

## ***Lack of qualified human competencies in Islamic banks, among the causes and solutions***

- *Zahra bensadia*<sup>1</sup>, lecture professor class b, Hassiba BENBOUALI University, ALGIERS

*Received:12/10/2023*

*Accepted :13/04/2024*

*Published :30/06/2024*

### ***Abstract :***

*This study aims to identify the specificity of the human resources required to work in Islamic banks, highlight their role in the promotion and development of Islamic banking, and identify the negative repercussions of the lack of human competencies required for Islamic banking by answering the key question: Why is Islamic banking, despite its development, still suffer from the lack of qualified human competencies to carry its mission?*

*The methodology was adopted to arrive at the answer, the most important results were: The lack of legally qualified human resources has several negative repercussions, including decreasing the profitability of Islamic banks as a result of avoiding profits resulting from legitimate infractions as well as diminishing the credibility of these banks with clients as a result of the employee's lack of understanding of the philosophy of their operations, It gives the customer a perception that they are similar to the traditional banking operations, as well as diminishing and even lacking the ability of this supplier to innovate and renew financial products that are compatible with the developments within the framework of legitimate controls.*

***Key words:****human resources qualification, legal qualification, technical qualification, Islamic banking, professional certificates of CIBAFI.*

---

1 - *zahra bensadia*, Laboratory of globalization and its repercussions on the economies of North African countries and testing the possibility of establishing a unified economic union for North Africa, [z.bensadia@univ-chlef.dz](mailto:z.bensadia@univ-chlef.dz)

## نقص الكفاءات البشرية المؤهلة في المصارف الإسلامية بين الأسباب والحلول

زهرة بن سعدية<sup>1</sup>: أستاذ محاضر قسم "ب"، جامعة حسينية بن بوعلی-الشلف-، الجزائر

تاريخ النشر: 2024/06/30

تاريخ القبول: 2024 /04/13

تاريخ الإرسال: 2023/10/12

**ملخص** تهدف هذه الدراسة إلى الوقوف على خصوصية الموارد البشرية المطلوبة للعمل في المصارف الإسلامية، وإبراز دورها في تعزيز وتطوير المصرفية الإسلامية، والتعرف على الانعكاسات السلبية لعدم توفر الكفاءات البشرية المطلوبة على المصرفية الإسلامية، وذلك من خلال الإجابة على السؤال الرئيسي: لماذا لا تزال المصرفية الإسلامية رغم تطورها تعاني من نقص الكفاءات البشرية المؤهلة لحمل رسالتها؟ تم اعتماد المنهج الاستنباطي للوصول إلى الإجابة، وأهم النتائج كانت: غياب الموارد البشرية المؤهلة شرعياً عدة انعكاسات سلبية منها تخفيض ربحية المصارف الإسلامية نتيجة تجنب الأرباح الناتجة عن المخالفات الشرعية، وكذا التقليل من مصداقية هذه المصارف لدى العملاء نتيجة عدم فهم الموظف الذي يتعامل مع العميل لفلسفة ما يقوم به من عمليات، فيعطي للعميل تصور بمشاجتها لعمليات البنوك التقليدية، كما تتضاءل بل وتندم قدرة هذا المورد على الابتكار والتجديد في المنتجات المالية التي تتوافق مع المستجدات في إطار الضوابط الشرعية.

**الكلمات المفتاحية:** تأهيل الموارد البشرية، التأهيل الشرعي، التأهيل الفني، المصرفية الإسلامية، الشهادات المهنية لسيباني.

<sup>1</sup> - زهرة بن سعدية، محبر العوامة وانعكاساتها على اقتصاديات دول الشمال الإفريقي واختبار مدى إمكانية إنشاء اتحاد اقتصادي موحد لشمال إفريقيا، [z.bensadia@univ-chlef.dz](mailto:z.bensadia@univ-chlef.dz)

## مقدمة

أثبتت المصارف الإسلامية فعاليتها وأهميتها على الساحة الدولية، حيث ازداد عددها بزيادة عدد المتعاملين معها كما ظهرت إلى جانبها مؤسسات مالية أخرى مثل صناديق الاستثمار الإسلامية والأسواق المالية الإسلامية، ومؤسسات التأمين التكافلي وغيرها، وحسب تقرير الاستقرار المالي الصادر عن مجلس الخدمات المالية الإسلامية لسنة 2022م، فإن الصناعة المالية الإسلامية واصلت نموها في سنة 2021م بنسبة 11,3%، وبقيمة 3,06 تريليون دولار ما يدل على نموها بمعدلات متزايدة من سنة لأخرى.

تهدف المصرفية الإسلامية إلى تقديم منتجات خارج المنظومة المالية القائمة على أسعار الفائدة باعتبارها من الربا المحرم، وبالتالي تلبية احتياجات شريحة كبيرة من المسلمين الذين يسعون لاستثمار أموالهم أو الذين يبحثون عن التمويل اللازم لأنشطتهم وفق صيغ استثمارية وتمويلية متوافقة مع أحكام الشريعة الإسلامية وفقه المعاملات المالية، وشريحة أخرى من غير المسلمين الذين يبحثون عن الأمان لأموالهم، باستثمارها بعيدا عن المخاطر والأزمات التي تسببها العديد من المنتجات التقليدية، والذين يسعون وراء الحصول على تمويل لا ترهقهم تبعاته من الفوائد والفوائد المضاعفة.

فالمصارف الإسلامية مؤسسات مالية تسعى لتحقيق أرباح مثلها مثل البنوك التقليدية، لكن ليس على أساس الإقراض والاقتراض بفوائد، بل بصيغ تمويلية قائمة على المتاجرة كالمراجحة والسلم والاستصناع أو الإجارة، كما تتعامل مع عملائها المستثمرين بصيغ استثمارية متعددة أيضا وهي المشاركة والمضاربة، عملا بقاعدة المشاركة في الربح والخسارة.

هذه المميزات التي تتمتع بها المصرفية الإسلامية من جهة، والبيئة التقليدية التي تعمل في ظلها المصارف الإسلامية من جهة أخرى، جعلت هذه الأخيرة تواجه مجموعة من التحديات، أبرزها العنصر البشري المطلوب للعمل في هذه المؤسسات، إذ يجب أن يتمتع هو أيضا بمؤهلات أخرى مميزة إضافة إلى المؤهلات التي يتمتع بها المورد البشري المطلوب في البنوك التقليدية.

