



د. سمير رمضان الشيخ
مستشار تطوير المصرفية الإسلامية

المصرفية الإسلامية ونهضة الأمة التميز في أداء الموارد البشرية

الحلقة (٣)

مفهوم التطوير:

يُقصد بالتطوير: التغيير، أو التحويل من طور إلى طور، وكما جاء في المعجم الوسيط ص ٥٩: تعني كلمة تطوّر "تحول من طوره"، وتعني كلمة "التطور" التغيير التدريجي الذي يحدث في بنية الكائنات الحية وسلوكها، ويُطلق أيضاً على "التغيير التدريجي الذي يحدث في تركيب المجتمع، أو العلاقات، أو النظم، أو القيم السائدة فيه"، والتطوير اصطلاحاً هو: التحسين وصولاً إلى تحقيق الأهداف المرجوة بصورة أكثر كفاءة وفعالية. (د. ياسر سعد)

الفروق بين التغيير والتطوير:

يُشير كل مصطلح من هذه المصطلحات إلى مدلول مختلف عن الآخر، ومن هنا نشأت الفروق بين هذين المصطلحين.

توضيح الفروق بين التغيير والتطوير:

قد يتجه التغيير الذي يحدث نحو الأفضل، أو نحو الأسوأ، وقد يؤدي إلى تحسين، أو تخلف التطوير المبني على أساس علمي يؤدي إلى التحسين، والتقدم، والأزدهار.

التغيير قد يتم في بعض الأحيان بإرادة الإنسان، أو دونها، بينما التطوير لا يتم إلا بإرادة الإنسان ورغبته الصادقة؛ فإذا لم تتكون الإرادة نحوه، وتوفر الرغبة فيه؛ فلا يمكن له أن يرى النور، أو أن يظهر إلى الوجود.

التغيير جزئي ينصب على جانب معين، أو نقطة محددة، بينما التطوير شامل، ينصب على جوانب الموضوع كافة، أو للشيء المراد تطويره.

دواعي التطوير:

إن الدافع الحقيقي وراء اهتمامنا بالتطوير الذاتي، هو إيماننا بأن التطوير يحقق للفرد التميز؛ فالإنسان الناجح هو الذي يدرك كمية، وقيمة الطاقات الكامنة التي أودعها الله سبحانه وتعالى فيه، وبناءً على حجم هذا الإدراك يتخذ القرار المناسب حول كيفية استخدام هذه الطاقات، ومن ثم يقيم هذا الاستخدام.

إن الصورة التي يرسمها الإنسان عن نفسه هي الدافع الحقيقي وراء مجموعة السلوكيات الصادرة عنه؛ فطريقة عمل النفس البشرية-كما يقرر المختصون- معقدة ومركبة؛ لأن كل إنسان له مجموعة من المبادئ والقيم التي تتحكم في طريقة تفكيره، ومن ثم مشاعره، ورغباته، والسلوك الصادر عنه.

تناولنا في الأجزاء السابقة أهمية إدارة، وتطوير الموارد البشرية؛ باعتبارها أهم، وأتمن عنصر في أي مؤسسة بصفة عامة، وفي المصارف الإسلامية بشكل أكثر خصوصية.

وأوضحنا أن مستقبل المصارف الإسلامية، وتحقيقها لأهدافها رهْنُ بأداء العاملين فيها؛ فبقدّر الاهتمام بسياسة شاملة، ومترابطة للموارد البشرية؛ من حيث الجذب، والانتقاء في ضوء معايير محددة وواضحة، ومن ثمّ التنمية، والتطوير المستمران، وجعلها راضية ومحفزة، وتقييمها وفق أسس موضوعية، والحفاظ عليها، واستبقائها بقدر ما تحقق من أهداف؛ فمستوى الإنجاز يتحدد بمستوى أداء الموارد البشرية.

