معلومات البحث
أستلم: 2019-03-11
المراجعة: 2019-05-12
النشر: 2019-06-01

دور الكادر البشري في منح التمويل المصرفي بصيغة المشاركة

د.محمد فضل المولى عبد الوهاب حماد
استاذ المحاسبة المساعد ورئيس قسم المحاسبة جامعة الضعين (السودان)
ت 00249124919890
بريد alzafran2991@gmail.com

Printed ISSN: 2314-7113
Online ISSN: 5809-2289

ملخص:

رأس المال البشـري من أهم المقومات التي يعتمد عليها الاقتصـاد في كل بلد وفي كل قطر كما يقاس نموء كل دولة بمقدرة رأس مالها البشـري في ادارة أعمالها، لذا يحاول هذا البحث جاهدا في اضـافة اضـاءات حول رأس المال البشـري ودوره في منح التمويل المصـرفي بصـيغة المشـاركة اذ تتميز هذه الصـيغة بأنها تحتاج إلي قدر عالي من الدراية والتحوط في منحها لاعتمادها بدرجة كبيرة على الثقة التي يوليها مانح التمويل بمقدار اهلية طالب التمويل لها، اذ تمثلت مشـكلة البحث في الاجابة على اسـئلة مفادها ما هو أثر رأس المال البشـري في منح التمويل بصـيغة المشـاركة، وماهي المهارات التي يجب توفرها في الكادر البشـري لتدارك مخاطر التمويل بصـيغة المشـاركة وما مدى الاعتماد على الكادر البشـري في تحليل طلبات التمويل بصيغة المشاركة، كما يهدف هذا البحث إلي التعريف بمفهوم رأس المال البشري والتعريف بالتمويل بصيغة المشاركة والتعرف على دور رأس المال البشري في منح التمويل بصيغة المشاركة ، اذ يفترض الباحث فرضيات للتوصل إلي النتائج منها وجود تأهيل للكادر البشري لعملية منح التمويل بصيغة المشاركة، كما يفترض الباحث ايضاً يعمل الكادر البشري على تحليل طلبات التمويل بصيغة المشاركة ،كما يتبع الباحث المنهج الوصفي لوصف أثر رأس المال البشري في منح التمويل بصـيغة المشـاركة ويتبع الباحث المنهج الاسـتقرائي لاسـتقراء فرضـيات البحث والمنهج التحليلي لتحليل البيانات الاحصـائية والمنهج التاريخي لعرض الدراسـات ذات الصـلة بموضـوع البحث، ومن خلال التحليل والاسـتنتاج

يتوصل الباحث إلي مضامين منها أن التمويل بصيغة المشاركة يعتمد اعتماداً كليا على قدرة ودراية الكادر البشري ومدى احاطته بالجوانب التي يعتمد عليها في منح التمويل بصيغة المشاركة كما يوصي الباحث بالاهتمام برأس المال البشري وتنميته والاستفادة منه وتعزيز دوره المهم في الاقتصاد الوطني والعالمي .

مشكلة موضوع البحث:

تمثلت مشكلة الدراسة في الاجابة على اسئلة مفادها ما هو أثر رأس المال البشري في منح التمويل بصيغة المشاركة، وما هو مدى الاعتماد على الكادر البشري في تحليل طلبات التمويل بصيغة المشاركة.

هدف موضوع البحث:

تهدف هذه الدراسة إلي التعريف بمفهوم رأس المال البشري والتعريف بالتمويل بصيغة المشاركة والتعرف على دور رأس المال البشري في منح التمويل بصيغة المشاركة.

فرضيات موضوع البحث:

للوصول إلي النتائج تم افتراض الفرضيات الاتية:

الفرضية الاولى: وجود تأهيل للكادر البشري لعملية منح التمويل بصيغة المشاركة.

الفرضية الثانية: يعمل الكادر البشري على تحليل طلبات التمويل بصيغة المشاركة.

