



الدكتور فارس مسدور
أستاذ بجامعة سعد دحلب البليدة
إعلامي

معايير اختيار العاملين لدى البنوك الإسلامية

مدخل:

وعليه يستمد العمل المصرفي الإسلامي قواعده وصيغته من كتاب الله وسنة رسول الله صلى الله عليه وسلم، بالإضافة إلى ما توصل إليه علماء الشريعة من اجتهادات، ما يعني أنه وجب على كل من أصبح ناشطاً في العمل المصرفي الإسلامي أن يرجع دائماً إلى تلك المرجعية التي تضمن عدم الانحراف عن الحدود الشرعية والوقوف في الحرام.

٢. استبعاد التعامل بالفائدة:

إن أول صفة تميز البنك الإسلامي عن غيره من البنوك أنه لا يتعامل بالفائدة أخذاً وعتاء، وهذا نتيجة طبيعة التقنيات التمويلية التي يطبقها من جهة، و القاعدة الشرعية التي بني على أساسها البنك الإسلامي من جهة ثانية، والتي تحرم قطعياً هذه الفوائد التي اعتادت البنوك التقليدية التعامل بها أخذاً وعتاءً.

٣. قاعدة الغنم بالغرم:

من مقتضيات العمل الإسلامي في التجارة ترقب الربح مع توجس الخسارة في الاستثمار، حيث يعد ذلك من طبيعة الحياة التجارية، كما أنه يعد من خصائص الاستثمار بالمشاركة والتي تقوم عليها غالبية استثمارات المصرف الإسلامي، وعلى ذلك فلا يجوز للمصرف الإسلامي اشتراط الربح أو ضمانه في استثماراته عملاً بالقواعد الفقهية الغنم بالغرم، الخراج بالضمان، إضافة إلى نهي رسول الله صلى الله عليه وسلم عن ربح ما لم يضمن.

٤. المشاريع الحلال:

إن أهم ما يتعين على البنك الإسلامي هو الالتزام بأحكام الشريعة الإسلامية في جميع أعماله ومعاملاته، ومن غير ذلك فلا وجود لبنك إسلامي دون مقومات وسبب لوجوده، ومن أهم هذه القواعد الالتزام في معاملاته بالحلال والابتعاد عن المجالات المحرمة والمشكوك فيها، ذلك أنه يستمد مشروعيته من الفكر الإسلامي الذي يجسده، ويخضع نشاطه لضوابط النشاط في الاقتصاد الإسلامي، والتقييد بأخلاقياته وأدابه في هذه المعاملات التي تمتد إلى كافة مجالات النشاط الإنساني التي يقوم البنك بالتعامل معها، فلا يمكن للبنك أن يقدم خدماته إلى أنشطة ومشاريع تدخل في دائرة الحرام لما فيها من أضرار خطيرة تلحق بالمجتمع.

قد يتساءل الواحد منا عن جدوى البحث في معايير اختيار العاملين لدى البنوك الإسلامية؟ ثم هل هنالك خصوصية في اختيارهم؟ ثم ألا يمكن الارتكاز في اختيارهم على معايير اختيار العاملين لدى البنوك التقليدية؟

والحقيقة أن العامل في البنوك الإسلامية يتميز عن ذلك المعتمد في البنوك التقليدية، كون الأول حاملاً لرسالة ربانية، وعليه أن يتحلى بأخلاق صاحب الرسالة القدوة السامية سيدنا محمد صلى الله عليه وسلم، لذا ومن هذا المنطلق وجب علينا البحث في تلك المعايير التي نستند إليها عند اختيارنا أي شخص يعمل لدى البنوك الإسلامية.