ومن أجل ذلك فقد تم إنشاء المعهد الدولي للبنوك والاقتصاد الإسلامي بقبرص؛ بهدف تطوير الموارد البشرية؛ من خلال التعليم، والتدريب المبرمج، وأدركنا أن عملية التطوير تلازم الإنسان من المهد إلى اللحد. (وخلقناكم أطواراً)؛

فالتطوير مسألة مهمة بسبب المنافسة بين المؤسسات، وهذا يدفع المؤسسات إلى ضرورة أن تميز نفسها عن مثيلاتها الأخرى، وتبرز في مجالها وتتفوق. هذا وتعتبر الموارد البشرية المتميزة من أهم العناصر التي تصنع التميز للمؤسسة.

والتطوير منهج إسلامي، فالله عز وجل يقول: (هل يستوي الذين يعلمون والذين لا يعلمون) الزمر: ٩، وفي آية ثانية يقول عز من قائل: (وأن ليس للإنسان إلا ما سعى) النجم: ٢٩، ويقول تبارك وتعالى في محكم آياته: (إننا لا نضيع أجر من أحسن عملاً) الكهف: ٣٠.

ورسولنا الكريم صلوات ربنا وسلامه عليه، وعلى آله الأطهار، وصحبه الأبرار يقول: "اطلبوا العلم من المهد إلى اللحد"، ويقول أيضاً صلى الله عليه وسلم: "اطلبوا العلم ولو في الصين"، ويقول أيضاً صلى الله عليه وسلم: "خيركم من تعلم القرآن وعلمه"، و"من سلك طريقاً إلى العلم؛ يسر الله له طريقاً إلى الجنة".

وقد يكون من المناسب أن نتناول مفهوم التطوير الذاتي، وآثاره، وآلياته، وعناصر النجاح، وكل ذلك في إشارة إلى ضرورة أن يعتق الفرد التطوير منهجاً لحياته؛ لإحياء قلبه، وإصلاح بلده؛ وصولاً للتميز والتفوق والفلاح.

وبناءً على ما سبق؛ فتطوير الذات هو: "عملية تحويل، أو تحول هذه الذات نحو الأفضل".

إن أول خطوات هذه العملية الصعبة، هي الإيمان بإمكان تطوير الذات؛ فأنت وما تعتقده عن نفسك، فإذا اعتقدت استحالة تطوير نفسك؛ فأنت بالتالي تجعل هذا التطوير مستحيلاً، أما إذا تحققت هذا الإيمان بإمكان التطوير، فيأتي الدور على نوع آخر من الإيمان؛ ألا وهو الإيمان بأهمية التطوير، وما سيحدثه في حياتك من تغييرات إيجابية، وفقرات نحو الأمام على الأصدقاء جميعها.

فالتطوير هو تطوير للروح بالتربية، وتطوير للعقل بنور العلم والمعرفة، وتطوير للنفس بكرم الخلق، وتطوير للفكر بالثقافة، وتطوير لجملة المهارات؛ باكتساب المزيد منها، فإذا علمنا أن هذه النواحي جميعها تشكل تقريباً الأعمدة الرئيسة لمناحي الحياة المختلفة، أدركنا قيمة التطوير وأهميته.

نطاق التطوير:

التطوير قد يكون على المستوى الفردي، أو على المستوى المؤسسي، وسنركز الضوء على المستوى الفردي (الذاتي) وصولاً للتميز، وعليه، سنعرض مفهوم التطوير الذاتي للفرد؛ حيث أنه نواة المجتمع.

مفهوم التطوير الذاتي:

هو ذلك النوع من النمو والتقدم الذي يخطط له الشخص بنفسه، وبمحض رغبته وإرادته، بغية تحقيق أهداف محددة. وهو تطوير مستمر نحو الأفضل، وتجديد دائم يجعلك تشعر بالحياة؛ فروتين الحياة اليومية قاتل إن لم تسع إلى إدخال تحسينات وتغييرات على حياتك.