تعتبر الموارد البشرية المؤهلة شرعيا وفنيا أصل من الأصول التي لها أهمية كبيرة في تطوير الصناعة المالية الإسلامية وتعزيز تنافسيتها، ونقص هذا المورد يعتبر تحديا واجهته هذه الصناعة منذ نشأتها، ولا يزال قائما رغم مرور ما يقارب الخمسين سنة على نشأة المصارف الإسلامية، ورغم الجهود المبذولة للحد منه من قبل الهيئات الدولية الداعمة للصناعة المالية الإسلامية مثل؛ البنك الإسلامي للتنمية وهيئة المحاسبة والمراجعة للمؤسسات المالية الإسلامية، والمجلس العام للبنوك والمؤسسات المالية الإسلامية.

## الإشكالية

على الرغم من مرور ما يقارب الخمسين سنة على نشأة المصارف الإسلامية، وعلى الرغم من التوسع الكبير في عددها وانتشارها وازدياد حجم نشاطاتها، إلا أن الباحثين في الصناعة المالية الإسلامية لا يزالون يطرحون في أبحاثهم ومؤتمراتهم، مشكل نقص الكوادر البشرية المؤهلة كتحد من التحديات الداخلية التي تواجه المصرفية الإسلامية، وحول هذا تتمحور إشكالية هذه الورقة البحثية والمعبر عنها بالسؤال الرئيسي التالي:

لماذا لا تزال المصرفية الإسلامية رغم تطورها تعاني من نقص الكفاءات البشرية المؤهلة؟

ويندرج تحت هذا السؤال الأسئلة الفرعية التالية:

1- ما هي المؤهلات المطلوب توفرها في العنصر البشري ليكون مؤهلاً للعمل في المصارف الإسلامية؟

2- هل لتحديد نقص الكفاءات البشرية انعكاسات سلبية على تطوير وابتكار منتجات مالية إسلامية؟

3- توفير الكفاءات البشرية مسؤولية من؟

4- هل ما تقوم به كل من أيوبي وسيباني كاف لتوفير الكفاءات المطلوبة؟

### أهمية الموضوع

لموضوع هذه الدراسة أهمية كبيرة، أهمية علمية تتجلى في توصيف وتحليل مشكل نقص الكفاءات البشرية المؤهلة للعمل في المصارف الإسلامية، من حيث الأسباب والانعكاسات، للوصول إلى مقترحات علمية مبنية على أسس موضوعية للتقليل من هذا المشكل والقضاء عليه تدريجياً.

أما الأهمية العملية فتكمن في كيفية تجسيد تلك المقترحات على أرض الواقع وفق خطة مدروسة من حيث الخطوات والمناهج مع الأخذ بعين الاعتبار عامل الزمن، والجهات المنوط بها متابعة عملية تنفيذ تلك المقترحات تجنباً للانحرافات وتصحيحاً للأخطاء التي قد تحدث.

### منهج البحث

للإجابة على الأسئلة المطروحة تم اعتماد المنهج الاستنباطي بأداتيه الوصف والتحليل، وصفاً لما هو موجود على أرض الواقع، وتحليل أسباب وآثار نقص الكفاءات البشرية المؤهلة، وصولاً إلى الجهود المبذولة لمواجهة هذا التحدي وسبل تعزيز هذه الجهود.

### الدراسات السابقة

موضوع البحث ليس بالجديد فقد تناولته العديد من الدراسات القديمة منها والحديثة، ومن بينها:

1- محمد البلتاجي، "دور المعاهد المصرفية في تأهيل العاملين في المؤسسات المالية الإسلامية": عرضت هذه الدراسة ضمن المؤتمر الخامس للهيئات الشرعية للمؤسسات المالية الإسلامية الذي نظمته هيئة المحاسبة والمراجعة للمؤسسات المالية الإسلامية، البحرين، 19-20 نوفمبر 2005م.

من الأهداف التي سطرها الباحث في بحثه؛ بيان أهمية التأهيل العلمي والعملية للعاملين فيها، إبراز دور المعاهد المصرفية في تأهيل الكوادر البشرية للمؤسسات المالية الإسلامية، وللوصول إلى هذه الأهداف استخدم الباحث الاستبيان كأداة لدراسته

وخلص إلى أن العاملين في البنوك التقليدية غير مؤهلين للعمل مباشرة بالمؤسسات المالية الإسلامية قبل الحصول على برامج تدريبية في العمل المصرفي الإسلامي، وعدم وجود جهة مختصة لإعداد المصرفي الفقيه.

**2- محمد علي العقول، "المعوقات والتحديات التي تواجه المصارف الإسلامية":** قدمت هذه الدراسة ضمن المؤتمر الدولي الأول حول "صنع مبتكرة للتمويل المصرفي الإسلامي" المعهد العالي للدراسات الإسلامية، جامعة آل البيت، الأردن، 5-6 أبريل 2011

كان الهدف من هذه الدراسة تحديد أهم المعوقات والتحديات التي تواجه المصارف الإسلامية، ومن ثم تقديم التوصيات والمقترحات المناسبة لمعالجتها، فاستخدم الباحث المنهج التحليلي وتوصل إلى أن مشكلات المصارف الإسلامية تقع في مجموعتين: أولهما داخلية ترتبط بالموارد البشرية، وثانيهما معوقات خارجية ترتبط بطبيعة العلاقة مع البنوك المركزية من جهة والعملة وتحدياتها على العمل المصرفي الإسلامي من جهة أخرى.

**3- شوقي جباري، شرقي خليل، "إشكالية تأهيل وتدريب الموارد البشرية في المصارف الإسلامية":** هذه الدراسة هي بحث محكم تم نشره في العدد 03 من مجلة التنظيم والعمل الصادرة عن جامعة مصطفى إسماعيل، معسكر-الجزائر، 30 جوان 2012.

كان الهدف من هذه الدراسة التعرض للأسس العلمية لتكوين الموارد البشرية بصفة عامة، ومتطلبات تدريب وتأهيل هذه الموارد للعمل في المصارف الإسلامية، وكذلك التعرف على المشاكل التي تواجه المصارف الإسلامية فيما يخص عملية تدريب الموارد البشرية، وتقديم مقترحات من شأنها معالجة هذه المشاكل، وقد توصل الباحثان إلى وجود قصور في عملية تخطيط الاحتياجات من الموارد البشرية اللازمة للعمل بالمصارف الإسلامية، بسبب عدم التحديد الدقيق لوصف الوظيفة ومواصفات من سيشغلها، وضعف عملية التنبؤ بالاحتياجات المستقبلية من هذه الموارد.

تشارك هذه الدراسة مع الدراسات السابقة في تناولها لتحد الموارد البشرية غير المؤهلة للعمل في المصارف الإسلامية وكذا المنهج المستخدم في الدراسة، بينما تختلف من حيث المتغير الثاني إذ تركز هذه الدراسة على إنجازات كل من هيئة المحاسبة والمراجعة للمؤسسات المالية الإسلامية (أيوبي) والمجلس العام للبنوك والمؤسسات المالية الإسلامية (سيباف) في مجال تأهيل الكفاءات البشرية.