ولا يخفى على أحد أن البنوك الإسلامية أصبحت تحت المجهر بعد أن برزت من خلال الأزمة المالية العالمية بنموذجها الرائد الذي صمد في وجه هذه الأزمة، وعليه أصبح الخطأ غير مغتفر لا من الأصدقاء ولا من الأعداء، لأن الحرب التسويقية بعد الأزمة وحتى قبلها أصبحت تعتمد على تشويه السمعة حتى وإن كانت البنوك الإسلامية تشط في محيط إسلامي، فالطرف الآخر أصبح يستعمل أخطاء البنوك الإسلامية أو أخطاء العاملين بها لتشويه سمعتها في الأوساط الإسلامية وغير الإسلامية، بما فيها أولئك الذين يؤمنون بالعمل المصرفي الإسلامي، مما جعلنا نفكر بعمق في أصل المشكلة فلاحظنا أن من بين أهم الأسباب التي جعلت أعداء الصيرفة الإسلامية ينجحون في زرع الشك في أوساط رجال الأعمال الذين يبتغون الحلال هو التساهل في انتقاء العاملين لدى هذه البنوك، وعليه أردنا أن نسهم في ترقية النشاط المصرفي الإسلامي بالتركيز على الموارد البشرية وبشكل خاص معايير اختيارها.

أولاً: خصوصيات العمل المصرفي الإسلامي:

تتميز البنوك الإسلامية بعدد من الخصائص نرى من اللازم التذكير بها في هذا البحث لارتباطها بموضوعنا، ذلك أن العمل المصرفي الإسلامي كل متكامل لا يمكن الفصل بين عناصره، ومن أهم هذه العناصر خصائص العمل المصرفي الإسلامي.

١. المرجعية الشرعية:

إن الأساس العام الذي قامت عليه المصارف الإسلامية يتمثل في عدم الفصل بين أمور الدين وأمور الدنيا، فكما يجب مراعاة ما شرعه الله في العبادة يجب مراعاة ما شرعه في المعاملات بإحلال ما أحله وتحريم ما حرّمه، واعتماد الشريعة الإسلامية أساساً لجميع التطبيقات، واتخاذها مرجعاً في ذلك.