منهج موضوع البحث:

تتبع الدراسة المنهج الوصفي لوصف أثر رأس المال البشري في منح التمويل بصيغة المشاركة وتتبع المنهج الاستقرائي لاستقراء فرضيات البحث والمنهج التحليلي لتحليل البيانات الاحصائية والمنهج التاريخي لعرض الدراسات ذات الصلة بموضوع البحث.

الدرسات السابقة ذات الصلة بموضوع البحث:

توجد مجموعة من الدراسات تناولت موضوع رأس المال البشري الا ان من أهمها:

_ دراسة جعفر عثمان الشريف عبد العزيز ([1])هدفت الدراسة الى التعرف على مدى التزام البنوك التجارية في السودان بتطبيق محاسبة الموارد البشرية وتكون مجتمع الدراسة من المدراء العامين والمدراء الماليين والمحاسبين بالبنوك التجارية في السودان .تم اختيار عينة عشوائية من مجتمع الدراسة يبلغ عددها (51) فردًا ، وتم استخدام برنامج الحزمة الاحصائية للعلوم الاجتماعية في تحليل بيانات الدراسة، كما تم استخدام المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية واختبار (SPSS) لاختبار فرضيات الدراسة .وتوصلت الدراسة الى عدد من النتائج منها أن هناك فهم وإدراك لدى البنوك التجارية في السودان بأهمية تطبيق محاسبة الموارد البشرية، كما أن البنوك التجارية في السودان لا تستخدم القواعد والمبادئ الخاصة بتطبيق محاسبة الموارد البشرية، وأن هناك صعوبات تواجه تطبيق محاسبة الموارد البشرية في البنوك التجارية في السودان.(sample T- test

_ دراسة خالد المهون([2]) هدفت الدراسة إلي التعرف على دوافع وقواعد ومبادي تطبيق محاسبة الموارد البشرية في البنوك التجارية اذ توصلت الدراسة إلي وجود دوافع لتطبيق محاسبة الموارد البشرية في البنوك مثل مساهمتها في تصميم نظام معلومات متكامل يجمع بين الجانب الاداري والمحاسبي.

ترى الدراسة أن أوجه الشبة بين الدراستين والدراسة الحالية أنهما تناولا موضوع الكادر البشري الا انهما لم يتناولا اسهام الكادر البشري في الجانب التمويلي وخصوصاً المشاركة.

هيكل البحث:

---

[1] - جعفر عثمان الشريف عبد العزيز، مدى التزام البنوك التجارية بتطبيق محاسبة الموارد البشرية دراسة ميدانية على عينة من البنوك السودانية، مجلة العلوم الاقتصادية، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، العدد 2017/18م، ص90.

[2] – خالد محمد المدهون، تطبيق محاسبة الموارد البشرية في البنوك التجارية، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والادارية، العدد الثاني ،2015م ، ص120

تتكون هذه الدراسة من مقدمة وثلاث محاور وهي كالاتي: المقدمة تحتوي على الاطار المنهجي للدراسة تناول المحور الاول مفهوم الكادر البشري وأهميته، كما تناول المحور الثاني التمويل بصيغة المشاركة، كما تناول المحور الثالث الدراسة الميدانية للبحث وتحليل البيانات، كما احتوت الدراسة على خاتمة خلصت إلي نتائج وتوصيات.

المحور الاول: مفهوم رأس المال البشري وأهميته:

أولاً: مفهوم رأس المال البشري:

عرف رأس المال البشري بتعريفات كثيره الا أن من أهمها تم النظر إلى رأس المال البشري، فبعضهم اعتبره جزءاً من عمل المنظمة، وآخرون ينظرون إليه بأنه يتضمن مجموعة مكونات ترتبط بالإنسان، ومجموعة ثالثة ترى بأنه يتضمن ما يمتلكه الافراد من تعليم وخبرة ومهارة، فيما اعتبره بعضهم بأنه يرتبط مباشرة بالعمل([1])

