداً أن يدرك الموظف الثقافة التنظيمية ومجموع القيم والعادات السائدة في المصرف.

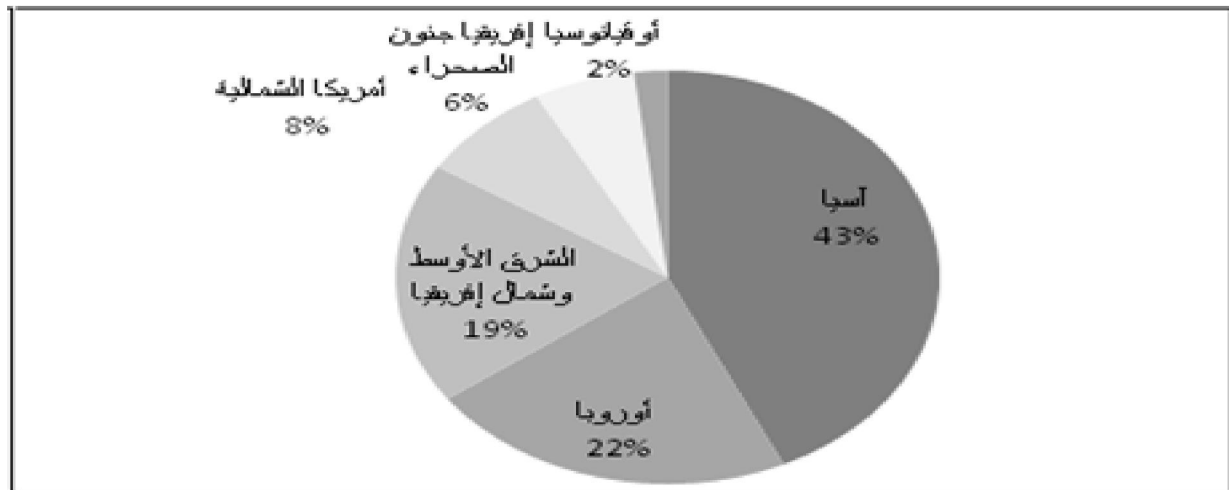
(2) تغطية احتياجات المصارف الإسلامية من رأس المال البشري:

إن الاستثمار في رأس المال البشري يعتبر مكون أساسي لنجاح المصارف الإسلامية في القيام بأعمالها وتحقيق أهدافها، كما أن لها دوراً كبيراً في تعزيز القدرة التنافسية للمصارف الإسلامية، وتمكينها من تطبيق مبادئ الحوكمة المؤسسية ومواكبة تطور تكنولوجيا المعلومات والاتصال، والتكيف مع المتغيرات التي يتطلب مواكبتها باعتبار أن هذه المصارف لا تستطيع العمل في معزل عن النظام المصرفي العالمي.

(1-2) الاستثمار في رأس المال البشري لتغطية احتياجات المصارف الإسلامية:

قامت عدة مؤسسات وهيئات مختلفة بإطلاق مبادرات وبذل الجهود لتطوير وتنمية رأس المال البشري الذي تحتاجه المصارف والمؤسسات المالية الإسلامية للقيام بأعمالها وتقديم خدماتها المصرفية، هذه الجهود تمثلت في تقديم خدمات وأنشطة تعليمية وتدريبية بهدف إكساب الموارد البشرية للمعرفة والقدرات المرتبطة بمختلف أنشطة العمل المصرفي الإسلامي، ويتوزع مقدمي هذه الخدمات والأنشطة في مناطق مختلفة، وفق ما يبينه الشكل:

الشكل 04 - الاستثمار في رأس المال البشري اللازم لتغطية احتياجات الصيرفة الإسلامية حسب المناطق (سنة 2013)