## I- تحديات تأهيل الموارد البشرية

واجهت المصارف الإسلامية منذ نشأتها العديد من العقبات والتحديات، سواء على مستوى البيئة الحاضنة أو على المستوى الداخلي لها، فمن بين التحديات الداخلية نقص الموارد البشرية المؤهلة للعمل في المصارف الإسلامية، ويعود ذلك لخصوصية النشاط المصرفي الإسلامي واختلاف فلسفة المعاملات المالية الإسلامية عن نظيرتها التقليدية مما ينعكس على اختلاف طبيعة ونوعية المورد البشري المطلوب في هذه المؤسسات.

### I-1- طبيعة الموارد البشرية المطلوبة في المصرفية الإسلامية

تأخذ الموارد البشرية المطلوبة للعمل في المصارف والمؤسسات المالية الإسلامية خصوصيتها من خصوصية المعاملات المالية الإسلامية، ومنها:

- **الاستخلاف:** يقوم عمل المصارف الإسلامية على مبدأ الاستخلاف، بمعنى أن المال مال الله والإنسان مستخلف بالتصرف فيه وفقا لإرادة مالكه، الذي أمر بتنميته واستثماره وتركيبته، بعيدا عن المحرمات من الربا والغرر وأكل مال الغير بالباطل؛

- **الاستناد إلى أحكام الشريعة الإسلامية:** تستمد أنشطة المصارف الإسلامية أسسها من أحكام الشريعة الإسلامية، وفقه المعاملات المالية بخلاف البنوك التقليدية القائمة على الفكر المادي البحت؛

- **الأخلاق:** الأخلاق عنصر أساسي في المعاملات المالية الإسلامية، وفي مقدمتها الصدق والأمانة؛

- **طبيعة العلاقة بين المصارف الإسلامية وبين عملائها:** تختلف طبيعة العلاقة بين المصارف الإسلامية وبين عملائها، عن طبيعة العلاقة بين البنوك التقليدية وعملائها، فالأولى تقوم على أساس الوكالة أو المضاربة أو المشاركة أو المتاجرة، بينما تقوم الثانية على الدائنية والمديونية بفائدة.

نظرا لهذه الخصوصيات وغيرها، فإنه يتوجب على إدارة الموارد البشرية في المصارف الإسلامية قبل انتقائها للموظفين مراعاة ما يلي: (جباري، 2012، صفحة 62) (الطاهر، 2012، صفحة 303)

- **طبيعة الوظيفة:** وذلك بتحديد وصفها ومتطلبات أدائها بدقة، مما يساعد على:

➤ اختيار الموارد البشرية الملائمة؛

➤ بناء وتصميم البرامج التدريبية والتطويرية التي تغطي الفجوة بين خصائص الوظيفة والمهارات الفعلية لأدائها؛

➤ تحديد معايير تقويم أداء الموظفين فلكل وظيفة معاييرها الخاصة بها.

- **مواصفات الموظف المطلوب:** من خلال تحليل مواصفات الشخص الذي سيشغل هذه الوظيفة بدقة حتى يكون أداؤه على الوجه المطلوب، وعادة ما يكون الانتقاء على أساس:

➤ المسار العلمي (طبيعة الشهادة المطلوبة والتخصص)؛

➤ التدريب العملي (الدورات التكوينية العملية لتطبيق المعارف المكتسبة، الخبرة العملية).

- **المواءمة بين طبيعة الوظيفة ومواصفات الموظف:** وذلك عن طريق تحقيق التوافق بين متطلبات وواجبات الوظيفة، وبين مؤهلات وخصائص الشخص المتقدم لشغل الوظيفة.

مواصفات الموظف المطلوب تختلف باختلاف الوظيفة، وكذلك باختلاف طبيعة المؤسسة لذلك يمكن إيجاز أهم المواصفات المطلوبة في الموظفين في المصارف الإسلامية فيما يلي: (النجار، 1993، صفحة 498)

- أن يجمع الموظف بين الأساس الديني والأساس الاقتصادي، بحيث يكسبه الجمع بين الأمرين القدرة على:

- تفهم ومناقشة النظم الغربية كبداية ناقصة؛
  - عرض ما تعلمه من أصول اقتصادية إسلامية؛
  - الدفاع عن الأصول التي تعلمها وإثبات صحتها، وتفوقها في مجال التعامل مع المعارضين والمشككين.
- بالإضافة إلى: (علي، 2011،، صفحة 78).

- المهارة والخبرة الكافية والقدرة على الابتكار، والتجديد في مجال العمل المصرفي، بما يضمن قدرة هذا العنصر على الربط بين واقع العمل المصرفي ومتغيراته في إطار قواعد الشريعة الإسلامية؛
- القدرة على جذب المودعين وفهم طبيعة العلاقة التي تربط المودع بالمصرف الإسلامي؛
- القدرة على تقديم الخدمة المصرفية بالسرعة والجودة الملائمتين وفقاً لقواعد الشريعة الإسلامية؛
- القدرة على توجيه الأموال للاستثمار وفق الصيغ الشرعية بأنواعها المتعددة وفق أولويات المجتمع واحتياجاته؛
- القدرة على البحث على الفرص الاستثمارية الملائمة ودراسة جدواها وتقويمها وتنفيذها ومتابعتها في إطار من الضوابط الشرعية.

اكتساب هذه المهارات ليس بالأمر السهل وهو ما أكده الدكتور أحمد النجار منذ سنوات انطلاقاً من تجربته، "...ولكن التجربة أكدت أن المشكلة ليست في تحسين مهارات الأداء وهو ما قد تكفله الدورات التدريبية، وإنما تكمن الحاجة إلى أنماط سلوكية وأنماط في الشخصية تحتاج إلى طريقة وزمن في الإكساب وإعادة الصياغة والبناء، والطريقة والزمن عنصران لا يتوافران في طبيعة الدورات التدريبية القصيرة والطويلة". (النجار، 1993، صفحة 498)

يشير الدكتور النجار هنا إلى أن الدورات التدريبية غير كافية وحدها لبناء الشخصية المطلوبة للعمل في المصارف الإسلامية، كون هذه الدورات تستهدف زيادة وتحسين المهارة في الأداء فقط، أما الهدف المنشود في بناء الشخصية المطلوبة فيتطلب وقتاً ومنهجاً مختلفاً عن تلك الدورات، لأن المقصود هو البناء والتأهيل الشرعي أولاً والذي تمت الإشارة إليه سابقاً بالأساس الديني وليس التأهيل الفني فقط. وهذا يقود إلى ضرورة تحديد معنى التأهيل الشرعي وأهميته.

