

دور الاستثمار في رأس المال البشري في تنمية البنوك الإسلامية "مجموعة البركة المصرفية"

The status of human capital in Arab Islamic Banks -Al Baraka Banking Group

بن طرشة نريمان هاجر¹، يحيوي سليمان*²

¹ جامعة جيلالي لياس سيدي بلعباس الجزائر، bentarchanarimane@gmail.com

² جامعة جيلالي لياس سيدي بلعباس الجزائر، Yahiaoui_s@ymail.com

تاريخ الاستلام: 2020/11/23 تاريخ القبول: 2020/12/06 تاريخ النشر: 2021/06/01

ملخص: إن موضوع الاستثمار في رأس المال البشري من أكثر المواضيع شيوعا في وقتنا الحالي، حيث تهدف هذه الدراسة لمقارنة درجة استثمار الموارد البشرية في الوطن العربي، بالإسقاط على مجموعة البركة المصرفية، باعتبارها أهم مصرف إسلامي ذو فروع تقريبا في الوطن العربي، وذلك من خلال استخدام مؤشر رأس المال البشري المتمثل في جودة التعليم، كأداة لتقييم المجموعة، تحديدا على بنك البركة الجزائري وبنك الإسلامي الأردني، والذي يسمح لها بتعزيز ميزتها التنافسية مع المؤسسات المالية والمصرفية الأخرى. وقد خلصت الدراسة إلى ضرورة الاستثمار في الموارد البشرية، كنقطة بداية لاقتصاد المعرفة، لزيادة الإنتاجية على المدى البعيد في المؤسسة، فبالنظر إلى التوسع الهائل الذي تشهده البنوك الإسلامية في الوطن العربي، فهي مطالبة بالاستمرار في البحث وإشراك رأس المال المعرفي ضمن أولوياتها.

كلمات مفتاحية: البنوك الإسلامية، الاستثمار في رأس المال البشري.

Abstract: The topic of investing in human capital is one of the most common topics of our time, where this study aims to compare the degree of investment of human resources in the Arab world, by projecting on Al-Baraka banking group, as the most important Islamic bank with different branches in almost all the Arab world, through the use of the human capital index represented by the quality of education as a tool to evaluate the performance of the group.

The study concluded that the need to invest in human resources, as a starting point for the knowledge economy, to increase the long-term productivity of the institution, given the huge expansion of Islamic banks in the Arab world.

Keywords: Islamic banks, investing in human capital.

*المؤلف المرسل

1. مقدمة:

يجب يرى صناع السياسة أن التدخل في المستويات والاتجاهات الحالية للاستثمار بصفة عامة، والاستثمار في رأس المال البشري ضرورة حتمية، لا سيما بالنظر لما حققته العديد من الدول في النمو الاقتصادي.

فنظرية الاستثمار لم تعد تقتصر على العوامل الكلاسيكية للإنتاج "الأرض، رأس المال، والعمل"، بل تعدت إلى رأس المال البشري "الإنسان"، الذي أصبح يمثل أهم العوامل الفاعلة في النمو الاقتصادي، فذوو المعرفة من الأفراد لديهم دراية فنية ومهارة لتخطي أي مشكلة مهنية تواجههم، لذا هم أكثر إنتاجية على مستوى المؤسسة، إذا ما تم تسيير كفاءاتهم.

فلم تعد الأصول المادية في المنشآت الإنتاجية المحدد الرئيسي للعملية الإنتاجية، بل دخل مفهوم جديد للأصول المساهمة في العملية الإنتاجية، وهو الأصول المعنوية أو المعرفية التي تمثل رأس المال الفكري. وتعتبر البنوك الإسلامية مثلها في ذلك مثل جميع المؤسسات المالية، معنية بمحارات ثورة المعرفة في العالم، لزيادة انتشارها وتنافسيتها، فهي المسؤولة عن صنع كوادرها وخبرائها وتأهيلهم لتحمل مسؤولياتهم المصرفية الملتزمة بأحكام الشريعة الإسلامية.

إشكالية الدراسة:

ركزت هذه الدراسة على البحث في مدى فعالية الموارد البشرية في العالم العربي، باعتبارها أهم عنصر للقيام بالصناعة المصرفية الإسلامية، وعلى هذا الأساس يمكن طرح الإشكالية التالية:

- ما مدى مساهمة الاستثمار في رأس المال البشري في تنمية البنوك الإسلامية؟

للإجابة على هذه الإشكالية قسمنا البحث إلى 3 محاور أساسية:

المحور الأول: المرتكزات الأساسية للاستثمار في الرأس مال البشري.

المحور الثاني: آلية استثمار رأس المال البشري في البنوك الإسلامية

المحور الثالث: اهتمام مجموعة البركة بتنمية الموارد البشرية

2. المرتكزات الأساسية للاستثمار في الرأس مال البشري

1.2 مفهوم رأس المال البشري:

يعتبر رأس المال البشري مفهوماً واسعاً ومتعدد الأوجه، حيث تتوارد عليه تعريفات شتى، إلا أنها كلها تصب تقريباً في نفس النطاق، حيث يعرفه Kaplan و Norton على أنه مجموع المهارات والمعارف والمواهب والمهارات الاستراتيجية للمنظمة. (Balthazar, Nolin, & Turcot, 2009, p. 05)

كما تعرفه منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية على أنه مجموع المعرفة والمؤهلات والمهارات والكفاءات والصفات الأخرى للفرد التي تعزز الرفاهية الشخصية والاجتماعية والاقتصادية. (Roberts, 2007, p. 30)

من خلال التعريف السابقة نستنتج أن رأس المال البشري هو اكتساب المعارف والمهارات، سواء من خلال التعليم الرسمي المتمثل في المدارس، وأنشطة التعليم والتدريب الرسمية،.. أو غير الرسمي الناتج من داخل الأسرة، أو الحياة المهنية،.. غير أنه بالرغم من أنه من الواضح أن معظم الناس يكتسبون مهارات ومعارف مفيدة، إلا أنهم لا يمكنهم توظيفها ومن ثم تسجيل نتائجها الملموسة في سوق العمل، والذي يعرف بالاستثمار في رأس المال البشري.