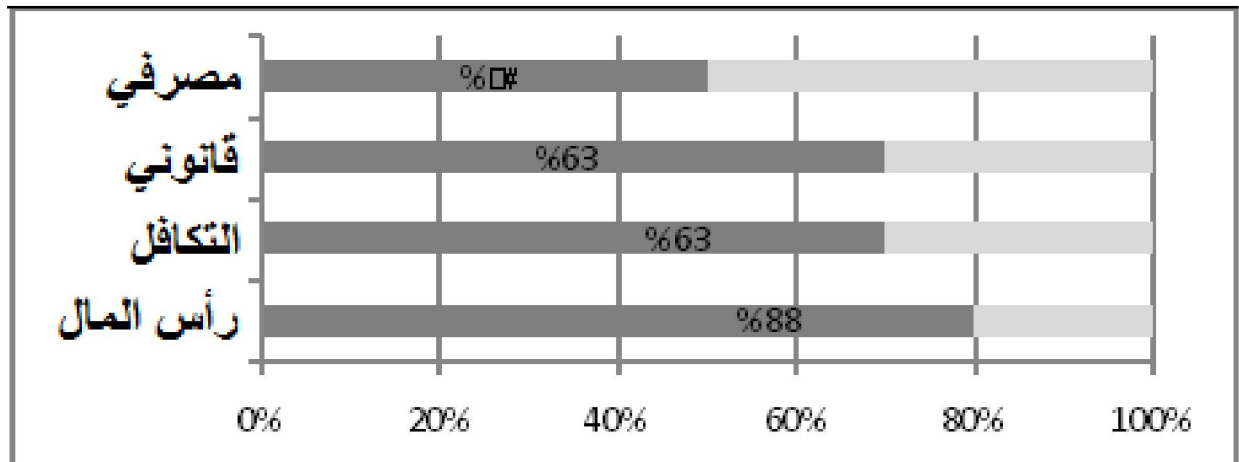


Yurizk , Global Islamic Finance Education 2013, USA, 2013, p10.

المصدر:

من خلال الشكل يتضح أن الاستثمار في رأس المال البشري اللازم لتغطية احتياجات المصارف والمؤسسات المالية يتركز بصفة أساسية في الدولة الآسيوية بآسيا بنسبة 43%، وأوروبا بنسبة 22%، والشرق الأوسط وشمال إفريقيا بنسبة 13%. ويبين الشكل أن كل مناطق العالم تتوفر بصفة نسبية على جهة أو مؤسسة معينة تقدم الخدمات التعليمية والأنشطة التدريبية في مجال المالية الإسلامية، ويعتبر تواجد مثل هذه الجهات والمؤسسات هو انعكاس طبيعي لتوسع الصناعة المصرفية الإسلامية وانتشارها في الكثير من الدول. كذلك ما يمكن استنتاجه من الشكل هو تباين الاهتمام بتقديم الخدمات التعليمية والأنشطة التدريبية في مجال المالية الإسلامية من دولة إلى أخرى، والشكل التالي يبين أكثر الدول المستثمرة في رأس المال البشري في مجال الصناعة المالية والمصرفية الإسلامية.

الشكل 05- أكبر الدولة المستثمرة في رأس المال البشري اللازم للصناعة المالية الإسلامية
(سنة 2013)



Yurizk, Global Islamic Finance Education 2013, USA, 2013, p12.

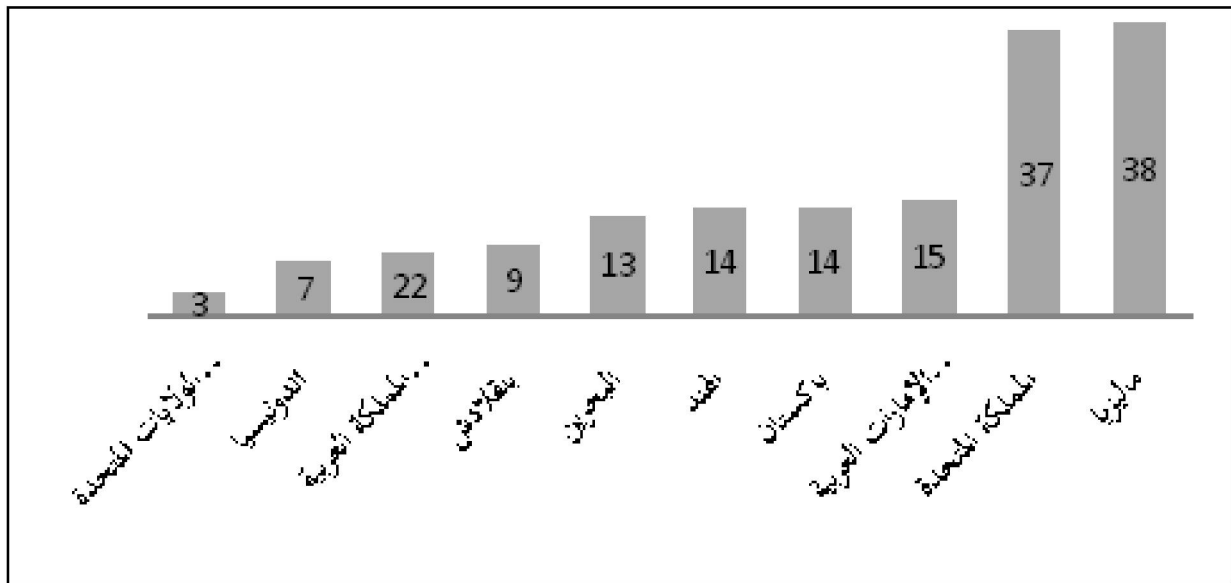
المصدر:

استطاعت دولة باكستان أن تحتل المرتبة الأولى من حيث عدد المؤسسات والجهات الموفرة والمقدمة للتعليم والتدريب في المالية الإسلامية بـ 88 مؤسسة وجهة، ثم تلتها ماليزيا والمملكة المتحدة بـ 86 مؤسسة وجهة، ثم تأتي الولايات المتحدة الأمريكية والإمارات العربية المتحدة بأكثر من 40 مؤسسة وجهة مقدمة لخدمات تطوير وتنمية الموارد البشرية في مجال التمويل والمالية الإسلامية، وبلغ عدد هذه المؤسسات والجهات في إندونيسيا أكثر من 31 مؤسسة، وفي الهند وبنغلادش أكثر من 20 مؤسسة وجهة المقدمة للتعليم والتدريب في المالية الإسلامية.

2-2) الاستثمار في رأس المال البشري اللازم للعمل المصرفي الإسلامي:

أولت المؤسسات الأكاديمية من جامعات وكليات وأقسام في الكثير من الدول أهمية كبيرة لتعليم المالية والتمويل الإسلامي وفتح التخصصات العلمية في مختلف مجالات التدريب والتعليم الخاص بالتمويل الإسلامي، هذا الاهتمام اختلف من دولة إلى أخرى، حيث نجد ماليزيا والمملكة المتحدة والإمارات العربية من الدول التي أعطت أهمية كبيرة للتعليم والتدريب الخاص بالتمويل الإسلامي، وهو ما يبينه الشكل التالي:

الشكل 06 - توزيع المؤسسات الأكاديمية التي توفر التعليم في مجال التمويل الإسلامي حسب الدول (سنة 2013)



Yurizk, Global Islamic Finance Education 2013, Op. Cit, p12.

المصدر:

تعتبر ماليزيا واحدة من أهم القوى الدافعة في مجال التعليم الأكاديمي في التمويل الإسلامي العالمي حيث بدأت بوضع خطط تعزيز المواهب وتطوير البحوث كجزء من المخطط الرئيسي للقطاع المالي الماليزي، فقد وضعت إستراتيجية لتحسين رأس المال البشري والمجالات البحثية للصناعة المالية الإسلامية في الدولة، فقطاع التمويل الإسلامي في ماليزيا شهد إنشاء معهد المصرفية والتمويل الإسلامي سنة 2001، والمركز الدولي للتعليم في التمويل الإسلامي سنة 2006، والأكاديمية الدولية للأبحاث الشرعية في التمويل الإسلامي والمعروف اختصاراً باسم (إسرا) سنة 2008، وقد تأسست هذه الهيئات لتوفير جودة التعليم وخلق الوعي في مجال

التمويل الإسلامي من خلال تعزيز المعرفة في العلوم المالية الإسلامية، بالإضافة إلى تشجيع البحوث التطبيقية في مجال الشريعة الإسلامية والتمويل الإسلامي، بالإضافة إلى المؤسسات والهيئات السابقة هناك العديد من الجامعات الحكومية في جميع أنحاء ماليزيا تقدم برامج البكالوريوس والدراسات العليا في مجال التمويل الإسلامي¹⁴.