## I-2- مفهوم التأهيل الشرعي وأهميته

يقصد به إكساب المعرفة الشرعية للشخص بشكل يجعله قادراً على الاستفادة منها ومزاوتها على أرض الواقع، فالتأهيل المطلوب يجب أن يكون تاماً وشاملاً ومتكاملاً، وليس كالتدريب الفني الذي يمكن أن يتدربه العامل تدريجياً حتى يصل إلى مستوى الكفاءة العالية فيه، ذلك أن التدريب الشرعي يتصل بالأحكام الشرعية التي لا تتجزأ، فهي إما أن تُستوفى فيكون التصرف مشروعاً، أو تُفقد وتنقص فلا يكون مشروعاً. (مصطفى، 2008، صفحة 03).

تكمن أهمية التأهيل الشرعي في تحقيق ما يلي: (مصطفى، 2008، الصفحات 4-6).

- تحقيق الالتزام الشرعي؛

- محاصرة النقص المتزايد في الكفاءات البشرية؛
- تلبية الطلب المتزايد على الخدمات المالية الإسلامية؛
- تعزيز ثقة العملاء بالمؤسسات؛
- إثراء فقه المعاملات الإسلامية بالوقائع التجديدية؛
- تعميق مبدأ التخصص؛
- تجنب بعض السلبيات مثل انخفاض الربحية وهروب العملاء..

### I-3- أسباب نقص الموارد البشرية المؤهلة شرعياً

غياب الموظفين المحترفين من ذوي الخلفية الشرعية علماً والتزاماً والخبرة المالية، قد يحد من قدرة المصارف الإسلامية على تطوير وابتكار منتجات وفق المنهج الإسلامي، وهذا التحدي ليس بالجديد، بل لازم المصرفية الإسلامية منذ نشأتها كما تقدم.

ولا بأس هنا من الوقوف على دراسة أجراها المجلس العام للبنوك والمؤسسات المالية الإسلامية في سنة 2005م - حول الصناعة المالية الإسلامية- كشف من خلالها أن عدد الموظفين في المؤسسات المالية الإسلامية بلغ آنذاك 280 موظف، وأن 85% منهم لهم خلفيات مالية تقليدية وهو ما يفسر سبب الانقسام بين النظرية والتطبيق في تلك المؤسسات، معللاً أسباب ذلك بما يلي: (بن سعدية، 2011، صفحة 201)

- غياب التخصص في مجال المعاملات المالية الإسلامية على مستوى الجامعات؛
- غياب الربط المهني بحيث يتخرج الطالب وهو قادر على العمل في المؤسسات المالية الإسلامية؛
- شركات التدريب أكثرها تنظر إلى الربح المادي فلا تقدم تدريباً صحيحاً.

وفي دراسة حديثة قام بها المجلس العام للبنوك والمؤسسات المالية الإسلامية، من خلال الاستبيان العالمي للمصرفيين الإسلاميين، شمل 103 رئيس تنفيذي من المصارف والمؤسسات المالية الإسلامية من 30 بلداً حول العالم، كشف أن أسباب قلة الموارد البشرية المؤهلة للعمل في المصارف الإسلامية تختلف من منطقة لأخرى، إلا أنه توجد أسباب مشتركة لهذا النقص وهي: (الإسلامية، 2023).

- حداثة الصناعة المالية الإسلامية في بعض المناطق؛
- قلة التعاون بين الجهات الفاعلة في الصناعة والأوساط الأكاديمية لتقدم البرامج التعليمية والتدريبية تغطي احتياجات الصناعة على نطاق واسع؛
- النقص في تدريس المالية الإسلامية في المؤسسات التعليمية؛

- قلة فرص التطوير المهني في مجال الصناعة المالية الإسلامية.

#### I-4- انعكاس انعدام الموارد البشرية المؤهلة على المصرفية الإسلامية

- عدم وجود أو ندرة العنصر البشري المؤهل تأهيلا شرعيا ومصرفيا، أو اختلال تركيبته يترك فرصا واسعة أمام المخالفات والتجاوزات، والتي يعاني منها عدد ليس بالقليل من المصارف الإسلامية، ومن سلبيات ذلك أيضا :
  - عدم المصادقية مع العملاء؛
  - عدم تطوير العمل بالمؤسسات المالية الإسلامية؛
  - انخفاض مستوى الخدمة؛
  - انخفاض ربحية المؤسسات؛
  - عدم القدرة على تسويق المنتجات؛
  - انعدام الثقة بالمؤسسات المالية الإسلامية؛
  - عدم الالتزام بالضوابط الشرعية.

ومن السلبيات أيضا المخاطر التي قد يتعرض لها المصرف بسبب عدم كفاءة الموظفين شرعيا ومنها :

- المخاطر التي يمكن أن تنشأ نتيجة لعدم القدرة على دراسة واختيار العمليات الاستثمارية الملائمة؛
  - المخاطر التي يمكن أن تنشأ نتيجة لعدم قدرة هذه الموارد على متابعة العمليات الاستثمارية؛
  - المخاطر التي يمكن أن تنشأ نتيجة لعدم القدرة على ابتكار حلول للمشكلات التي يفرزها التطبيق العملي.
- إذا كان لغياب العنصر البشري المؤهل للعمل في المصارف الإسلامية كل هذه الانعكاسات فإنه يتوجب البحث عن الحلول الكفيلة بتغطية هذا التحدي، وهذا ما عملت عليه الهيئات الدولية الداعمة للمصرفية الإسلامية وما زالت، لذا قبل التعرف على جهود هذه الهيئات سيتم المرور على التعريف بها من خلال المحور الموالي مع التركيز على أهمها وأكثرها حرصا وعملا في مجال تأهيل الموارد البشرية.

#### II- إنجازات أيوفي وسيبافي في تكوين الكفاءات البشرية

لا يتضمن تحد الموارد البشرية في المصرفية الإسلامية ضعف التأهيل الشرعي فقط لدى العاملين فيها، بل يتضمن أيضا غياب التخصص، فمن المعلوم أن خصوصية المعاملات المالية المنضبطة بأحكام الشريعة الإسلامية لا تظهر فقط في نوع العقود بل تنعكس على كل الجوانب المحيطة بها، من محاسبة العمليات وإثبات الحقوق وقياسها، وكيفية حساب أرباحها وتوزيعها ومراجعتها وتدقيقها، لذلك عملت هيئة المحاسبة والمراجعة للمؤسسات المالية الإسلامية على تكوين مختصين في مجال المحاسبة الإسلامية وفقا لما يصدر عنها من معايير في هذا المجال، ومختصين في التدقيق الشرعي.