2.2 الاستثمار في رأس المال البشري:

يعرف الاستثمار في الموارد البشرية على أنه عملية جعل القوى العاملة في أعلى المستويات الممكنة لها من حيث الكفاءة، والتنسيق من أجل تحقيق الأهداف المرجوة وبأقل التكاليف وقت وجيز، حيث تمكننا هذه العملية من استغلال كل الطاقات المتاحة للمنظمة بطريقة سليمة. (الشيخ، 2008، صفحة 02)

يعرف على أنه النفقات المباشرة على التعليم، والصحة، والهجرة الداخلية للاستفادة من فرص عمل أفضل، بصورة بسيطة هي النفقات التي يفقدها الطلاب على المدرسة والتي ينفقها العمال على

التدريب، وكل الوسائل التي من شأنها تحديد جودة الجهد البشري، وتحسين إنتاجيتها في سوق العمل.
(Schultz, 1961, p. 01)

2.3 أهمية الاستثمار في رأس المال البشري:

أشار Gary Becker إلى أن نفقات تدريب رأس المال البشري تساعد في خلق رأس المال المادي بنفس الطريقة التي يؤدي بها الإنفاق على الاستثمار في الأعمال التجارية، لهذا اتجهت الأنظار إلى الاستثمار في الإنسان كونه أساس المعرفة، ما يسمح للمنظمة أن تكون أثر تنافسية من مثيلاتها وبالتالي الزيادة في الإنتاجية. (Cacot و Rebouissoux، صفحة 01)

لنهوض بعملية الاستثمارات في رأس المال البشري اقترح Schultz الاهتمام بالاستثمارات في مجموعة من الأنشطة المتصلة بتنمية وتحسين نوعية رأس المال البشري وهي:

أ- الاهتمام بالاستثمارات في مجال الخدمات الصحية التي تؤثر في رأس المال البشري كما ونوعاً، كما عن طريق تخفيض نسبة الوفيات، ونوعاً عن طريق التأثير في مقاومة الأفراد للأمراض وزيادة حيوية العنصر البشري ومن ثم كفايته الإنتاجية.

ب- الاهتمام بالاستثمارات في مجال التعليم.

ت- تشجيع هجرة الأفراد إلى حيث توجد وظائف، لمواكبة متطلبات التطور. (الروس، 2015، صفحة 42)

رابعاً: وسائل الاستثمار في رأس المال البشري

لقد اختلف الاقتصاديون حول وسائل الاستثمار في رأس المال البشري، ويمثل أبرزه في:

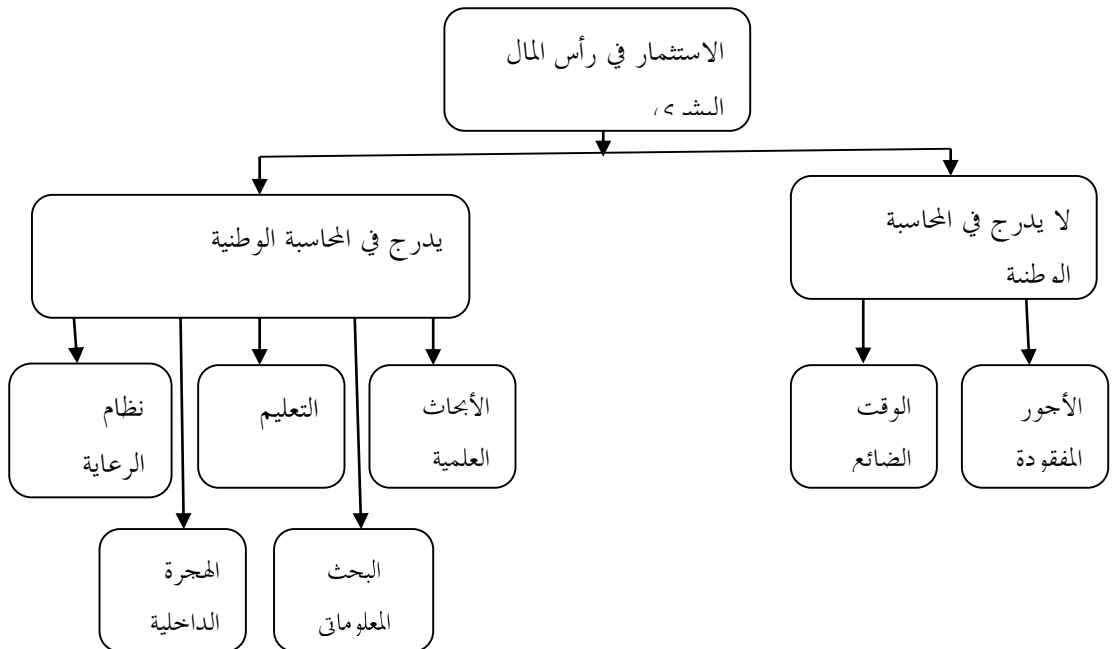
أ- جودة التعليم: تشكل سياسات التعليم الركيزة الأساسية في الاستثمار في رأس المال البشري، فهي تهدف إلى إمداد الأفراد بالأساس العريض أو المفاتيح التي ينطلقون منها كل حسب تخصصه إلى مجالات العمل المختلفة.