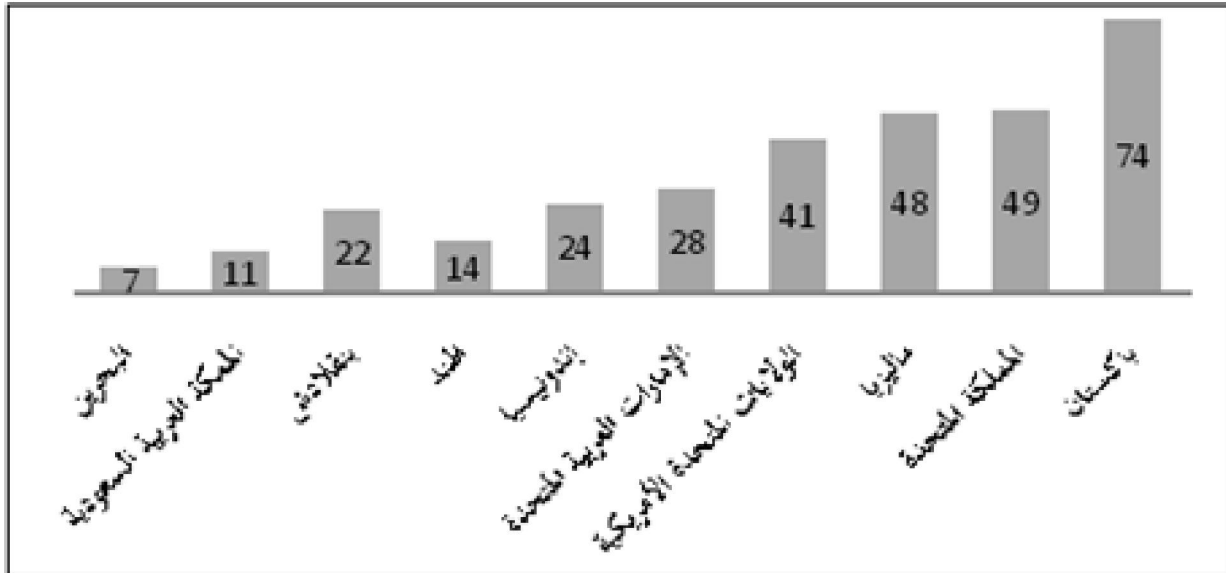
بالإضافة إلى ماليزيا تعد المملكة المتحدة في طليعة الدول على المستوى العالمي التي تهتم بتقديم البرامج التعليمية والتدريبية في التمويل الإسلامي وفق ما أظهره الشكل السابق، وقد تبوأَت المملكة المتحدة هذه المكانة نظرا لاعتمادها عدة مبادرات لتكون لندن بوابة التمويل الإسلامي والمعاملات المالية الإسلامية، فخلال المنتدى الاقتصادي الإسلامي التاسع المنعقد في لندن في 29 أكتوبر 2013م، بعنوان "عالم متغير وعلاقات جديدة" تبنت لندن مبادرة تضمنت عدة نقاط تهدف إلى وضع إطار تنظيمي يناسب الخدمات المالية الإسلامية، والتعريف بالخدمات المالية الإسلامية والتدريب عليها وإجراء الأبحاث المتعلقة بها¹⁵، وقد توسع نطاق نمو البرامج التعليمية والتدريبية للمالية الإسلامية في المملكة المتحدة ليشمل الجامعات الرئيسية في المملكة مثل جامعة كامبردج، وجامعة دورهام، وجامعة نيوكاسل، وبرامج التمويل الإسلامي المتاحة في هذه الجامعات تشتمل على الدراسات العليا المنتظمة وعلى الدورات القصيرة¹⁶.

تعتبر الإمارات العربية المتحدة من بين أكثر الدول المستثمرة في رأس المال البشري في مجال التمويل الإسلامي، حيث احتلت سنة 2013 المرتبة الثالثة في عدد برامج التعليم الأكاديمي في مجال التمويل والمالية الإسلامية.

بالإضافة إلى المؤسسات الأكاديمية قامت عدة مؤسسات وهيئات غير أكاديمية بتوفير التدريب والتأهيل، وعقد الدورات التدريبية والأنشطة التعليمية، واعتماد مختلف وسائل الاستثمار في رأس المال البشري قصد تطوير وتنمية الموارد البشرية اللازمة لتغطية احتياجات المؤسسات المالية الإسلامية، حيث تتوزع هذه المؤسسات على عدة دول، وذلك ما يبينه الشكل التالي:

الشكل 07 - توزيع المؤسسات الأكاديمية التي توفر التعليم في مجال التمويل الإسلامي

حسب الدول لسنة 2013



Yurizk, Global Islamic Finance Education 2013, Op. Cit, p12.