أما المجلس العام للبنوك والمؤسسات المالية الإسلامية فتتركز جهوده في تأهيل الموارد البشرية حول التدريب والتكوين في أكثر من مجال من مجالات الصناعة المالية الإسلامية، بما فيها من محاسبة وتدقيق وتجارة دولية، وتأمين تكافلي وأسواق مالية وإدارة مخاطر وغيرها، ولكل مجال منها خصوصياته مقارنة بنظيرتها التقليدية، لذلك يعد المجلس برامج متخصصة يمنح من خلالها شهادات ودبلومات مهنية في التخصصات المذكورة وغيرها.

## II-1- إنجازات أيوفي في تكوين الكفاءات

من الأهداف المسطرة لهيئة المحاسبة والمراجعة للمؤسسات المالية الإسلامية، "تقديم البرامج التعليمية والتدريبية بما في ذلك برامج التطوير المهنية المتعلقة بالمحاسبة والمراجعة والأخلاقيات والحوكمة والمبادئ الشرعية، والمجالات الأخرى المرتبطة بها وذلك من أجل زيادة المعرفة بالصيرفة والتمويل الإسلامي وتشجيع مزيد من التخصص فيهما، ويتم تنفيذ البرامج التدريبية والاختبارات وشهادات الاعتماد من قبل هيئة المحاسبة والمراجعة للمؤسسات المالية الإسلامية و/أو بالتنسيق مع المؤسسات الأخرى". (<https://aaoifi.com/>، 2023)

فهي تعمل على تكوين الموارد البشرية المؤهلة للعمل في المصارف والمؤسسات المالية الإسلامية من خلال البرامج التدريبية والشهادات المهنية التي تمنحها والمتمثل في شهادة المحاسب الإسلامي المعتمد، وشهادة المراقب والمدقق الشرعي.

## II-1-1- المحاسب الإسلامي المعتمد

يزود هذا البرنامج المتقدمين له بالمعارف التقنية والمهارات المهنية الضرورية في حقل المحاسبة للمصارف والمؤسسات المالية الإسلامية. ويشمل البرنامج ما يلي: (<https://aaoifi.com/>، 2023).

- تطور الأنظمة المصرفية والمالية الإسلامية الدولية، ووظائف المصارف والمؤسسات المالية الإسلامية؛
- مفاهيم ومبادئ العمل المصرفي والمالي الإسلامي الدولي؛
- الخصائص النوعية للمعلومات المحاسبية في المصارف والمؤسسات المالية الإسلامية؛
- استخدام معايير المحاسبة المالية الصادرة عن أيوفي في إعداد التقارير المالية للصناعة المصرفية والمالية الإسلامية الدولية؛
- المعايير الشرعية الصادرة عن أيوفي وتطبيقاتها في المنتجات والعمليات المالية الإسلامية والأساس الشرعي لهذه المعايير؛
- معايير الضبط الصادرة عن أيوفي وتطبيقاتها في عمليات المتابعة والمراجعة.

كما يزود هذا البرنامج المتقدمين لنيل الشهادة بالمعارف التالية: (<https://aaoifi.com/>، 2023).

- أهداف المحاسبة المالية للمصارف والمؤسسات المالية الإسلامية ومفاهيمها؛
- القواعد والمعالجات المحاسبية في المصارف والمؤسسات المالية الإسلامية؛

- العرض والإفصاح العام في القوائم المالية للمصارف والمؤسسات المالية الإسلامية؛
- تطبيقات الشريعة في المنتجات والخدمات المصرفية والمالية الإسلامية الدولية؛
- هياكل الضوابط والمتابعة الشرعية الفعالة في المصارف والمؤسسات المالية الإسلامية الدولية.

## II-1-2- شهادة المراقب والمدقق الشرعي

ويعد برنامج هذه الشهادة من برامج الزمالة التي تقدمها أيوفي، والتي تم إطلاقها سنة 2006م، بهدف تزويد المرشحين بالفهم التقني المطلوب والمهارات المهنية في الامتثال للشريعة والتدقيق للمصارف والمؤسسات المالية الإسلامية، بالتركيز على المعرفة والتطبيقات والممارسات العملية لتقديم تجربة تعليمية ذات جودة عالية. (<https://aaoifi.com/>، 2023).

### - أهداف البرنامج

تهدف الهيئة من خلال هذه الشهادة إلى توفير إطارات بشرية مؤهلة لتنفيذ التدقيق الشرعي وفق معاييرها في المؤسسات المالية الإسلامية، وتزويد هذه الإطارات بألية متابعة تنفيذ قرارات وفتاوى الهيئات الشرعية، والتحقق من شرعية المعاملات التي تقوم بها المؤسسات المالية الإسلامية وتوفير موجبات الثقة لعملائها، وكذا تزويد المرشحين بالمعرفة اللازمة في: (<https://aaoifi.com/>، 2023).

- متطلبات الشريعة لمختلف العقود والمنتجات والخدمات المستخدمة في التمويل الإسلامي؛
  - أدوار ووظائف مختلف عمليات الامتثال والمراجعة الشرعية في المؤسسات المالية؛
  - التعاون بين هيئة الرقابة الشرعية في المؤسسة المالية الإسلامية وأقسام المراجعة الداخلية والامتثال لأحكام الشريعة الإسلامية؛
  - آلية ضمان الامتثال لأحكام الشريعة الإسلامية وفقا للقرارات والفتاوى الصادرة عن هيئة الرقابة الشرعية؛
  - المراجعة الفنية للعمليات المصرفية والمالية لتحديد الامتثال لأحكام الشريعة الإسلامية؛
  - إرساء الأسس لكسب ثقة أصحاب المصلحة في التزام المؤسسة المالية بأحكام الشريعة الإسلامية.
- تتيح الهيئة التسجيل في برنامج شهادة المراقب والمدقق الشرعي لكل من يريد ذلك، إلا أن العضوية في زمالة الهيئة متاح فقط للحاصلين على مؤهل جامعي أو مهني حسب ما جاء في موقع الهيئة، إلا أنها لم تشترط مؤهل ولا تخصصات محددة بعينها، أما مكونات البرنامج فتشمل:
- المعايير الشرعية الصادرة عن الهيئة (أيوفي) من المعيار الأول وحتى المعيار رقم 48؛
  - معايير الحوكمة (الضبط) الصادرة عن الهيئة من المعيار رقم 1 وحتى المعيار رقم 4.

### - مراكز التسجيل والتدريب المعتمدة من الهيئة

بما أن الهيئة ذات طابع دولي ومقرها البحرين، ومن أجل تسهيل عملية تأهيل العنصر البشري في مجال الرقابة والتدقيق الشرعي، وفي مجال المحاسبة المالية للمؤسسات المالية الإسلامية في مختلف الدول العربية والإسلامية وغيرها، فقد

اعتمدت على العديد من المعاهد والمراكز تسهيلا وتيسيرا على المترشحين بحيث أوجدت مراكز للتسجيل فقط ومراكز أخرى للتسجيل والاختبار في بعض الدول مثل الأردن، سوريا، تركيا، العراق، السودان، ماليزيا، نيجيريا، روسيا، الصومال باكستان، جنوب إفريقيا، الجزائر، تونس، المغرب، وأوجدت في دول أخرى مراكز للتسجيل والاختبار والتدريب أيضا، مثل السعودية، الإمارات، بنغلاديش، جيبوتي.