ب- التدريب: إن تدريب رأس المال البشري وإعادة تأهيله يجعله قادراً على التفاعل مع التكنولوجيا الجديدة ومن ثم التأقلم مع المتغيرات العالمية في الآن ذاته.

ت- التكوين: يحتل التكوين مكانة هامة ضمن الأنشطة الإدارية الهادفة لتحسين أساليب العمل وذلك عن طريق إحداث تغير في مهارات العاملين وقدراتهم من ناحية، كما يستهدف أنماط السلوك الذي يتبعونه في أداء أعمالهم من ناحية أخرى. (سعيد، 2015، صفحة 24)

يحدد مؤشر رأس المال البشري كمياً مقدار مساهمة التعليم والتدريب والتكوين في مستوى الإنتاجية المتوقع أن يحققه الجيل القادم من الأيدي العاملة. ويمكن للبنوك الإسلامية الاستعانة بهذه المؤشرات جودة التعليم لتقييم أداء موظفيها. والشكل التالي يوضح أهم الوسائل الممكن فيها استثمار الموارد البشري:

الشكل رقم 01: وسائل الاستثمار في رأس المال البشري



Source: Vilda Giziene, Zaneta Simanaviciene, Oksana Palekiene, evaluation of investment in human capital economical effectiveness, inžinerine ekonomika-engineering economics, kaunas university of technology, 2012, p 108

1.3 مفهوم البنوك الإسلامية:

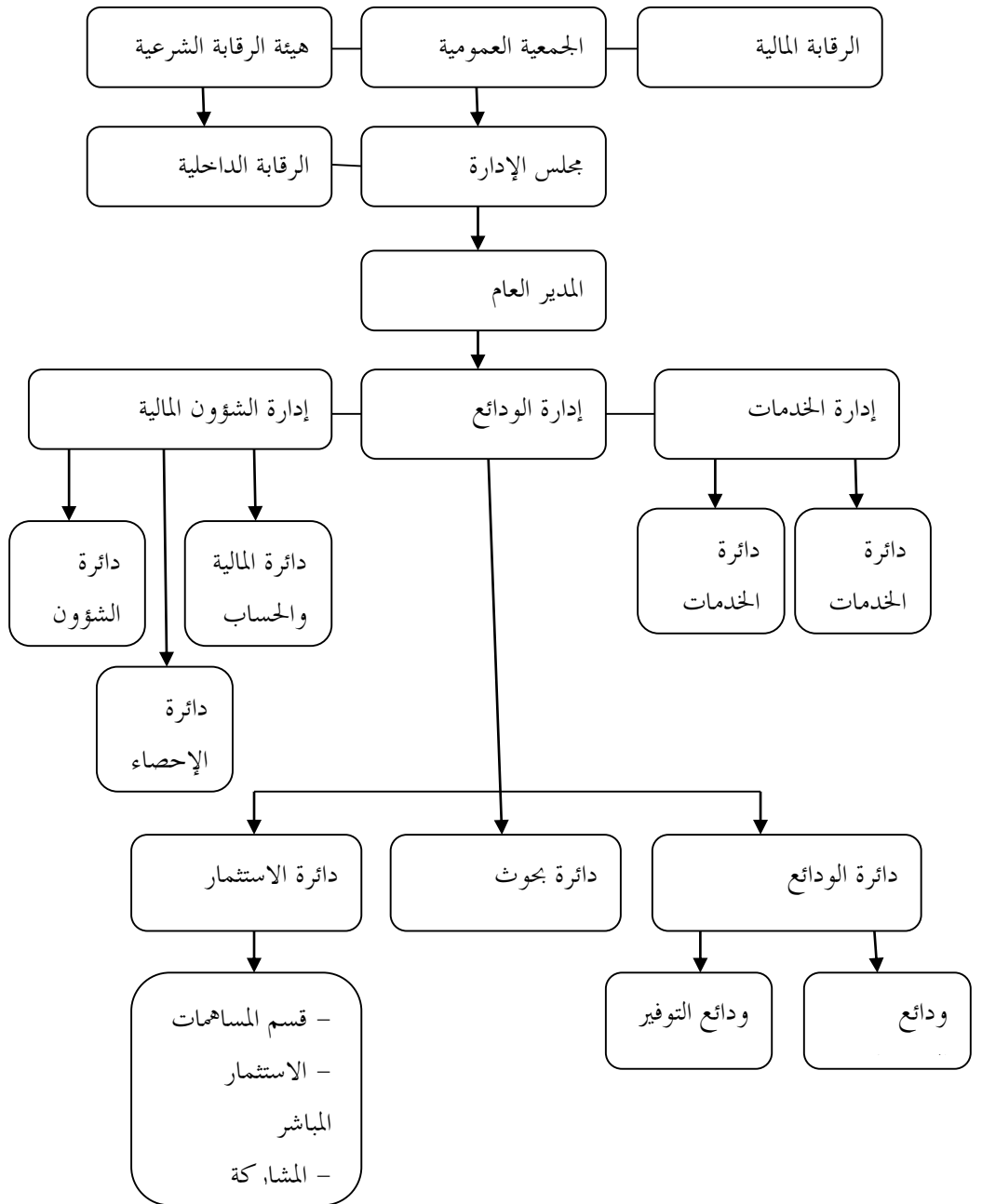
البنوك الإسلامية هي مؤسسة نقدية مالية تعمل على جذب الموارد النقدية من أفراد المجتمع، وتوظفها توظيفاً فعالاً يكفل تعظيمها ونموها في إطار القواعد المستقرة للشريعة الإسلامية، ولما يخدم شعوب الأمة ويعمل على تنمية اقتصادياتها. (بورقبة و زرارقي، 2014، صفحة 12)