أهمية التطوير الذاتي:

لماذا لا نبقى كما نحن؟ لماذا نحاول التطوير؟ ما جدواؤه؟

إن تطوير ذاتنا بمثابة النهر الجاري، إذا توقفت عن الجريان كثرت فيه الأوبئة.

كما يساهم تحسين الذات بجعلك فعالاً أمام نفسك والآخرين، ويعرفك على مصادر قوتك، ومكامن ضعفك، ويصنع ثققتك بنفسك، ويجعلك قادراً على تحمل المسؤوليات مهما كبرت، ويمكنك من حل المشكلات بعقلية متزنة، ويوفر لك مكانة اجتماعية مرموقة. وسنتناول عناصر نجاح الموارد البشرية في الجزء التالي، إن شاء الله تعالى.

(١٤) عناصر التنمية الذاتية

تناولنا في الأجزاء السابقة أهمية إدارة، وتطوير الموارد البشرية في المصارف الإسلامية؛ باعتبار أن الموارد البشرية المحفزة ذاتياً، والمطورة هي القادرة على مواجهة التحديات، وحل المشكلات، وكان إنشاء المعهد الدولي للبنوك والاقتصاد الإسلامي؛ لتحقيق هدف التطوير للموارد البشرية، ونجد من المناسب أن نشير إلى العناصر التي تحقق التنمية الذاتية.

تعتمد عملية التطوير في الأساس على مقومات المتعلم العلمية، والشخصية، والنفسية، والسلوكية، والاجتماعية، كما أنها تتطلب رؤية واضحة تعبر عن ما أريد أن أصل إليه؟ وبعد تحديد، وتقييم الموقف الحالي، أين أنا الآن؟ من حيث المؤهل، والمهارات، والكفاءات المحورية للوظيفة، أو العمل الذي أمارسه الآن، ومن ثم تطبيق عناصر النجاح التالية:

تحديد رؤية جلية واضحة "ما أريد أن أصل إليه؟"، وفي أي وقت؟ أي تحديد الإطار الزمني، والوقت المحدد للوصول للهدف؛ أي مدة الإنجاز.

الدافعية للنجاح، يكون التركيز على الدوافع التي تخضع لسيطرة الإنسان؛ أي الدوافع الداخلية، "الأهداف التي يود تحقيقها"، وأن تكتب، وليست أحلام يقظة، وعدم تضييع الوقت في الدوافع الخارجية التي لا تخضع لسيطرتنا، أي معرفة الباعث الحقيقي، والسعي لتحقيق ما يطمح إليه؛ ف"ملتفت لا يصل".

الطاقة: إن مجرد تحديد الحلم، أو الهدف الواقعي؛ كتعلم اللغة الإنجليزية خلال عام، أو تعلم مهارات الكمبيوتر خلال سنة أشهر؛ فتحديد هذا الإطار الزمني للهدف يوفر للإنسان الطاقة، وأثبتت الدراسات أن الطاقة تتولد من نمط الحياة أيضاً؛ كالأكل مثلاً، "نحن قوم لا نأكل حتى نجوع، وإذا أكلنا لا نشبع"، والرياضة المنتظمة، "إن لبدنك عليك حقاً"، والنوم المبكر، كل ذلك يوفر للإنسان الطاقة.

الخطوة الأولى أبدأ بالعمل نحو تحقيق الهدف، أو بتعبير آخر، ضع الهدف بحيز التنفيذ؛ أي التحق بمعهد لتعليم اللغة الإنجليزية، أو معهد للتدريب على الحاسب الآلي، وكرّر العمل، أي كرّر استخدام الحاسب الآلي؛ لأن ذلك يؤدي إلى رفع مستوى الأداء، وتذكر أن "رحلة الألف ميل تبدأ بخطوة واحدة"، وأن "ما تكرر تقرر"، وأن "الممارس سبق الفارس".