للقوف على حجم الطلب على الشهادات خلال العشر سنوات السابقة تمت مراسلة الهيئة للحصول على الإحصائيات، إلا أنه لم يتم الرد على هذا الطلب.

## II-2- إنجازات سيبافي في تكوين الكفاءات

بذل المجلس العام في سبيل دعم الصناعة المالية الإسلامية من خلال توفير الموارد البشرية المؤهلة علميا وعمليا وشرعيا، جهودا كبيرة تجسدت من خلال مراكزه التدريبية والتكوينية الذي تقدمه والشهادات التي تمنحها، فقد أنشأ المجلس قسم لتنفيذ أهدافه في مجال التدريب وتوفير موارد بشرية تناسب سوق العمل المصرفي والمالي الإسلامي، كما يقدم المجلس برامج تدريبية للحصول على شهادات ودبلومات مهنية في العديد من التخصصات التي تخدم المصرفية الإسلامية.

## II-2-1- عملية التدريب والاعتماد

يتولى عملية التطوير المهني واعتماد البرامج التدريبية والمدربين جهتان:

### - قسم التطوير المهني

تمثل مهمة القسم في رفع المستوى المهني للعاملين في الصناعة المالية الإسلامية، من خلال وضع المعايير والقواعد تنظم التدريب، واعتماد مؤسسات التدريب والمدربين، والبرامج التدريبية وتحدد أهداف القسم في: ([www.cibafi.org](http://www.cibafi.org))

- التنسيق مع المؤسسات المالية الإسلامية لتحديد احتياجاتها التدريبية لتمكينها من تحقيق أفضل العوائد على استثمارها في تنمية الموارد البشرية؛
  - إصدار البرامج التدريبية والشهادات المناسبة لمختلف المستويات لجميع أصحاب المصلحة بما فيها من القادة والمدربين التنفيذيين والمتخصصين في قطاع التمويل الإسلامي؛
  - وضع معايير وقواعد لتنظيم خدمات التدريب وضمان الالتزام وتحقيق النتائج.
- الهيئة العلمية للاعتماد

هي جهة مستقلة متخصصة في وضع المعايير والقواعد المنظمة لخدمات الاعتماد، التي تشمل اعتماد المواد التدريبية والمدربين، حيث تتولى الأمانة العامة الترتيب والتنسيق لاجتماعات الهيئة وتنفيذ القرارات الصادرة عنها، وتتكون من ستة أعضاء، ويمثل هؤلاء الأعضاء المؤسسات التالية: ([www.cibafi.org](http://www.cibafi.org)، [www.cibafi.org](http://www.cibafi.org))

- مجمع الفقه الإسلامي الدولي التابع لمنظمة التعاون الإسلامي - السعودية-

- معهد البنك الإسلامي للتنمية (المعهد الإسلامي للبحوث والتدريب سابقا) التابع للبنك الإسلامي للتنمية (السعودية)؛
- معهد الاقتصاد الإسلامي التابع لجامعة الملك عبد العزيز - جدة؛
- مركز صالح كامل للاقتصاد الإسلامي التابع لجامعة الأزهر - القاهرة؛
- الأكاديمية العالمية للبحوث الشرعية التابعة للبنك المركزي الماليزي - ماليزيا؛
- معهد الدراسات المصرفية التابع للبنك المركزي - الأردن.

أما اختصاصات الهيئة فتتمثل فيما يلي: ([www.cibafi.org/AccreditationServices](http://www.cibafi.org/AccreditationServices))

### ➤ اعتماد الحقائق التدريبية

يعرض المجلس العام الحقائق التدريبية المتوافقة مع الشهادات المهنية التي يصدرها المجلس العام على الهيئة العلمية للاعتماد، بغرض تحسين جودة المواد العلمية والتأكد من موافقتها للقرارات الجمعية والمعايير الشرعية، ومبادئ العمل المصرفي والمالي الإسلامي بما يحقق المستوى التأهيلي المناسب للموظفين وكل المهتمين بالصناعة.

### ➤ اعتماد المدربين

يهدف اعتماد المدربين إلى توفير محاضرين تتوافر فيهم الشروط المطلوبة، والخبرة اللازمة بحيث يكونوا مقتدرين ومؤهلين، لاعتمادهم في ممارسة مهنة التدريب المصرفي والمالي الإسلامي وتقديم خدماتهم للصناعة المالية الإسلامية بأفضل السبل لتحسين أداء والتزام العاملين فيها، وذلك من خلال اعتماد دولي تقرر وتدعمه جميع المؤسسات المالية الأعضاء في المجلس العام.

### ➤ اعتماد المؤسسات التدريبية

يوفر قسم التطوير المهني للمؤسسات التدريبية فرصة لتعزيز ثقتها بين المؤسسات المالية الإسلامية، وفرصة لمزيد من التعرف والاطلاع على هذه الصناعة والاندماج معها، وبالتالي التمكن من تقديم الخدمات المناسبة التي تحتاجها.

## II-2-2- شهادات المجلس العام للبنوك والمؤسسات المالية الإسلامية

تشمل برامج مركز التدريب شهادات مهنية وبرامج دبلوم وماجستير مهني في المالية الإسلامية، ويوضح الجدول أدناه نوع الشهادة أو الدبلوم مع نسبة الخريجين لكل شهادة.

جدول رقم (01): نسبة خريجي المجلس لكل شهادة

الشهادات المهنية			
النسبة	الشهادة	النسبة	الشهادة

2,48	شهادة الاعتماد في التأمين التكافلي	13,50	شهادة المصرفي الإسلامي المعتمد
2,70	شهادة الاعتماد في التجارة الدولية	2,55	شهادة الاعتماد في المحاسبة المصرفية
1,46	شهادة المدير المصرفي الإسلامي المعتمد	0,51	شهادة الاعتماد في التدقيق الشرعي
2,85	شهادة الاعتماد في إدارة المخاطر	3,07	شهادة الاعتماد في الأسواق المالية
3,87	شهادة الاعتماد في التدقيق الشرعي	2,34	شهادة الاعتماد في الحوكمة والامتثال
5,11	الماجستير المهني التنفيذي في المالية الإسلامية		
الدبلومات المهنية			
0,66	الدبلوم المهني في التدقيق الشرعي	1,75	الدبلوم المهني المتقدم في المالية الإسلامية
0,36	الدبلوم المهني في التأمين التكافلي	0,22	الدبلوم المهني في المحاسبة المصرفية
0,29	تدريب المدربين	0,29	الدبلوم المهني في إدارة المخاطر

المصدر: <https://www.cibafi.org/CiabfiGratuatspage>

الملاحظ من الجدول أعلاه أن هناك إقبال وطلب على شهادات ودبلومات المجلس العام، وأكبر نسبة طلب هي على شهادة المصرفي الإسلامي المعتمد، وقد يكون السبب في ذلك كون برنامج هذه الشهادة هو الأكثر تخصصا وتفصيلا في المعاملات المالية الإسلامية، ويلبها الطلب على الماجستير المهني التنفيذي في المالية الإسلامية، ويعود السبب في ذلك كونها شاملة تقريبا لجميع مواد الشهادات الأخرى.