وقد عرفتتها اتفاقية إنشاء الإتحاد الدولي للبنوك الإسلامية بأنها "تلك البنوك أو المؤسسات التي ينص قانون إنشائها ونظامها الأساسي صراحة على الالتزام بمبادئ الشريعة وعلى عدم التعامل بالفائدة أحذا وعطاء". (العجلوني، 2017، صفحة 110)

2.3 بنية البنك الإسلامي:

يمكن توضيح بنية المصرف الإسلامي من خلال الشكل التالي:

الشكل رقم 02: بنية البنك الإسلامي



المصدر: عبودي نعمة الجبوري، إدارة المصارف الإسلامية نظام مالي عادل، دار صفاء لنشر والتوزيع،

الطبعة الأولى، عمان، الأردن، 2016، ص 21

من خلال الجدول أعلاه يعتبر العنصر البشري أهم ركيزة لقيام أي مؤسسة مالية حيث تتشابه إدارة البنوك الإسلامية مع إدارة البنوك التقليدية في بعض جوانبها المتعلقة بالخدمات المصرفية، إلا أنها تختلف في جانب الاستثمار في مواردها البشرية، إذ يأخذ ذلك حيزاً أكبر في العمليات الإدارية عما هو عهود في البنوك التقليدية، وأكثر تعقيداً، من تدريب وتطوير لكافة العاملين في البنك وكل حسب موقعه وحاجته، وفق مبادئ الشريعة الإسلامية.

3.3 استثمار البنوك الإسلامية في رأس المال البشري:

لتوفير الكوادر والمهنيين المحنكين للمناصب العليا في الإدارات، تجدد البنوك الإسلامية نفسها بحيرة ل:

أ- تنمية المعارف: فالتدريب يجب أن يغطي ما يحتاج المتدرب من معلومات تساعده مباشرة في أداء وظيفته، ولا يحقق التدريب الفائدة المرجوة منه إذا استهدف تزويد المتدربين بمعلومات متوافرة لديهم أو لا يحتاجون إليها في وظائفهم؛ لذا يجب اختيار مواد التدريب المفيدة للمتدربين، بحيث تدمم بمعلومات لازمة وضرورية للقيام بوظائفهم على الوجه المطلوب.

ب- تنمية المهارات: تهدف إلى قيام الفرد بواجبات ومسئوليات وظيفته بصورة أفضل، وبأقل قدر ممكن من الجهد، وأهمها:

- المهارات الفنية: المرتبطة على سبيل المثال بكتابة التقارير، والتحليل، المالي وإعداد نظم الوصف الوظيفي، ونحوها.

- المهارات الذهنية: والمتمثلة في تحليل المشكلات واتخاذ القرارات والتخطيط الاستراتيجي وإدارة الاجتماعات. (الزاید، 2012، صفحة 940)

ث- تعزيز الثقافة الدينية: والمتمثلة في شرعية العقود والمعاملات التي تستخدمها البنوك الإسلامية، ومحاولة الابتعاد عن كل المعاملات المشبوهة المنافية للشريعة الإسلامية.

4. اهتمام مجموعة البركة بتنمية الموارد البشرية

1.4 التعريف بمجموعة البركة المصرفية:

وتعتبر مجموعة البركة من رواد الصيرفة الإسلامية في العالم، فهي مجمع بنكي شامل برأس مال مصرح به 1.5 مليار دولار أمريكي، تتفرع جملة المجموعة من مصرف البحرين المركزي، ومدرجة في بورصتي البحرين وناسداك دبي. تقدّم خدماتها المصرفية المميّزة إلى حوالي مليار شخص في الدول التي تعمل فيها.

للمجموعة انتشار جغرافي واسع ممثّل في وحدات مصرفية تابعة ومكاتب تمثيل في 16 دولة، حيث تدير أكثر من 700 فرع، وللمجموعة حالياً وجود قويّ في كلّ من تركيا، الأردن، مصر، الجزائر، تونس، السودان، البحرين، باكستان، جنوب أفريقيا، لبنان، سوريا، المملكة العربية السعودية والمغرب، بالإضافة إلى فرع واحد في العراق ومكثتي تمثيل في كلّ من إندونيسيا وليبيا. (مجموعة البركة المصرفية)

أ- بنك البركة الجزائري:

تأسس بنك البركة عام 1992، وهو أول مصرف تنموي يعمل وفق أحكام الشريعة الإسلامية عبر تطبيق قانون العقود الـثمانية، بعد صدور قانون المصارف الإسلامية عام 2004 حصل المصرف على ترخيص بالعمل كمصرف إسلامي متكامل، أنشأ في 20 يونيو 1991، برأس مال اجتماعي قدره 500 مليون دج

أما في ما يخص المساهمين، فهما بنك الفلاحة و التنمية الريفية (الجزائر) و مجموعة البركة المصرفية (البحرين). (بنك البركة الجزائري)

ب- البنك الإسلامي الأردني:

تأسس البنك الإسلامي الأردني، كشركة مساهمة عامة محدودة في عمان بالمملكة الأردنية الهاشمية سنة 1978، لممارسة الأعمال التمويلية والمصرفية والاستثمارية طبقاً لأحكام الشريعة الإسلامية، برأس مال

دور الاستثمار في رأس المال البشري في تنمية البنوك الإسلامية "مجموعة البركة المصرفية"

مدفوع لم يتجاوز المليون دينار من رأس ماله المصرح به البالغ أربعة ملايين دينار، ويبلغ رأسمال البنك الآن 200 مليون دينار أردني.