صقل المهارات، إن تكرار العمل يسبب الإنسان تحسين المهارات، أعتقد أن كلاً منا يذكر أول مرة حاول أن يقود سيارة، ومدى الخوف الذي يسيطر عليه، وربما ارتكب بعض الأخطاء؛ لكن بالتكرار تتحسن المهارات، فتقود السيارة دون أن تفكر، ويحدث تحسين المهارات في شتى عناصر الكفاءات المحورية للوظائف، وتحسين المهارات هو الطريق إلى زيادة الدخل.

التقيت بشاب خريج جامعة الملك عبد العزيز في عام ١٩٩٤م، وحضر معي محاضرة عن التطوير، وسألني كيف أحسن من مهاراتي؟ فقلت له بالتعليم في مجال عملك، وحددت له مجموعة من البدائل في مجال الدراسات المصرفية الإسلامية، ورشحه البنك للحصول على ماجستير في العلوم المالية والمصرفية من الأكاديمية العربية للعلوم المالية والمصرفية بالأردن، وأنهى الدراسة متفوقاً على أقرانه جميعاً من الدول العربية، وكان ترتيبه الأول، وفي حفل التخرج الذي أذاعه التلفزيون الأردني، شاهد رئيس البنك بالمصادفة شاباً سعودياً يكرم، ويعمل في البنك؛ فقرر رئيس البنك تكريمه أمام الإدارة العليا، وترقيته، وإعطاءه مكافأة، وهو الآن من قيادات الصف الأول بالبنك؛ فتحسين المهارات هو الطريق للتميز.

من الزمن؛ بمعنى أن يعين كصراف فيستمر في هذه الوظيفة مدة تزيد عن ثلاث سنوات؛ ففي السنة الأولى يكتسب ٩٠٪ من المهارات، وفي الثانية يكمل باقي المهارات، والثالثة ستكون مكررة، ولن يستفيد أي شيء، وبالتالي؛ فإن أي مدة أخرى ستكون مضيعة للوقت، ولن يكتسب مهارة جديدة، وعليه أن يسعى إلى تغيير وظيفته؛ فهو المسؤول عن تقدمه.

آثار التطوير على الفرد والمجتمع:

يحقّق التطوير السعادة؛ فمن ينتظر أن يسعده الناس، أو يساعده، فسوف ينتظر طويلاً؛ لأنّ الذي يحقق السعادة هو الإنجاز، كأن تتعلم اللغة، أو أن تحصل على شهادة مهنية، أو أن تحصل على مؤهل أعلى.

إنّ التطوير يرتبط بالمستقبل؛ فمن يعيش الماضي، سوف يفقد الحاضر والمستقبل معاً؛ لأنّ المستقبل يشرق لمن يراه، والورد ينشر عطره لمن يشمه، والحياة فرص يقتنصها الصياد الماهر.

فالتطوير رحلة مستمرة تعيش مع الفرد، والمؤسسة من الميلاد؛ فلا تتوقف إلا بالوفاة، أو انتفاء الغرض بالنسبة للمؤسسة.

ويتطلب التطوير التخلّص من ثلاثة أشياء تضيع الإبداع الإنساني، وهي: "الخوف، القلق، المقارنة بالآخرين". (د. إبراهيم الفقي)

ليس للتطوير علاقة بالعمر؛ فمن الممكن أن يبدأ الإنسان رحلة التطوير في أي وقت.

يتطلب التطوير تغيير طريقة الفرد في التفكير (إنّ الله لا يغير ما بقوم حتى يغيروا ما بأنفسهم)، فالذي يميز الأمم هو أداء، وسلوك، ومخرجات العصر البشري؛ فهو الذي يحدث التطوير الحقيقي المنشود، وعليه، وفي ظل المنافسة الشرسية يجب أن نبحت عمّا سنتميز به عن غيرنا؛ لكي نطفو على سطح بحر العالم بدلاً من الركون في زاوية القاع، وسوف نتناول في الجزء التالي أحد المؤسسات المهمة الداعمة للمصرفية الإسلامية، وهي الهيئة العليا للفتوى والرقابة الشرعية.