المصدر:

استطاعت باكستان والمملكة المتحدة وماليزيا أن تحتل المراتب الثلاثة الأولى في عدد الهيئات والمؤسسات غير الأكاديمية المقدمة لخدمات التدريب والتأهيل في مجال التمويل والمالية الإسلامية، والسبب يعود إلى أن دولة باكستان وماليزيا تعتبران من بين الدول الرائدة في تقديم الخدمات المالية الإسلامية، كما تعتبر بريطانيا بوابة التمويل الإسلامي في أوروبا، وقد احتضنت التمويل الإسلامي في وقت مبكر سنة 1978م، بل إن ظهور المصارف الإسلامية فيها كان سابقاً لظهورها في كثير من الدول العربية والإسلامية، وبها أكبر نسبة من المصارف الإسلامية في أوروبا حيث بلغت عدد المصارف الإسلامية فيها 22 مصرف، ستة منها مصارف كاملة تعمل وفق الشريعة الإسلامية وستة عشر عبارة عن نوافذ إسلامية¹⁷. من الأهداف التي تسعى هذه المؤسسات والهيئات إلى تحقيقها الإسهام في تطوير الموارد البشرية في المصارف الإسلامية حتى تتمكن من مواجهة التحديات الدولية، وتدعيم فرص التوسع المتاحة في السوق العالمية والحفاظ على مستوى النمو الذي حققته هذه المصارف. وتتضح جهود المؤسسات والهيئات غير الأكاديمية في الاستثمار في رأس المال البشري لتنمية الموارد البشرية اللازمة لتغطية احتياجات المصارف الإسلامية من خلال الدورات التدريبية التي تقيمها بهدف تدريب وإكساب الموارد البشرية للقدرات المرتبطة بمختلف أنشطة العمل المصرفي الإسلامي، بالإضافة إلى البرامج والمبادرات التي تعتمدها بهدف بناء الكفاءات القادرة على تنفيذ عمليات وأنشطة المصارف والمؤسسات المالية الإسلامية.

2-3) آفاق الاستثمار في رأس المال البشري لتغطية احتياجات المصارف الإسلامية:

يمكن تصور آفاق توفير الموارد البشرية المؤهلة للعمل في المؤسسات المالية الإسلامية في ظل توجه الكثير من الجامعات والكليات في الكثير من دول العالم لتكوين الإطار المختص في التمويل والمالية الإسلامية من خلال تبنيها لإستراتيجية تعتمد على فتح تخصصات توفر التكوين المختص في مختلف جوانب العمل المصرفي الإسلامي، وتعتمد في مقرراتها على الأسس العلمية والأكاديمية التي تجعل الدارسين يجمعون بين الجوانب الاقتصادية والمالية بالإضافة إلى الجوانب الشرعية والفقهية للمعاملات المالية¹⁸، وفيما يلي أهم الجامعات التي توفر التكوين المتخصص في مجال التمويل والمالية الإسلامية:

- قسم الاقتصاد والإدارة بجامعة الأمير عبد القادر للعلوم الإسلامية بالجزائر:

فكرة إنشاء القسم تعود إلى سنة 1988 من خلال تنظيم ندوة حول "الاقتصاد الإسلامي ودوره في التنمية"، وقد تم تجسيدها سنة 1998 في إطار إعادة هيكلة الجامعة الجزائرية إلى نظام الكليات، حيث تم إنشاء قسم الاقتصاد والإدارة بثلاث شعب فتحت منها شعبة الاقتصاد الإسلامي بداية من السنة الجامعية 2001/2002 وهي أول شعبة تختص بدراسة الاقتصاد الإسلامي على مستوى الجامعة الجزائرية، وفي السنة الجامعية 2009/2010 تدعم القسم بفتح تخصصين في إطار نظام (ل.م.د) هما تخصص إدارة أعمال صناديق ومؤسسات الزكاة، وتخصص إدارة أعمال الأوقاف والجمعيات، كما قدم القسم تكوين في مرحلة ما بعد التدرج في تخصص الاقتصاد الإسلامي وتخصص البنوك الإسلامية¹⁹.

- كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير بجامعة سطيف بالجزائر:

طرحبت الكلية تخصصين في مجال المالية الإسلامية بداية من السنة الجامعية 2013/2014، حيث يمنح قسم العلوم الاقتصادية فرصة التكوين في تخصص "تمويل وبنوك إسلامية" أمام الطلبة والباحثين. ويعتبر اختيار هذا التخصص بالنسبة للطلاب بوابة لمواصلة الدراسات العليا، هذا بخلاف ما توفره شهادة ماستر تمويل وبنوك إسلامية من فرص للتوظيف في مجالات العمل ذات الارتباط بالمالية والمصرفية، الإسلامية والتقليدية. وبالإضافة للتخصص المذكور فتحت الكلية ماستر "مهني" تأمين وتأمين تكافلي، حيث يضمن التكوين المزدوج في مجالي التأمين، التجاري والتكافلي، وذلك بالشراكة مع شركتي تأمين جزائريتين، شركة سلامة للتأمينات والشركة الجزائرية للتأمين وإعادة التأمين.

كذلك توفر الكلية التكوين في الطور الثالث، وتمنح دكتوراه مالية واقتصاد إسلامي، وهو ما يسمح بتكوين الإطارات العلمية المؤهلة لفهم المعاملات المالية الإسلامية وأجراءاتها، والتخصص في علومها ومختلف أنشطة التي تتطلبها الصناعة المالية الإسلامية²⁰.

- كلية العلوم الاقتصادية والمالية الإسلامية بجامعة أم القرى بالمملكة العربية السعودية:

أنشئت كلية العلوم الاقتصادية والمالية الإسلامية بجامعة أم القرى سنة 1433هـ، وتضم أربعة أقسام هي: قسم الاقتصاد، وقسم المصارف والأسواق المالية، وقسم التمويل، وقسم التأمين، ونواة هذه الكلية هو قسم الاقتصاد الإسلامي الذي أنشئ سنة 1401هـ في كلية الشريعة والدراسات الإسلامية بالجامعة، وسبقه قبل ذلك إنشاء شعبة الاقتصاد الإسلامي بقسم الدراسات العليا الشرعية بكلية الشريعة والدراسات الإسلامية سنة 1398هـ لتمنح درجتي الماجستير والدكتوراه في تخصص الاقتصاد الإسلامي²¹.

- قسم الاقتصاد والمصارف الإسلامية بجامعة اليرموك بالمملكة الأردنية:

أنشئ قسم الاقتصاد والمصارف الإسلامية بتاريخ 2001/1/8 من أجل تلبية الحاجة إلى متخصصين في الاقتصاد الإسلامي والمصارف الإسلامية ممن يجمعون بين المعرفة في علوم الاقتصاد وعلوم الشريعة، خاصة بعد نمو هذا العلم وظهور النماذج التطبيقية لبعض مسائله وأحكامه، وتزايد الاهتمام به على المستوى المحلي والإسلامي والعالمي. وبالنسبة للدراسات العليا يمنح القسم درجة الماجستير في الاقتصاد والمصارف الإسلامية ودرجة الدكتوراه في الاقتصاد والمصارف الإسلامية، حيث صدر قرار مجلس العمداء رقم (2001/31) تاريخ 2001/8/27 المتضمن إنشاء برنامج الدكتوراه في الاقتصاد والمصارف الإسلامية²².

بالإضافة إلى المؤسسات الأكاديمية المذكورة سابقا توجد عدة جامعات وكليات أخرى فتحت المجال لتعليم التمويل والمالية الإسلامية مثل الجامعة العالمية للمالية الإسلامية بماليزيا التي أنشأت سنة 2005، وعدة جامعات بدولة الإمارات العربية المتحدة، والكويت، وقطر، والمملكة المتحدة.

لقد أصبحت متطلبات تأهيل الموارد البشرية في الصناعة المصرفية الإسلامية تمثل مجالا ذا أولوية للكثير من الجامعات والهيئات والمؤسسات في ظل تطور المصارف الإسلامية التي تتميز بالنمو والتوسع، وهو ما سيساعد المؤسسات والمصارف الإسلامية من تلبية احتياجاتها الحالية والمستقبلية من الموارد البشرية المؤهلة.