كما ويعرف برنامج الأمم المتحدة الإنمائي رأس المال البشري بأنه كل ما يزيد من إنتاجية العمال والموظفين من خلال المهارات المعرفية والتقنية التي يكتسبونها أي من خلال العلم والخبرة ومن الواضح أن رأس المال البشري يختلف عن رأس المال المادي من ناحية أساسية هي أنه غير مادي بطبيعته، أي ليس له مثل الآلات والمعدات والأبنية عرضاً وارتفاعاً وكثافةً، فلا يمكن قياسه مادياً مثلها، على الرغم من الدور الكبير لرأس المال البشري في زيادة الإنتاج الاقتصادي من سلع وخدمات مثلاً يمكن اعتبار المعرفة المتخصصة التي اكتسبها الطبيب أو المهندس أو المحامي([2])

أما منظمة الأمم المتحدة للطفولة فتعرف ال أ رس مال البشري بأنه " المخزون الذي تمتلكه دولة ما من السكان الأصحاء، المتعلمين الأكفاء والمنتجين، والذي يعد عاملاً رئيسياً في تقدير إمكانياتها من حيث النمو

[1] – جرادات، ناصر على، أثر رأس المال البشري والاجتماعي على أداء الشركات العائلية الفلسطينية، رسالة دكتوراه، جامعة عمان برنامج لدراسات العليا، الاردن،2008.

[2] – برنامج الامم المتحدة الائمائي: تقرير التنمية الانسانية العربية، 2003م

الاقتصادي وتعزيز التنمية البشرية ويرى بيكر أن رأس المال البشرى مماثل " للوسائل المادية للإنتاج " مثل المصانع والآلات(ويستطيع الفرد الاستثمار في رأس المال البشرى(من خلال التعليم والتدريب والرعاية الطبية.)

وقد عرف بأنه مجموعة من الخبرات والمعارف والطاقات والحماس والإبداع والصفات التي يمتلكها العاملون في المنظمة ويستثمرونها في العمل وأن مفهوم رأس المال البشري يقصد به عمليات الإنفاق على عملية إعداد البشر لأداء الوظائف من خلال المجالات التي تسهم في بناء الإنسان بدنياً وعقلياً ومهارياً من طفولته حتى بلوغ سن العمل بأنه وتشمل الإنفاق على الصحة والتغذية والتدريب والتعليم([1]).

يري الباحث أن التعاريف السابقة عرفت رأس المال البشري (الكادر البشري) بأنه عبارة عن مجموعة الخبرات الحياتية التي يكتسبها الموظفون خلال سنين عملهم مما يتسبب في زيادة الاعتماد عليهم واعتبارهم الركيزة الاساسية لنشاط الامم اقتصادياً ومعرفياً.

ثانياً: أهمية رأس المال البشري:

تبرز أهمية رأس المال البشري من الإدارة الحديثة تتجه نحو معالم موضوع جديد يهتم بالموجودات البشرية أكثر من الموجودات المادية، إذ اصبحت تمثل النسبة الأكبر من أصولها،

لأن الإضافة والتعظيم في الموجودات المادية يأتي بفعل توافر الموجودات البشرية، وهذا الموضوع بأبعاده الجديدة هو رأس المال البشري([2]) كما أن الأمة التي ستتخلف عن استثمار مواردها البشرية فستبقى في خطر خصوصاً إذا علمنا أن السرعة التي تتغير بها التكنولوجيا تكاد تكون تقريباً يومية([3]) وتتجسد أهمية رأس المال البشري فيما يلي: أنه يسهم

---

[1] – الطنبور رامز سامي، رأس المال البشري كاستراتيجية إدارية، المؤتمر العلمي الثاني، جامعة الاسراء عمان ، الاردن، 2007، ص18

[2] – شبير محمد منير، دور أنظمة ذكاء الاعمال في تنمية رأس المال البشري في القطاع الفلسطيني (بنك فلسطين)، رسالة ماجتستير في ادارة الاعمال منشور، الجامعة الإسلامية غزة، 2015م

[3] – عبد الصمد سميره وسهام، الاستثمار في رأس المال البشري ودوره في تخفيف البطالة، الملتقى الدولي حول استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، الجزائر، جامعة المسيلة،2011، ص3.