٥. الربط بين التنمية الاقتصادية والتنمية الاجتماعية:
- البنك الإسلامي لا يربط بين التنمية الاقتصادية والتنمية الاجتماعية فقط، بل إنه يعد التنمية الاجتماعية أساساً لا تؤدي التنمية الاقتصادية ثمارها إلا بمراعاته، وهو بذلك يراعي الجانبين، ويعمل لصالح الجميع، فالبنك الإسلامي يجمع الزكاة، ويتولى مهمة توزيعها وإيصالها إلى مستحقيها من الأصناف الثمانية التي حددها القرآن الكريم، كما أنه يحاول رفع المستوى المعيشي للمجتمع، من خلال سياسته الاستثمارية، ويفتح أبواب الرزق أمام الجميع، وذلك من خلال المشاريع والمؤسسات الاقتصادية التابعة له.
- ثانياً: مشاكل البنوك الإسلامية:
- يعترض البنوك الإسلامية عدد من المشاكل التي تحول دون قيامها بواجبها بأرقى مستويات الأداء، ما يجعلها في الكثير من الأحيان تظهر بشكل لا يليق بالصيرفة الإسلامية بشكل عام، هذه المشاكل نوجزها في العناصر التالية:
١. صغر حجم أموالها مقارنة مع البنوك التقليدية (١,٥% من مجموع التمويل العالمي)
 ٢. عدم أقلمة القوانين المحلية مع خصوصيات العمل المصرفي الإسلامي، حتى في بعض الدول الإسلامية.
 ٣. تطور بطيء للهندسة المصرفية الإسلامية، مقارنة مع نظيرتها التقليدية.
 ٤. بعض البنوك الإسلامية تعتمد سياسة التوسع العمودي عوض التوسع الأفقي.
 ٥. غلبة المعاملات التجارية على حساب المعاملات الاستثمارية (حولي ٧٠% مرابحات).
 ٦. عدم انتشار فكرة البنوك الإسلامية المتخصصة.
 ٧. نقص الأكاديميات المتخصصة في التكوين المصرفي الإسلامي.
 ٨. غلبة الطابع النظري والشرعي على البحوث المختصة في التمويل الإسلامي.
 ٩. الضعف النسبي (فنياً) للكادر الإداري العامل في البنوك الإسلامية،
- ثالثاً: أسباب الضعف في الكادر الإداري لدى البنوك الإسلامية:
- تعاني العديد من البنوك الإسلامية عدة نقائص في الطاقم الإداري المشرف على نشاطاتها، ويقصد بالنقص ذلك الذي يتعلق بالملكات الفكرية والتطبيقية ذات الأصل الشرعي بالذات ناهيك عن الجوانب الفنية التي لا يمكن أن يستغني عنها أي مصرفي.
- يمكن أن نجمل مختلف الأسباب التي أدت إلى الضعف النسبي للكادر الإداري المشرف على نشاطات البنوك الإسلامية بما يلي:
١. نقص التكوين المتخصص الذي يجعل المصرفي لدى البنك الإسلامي يوازي في كفاءته المصرفي العامل لدى البنوك التقليدية.
 ٢. كون العديد من موظفي البنك الإسلامي كانوا في السابق موظفين لدى البنوك التقليدية لذا فإنه يغلب عليهم الفكر المصرفي التقليدي ونقص كبير في الأفكار النظرية والعملية التي تميز الصيرفة الإسلامية.
٣. نقص الإنفاق على التدريب والتكوين المتخصص في الصيرفة الإسلامية، ذلك أن البنوك الإسلامية عادة ما تتعامل بنوع من النقش في ميزانية التدريب، وهذا من الأخطاء الكبيرة التي وقعت فيها والتي يمكن أن تؤثر على فعاليتها وجودة خدماتها مستقبلاً مقارنة مع بنوك تقليدية نواخذ فروع إسلامية حيث زادت بين كفاءتها في الأداء ونبل رسالة الصيرفة الإسلامية.
٤. ضيق الفاصل بين فترة التوظيف وفترة التأهيل أو التدريب، حيث نظراً للحاجة الماسة للموظفين في البنوك الإسلامية، تضطر هذه الأخيرة إلى التوظيف العاجل وتقليص فترة التدريب الأولى، ما يولد عجزاً واضحاً لدى الموظفين الجدد، والأصل أن يأخذ الموظف الجديد الذي يحتاج إلى التدريب قسطاً وافراً من الدورات التدريبية المتخصصة حتى لا يسيء إلى الصيرفة الإسلامية من حيث لا يحتسب.
٥. العشوائية النسبية في اختيار العاملين، وهذا من الأخطاء البارزة التي جعلت عدداً من البنوك الإسلامية تدفع الثمن باهظاً نتيجة الأخطاء الفادحة التي يقع فيها من تم توظيفه بشكل عشوائي، أو عن طريق المحاباة، والأصل الحيطة عند توظيف أي شخص لدى البنوك الإسلامية.
٦. اعتماد أساليب تقليدية في انتقاء العاملين، والأصل أن من التحوّل أن تعتمد البنوك الإسلامية تلك الأساليب الحديثة التي تجمع بين الاختبارات الفنية والنفسية وحتى الشرعية، ذلك أن الأساليب الحديثة في انتقاء العاملين لدى البنوك الإسلامية قد يكون صمام الأمان الذي يضمن عدم تسرب الأزمات الخارجية إلى البنوك الإسلامية ما يعطيها نوعاً من الحصانة ضد الأزمات.
- رابعاً: مواصفات العامل في البنوك الإسلامية:
- السلوك السوي (الأمانة وحسن الخلق)، إن العامل في البنوك الإسلامية حامل لرسالة ربانية، ونظراً لسموها يجب على الموظف أن يجمع في شخصيته ميزات الشخص المسلم المتخلق بأخلاق الإسلام الراقية.
 - الشخصية المتزنة (الخالية من الأمراض النفسية والروحية)، وأن المضطرب نفسياً قد يسيء إلى سمعة البنك الإسلامي وعليه يجب عرض أي عامل في مجال الصيرفة الإسلامية على اختبارات نفسية صارمة يؤهل بعدها لشغل المنصب الذي يتوافق مع شخصيته.
 - التكوين المستمر المتخصص المزدوج، الذي يجمع بين التكوين الفني والتكوين الشرعي، ذلك أنهما متكاملان في المصارف الإسلامية ولا يمكن الاستغناء عن أي واحد منهما.
 - الرصيد الشرعي الكافي، وهذا يمكن أن تضمنه المطالعة المستمرة لكل ما يتعلق بقرارات الهيئات الشرعية، والمشاركة في الندوات والمؤتمرات والورش التي تدرس الجوانب الشرعية في العمل المصرفي الإسلامي.
 - التجديد والتطوير، وسعة الأفق، يقصد بالتجديد: كل ما يتعلق بالجانب المعرفي والأساليب العملية في إدارة النشاط المصرفي، وعدم الاكتفاء بما هو كائن بل البحث عن إمكانات التطوير في تلك الأساليب،