(١٥) الهيئة العليا للفتوى والرقابة الشرعية

تناولنا في الأجزاء السابقة التحديات التي صاحبت ميلاد، ونشأة المصارف الإسلامية، وأوضحنا أنّ الهدف الأساس هو تنمية المجتمعات الإسلامية أسوة بالتجربة الإنمائية الألمانية، وفي هذه المقالة، سنتناول جهود الاتحاد الدولي للبنوك الإسلامية في إنشاء الهيئة العليا للفتوى، والرقابة الشرعية للمصارف الإسلامية، ولماذا لم تستمر؟ وما البديل المناسب الآن؟

لقد أنشئت "الهيئة العليا للفتوى والرقابة الشرعية للمصارف الإسلامية" سنة ١٤٠٢هـ - ١٩٨٢ م، وعقدت أول اجتماع لها يوم الأربعاء ٣٠ من جمادى الآخرة من السنة نفسها، وتمّ الاتفاق على أن يكون أعضاء الهيئة هم رؤساء هيئات الرقابة بالمصارف، والمؤسسات المالية الإسلامية الأعضاء بالاتحاد الدولي للبنوك الإسلامية، كما يضم إليها خمسة آخرون يتم اختيارهم من بين العلماء الثقات على مستوى العالم الإسلامي.

إنّ النجاح مرتبط بالتوقعات؛ فإذا كانت التوقعات إيجابية، ويؤمن الفرد بأنه سوف يحقق أهدافه؛ فسوف يحققها، أمّا إذا كانت التوقعات سلبية، مُردداً أنه لا يوجد أمل، وكل شيء يتم بالواسطة، فلن يفعل شيئاً. لقد حدث أن التقيت بشاب كان يقول لي: ليس لي حلم، بعكس زوجتي؛ فهي طموحة أنهت الماجستير، والدكتوراه في كلية الطب، وأنا ما زلت أحمل بكالوريوس في التجارة، ولي خبرة في التمويل الإسلامي؛ فافتحرت عليه أن يستمع إلى شريط، ويحل التمارين المرفقة بهذا الشريط، وكان عبارة عن برنامج تدريبي بعنوان "أطلق العملاق بداخلك"، للأخ الدكتور سليمان العلي، وبعد ثلاثة أيام، جاءني متحمساً يسألني هل هناك أمل؟ قلت له الأمل موجود؛ فالقيامه ليست غداً، سألته ماذا تفعل الآن؟ قال أعمل كمحاسب في شركة لفترتين، وأتقاضى ٢٥٠٠ ريال شهرياً، فقلت له استقل من الوظيفة، وسألته هل كتبت ذات مرة عن عملك؟ وطلبت منه كتابة مراحل وخطوات اتخاذ قرار التمويل من الناحية العملية، وإعداد حالات عملية، وقراءة المعايير الشرعية لهيئة المحاسبة والمراجعة في مجال التمويل، ورشحته لبرنامج تدريب المتدربين في أحد مراكز التدريب، وطلب البنك الأطلاع على المادة العلمية، والحالات العملية، واختاره البنك ليقوم بالتدريب، وشعر بسعادة غامرة، فما كان يحصل عليه في شهر، حصل عليه في يوم واحد، وتحولت السلبية إلى إيجابية، وأنهى ماجستير في الاقتصاد الإسلامي، وحصل على الشهادات المهنية التي تصدرها هيئة المحاسبة والمراجعة للمؤسسات المالية الإسلامية، وسجل مشروع الدكتوراه وناقشها في نهاية هذا العام، ويعمل في مصر الآن براتب يوازي خمسة آلاف دولار شهرياً؛ أي أنّ صقل المهارات، والتوقعات الإيجابية، هما الطريق لصعود القمة، وتحسين الدخل، وليس أي طريق آخر.