بشكل مباشر في التقدم التقني حيث يعد مصدراً مهماً من مصادر النمو المستدام لن يؤدي هذا العنصر دوره دون تعليم، حيث يسهم التعليم في تراكم رأس المال البشري ([1]) كما يؤثر رأس المال البشري على الإنتاجية بشكل مباشر من خلال التأثير على الصحة، فقد أثبتت الدراسات أن الأمية والجهل يؤثران تأثيراً فعالا على مستويات الصحة الفردية والعامة.

كما أنه يسهم بشكل مباشر في رفع معدلات النمو المستديم عن طريق زيادة الطاقة الإنتاجية والاستثمارات في الأصول الملموسة وغير الملموسة مثل الابتكار والتعليم والتدريب على أن الالتفات إلى الأهمية البالغة لمفهوم رأس المال البشري وتراكمه في نهضة المجتمع وتقدمه إلى إعطاء أولوية متقدمة للتنمية البشرية، كماً وكيفاً وعمقاً([2]) وفي ظل التقدم التقني الذي يقلل من قيمة الوظائف التي لا تحتاج إلى مهارات عالية، ويخلق في مقابل ذلك وظائف جديدة ترتكز على المعرفة، وتعمل على تغيير الأهمية النسبية لعوامل الإنتاج يتطلب ذلك تنمية رأس المال البشري من حيث الكم والكيف كما أن أ رس المال البشري يمثل الثروة الحقيقية للمنظمة وأهم عوامل الإنتاج فيها، فالتركيز على هذا المورد والرفع من قد ا رته في الإبداع والمساهمة في التجديد والابتكار بطريقة تجعل هذه الشركة قادرة على تحسين الأداء من جهة ومن جهة أخرى تكون قادرة على مواجهة التغيرات المحيطة وبالأخص مواجهة الشركات المنافسة سواء الناشطة في نفس المجال أو المنتجة للسلع البديلة، فكلاهما يشكل مصدر تهديد حقيقي لمكانتها([3])

المحور الثاني: التمويل بالمشاركة:

أولاً: تعريف المشاركة:

هنالك عدة تعاريف للمشاركة في اللغة والاصطلاح منها:

---

[1] – العتيبي، صبحي، تطور الفكر والاسالسب في الادارة، عمان: دارحامد للنشر، 2005، ص6.

[2] – قصاص مهدي محمد، بيئة استثمار رأس المال البشري دراسة ميدانية في قرية مصرية، المؤتمر العلمي الدولى الثالث للبيئة، جامعة جنوب الوادي، مصر،2008، ص56.

[3] – شبير محمد منير،2015م

أ – لغة: المشاركة لفظ مشتق من الشركة، ويقال اشتركنا بمعنى تشاركنا وقد اشتركا الرجلان وتشاركا وشاركا أحدهما الآخر، ويقصد بها في الفقه الإسلامي المشاركة في رأس المال والعمل والربح والخسارة[1]

ب –اصطلاحًا: لها عدة تعاريف ونذكر منها ما يلي:

وهي عقد بين اثنين فأكثر على أن يكون المال والعمل من كل منها بقصد الربح [2]

–هي عملية تتعلق بالصفقات طويلة الأجل ما بين مؤسسة مالية ومشروع تجاري أو صناعي وفي مثل هذه العمليات تتحمل المؤسسة المالية مخاطر الخسارة مثلما تستفيد من الربح مبدأ غنم بالغرم[3] كما أن المشاركة من أهم الآلات التي يمكن للبنك الإسلامي أن يستثمر موارده فيها .

ثانياً: مشروعيتها:

ثبتت مشروعية عقد المشاركة(التمويلية) بأدلة متضافرة من الكتاب والسنة النبوية:

1/ من القران الكريم:

أ– الأدلة الدالة من القران الكريم على أصل المشاركة:

أ– قولة تعالى: (فأبعثوا أحدكم بورقكم هذه إلي المدينة فلينظر أيها أذكى طعاماً فليأتكم برزق منه وليتلطف.....

﴿ﭐ ﭑ ﭒ ﭓ﴾)[4]

---

[1] – ابن المنظور، لسان العرب، ج2 ، دار لسان العرب، بيروت، ص 306.