عالمية، فماذا نتوقع لو اجتمع الخطأ الفني والشرعي لدى البنوك الإسلامية؟

- ترسيخ فكرة البنوك الأخلاقية، فالبنك الإسلامي بنك أخلاقي يستمد تعاليمه وأسسها من كتاب الله عز وجل وسنة رسول الله صلى الله عليه وسلم، ومن دون ذلك فهو بنك كباقي البنوك.

سادسا: المعايير الأساسية لاختيار العاملين في البنوك الإسلامية:

نظراً لكون البنوك الإسلامية حاملة رسالة شرعية، وتمثل جانباً هاماً من التطبيقات العملية لجانب من رسالة الإسلام في المعاملات المالية، وجب التحوُّط في اختيار العاملين لديها، حتى تضمن مستوى معيناً من الأداء يعكس الصورة الراقية للإسلام من جهة ويضمن لها التميز في الأداء في وسط مصر في عرف أصلاً بغياب الأخلاق فيه، ويستمد فلسفته من مقولة آدم سميت: "دعه يعمل دعه يمر"، هذه المقولة التي جنت على العالم وأوصلته لأزمة مالية خطيرة عصفت بأكبر اقتصاداته.

وعليه فإننا نقترح أبرز المعايير التي يمكن الاسترشاد بها في انتقاء العاملين لدى البنوك الإسلامية نوجزها في العناصر التالية:

- التكوين الفني المتميز والمتخصص: فنحن نحتاج إلى أرقى الكفاءات للعمل لدى البنوك الإسلامية، حتى تكون أكثر جاذبية من غيرها من البنوك، كأن يكون المرشح متخرجاً من إحدى الأكاديميات العليا في الدراسات المصرفية الإسلامية، ويجمع بين التكوين الفني المتخصص في مجال من مجالات المصرفية الإسلامية وأيضاً يتمتع بخبرة مهنية جيدة.
- الرصيد الشرعي في مجال فقه المعاملات، وهذا لضمان عدم الوقوع في أخطاء شرعية فادحة تجعل المتعاملين ينفرون من البنك الإسلامي، وترسخ لديهم الشكوك بعدم شرعية معاملاته.
- البعد الخلقي في الشخصية، ذلك أن الشخصية الفضة أو غير الأخلاقية تسيء إلى البنك الإسلامي بتلك الممارسات غير السوية المعروفة في البنوك التقليدية، والتي تطالعنا الصحف يومياً عن فضائحتها، فلنتخيل لا قدر الله أن تلك الفضائح غير الأخلاقية (كالرشوة) تنتشر في الوسط المصرفي الإسلامي، وعليه فإن أفضل

ثم وضع الأهداف المستقبلية التي تعمل على تطوير ما هو معمول به حالياً وأن يكون العامل ذا نظرة استشرافية تساهم في تطوير ملكاته والبنك الذي يعمل فيه.