من أهم عناصر النجاح هي الالتزام بالأهداف، وكتابتها، ووضعها في الإطار الزمني، ومراقبة تحقيقها، والإصرار على تحقيقها، وأثبتت الدراسات أنّ النجاح رهن بالالتزام المهني، وتحسين المهارات، ومتابعة كل جديد، والالتزام الأخلاقي أيضاً، أي الالتزام بالصدق، والإنقان، وأن يدرك: أنّ الله يراه، وأنه سوف يحاسب، ووصولاً إلى الإحسان: "أن تعبد الله كأنك تراه، فإن لم تراه فإنه يراك".

إنّ تحسين المهارات، والتعليم، وتطوير الذات رحلة طويلة، تحتاج التحلي بالصبر، والصبر أحد القيم الإسلامية التي يتحقق النصر معها؛ "فالنصر مع الصبر"، والإنسان في رحلته مع الحياة قد يفقد عزيزاً عليه؛ فالصبر على البلاء فريضة إسلامية، و: "إنما الصبر عند الصدمة الأولى"، والعبادة وإحسانها تحتاجان إلى صبر ومصابرة، وتجنب المحرمات يحتاج إلى صبر، وللصابرين البشري، (وبشر الصابرين).

ويعدّ التحلي عن التكيف المميت من أهم عناصر النجاح، وتأكّد لي وأنا أعد رسالة الدكتوراه وموضوعها "التطوير التنظيمي في البنوك الإسلامية" أنّ أسوأ ما قد يواجهه الإنسان، هو أن يستمر في وظيفة واحدة لفترة طويلة

وتحدّدت اختصاصات هذه الهيئة فيما يلي:

- دراسة ما تُصدره هيئات الرقابة الشرعية، وأجهزة الفتوى والاستشارة في البنوك والمؤسسات المالية الإسلامية الأعضاء بالاتحاد من فتاوى، وإبداء الرأي في مدى التزامها بأحكام الشريعة الإسلامية.
 - مراقبة أنشطة البنوك، والمؤسسات المالية الإسلامية الأعضاء بالاتحاد للتأكد من التزامها بأحكام الشريعة الإسلامية، وتبني الجهات المعنية بما قد يظهر في هذه الأنشطة من مخالفة لهذه الأحكام، وللهيئة في سبيل ممارسة هذا الاختصاص حق الإطلاع على قوانين ولوائح البنوك والمؤسسات المالية الإسلامية الأعضاء، وعلى النماذج والعقود.
 - إبداء الرأي الشرعي في المسائل المصرفية والمالية التي تطلبها البنوك، أو المؤسسات المالية الإسلامية الأعضاء بالاتحاد، وهيئات الرقابة الشرعية بها، أو الأمانة العامة للاتحاد.
 - النظر فيما تعرضه عليها الهيئات، والمؤسسات المالية الإسلامية من أمور تتصل بالمعاملات المالية والمصرفية، وإبداء الرأي الشرعي فيها.
 - تكون قرارات وفتاوى الهيئة ملزمة للبنوك والمؤسسات المالية الإسلامية الأعضاء بالاتحاد إذا صدرت بالإجماع، ولبنك، أو المؤسسة العضو حق طلب إعادة العرض على الهيئة بمذكرة تفصيلية.
 - أمّا في حالة الاختلاف؛ فلكل بنك أن يأخذ أيّ الرأيين ما لم تقرّر الهيئة أن المصلحة تقتضي الإلزام.
 - التصدي لبيان الأحكام الشرعية للمسائل الاقتصادية التي جدت عليها، وتقوم عليها مصالح ضرورية في البلاد الإسلامية.
- وكان من مهام الهيئة العليا للفتوى والرقابة الشرعية، بث الثقة في أعمال المصارف الإسلامية، ولكن ويا للأسف توقفت نشاطها، وقامت كل مجموعة بنوك إسلامية بإنشاء هيئة للفتوى والرقابة الشرعية؛ كمجموعة بنوك فيصل الإسلامية، ومجموعة بنوك دلة البركة الإسلامية، ومجموعة بنوك السودان الإسلامية، وكل بنك على حدة، وهكذا.
- لماذا توقفت الهيئة؟ ما الأسباب التي أدت إلى توقفها؟ وهل هناك بديل أفضل من الممكن أن يقترحه مجلس الخدمات المالية الإسلامية تحقيقات للحكومة؟ وهل من المناسب الخروج من الخلاف؟ وأن تتولى البنوك المركزية في كل دولة فيها بنوك إسلامية إنشاء هيئة عليا تضم رؤساء الهيئات الشرعية بها مصرفية؟ وكيف يتم التنسيق بين الهيئات الشرعية في البنوك وبين المجامع الفقهية، وبينها وبين إدارات الفتوى في الحكومات؟