[2] – أحمد بن حسن أحمد الحسني، الودائع المصرفية، دار ابن حزم، بيروت، 1999 م. ص138.

[3] – م.ل.بن حسين و م.أ.محيطة، م.الفايز، مقتطفات من الفكر الاقتصادي العربي

.الإسلامي، الأوراس، الجزائر،1991 ،ص 45.

[4]– **سورة الكهف**، الآية، (19).

في هذه الآية دليل على صحة أصل الشركة لان الورق كان لجميعهم وخلطهم طعامهم معاً وإن كان بعضهم أكثر مالاً من الآخر[1]

ب- وأيضاً قوله تعالى: (واعلموا أنما غنمتم من شيءٍ فأن لله خمسه وللرسول ولذى القربى.....) [2]

ووجه الدلالة هنا أن الله جهل خمس الغنائم مشتركة بين أهل الخمس، وجعل الباقي مشتركاً بين الغانمين، لأنه لما أضاف المال إليهم وبين الخمس لأهله، دل بدلالة المفهوم أن الباقي لهم مما يدل على مشروعية الشركة[3].

2/ ومن السنة: عن أبي هريرة رضي الله عنه قال قال رسول الله صلى الله علية وسلم: ((إن الله تعالى يقول أنا ثالث الشريكين ما لم يخن أحدهما الآخر فإن خان خرجت من بينهما))[4].

ووجه الدلالة هنا في هذا الحديث الشريف: أن هذا الحديث دل على جواز الشركات في الجملة ومن ضمنها شركة المضاربة، لان الله عز وجل وعد الشريكين بلفظ أموالهما، وإنزال البركة في تجارتهما، ما لم يخن أحدهما الآخر ما يدل على جواز الشركة، بل يدل على استحبابهما في الجملة[5].

ثالثاً: أشكالها:

للمشاركة شكلان هما :المشاركة المتناقصة، والمشاركة الثابتة.

1-المشاركة المتناقصة: في هذا النوع من حق الشريك أن يحل محل البنك في ملكية المشروع إما دفعة واحدة أو على مراحل وفقا لشروط المشاركة، وقد يطلق على هذا النوع أيضًا بالمشاركة المنتهية بالتملك [6]، وهذا النوع من المشاركة

---

[1]- القرطبي محمد بن أحمد بن أبي بكر، **الجامع لأحكام القران**، تحقيق: حمدي بن عبد المجيد السلفي، (القاهرة: دار الشعب،1372هـ)، ج10، ص377.

[2]- **سورة الأنفال**، الآية (41).

[3]- الماوردي علي بن محمد، **الحاوي الكبير في فقه مذهب الإمام الشافعي**، تحقيق علي محمد معوض وعادل أحمد عبد الموجود،(بيروت: دار الكتب العلمية،1994م)، ج6، ط1،ص469.

[4]- أخرجه أبو داود، سليمان بن الأشعث، **كتاب البيوع** ، **باب الشركة**، رقم الحديث(3383)ج3،ص256.

[5]- العظيم أبادي، محمد شمس الحق أبو الطيب، **عون المعبود في شرح سنن أبي داوود**،(بيروت: دار الكتب العلمية، 1415هـ)، ط2، ص170.

[6]- عبد الغفار حنفي، إدارة المصارف، الدار الجامعية الجديدة للنشر، الإسكندرية، 2002ص103.

يعتمد على توزيع الأسهم التي تمثل المشروع أو البنك وشريكه، ويمكن للبنك أن يتنازل عن أسهمه عن طريق البيع إلى شريكه حسب ما تقتضيه الشروط المتفق عليها، ومنه تكون المشاركة متناقصة من جهة البنك ومتزايدة من جهة الشريك[1]، وتسمى كذلك بالمشاركة بضمانات عينية، ويكون الغرض منها المشاركة في اقتناء كافة الأصول الاستثمارية للمشروع مثل الأراضي، المباني، الآلات والمعدات ...ويجب أن تكون ذات فترة محدودة قد تزيد عن خمس سنوات متضمنة فترة الإنشاء[2]

2_ المشاركة الثابتة: يطلق عليها أيضا المشاركة الدائمة في رأس المال للمشروع، بينما يشارك البنك شخصا واحدا أو أكثر في تمويل جزء من رأس المال لا يقل عن % 15 من رأس مال المشروع، مما يترتب عليه أن يصبح شريكا في ملكية هذا المشروع وفي إدارته وتسييره والإشراف عليه.