ويوضح الجدول الموالي عدد خريجي المجلس خلال الفترة 2013-2022

الجدول رقم(02): عدد خريجي المجلس خلال الفترة(2013-2022)

السنوات	2022	2021	2020	2019	2018	2017	2016	2015	2014	2013
عدد الخريجين	755	763	389	835	874	995	1012	1327	1956	1337

المصدر: تم إعداد الجدول بالاعتماد على <https://www.cibafi.org/CiabfiGratuatspage>

يبين الجدول أن عدد خريجي المجلس عرف انخفاضا في سنتي 2019م و2020م خاصة في هذه الأخيرة، وقد يعود السبب في ذلك إلى جائحة كوفيد19 وانعكاساتها، ليعود الطلب على هذه الشهادات إلى الارتفاع تدريجيا خلال السنتين الماضيتين.

ويتميخ خريجي المجلس إلى مختلف الدول العربية والإسلامية والغربية كما هو موضح في الجدول الموالي:

الجدول رقم(03): نسبة خريجي المجلس العام من مختلف الدول

الدول	الخريجين %	الدول	الخريجين %
الأردن	3,8	الإمارات	4,16
موريتانيا	0,58	مصر	2,63
البحرين	2,99	فرنسا	0,07
المغرب	1,68	كازاخستان	0,15
السعودية	5,11	ماليزيا	0,36
لبنان	0,07	نيجيريا	0,36
ليبيا	1,24	بلغاريا	0,15
فلسطين	0,58	جيبوتي	1,75
الجزائر	1,17	السنغال	0,73
العراق	1,46	سنغافورة	0,07
السودان	1,39	تركيا	0,51
تونس	3,43	الصومال	0,95
اليمن	0,8	ساحل العاج	0,07
الكويت	2,63	إسبانيا	0,15
قطر	0,22	بوركينافاسو	0,15
عمان	0,88	المملكة المتحدة	0,22
سوريا	2,7	بوروندي	0,07

المصدر: تم إعداد الجدول بالاعتماد على <https://www.cibafi.org/CiabfiGratuatspage>

الملاحظ من الجدول أن السعودية تحظى بالنسبة الأكبر من حيث الطلب على شهادات المجلس ويعزى سبب ذلك إلى النمو المستمر للمعاملات المالية الإسلامية في هذا البلد، وكذلك في الإمارات التي تأتي في المرتبة الثانية من حيث الطلب على شهادات المجلس ثم الأردن.

أيا كان ترتيب الدول من حيث الطلب على شهادات المجلس العام، فالأرقام في الجداول أعلاه تشير إلى نسب صغيرة تعكس الطلب القليل الذي يوحي بأن تأهيل الموارد البشرية في المصرفية الإسلامية لا يزال يعاني من النقص ولم يرقى بعد إلى التطور والنمو المستمر لهذه الصناعة.

تجدر الإشارة في الأخير إلى أن المجلس يولي أهمية كبيرة لتوفير العنصر البشري المؤهل للعمل في المصارف الإسلامية بشتى السبل، والبحث في أسباب النقص في هذا الأصل المهم من أجل العمل على مواجهتها، وهو ما اتضح بشكل جلي في الاستبيان العالمي للمصرفيين الإسلاميين حيث خصص الجزء الثالث منه لموضوع إدارة المواهب في الصناعة المالية الإسلامية، كشف من خلاله عن مجالات نقص المواهب والمهارات المطلوبة من الصناعة للسنوات المقبلة وإجراءات تنميتها، حيث ترى نسبة 88,2% من البنوك الإسلامية المشاركة في الاستبيان أن مهارات تكنولوجيا المعلومات والأمن السيبراني ستكون مطلوبة جدا خلال 3-5 سنوات القادمة، هذا فيما يخص المهارات التقنية، أما في جانب المهارات العملية المتوقع الطلب عليها بكثرة خلال نفس الفترة فستتركز حسب رأي نسبة 66,7% من المشاركين في الاستبيان حول الإبداع والابتكار، وكذا حول المعرفة الرقمية حسب آراء نسبة 62,7% من العينة المستجوبة (الإسلامية، 2023).

كما كشف الاستبيان عن استراتيجيات إدارة المواهب والتحديات التي تواجهها، كل هذا بهدف تقديم التوصيات المناسبة للمصارف والمؤسسات المالية الإسلامية للعمل بها مستقبلا.

## خاتمة

جاءت هذه الدراسة للبحث في تحديات المصرفية الإسلامية في مجال تأهيل الكفاءات بغرض الإجابة على سؤال رئيسي مفاده "لماذا لا تزال المصرفية الإسلامية رغم تطورها تعاني من نقص الكفاءات البشرية المؤهلة لحمل رسالتها؟"، وبعد العرض الذي تضمن محورين أساسيين تم استخلاص مجموعة من النتائج.

## نتائج الدراسة

- 1- تتجلى خصوصية المصرفية الإسلامية في تنوع منتجاتها القائمة على الأسس والضوابط الشرعية سواء في مجال التمويل أو الاستثمار، ما ينعكس على خصوصية المورد البشري المطلوب للعمل في المصارف الإسلامية، إذ يشترط فيه إلى جانب التأهيل المصرفي، التأهيل الشرعي الذي يمكنه من فهم العقود الشرعية للمعاملات المالية الإسلامية من مراجعة وسلم واستصناع، ومضاربة ومشاركة ووكالة وغيرها؛
- 2- يكتسي المورد البشري المؤهل شرعيا ومصرفيا أهمية كبيرة، إذ يعزز من مصداقية المنتجات المالية التي تقدمها المصارف الإسلامية لدى العملاء، من خلال تقديمه لها بالطريقة الصحيحة والأسلوب الملائم لاحتياجات العميل، وتوعية العملاء بالاختلافات الموجودة بين ما تقدمه هذه المصارف وما تقدمه البنوك التقليدية؛