خاتمة:

- بعد دراسة مختلف جوانب موضوع دور تنمية رأس المال البشري في تطوير الصيرفة الإسلامية، توصلنا إلى النتائج والتوصيات التالية:
- الاستثمار في رأس المال البشري كفيل بتغطية الفجوة بين ما هو متاح وما هو مطلوب من الموارد البشرية المناسبة للعمل المصرفي الإسلامي، هذه الفجوة التي تشكلت نتيجة لنمو الطلب على المنتجات المالية الإسلامية، وزيادة عدد المؤسسات المالية الإسلامية في الكثير من الدول، وفي المقابل نقص العناصر البشرية المؤهلة والمتخصصة في المجالات المصرفية والاستثمارية والفنية المتوافقة مع أحكام الشريعة الإسلامية؛
 - إن تحقيق المصارف الإسلامية لدورها التنموي والاقتصادي بفاعلية يتوقف على مستوى كفاءة وفاعلية الموارد البشرية المتاحة لها، وهذه الكفاءة والفاعلية تتطلب إعطاء الاستثمار في رأس المال البشري المكانة اللازمة في الاستراتيجيات المستقبلية لهذه المصارف؛
 - استثمار رأس المال البشري في الصناعة المصرفية الإسلامية يجب أن يركز على المعرفة الشرعية، والمعرفة الفنية والتقنية التي تتطلبها الأنشطة والأعمال المصرفية الإسلامية، بالإضافة إلى الإجراءات الإدارية المرتبطة بأعمال هذه المصارف، والقدرة على الابتكار وتطوير المنتجات، وغيرها من الاحتياجات المعرفية والتقنية والإدارية؛
 - رغم النقص الكبير في احتياجات المؤسسات المالية الإسلامية من الموارد البشرية المختصة والمؤهلة، إلا أن الجهود المبذولة في الكثير من الدول، ومن طرف عدة هيئات ومؤسسات، استطاعت أن تغطي جزءا من هذا النقص من خلال تكوين المختصين في مختلف الجوانب المصرفية والتنظيمية والتقنية التي تتطلبها أعمال المصرفية والمالية الإسلامية؛
 - الاستثمار في رأس المال البشري في الصناعة المالية الإسلامية تجسد في قيام الكثير من المبادرات وبذلت العديد من الجهود من طرف مؤسسات وجهات مختلفة سواء كانت أكاديمية أو غير أكاديمية، قدمت من خلالها خدمات وأنشطة تعليمية وتدريبية بهدف إكساب الموارد البشرية المعرفة والقدرات المرتبطة بمختلف أنشطة العمل المصرفي الإسلامي؛
 - وأن توسع الاستثمار في رأس المال البشري من أجل توفير الموارد البشرية اللازمة لتغطية احتياجات المصارف والمؤسسات المالية الإسلامية يبقى غير قادر على مسايرة نمو وانتشار هذه المصارف والمؤسسات، لذا تبقى الحاجة قائمة إلى انفتاح كليات العلوم الاقتصادية والمالية في الجامعات العربية والإسلامية على تخصصات التمويل والمالية الإسلامية، وتأسيس هيئات مختصة في تكوين الموارد البشرية المؤهلة للعمل في المصارف الإسلامية من خلال القيام بالأنشطة التعليمية وعقد الدورات التدريبية.

الهوامش والمراجع:

- 1 عمر وصفي عقيلي، «إدارة الموارد البشرية المعاصرة: بعد استراتيجي»، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، 2005، ص 11.
- 2 قرار 164 (18/2) بشأن تنمية الموارد البشرية في العالم الإسلامي، الدورة الثامنة عشرة، مجلس مجمع الفقه الإسلامي الدولي، ماليزيا، 24-29 جمادى الآخرة 1428هـ/ 09-14 جويلية 2007م.
- 3 المرجع نفسه.
- 4 ناصر مراد، «الاستثمار في رأس المال الفكري مدخل لتحقيق التنمية الاقتصادية في الدول العربية»، مجلة الدراسات الاقتصادية، مركز البصيرة للبحوث والاستشارات والخدمات التعليمية، الجزائر، العدد 10، 2008، ص ص 73-86.
- 5 The Organization for Economic Co-operation and Development (OECD), «Measuring and Reporting Intellectual Capital: Experience», Issues and Prospect Programme notes and background Tatechnical Meeting and Policy and Strategy Forum, Paris, 1999, p. 36.
- 6 عبد الرحيم علام أشرف صالح محمد سيد، «مفاهيم الموارد البشرية -النشأة والتطور-»، مجلة "المنارة للدراسات القانونية والإدارية"، مركز المنارة للدراسات والأبحاث، الرباط، العدد 04، 2013، ص ص 239-258.
- 7 أحمد سيد مصطفى، «إدارة الموارد البشرية: الإدارة العصرية لرأس المال الفكري»، مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة، 2004، ص 35.
- 8 عبد الستار حسين يوسف، «دراسة وتقييم رأس المال الفكري في شركات الأعمال»، المؤتمر السنوي الخامس حول «اقتصاد المعرفة والتنمية الاقتصادية»، جامعة الزيتونة، عمان، 25-27 أفريل 2005 [كتاب المؤتمر، ص 9].
- 9 عادل عبد الله الكيلاني، «إعداد وتأهيل الموارد البشرية استعداد لعملية التحول نحو الصيرفة الإسلامية في ليبيا»، النشرة المصرفية العربية، اتحاد المصارف العربية، بيروت، يونيو 2014، ص 24.
- 10 رفعت السيد العوضي، «موسوعة الاقتصاد الإسلامي في المصارف والنقود والأسواق المالية»، المعهد العالمي للفكر الإسلامي، القاهرة، 1430هـ/ 2009م، الجزء 04، ص ص 510-511.
- 11 مركز المالية الإسلامية الدولي، «بناء القدرات وتنمية المواهب في التمويل الإسلامي»، بنك نيجارا، كوالالمبور (ماليزيا)، 27 نوفمبر 2014، ص 4.
- 12 المرجع نفسه، ص ص 4-5.

13 دربالي سهام & زيتوني عبد القادر، «رأس المال الفكري، الحاجة الفعلية للمصارف الإسلامية في ظل اقتصاد المعرفة»، المؤتمر العالمي التاسع للاقتصاد والتمويل الإسلامي حول «النمو، العدالة، الاستقرار: من منظور إسلامي»، اسطنبول، يومي 09 و10 سبتمبر 2013 [كتاب المؤتمر، ص ص 18-19].
14 مركز بيان للهندسة المالية الإسلامية، 2015.01.16،

<http://www.ifecenter.com/>

15 فضل عبد الكريم محمد البشير، «تطبيقات دولية معاصرة في التحول نحو الاقتصاد والتمويل الإسلامي. منتدى فقه الاقتصاد الإسلامي»، دبي، 22-24 مارس 2015 [كتاب المؤتمر، ص ص 26-27].

16 مركز المالية الإسلامية الدولية بماليزيا، «زيادة الحاجة إلى الموهبة في التمويل الإسلامية، بنك نيجارا، كوالالمبور (ماليزيا)، 30 أبريل 2015، ص 4.

17 فضل عبد الكريم محمد البشير، مرجع سبق ذكره [كتاب المؤتمر، ص 23].

18 دراجي السعيد، «أهمية تكوين الإطار المتخصص في الاقتصاد الإسلامي، تجربة قسم الاقتصاد بجامعة الأمير عبد القادر نموذجاً»، الملتقى الدولي الأول حول «الاقتصاد الإسلامي، الواقع ورهانات المستقبل»، معهد العلوم الاقتصادية، المركز الجامعي غرداية، يومي 23 و24 فيفري 2011 [كتاب الملتقى، ص 4].

19 المرجع نفسه [كتاب الملتقى، ص ص 4-5].

20 بوجلال محمد، «تجربة تدريس الاقتصاد الإسلامي بالجامعات والمعاهد الجزائرية»، الملتقى الأول حول «التأهيل في المالية الإسلامية»، المعهد العالي للدراسات التكنولوجية، تونس، 24-25 جانفي 2015 [كتاب الملتقى، ص ص 3-7].

21 موقع كلية العلوم الاقتصادية والمالية الإسلامية، جامعة أم القرى، 2015.01.16،

<https://uqu.edu.sa/>

22 موقع جامعة اليرموك، 2015.01.25،

<https://www.yu.edu.jo/>