كما قام البنك بتغيير شعاره وإطلاق هويته المؤسسية الجديدة في إطار انضمامه لباقي البنوك التابعة للمجموعة في الأول من شهر جويلية سنة 2010. (البنك الإسلامي الأردني)

2.4 تأثير مؤشر رأس المال البشري على أداء مجموعة البركة المصرفية "سنة 2018":

باعتبار مجموعة البركة المصرفية ذات انتشار واسع في الوطن العربي، تم اختيارها لتمثيل البنوك الإسلامية في الوطن العربي

الجدول رقم 01: تأثير مؤشر رأس المال البشري على أداء مجموعة البركة المصرفية

الدولة	جودة التعليم "نقطة"	مؤشر رأس المال البشري	عدد فروع البنك في البلد
الأردن	409	0,56	108
البحرين	452	0,66	7
الجزائر	374	0,52	33
السودان	380	0,38	25
لبنان	405	0,54	10
مصر	356	0,49	36

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على تقرير البنك الدولي حول مؤشر رأس المال البشري

باعتبار مؤشر التعليم أهم محدد لقياس مؤشر رأس المال البشري في الوطن العربي، تم استخدامه

لمعرفة مقدار الميزانية الواجب إنفاقها على هذا النوع من الاستثمارات.

يمثل الجدول بعض فروع مجموعة البركة المصرفية في الوطن العربي، فوفق مؤشر التعليم وجودته

لتقرير سنة 2018، الصادر عن البنك الدولي، فقد تراوح معدل التحصيل ما بين 356 لمصر، و452

للبحرين، ما يعني أن التعليم في الدول العربية لم يحقق ذلك التقدم المرجو، في حين سجلت الجزائر 374 نقطة فيما يخص جودة التعليم، وهذا التحصيل يعتبر متدني نوعا ما.

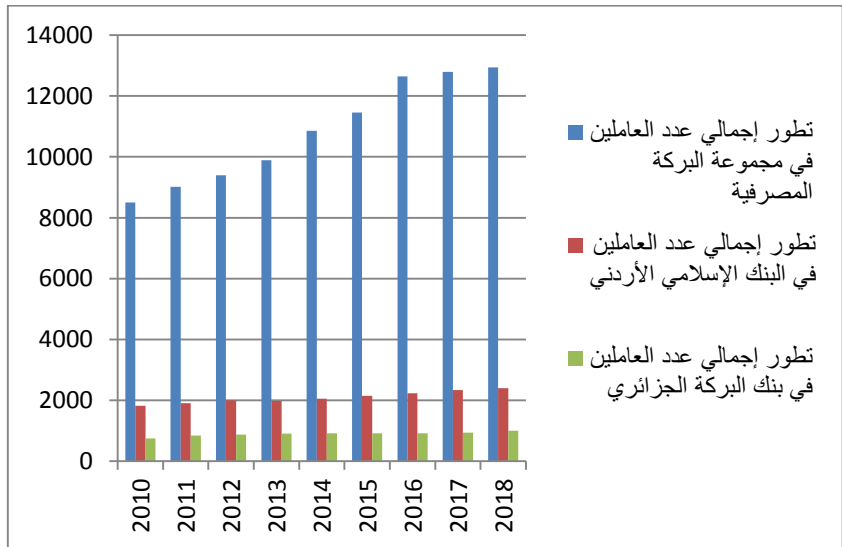
ما يضعف الجهود المبذولة من طرف إدارات البنوك في التوجه إلى التدريب والتكوين المكثف، وبالتالي مضاعفة الميزانية المخصصة للتكوين والتدريب، فكلما كان مؤشر رأس المال البشري منخفضا في بلد ما، يجب على المجموعة استثمار أكبر في مواردها البشرية لتكوين كوادرها وخبراتها، ما يلزم على البنك تخصيص ميزانية للتكوين والتدريب.

فدولة كالبahrain مؤشّر رأس المال البشري فيها يبلغ 0,66 أي ما يقارب 66%، لا تتفق على التدريب ما تنفقه السودان الذي يبلغ مؤشّر رأس مالها البشري 38%، ما يعني أن إنتاجية الأجيال القادمة للبحرين في قوة العمل ستكون 66%، أي أن بقاء الأمور على حالها من تعليم وصحة ستكيدها 34% من دخلها على المدى الطويل، وكذا هو الحال بالنسبة للبنك الإسلامي، أي ستكيد بنك البحرين 34% من دخلها على المدى البعيد.

في حين حظيت كل من الجزائر والأردن بمعدل 52% و 56% كإنتاجية مستقبلية في سوق العمل.