- الديناميكية (ابتكاري، إبداعي، معرفي...) حتى يضمن العامل في البنك الإسلامي قدرة تنافسية لبنكه، عليه أن يكون هو محور ضمان التنافسية، ذلك أن الديناميكية في العمل المصرفي، والإبداع والابتكار في مختلف المجالات التي ترفع من قدراته التنافسية لا يمكن الوصول إليها إلا من خلال تشجيع العمل على تفجير طاقاته الإبداعية وعدم قهرها.
- التحلي بالروح الجماعية (الانسجام، التعاون، تقاسم الأعباء والمسؤوليات): إن الاحتكار في شخصية العامل في المصارف الإسلامية لا يمكن أن تكون في صالحها، ذلك أن الشخص العامل المنغلق على ذاته المحتكر للمعلومة المصرفية قد يضر بمصالح البنك، ما لم يتم بتقاسم تلك المعلومات مع زملائه، والسعي للتشاور والعمل معهم في شكل جماعي بعيد عن الانعزال القاتل للروح الجماعية، وهذا يمكن كشفه في شخصية العامل المرشح للعمل لدى البنك الإسلامي من خلال التحليل النفسي لشخصيته.
- القدرة على الإقناع، (شخصية متفتحة وحوارية): وهذا يظهر من خلال ميل العامل إلى تقاسم الأفكار مع المحيط الذي يشتغل فيه، فالشخصية المنغلقة على نفسها خطر على المحيط المصرفي الإسلامي.

خامسا: أسباب اعتماد معايير لاختيار العاملين في البنوك الإسلامية:

ثمة أسباب كثيرة تدفعنا بشدة إلى البحث في معايير اختيار العاملين لدى البنوك الإسلامية منها:

- الحفاظ على قداسة الهدف وعدم الإساءة إلى الأصل، فنحن ندرك تماماً أن النشاط المصرفي الإسلامي يستمد شرعيته من كتاب الله وسنة رسول الله صلى الله عليه وسلم.
- ترقية الخدمات (كما ونوعاً)، خاصة وأن البنوك الإسلامية حالياً في أمس الحاجة إلى أن تبرز كمنافس بديل للصيرفة التقليدية، حتى إذا تعاضم دورها في العالم يكون على أسس سليمة تعزز من استقرارها مقارنة مع البنوك الأخرى.
- ضمان التميز مقارنة مع حجم المنافسة، ذلك أن الواقع المصرفي رسخ فكرة البقاء للتميز، والتميز أصبح يحمل شعار المرونة، فمن كان يتوقع أن البنوك التقليدية تصبح تسعى إلى فتح فروع للصيرفة الإسلامية، أو نوافذ، أو تغيير التوجه تماماً نحو أسلمة خدماتها، ليس رغبةً وحياً في الصيرفة الإسلامية، وإنما خشية ضياع فرص ربحية بديلة أكثر جاذبية من فرص أخرى غيرها.
- رفع القدرة التنافسية، ولا يتأتى ذلك إلا من خلال تعزيز روح الإبداع والابتكار في أساليب عرض خدمات البنوك الإسلامية لضمان ديمومة تواجدها في السوق المصرفي بقوة وبأكثر فعالية.
- التقليل من الأخطاء الفنية والشرعية، ذلك أن أي خطأ يسيء إلى سمعة البنوك الإسلامية، فالأخطاء الفنية تسببت في انهيار بنوك

الملكات الفكرية غطاء عن الاضطراب في شخصية المرشح الذي قد يجني على البنوك الإسلامية، كما جنى الكثير من العاملين على البنوك التقليدية وتسبب في إفلاسها.

ثامنا: المساعدون على حسن الاختيار

يمكن للبنك الإسلامي أن يستعين بعدد من الخبراء المتخصصين لضمان حسن اختيار العاملين لديه، وقد يوكل الأمر لمكتب خبرة متخصص في هذا المجال، ومن الخبراء الذين نرى ضرورة للاستعانة بهم عند الانتقاء:

- خبراء يجمعون بين تقنيات البنوك التقليدية والبنوك الإسلامية، بالنسبة ونقصد تلك الفنيات التي تميز هذه البنوك، ولا نقصد ما يتعارض مع شريعتنا لدى البنوك التقليدية، فالخبراء في هذه التقنيات يمكنهم أن ينتقوا الأفضل من بين المرشحين الذين يثبتون كفاءة عالية في التحكم في تلك التقنيات والفنيات.