(١٦) متطلبات النهوض بالمصرفية الإسلامية في مصر

أولاً: قانون للمصرفية الإسلامية بمصر:

أصدرت بعض الدول قوانين تسمح بإنشاء البنوك الإسلامية (حالة بنك فيصل الإسلامي المصري)؛ لكنها لم تنظم كيفية تعامله مع القوانين المنظمة للمؤسسات التي تعمل في النشاط الاقتصادي. ومن الدول التي أتيج لنا التعرف على أنها أصدرت قوانين تنظم العمل المصرفي الإسلامي (باكستان، إيران، السودان، ماليزيا، تركيا، الإمارات- البحرين، الكويت، اليمن، الأردن، لبنان، سورية، ليبيا)، والسؤال هو، كيف تستخدم هذه القوانين لصياغة قانون مرجعي في إطار منهجي وإرشادي، ويمكن استخدامه في تطبيق العمل المصرفي الإسلامي في مصر؟

لا نتكلم عن تجربة هنا وهناك، أو نجاحات فردية، والتي نعرف بعضها بكل تقدير، وإنما نتكلم على بناء نموذج يأخذ الصفة الدولية، مثل المقترحات التي قدمها الدكتور إبراهيم عويس، أستاذ الاقتصاد في الجامعات الأمريكية للبنك الدولي وصندوق النقد الدولي، والدراسة التي قدمها الشيخ صالح كامل لمجموعة الدول العشرين، التي تتصدى لإيجاد حلول للآزمة المالية العالمية، وتتضمن عشر نقاط مستمدة من الشريعة الإسلامية.

لم تنهياً البيئة القانونية للمصارف الإسلامية في مصر، أسوة بالعديد من الدول ممن سبقت الإشارة إليها، التي أصدرت قوانين تنظم وتحمي هذه المصارف؛ فالبنك المركزي المصري لم يصدر قانوناً للمصارف الإسلامية؛ بل أكثر من ذلك، لم يهتم كثيراً بنظم المراقبة والإشراف التي تتوافق مع العمل المصرفي الإسلامي، وراقب البنوك الإسلامية بالآلية نفسها الخاصة بالبنوك التقليدية.

ثانياً: أكاديمية للتعليم المصرفي الإسلامي:

كما لم تنهيا مصر البيئة التعليمية لإعداد الموارد البشرية، رغم أن مصر كان لها فضل السبق في إنشاء المعهد الدولي للبنوك والاقتصاد الإسلامي في قبرص بفضل جهود الأمين العام للاتحاد الدولي للبنوك الإسلامية آنذاك المرحوم النجار، واتحاد الجامعات الإسلامية، وشارك في تصميم المناهج نخبة من أساتذة كلية التربية، وأساتذة الجامعات المتخصصين في التمويل وإدارة البنوك، وأن تشخيص الواقع الحالي للموارد البشرية في المصارف الإسلامية يوضح الآتي:

- عدم وجود شهادات مهنية في المصرفية الإسلامية.
- العاملون في البنوك الإسلامية (القيادات) كلهم من البنوك التقليدية.
- لا يوجد تعليم منظم للمصرفية الإسلامية؛ وإنما تعليم عشوائي يتوقف على رغبة الفرد.
- الجهود التي تبذل في هذا المجال مقدرة؛ لكنها لا تمثل منهجاً متكاملًا.