3.4 تطور الموارد البشرية في بنك البركة الجزائري:

الشكل رقم 3: تطور إجمالي عدد العاملين في مجموعة البركة المصرفية "2010-2018"



المصدر: التقارير السنوية لمجموعة البركة المصرفية من سنة 2010 إلى 2018

سجلت مجموعة البركة المصرفية تزايدا ملحوظا في عدد الموظفين منذ سنة 2010 إلى 2018، حيث بلغ عدد الموظفين في نهاية 2018 حوالي 12937 موظف، بفارق 4434 موظف عما كانت عليه سنة 2010، وهو ما يمثل نسبة نمو يقدر بـ 52.14% خلال 9 سنوات، حيث كان نصيب كل من الأردن والجزائر من هذا التعداد لسنة 2018 حوالي 2405 موظف و 1000 موظف على التوالي مقارنة بـ 1828 موظف في البنك الإسلامي الأردني و 752 موظف في بنك البركة الجزائري في سنة 2010، ويرجع هذا التطور الكبير إلى توسع حجم الصناعة المصرفية في العالم العربي نتيجة تحول العديد من العملاء إلى الصيرفة الإسلامية، ما دفع المجموعة إلى فتح فروع جديدة، حيث انتقلت من 370 فرع سنة 2010، إلى حوالي 700 فرع في نهاية سنة 2019 في 16 دولة، وتعتزم المجموعة فتح 37 فرعا جديدا، بحلول 2022 في مختلف الدول المغربية.

4.4 استثمار مجموعة البركة المصرفية في رأس المال البشري:

أ- بنك البركة الجزائري:

حيث بلغ تعداد البنك الجزائري في نهاية سنة 2016 نحو 925 إطار و موظف، من بينهم 358 على مستوى الهياكل المركزية و 567 على مستوى شبكة الاستغلال. أما عن التكوين فقد بلغ عدد المستفيدين من نشاطات التكوين خلال سنة 2016 نحو 625 موظفا من أصل تعداد إجمالي يقدر بـ 925 مستخدما، ما نسبته 57,67%، أما بالنسبة للتكوين لنيل الشهادات، فإن عدد المسجلين بمختلف الأطوار التكوينية التي تشرف عليها المؤسسة ما بين البنوك للتكوين 42 موظفا، وفيما يخص التكوين المستمر، فإنه تم إشراك 563 موظفا في العديد من الملتقيات التكوينية بالجزائر مس عدة محاور و مضامين تم الأنشطة البنكية ضمن مسعى الانخراط في السياسة التكوينية العامة للدولة، خاصة في جانب التمهين، فقد تكفل البنك خلال سنة 2016 بـ 15 ممتهن. (بنك البركة الجزائري، 2016)

ب- البنك الإسلامي الأردني:

قام البنك خلال عام 2019 في نطاق الاهتمام برفع سوية وأداء الموظفين، بإشراك 6390 موظفا في دورات وندوات نظمتها أكاديمية تدريب وتنمية الموارد البشرية في البنك ومراكز تدريب وجهات متخصصة داخل الأردن وخارجه، وذلك مقابل وذلك مقابل إشراك 5833 موظفا 2018، فيما يلي بيان ذلك:

الجدول رقم 02: إسهامات البنك الإسلامي الأردني في رفع أداء الموظفين

2019		2018		البيان
عدد المشاركين	عدد الدورات /الندوات	عدد المشاركين	عدد الدورات/الندوات	
4756	331	4298	295	أكاديمية تدريب وتنمية الموارد البشرية في البنك
564	208	800	294	مراكز تدريب داخل الأردن
35	27	17	10	مراكز تدريب خارج الأردن
1035	5	718	13	التدريب الإلكتروني
6390	571	5833	612	المجموع

المصدر: التقرير السنوي للبنك الإسلامي الأردني لسنة 2019.

5.4 سياسة تنمية الموارد البشرية في مجموعة البركة المصرفية:

أ- بنك البركة الجزائري:

قام بنك البركة الجزائري بتطبيق سياسة لتنمية موارده البشرية للحفاظ على موظفيه وتحفيزهم، بدءاً من توظيف موظفين مؤهلين وملتزمين، وصولاً إلى تدريبهم وتكوينهم وفق مبادئ الشريعة الإسلامية، ويتم ضمان تطور هذه السياسة من خلال المتابعة المهنية والتحفيزات، وتمثل هذه السياسة في التركيز على النواحي التالية:

- التحديث والمتابعة المستمرة لكافة الوسائل العلمية والتكنولوجية وكل ما هو جديد ومتعلق بالعمل المصرفي وتطوير آدائه وخدماته.
- التدريب والتطوير المستمر لكافة العاملين في القطاع المصرفي، لما له من أهمية في تنمية مهارات العاملين وتطوير قدراتهم لتقديم الأفضل من الخدمات المصرفية الإسلامية وبال جودة التي تخدم المودعين.
- التوجه إلى الجامعات والمراكز الأكاديمية لإعطاء المزيد من الاهتمام للتخصصات المتعلقة في المصرفية الإسلامية والمعاملات المالية الملتزمة بالشريعة الإسلامية لتعزيز ورفع هذا القطاع بكوادر تمتلك العلم والمعرفة.
- عقد المزيد من المؤتمرات وورش العمل والندوات التي يكون الهدف منها تعميق ونشر ثقافة المصرفية الإسلامية.
- وضع خطط تدريب سنوية وتخصيص ميزانية لها، في نهاية كل عام.
- حماية حقوق جميع الموظفين، من خلال توفير العدالة والرفاهية الاجتماعية لهم لمحاربة المواقف العصبية التي قد تعيق طريق نجاحهم.
- إعطاء فرص لجميع الموظفين من قاعدة إلى قمة الهرم، لتحقيق ذاتهم. (بنك البركة الجزائري)