- خبراء في الحاسوب وأنظمة المعلومات، لأن النشاط المصرفي المعاصر أصبح لا يستغني عن أنظمة المعلوماتية وبرامج الحاسوب في كل ما يتعلق بخدماته، وعليه فإن التحكم في استخدام هذه الأنظمة والبرامج يعد أمراً أساسياً يجب أن يبرز لدى المرشح.

- خبراء شرعيين، وهؤلاء يضمنون توافر المستوى الشرعي اللازم لكل عامل لدى البنوك الإسلامية بدون استثناء، ولا يمكننا التحجج أن مجال عمل المرشح لا علاقة له بالجوانب الشرعية للبنوك الإسلامية، لأن هذا المرشح إذا وُظف وحاول أن ينقل رسالة البنك للآخرين فإنه سيسيء إلى البنك الإسلامي من حيث يحتسب ومن حيث لا يحتسب، ولنتخيل أن هذا الموظف يخبر الناس أنه لا فرق بين البنوك التقليدية والبنوك الإسلامية، وعليه تنتشر هذه الصورة الخاطئة مثلما انتشرت في العديد من البلاد العربية وأساءت للبنوك الإسلامية من داخلها، أي أن العاملين هم الذين أسأؤوا إلى بنوكهم.

- خبراء في التحليل النفسي، فهؤلاء سيحددون من إمكانية تسلسل من قد يسيء إلى البنوك الإسلامية من خلال تقمصه لشخصيات متناقضة، شخصيته الحقيقية غير الأخلاقية، والشخصية المتخلقة التي يحاول عرضها بمكر أمام لجان الانتقاء والمقابلة، فللمحللين النفسيين تقنياتهم التي يكتشفون بها زيف الشخصيات، وعليه يجنبون البنوك الإسلامية الكثير من المشاكل.

صمام أمان يمكن أن يقي البنوك الإسلامية من مثل هذه الفضائح هو الانتقاء الجيد للمرشحين المتخلفين بأخلاق الإسلام الصحيحة.

- الاتزان النفسي، ذلك أن الاختلال في الشخصية قد يجعل البنك يوظف مريضاً نفسياً ينفر المتعاملين وقد يولد اضطراباً في محيط الموظفين، خاصة إذا كان الموظف المعني يتقلد منصباً حساساً في إدارة البنك، فيسيء إلى الموظفين من خلال منصبه، وينعكس على جو العمل ويجعله معكراً وبالتالي يحرم العمل المصرفي من الأنسجام والتمتع بالروح الجماعية التعاونية والتضامنية التي تعطي طابعاً خاصاً للعمل وترفع من معنويات العاملين.

وعليه فإن الاستعانة بمحللين نفسيين عند امتحانات التوظيف، يعد أكثر من ضرورة بالنسبة للبنوك الإسلامية، خاصة في كشف حقيقة الشخصية الأخلاقية الحقيقية عوض الشخصية المتقمصة للأدوار بأساليب مأكرة.

- القابلية للانسجام الجماعي، الموظفون في البنوك الإسلامية يجب أن يتحلوا بالروح الجماعية في العمل، فغياؤها يعني شراً كبيراً في العلاقات بين العاملين، مما يجعل مصالح الزبائن في مهب الريح نتيجة عدم وجود ذلك التواصل الذي يميز المجموعة الواحدة، ثم إن الإحساس بكون الموظف جزءاً لا يتجزأ من المجموعة العاملة في البنك يعزز من طاقاته الإبداعية أيضاً ويسعى مع الآخرين في ترقية خدمات البنك بما يعود على الجميع بالمنفعة.