إن عناصر العملية التدريبية: من مُدرِّب، ومادة علمية، ومُتدرِّب، تحتاج إلى تطوير منهجي، وليس لبرنامج لمدة أيام قليلة؛ إذ أنه لا يكفي لبناء عقيدة المصرفية الإسلامية لدى المتدرِّبين. فكيف نحل هذه المشكلة على مستوى مصر في الفترة القادمة؟

إن مصر بلد الأزهر أن لها أن تفكر بطريقة إبداعية مبتكرة؛ لإعداد أكاديمية لتطوير الموارد البشرية في مجال الاقتصاد الإسلامي والمصرفية الإسلامية، أسوة بما حدث في ماليزيا وبريطانيا والأردن؛ فكل من يود أن يحصل على شهادة في المصرفية الإسلامية، إما أن يذهب إلى الجامعات البريطانية، أو الأردنية أو الماليزية، وفي حدود معلوماتي أن جامعة الأزهر ليس فيها قسم للاقتصاد الإسلامي، بالرغم من وجود أساتذة متخصصين بالاقتصاد الإسلامي، والمحاسبة الإسلامية، والإدارة الإسلامية، بل إن الجامعة الأمريكية المفتوحة، التي كانت تشرف عليها جامعة الأزهر، سحبت الاتفاقية والاعتراف، بالرغم من أن الذي يقوم بالتدريس بها هم أساتذة من جامعة الأزهر، ربما تكون هناك أسباب علمية ومهنية دعت إلى ذلك، وليس موقفاً شخصياً؛ إذ كان هناك إقبال كبير من الدول العربية والإسلامية يُشاركون بسبب اعتراف الأزهر، وأن الدراسة تتم تحت مراقبته؛ فلماذا لا تعود هذه الرقابة، أو يقدم المخلصين من رجال الأزهر البديل لإعداد، وتنمية الموارد البشرية؛ مما يساهم في توفير العملة الصعبة التي تحتاجها مصر، ونأمل أن نرى قريباً جامعة الأزهر المفتوحة، أسوة بما يحدث في كل جامعات العالم.

ثالثاً: الاتفاق على نموذج البنك الإسلامي:

وفقاً لرؤية الرواد الأوائل أصحاب نظرية البنوك الإسلامية، لم يتم تنفيذ الفكرة بالمستوى نفسه للرؤية المقترحة، وهي أن يتسم البنك بالإيجابية من خلال ممارسة الآتي:

- دراسة فرص الاستثمار في المجتمع (الصناعية، الزراعية، التجارية، الخدمية والمهنية، السياحية...).
- عمل دراسات جدوى أولية (مبدئية) للفرص المنتقاة.
- تحديد المدى الزمني للمشروعات (قصيرة، متوسطة، طويلة).
- تحديد موارد البنك (تصميم الأوعية الادخارية وفقاً لاحتياجات المشروعات).
- اختيار العاملين بما يتناسب والمشروعات المطلوب تمويلها (طبقاً للمنظمين).
- تصميم الهيكل التنظيمي بما يعكس رؤية وأولويات البنك.
- تصميم الإدارات المساندة (دراسات الفرص، الجدوى، ترويج المشروعات...).
- اختيار صيغ التمويل الملائمة بما يتفق مع موارد البنك.
- اختيار القيادات ذات الرؤية الملهمه للعاملين معهم وحولهم، وأن تكون القيادات قُدوة للعاملين، وأن تعمل على غرس مفهوم أداء العمل لدى العاملين؛ كأصحاب رسالة وليس كموظفين.