ب- البنك الإسلامي الأردني:

غطت هذه الدورات والندوات مختلف الأنشطة والأعمال المصرفية والمالية والإدارية، من ودائع واعتمادات وكمبيالات وخطابات ضمان واستثمار وتحليل مالي وسلوك وظيفي، وتنمية المهارات الإدارية واللغة الإنجليزية بالإضافة إلى دورات تهتم بالأمر الشرعية والمعايير المحاسبية للمؤسسات المالية الإسلامية، وتحليل المخاطر المالية والجودة الشاملة ومشاريع الطاقة المتجددة

ووفر أيضا التدريب الإلكتروني "e-learning" للموظفين في مواضيع مختلفة، كما تم إشراك موظفين في برامج تدريبية تخدم مواضيع المسؤولية الاجتماعية تجاه المجتمع كمهارات التعامل مع الأشخاص ذوي الإعاقة، وكذلك تلك المرتبطة بالصحة والسلامة المهنية كالإسعافات الأولية ومبادئ السلامة العامة، ومخاطر المهنة وبيئة العمل، هذا بالإضافة إلى مواصلة التدريب العملي للموظفين الجدد في الفروع.

كما استمر البنك في إتاحة فرص التدريب والإطلاع على طبيعة أعماله لأعداد جديدة من طلبة المؤسسات التعليمية، حيث بلغ هذا العدد 670 طالبا وطالبة خلال عام 2019، مقابل 864 و 691 طالب وطالبة خلال عامي 2017 و 2018 على التوالي، كما تم خلال عام 2019 تدريب 74 موظفا من موظفي مصارف غير أردنية على أعمال البنك، بينما تم تدريب 9 موظفين فقط خلال عام 2018 و34 موظفا خلال عام 2017. (البنك الإسلامي الأردني)

كما استمر البنك في تحمل مسؤولياته الاجتماعية والعمل على ترسيخ القيم الإسلامية في المعاملات المصرفية المعتادة، والتفاعل الإيجابي مع الأنشطة ذات الطابع الاجتماعي، وفيما يلي نماذج مما قام به البنك في هذا المجال خلال عام 2019:

- المؤتمرات والندوات:

واصل البنك خلال عام 2019 المشاركة في فعاليات المؤتمرات والندوات التي تعمل على نشر

وتطوير أعمال الصيرفة الإسلامية

- البحث العلمي والتدريب المهني:

وقد بلغ ما تم صرفه على هذه الأنشطة في عام 2019 ما مقداره 256 ألف دينار أردني، وتوزعت هذه المصاريف على النحو التالي:

الجدول رقم 03: الميزانية المخصصة للاستثمار في رأس المال البشري

الوحدة: ألف دينار أردني

البيان	2018	2019
نفقات مباشرة لأكاديمية تدريب البنك	4,2	4,2
مساهمة في نفقات دراسة وتدريب الموظفين	209,896	143,9
مشاركة في نفقات معهد الدراسات المصرفية التابع للبنك المركزي الأردني	11,418	11,9
رعاية مؤتمرات علمية ومؤسسات تعليمية	146,025	96,1
المجموع	371,539	256,1

المصدر: التقرير السنوي للبنك الإسلامي الأردني لسنة 2019

سجل البنك انخفاضاً في الميزانية المخصصة لفعاليات المؤتمرات والندوات، وأعمال البحث العلمي والتدريب المهني، حيث بلغت في سنة 2019 ما مقداره 256 ألف دينار أردني، بانخفاض قدره 115,439 ألف دينار أردني عن سنة 2018، ويعتبر هذا الفارق كبير نوعاً إذا ما قورن في عدد

الندوات والدورات، حيث أننا نلاحظ انخفاض حوالي 41 مجمع ثقافي، إلا أن هذه الميزانية تعتبر لا بأس بها مقارنة برأس مال 200 مليون دينار أردني. (البنك الإسلامي الأردني)

الخاتمة:

تعتبر الاستثمارات في رأس المال البشري من الأمور الأساسية في التنمية، لما تحققة من منافع اقتصادية كبيرة على المدى الطويل، فغالبا ما تستغرق فوائدها وقتا لتجسيدها، أو لا تكون هذه الفوائد مرئية مما يؤدي إلى نقص الاستثمار في هذا النوع من رأس المال، إذ يعد المورد البشري الركيزة الأساسية لاقتصاد المعرفة، حيث أصبحت الاستراتيجية التنافسية المعاصرة في المؤسسات مبنية على العقول البشرية المفكرة والمبدعة.

وفي خضم التحول إلى اقتصاد المعرفة، أدركت المؤسسات المالية والمصرفية عموما، والبنوك الإسلامية خصوصا، أهمية عنصرها البشري، حيث أصبحت هذه الموارد وكيفية تسييرها من أهم مصادر الميزة التنافسية، وأصبح العنصر البشري من أهم أصول المؤسسة على الإطلاق، بل أساس ثروتها أو بالأحرى ثروتها في ذاتها وذلك بسبب تراجع الأهمية النسبية للميزات التنافسية التقليدية.