- سعة الأفق، إن العامل الذي يبحث عن الأجر فقط دون أن يكون له أفق واسع يؤهله لأن يكون أحد العناصر الفاعلة والنشطة في تطوير البنك، قد يكون عنصراً مدمراً لغيره من العاملين، لأن محدودية الأفق وعدم السعي لاستحداث التغيير الإيجابي في الخدمة المصرفية سيجعل التعامل معها روتينياً من خلال أمثال هؤلاء العاملين، وعليه فالبنك الإسلامي عليه أن يحذر من عناصر مثبطة لا تسهم في تطويره، بل قد تسهم في تدميره.

سابعاً: ميكانيزمات الاختيار:

- الإعلان الواسع للترشح، لضمان الترشح الواسع الذي يمكن من انتقاء الأفضل، فكلما كانت عينة المرشحين كبيرة كلما كانت إمكانية الحصول على الأفضل أكبر.

- ضبط شروط التوظيف وتوضيحها جيداً في الإعلان، حتى يتقدم المعنيون فقط إلى امتحان الاختيار، وهذا ما يجعل التركيز كبيراً لانتقاء الأحسن والأكفأ.

- المسابقة الكتابية، نرى أنها جزء من اختبار الانتقاء وتبين الملكات الفكرية التي يتمتع بها المرشح، لكن لا يجب أن تكون وحدها بل يجب أن تدعم بالعناصر الأخرى التالية:

- المسابقة الشفوية، وهي التي تؤكد تلك الملكات التي يتمتع بها المرشح وقدترته على إيصالها للآخرين فالعامل في البنوك الإسلامية مبلغ عن الرسالة السامية التي يحملها البنك الإسلامي، وعليه فالقدرات الاتصالية ضرورية جداً لاستحداث الديناميكية وكسر الروتين في العمل، وتساعد أيضاً على جذب المزيد من الزبائن للبنك الإسلامي.

- الاختبار النفسي، ضروري جداً ولا يمكن الاستغناء عنه، حتى لا تكون





- خبراء في التنمية البشرية، دور هؤلاء اكتشاف الملكات الإبداعية والابتكارية الموجودة في المرشح واسع الأفق وعليه يساعدون في الكشف عن هذه الكفاءات التي قد تعطي دفعا قويا للبنك الإسلامي وتجعله دائم التطور، وتضمن له القدرة التنافسية أمام باقي البنوك.

تاسعا: حتى نتجح في الاختيار

لضمان النجاح في انتقاء العاملين لدى البنوك الإسلامية ننصح بما يلي:

- اعتماد الترميز الرقمي للمرشحين، لضمان الحياد التام في الانتقاء، وعدم التدخل للتشويش على اللجان المكلفة بهذا العمل.
 - عدم مشاركة إدارة البنك في لجنة الاختيار، وإن وجدت فيكون دورها دور الملاحظ لا المقرر، لأن التدخل السلبي في انتقاء العاملين لدى البنوك الإسلامية قد يجعل البنك يدفع الثمن غالبا نتيجة تدخل الإدارة في انتقاء مبني على المحسوبية والمعايير غير السوية الأخرى.
 - تكليف مكتب متخصص في التوظيف وفق الطرق العلمية الحديثة مع إعطائه كافة المعلومات المساعدة، وهذا يضمن الحياد التام للإدارة التي قد تجني على البنك بتصرفاتها السلبية.
 - اعتماد التقييم المتعدد (في كل وحدة ثلاث علامات ويؤخذ بالعلامات المتقاربة)، حتى تكون هنالك مصداقية أكبر في نتيجة الانتقاء، وتقديراً لتلاعب ضعاف النفوس بنتائج الانتقاء.
 - بعد الاختيار يخضع الناجحون لدورة تدريبية متخصصة تعتمد تقنية المحاكاة في التدريب، والتي تقرب الواقع الحقيقي للمرشح ما يسهل عليه الاندماج السريع في العمل.
- وفي النهاية يجب أن نضع في الحسبان عند اختيار العاملين في البنوك الإسلامية ما يلي:

- البنك الإسلامي هو بنك ديني أخلاقي،
- إنه يحمل رسالة ربانية،
- إن أخطائه محسوبة عليه وعلى الصورة العامة لانتمائنا العقائدي،
- إن العامل في البنوك الإسلامية يجب أن يتميز عن العامل في البنوك التقليدية خاصة في سلوكه وأخلاقه،
- أن البنوك الإسلامية لن تتجح ما لم تؤسس لأكاديميات تكوين وتدريب الكوادر العاملة فيها.

الهوامش:

1. د. عبد الستار أبوغدة، المصرفية الإسلامية خصائصها وآلياتها، وتطويرها، دمشق: المؤتمر الأول للمصارف والمؤسسات المالية الإسلامية، ١٢-١٤/٠٢/٢٠٠٦، ص.٥.
2. كتمويل مشاريع إنتاج الخمور وما تابعها وشابها.
3. محسن أحمد الخضري، محسن أحمد الخضري، البنوك الإسلامية، القاهرة: دار الحرية، ١٩٩٠، ص.١٩.
4. (تقوم الزكاة بدور اجتماعي آخر يمثل في زيادة عدد المنتخبين في المجتمع وتخفيف نسبة البطالة نظراً لأهمية الزكاة في تشجيع وتحويل الأموال السائلة والمكتنزة إلى مشاريع إنتاجية) نقلا عن: جمال محمد صلاح، "دور البنوك الإسلامية في التنمية الاقتصادية والاجتماعية"، مجلة المصارف العربية، العدد ١٣٦، المجلد ١١، اتحاد المصارف العربية، ديسمبر ١٩٩١، ص.٣٢.
5. عبد الرزاق رحيم جدي الهيبي، المصارف الإسلامية بين النظرية والتطبيق، الأردن: دار أسامة، ص. ١٩٤.

توصيات:

في نهاية هذا المقال نقترح عدداً من التوصيات قد تساعد على تجسيد ما جاء فيه من توجيهات نوجزها بمايلي:

1. على البنوك الإسلامية أن تفتح حواراً واسعاً قد يمتد لسنة أو أكثر تبحث من خلاله عن أفضل المقترحات المتعلقة بانتقاء العاملين فيها، ليتم تلخيصها واعتماد كتب استرشادية تساعدها على حسن انتقاء العاملين فيها من جهة، وتساعد المرشحين على تطوير قدراتهم وملكاتهم بما يعطيهم الحظ الأوفر في النجاح.
2. يمكن أن يكون امتحان الانتقاء عبارة عن نموذج عالمي يسمى "اختبار انتقاء العاملين لدى البنوك الإسلامية" يبني على أساس نظام التقييم الذي يسمح لأي شخص يحصل على نسبة معينة من النقاط في أن يحصل على منصب عمل لدى البنوك الإسلامية، على أن تشرف عليه هيئة إسلامية عالمية تمنح شهادات خاصة تطلبها البنوك الإسلامية من المرشح للعمل لديها.
3. استحداث الأكاديميات العالمية المتخصصة في تكوين العاملين لدى البنوك الإسلامية، بما يتوافق مع المتطلبات المعاصرة للصيرفة في العالم، تنقل النشاط المصرفي الإسلامي إلى مراتب لا يمكن أن يصلها إلا عن طريق التدريب والتكوين المتخصص والتميز والمتواصل.
4. أن تعتمد الهيئات الإشرافية العالمية على المصارف الإسلامية معايير خاصة بالتدريب والتكوين تحمل طابعاً مالياً تجبر من خلالها البنوك الإسلامية على ضرورة تخصيص نسبة دنيا أو عليا من ميزانيتها لتدريب العاملين لديها باستمرار، وأن تكون هذه المعايير ملزمة تؤهلها للحصول على تزكية معينة لا يمكنها الاستغناء عنها.