- 3- اجتماع المهارة والخبرة الكافية والتأهيل المصرفي الفني والشرعي في المورد البشري الموظف في المصارف الإسلامية، يكسبه القدرة على الابتكار والتجديد في مجال العمل المصرفي الإسلامي خاصة وأنه مجال يعرف الكثير من التطورات والمستجدات(النوازل)، مما يجعله يساهم بشكل كبير في تعزيز مكانة المصرفية الإسلامية وقدرتها على الاستمرار والمنافسة؛
- 4- تكتسي خبرة المورد البشري في مجال المعاملات المالية الإسلامية المبنية على أسس علمية سليمة دوراً مهماً في تقليل المخاطر بمختلف أنواعها والاحتراز من الوقوع في المخالفات الشرعية؛
- 5- يكمن دور أيوبي وسيباني في الترويج للصناعة المالية الإسلامية ونشرها دولياً واستكمال الإطار العام لها كصناعة منافسة للصناعة المالية التقليدية، وخلق البيئة المناسبة لنشاطها وكذلك تأهيل الموارد البشرية التي تحتاجها مؤسسات هذه الصناعة؛
- 6- تخصص هيئة المحاسبة والمراجعة للمؤسسات المالية الإسلامية في إصدار معايير معينة، لم يجعها في معزل عن مواجهة تحد نقص الموارد البشرية المؤهلة، إذ تعمل أيضاً على التخفيف من هذا التحدي من خلال شهادتي المحاسب الإسلامي المعتمد، والمراقب والمدقق الشرعي لتوفير مختصين في هذين المجالين؛
- 7- أكثر الهيئات اهتماماً وعملاً بمواجهة تحد نقص الموارد البشرية المؤهلة مصرفياً وشرعياً هو المجلس العام للبنوك والمؤسسات المالية الإسلامية، وهو ما أسفرت عنها الدراسة من خلال تنوع البرامج التدريبية التي يعدها، وتعدد الشهادات التي يمنحها من حيث التخصص، وحجم الموارد البشرية التي أهلها خلال السنوات الماضية؛
- 8- لغياب الموارد البشرية المؤهلة شرعياً عدة انعكاسات سلبية منها تخفيض ربحية المصارف الإسلامية نتيجة تجنّب الأرباح الناتجة عن المخالفات الشرعية، وكذا التقليل من مصداقية هذه المصارف لدى العملاء نتيجة عدم فهم الموظف الذي يتعامل مع العميل لفلسفة ما يقوم به من عمليات فيعطي للعميل تصور بمشائيتها لعمليات البنوك التقليدية، كما تتضاءل بل وتندم قدرة هذا المورد على الابتكار والتجديد في المنتجات المالية التي تتوافق مع المستجدات، في إطار الضوابط الشرعية وفي هذا جواب للسؤال المطروح في مقدمة البحث؛
- 9- مسؤولية إعداد وتكوين وتأهيل المورد البشري وفقاً لاحتياجات ومتطلبات المصارف الإسلامية لا تقع على عاتق الهيئات الدولية الداعمة للصناعة المالية الإسلامية، ولا على عاتق المصارف الإسلامية وحدها، بل هي مسؤولية مشتركة بين كل الفاعلين سواء المصارف أو الهيئات الدولية وفي مقدمتهم السلطات والجهات العلمية من جامعات ومعاهد ومؤسسات تدريبية وفقهاء وفي هذا جواب للسؤال المطروح في مقدمة البحث؛
- 10- تشير الأرقام المعروضة في المحور الثاني من البحث إلى أن ما يقدمه المجلس العام من شهادات ذو أهمية ووزن كبير، إلا أن هذا يظل غير كاف لوحده، بل يجب تفعيل دور الجامعات والمعاهد في مختلف الدول لتبني تخصصات تخدم الصناعة المالية الإسلامية.

### التوصيات

بناء على النتائج المتوصل إليها يمكن تسطير التوصيات التالية:

- 1- ضرورة تفعيل دور الجامعات والمعاهد في تعليم وتكوين العنصر البشري في مجال المعاملات المالية الإسلامية، حتى تقدم مخرجات بشرية حاملة لأسس وروح المعاملات المالية الإسلامية من أجل تقليص الفجوة بين الطلب والعرض على هذه الكفاءات في ظل التزايد والنمو المستمر للمعاملات المالية الإسلامية؛

2- ضرورة التنسيق بين السلطات المشرفة على التعليم والتكوين والتدريب بمختلف أشكالها مع الهيئات الدولية الداعمة للصناعة المالية الإسلامية التي لها خبرة وابع في مجال تأهيل الكفاءات على غرار أيوني وسيباني من أجل تحديد التخصصات والحقائب التعليمية والتدريبية الكفيلة بتحقيق الهدف المنشود.

### المراجع

- 1- أحمد عبد العزيز النجار، "حركة البنوك الإسلامية-حقائق الأصل وأوهام الصورة"، شركة سيرينت، القاهرة مصر، 1993م؛
- 2- زهرة بن سعدية، "دور المنتجات المالية الإسلامية في تحقيق الاستقرار المالي في ظل الأزمات المالية الإسلامية"، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علوم التسيير تخصص محاسبة ومالية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة حسيبة بن بوعلي-الشلف-الجزائر، 2011م؛
- 3- شليحي الطاهر، "تأهيل الموارد البشرية في المؤسسات المالية الإسلامية"، مجلة التراث، المجلد 2012، العدد 2 جامعة زيان بن عاشور، الجلفة-الجزائر- 2012/08/15؛
- 4- شوقي جباري، شرقي خليل، "إشكالية تأهيل وتدريب الموارد البشرية في المصارف الإسلامية"، مجلة التنظيم والعمل، العدد 03، جامعة مصطفى إسمبولي، معسكر-الجزائر- 2012/06/30؛
- 5- المجلس العام للبنوك والمؤسسات المالية الإسلامية، "الاستبيان العالمي للمصرفيين الإسلاميين-إدارة المواهب في المؤسسات المالية الإسلامية، الممارسات الحالية والتحديات والفرص-"، يونيو 2023.
- 6- محمد علي العقول، "المعوقات والتحديات التي تواجه المصارف الإسلامية"، المؤتمر الدولي الأول حول "صنع مبتكرة للتمويل المصرفي الإسلامي" المعهد العالي للدراسات الإسلامية، جامعة آل البيت، الأردن، 5-6 أبريل 2011؛
- 7- موسى مصطفى قضاة، "أهمية التأهيل الشرعي للعاملين في المؤسسات المالية الإسلامية"، ندوة تأهيل العاملين في المؤسسات المالية الإسلامية، عمان، الأردن، 2008/10/06؛

- <https://aaoifi.com/>
- <https://www.cibafi.org/AboutProfessionalDevelopment>
- <https://www.cibafi.org/AccreditationBoard>
- <https://www.cibafi.org/AccreditationServices>