لهذا تعمل البنوك الإسلامية جاهدة على مجاراة مثيلاتها من البنوك التقليدية في المعايير المحاسبية والمعاملات والخدمات، إلى جانب تكوين مهارات وقدرات تتناسب مع الضوابط الشرعية، والمعايير الفقهية

الاستنتاجات:

- 1- الاستثمار في رأس المال يساهم بشكل كبير في النمو الاقتصادي شأنه في ذلك شأن الاستثمار المادي.
- 2- يمكن النظر لأي مجتمع بشري على أنه رأس مال يجب الاستثمار فيه، ويتدهور عندما يصبح عاطلا على العمل.
- 3- بالنظر إلى حرب المواهب والمهارات بين الشركات، فإن الاستثمار في رأس المال البشري يكسب المؤسسة تنافسية مستدامة في السوق.

4- إن المصرفية الإسلامية تشهد انتشارا كبيرا في الآونة الأخيرة، ما يقارب 15 % من السوق المصرفية العالمية، لذا فهي مطالبة بالاستمرار في البحث وإشراك رأس المال المعرفي.

وفي هذا الصدد نقترح جملة من التوصيات:

1- محاولة الاهتمام بجودة التعليم في الوطن العربي باعتباره أهم عامل في مؤشر رأس المال البشري، وإدراج الممارسات العالمية في قطاع التمويل وتطبيقها في النظام الجامعي، مع الحفاظ على القيم الإسلامية.

2- إلزام البنوك الإسلامية بالاهتمام بتأهيل القيادات والكوادر على معايير الفقهية إضافة إلى المعايير المحاسبية.

3- تخصيص ميزانية للاستثمار في رأس المال البشري خاصة في الدول ذات التنقيط المنخفض في مؤشر رأس المال البشري.

5. قائمة المراجع:

المؤلفات:

- شوقي بورقبة، و هاجر زراقي. (2014). إدارة المخاطر الائتمانية في المصارف الإسلامية "دراسة تحليلية". عمان: دار النفائس.
- محمد محمود العجلوني. (2017). البنوك الإسلامية - أحكامها - مبادئها - تطبيقاتها المصرفية-. الأردن: دار المسيرة للطباعة والنشر.

الأطروحات:

- لبنى بابا سعيد. (2015). دور الاستثمار في الرأس المال البشري في النمو الاقتصادي بالجزائر خلال الفترة 2005-2013. مذكرة تدخل ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر في الاقتصاد العمومي وتسيير المؤسسات. الوادي: كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة حمه لخضر.

محمد طلال محمد أبو الروس. (2015). دور رأس المال البشري في تجنيد الأموال في المؤسسات الأهلية العاملة في قطاع غزة. مذكرة تدخل ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير في إدارة الأعمال. غزة: الجامعة الإسلامية.

المقالات:

Roberts, V. (2007). le capital humain, la valeur des gens. *les essentiels de l'OCDE* (02).

Theodore W. Schultz. (1961). investment in human capital. *the american economic review* (01).

المدخلات:

Balthazar, N., Nolin, G., & Turcot, C. (2009). *la gestion du capital humain : un avantage compétitif durable*. canada: université de Sherbrooke

منى حاسم الزايد. (2012). الاستثمار في رأس المال البشري: نموذج مقترح، المؤتمر الثاني لمعهد الإدارة العامة والتنمية الإدارية في دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية. البحرين.

مواقع الانترنت:

Solène Cacot, & Christelle Rebouissoux, *le capital humain*. 24 تاريخ الاسترداد 09, 2020، من

http://www.oeconomia.net/private/cours/economieentreprise/themes/capital_humain.pdf

البنك الإسلامي الأردني. (بلا تاريخ). البنك الإسلامي الأردني. تاريخ الاسترداد 20 10, 2020،

من [/https://www.jordanislamicbank.com/ar](https://www.jordanislamicbank.com/ar)

البنك الإسلامي الأردني. (بلا تاريخ). التقارير السنوية للبنك الإسلامي الأردني لسنتي 2017،

2018، 2019. تاريخ الاسترداد 31 10, 2020، من

[/https://www.jordanislamicbank.com/ar/content/التقرير-السنوي](https://www.jordanislamicbank.com/ar/content/التقرير-السنوي)

البنك الإسلامي الأردني. (بلا تاريخ). التقارير السنوية للبنك الإسلامي الأردني لسنتي 2018،
2019. تم الاسترداد من <https://www.jordanislamicbank.com/ar/content>/التقرير -
السنوي

بنك البركة الجزائري. (بلا تاريخ). تاريخ الاسترداد 21 10 2020، من

<https://www.albaraka-bank.com/التوظيف/>

بنك البركة الجزائري. (2016). التقارير السنوية لبنك البركة الجزائري. تاريخ الاسترداد 03 11 2020،
من <https://www.albaraka.com/ar/AboutUs/FinancialHighlights/16/annual-report>

بنك البركة الجزائري. (بلا تاريخ). بنك البركة الجزائري. تاريخ الاسترداد 19 10 2020، من
<https://www.albaraka-bank.com>

عبد الله بن عبد العزيز آل الشيخ. (06 11 2008). الاستثمار بالموارد البشرية. تاريخ الاسترداد
19 09 2020، من مركز الجلد والحساسية: [http://skinandallergy.org/wp-](http://skinandallergy.org/wp-content/uploads/2012/11/12808537821.pdf)

مجموعة البركة المصرفية. (بلا تاريخ). نبذة عن مجموعة البركة. تاريخ الاسترداد 19 10 2020، من
<https://www.albaraka.com/ar/about-al-baraka/about-us/introduction>