المحور الثالث: الدراسة التطبيقة:

أولاً: خلفية عن الجهاز المصرفي السوداني:

لقد مر النظام المصرفي السوداني بعدة مراحل منذ 1903م إلي اليوم يمكن تقسيمها إلي مراحل كالآتي:

1- مرحلة البنوك الأجنبية التقليدية: من عام1903-1955م:

بدأ العمل في هذه المرحلة مع بداية الحكم الانجليزي المصري فعند توقيع الاتفاقية الثنائية بين بريطانيا ومصر أدخلت على السودان بعض النظم الحديثة في مجالات الامن والادارة والقضاء والصحة والتعليم والمواصلات والزراعة، وكان ذلك من العوامل التي خلقت المناخ لبعض التطور الإقتصادي حيث ظهرت سوق جديدة وبدأت زراعة المحاصيل والتجارة في نطاق محدود، هذا الوضع دفع بالحكام الجدد إلي ضرورة وجود مصارف لمقابلة التطور التجاري الذي

[1]- عبد الحميد محمد الشواربي، محمد عبد الحميد الشواربي، إدارة المخاطر الائتمانية، .منشأة المعارف، الإسكندرية،2002 109.

[2]- عبد القادر حنفي، مرجع سابق،102.

شـــهدته البلاد في ذلك الحين وذلك لخدمة مصـــالحهم، وكذلك لحفظ ودائع الاداريين والفنيين من البريطانيين والأجانب[1]. أول بنك فتح كان أجنبياً و ربوياً وهو فرع البنك الأهلي المصري وتليه بنوك أجنبية أخرى[2].

ومع الازدهار التجاري تم إفتتاح عدة فروع لمصـــارف اجنبية إذ تم في عام 1913م إنشـــاء فرع لبنك باركليز"DCO"لندن، وفي عام 1964م تم إفتتاح فرع للبنك العثماني التركي تم دمجه لاحقا في بنك ناشـيونال أند فرندليز، هذا بالاضـافة لبنك مصـر الذي افتتح في العام 1953م[3]، وفي عام 1951م صـدر قانون أعتبر بموجبه البنك الاهلي المصري المصرف المركزي لمصر وتم تعديل هياكله على نمط مصرف انجلترا وأنشأت به مصلحتان أحداهما خاصة بإصدار العملة المحلية والاخرى خاصة بالرقابة على المصارف، عليه فقد فرع البنك الاهلي المصري بالسودان يقوم بأعباء المصرف المركزي منذ ذلك التاريخ[4]، وفي عام 1953م، تم إنشاء فرع لبنك كريدي ليونيه الفرنسي(بنك النيلين مشاركة مع الحكومة)[5]

2- مرحلة البنوك الوطنية التقليدية: من عام 1956م-1976م:

تم إنشاء البنك الزراعي السوداني سنة 1957م كأول بنك وطني تقليدي ثم أتبعته بنوك أخرى وطنية[6].

3- مرحلة النظام المصرفي المزدوج: 1976-1983م:

---

[1]- تاج السر الشوش، **الوضع القانوني للجهاز المصرفي بنك السودان**، (الخرطوم: مصلحة البحوث الاقتصادية،1977م)، ص9.

[2] - د. احمد مجذوب احمد (وزير الدولة بوزارة المالية) **تطبيق الصيغ الإسلامية في النظام المصرفي وأثره علي السياسات النقدية**، مأخوذة من الانترنت يوم 25نوفمبر2006م، على الموقع www.meshkat.net ، ص2.

[3]- عبد الله المرضي ومحمد فرح، **الجديد في ادارة المصارف**، (الخرطوم: المطبعة الحكومية، دت)، ص13.

[4] - عمر طه أبو سمرة، **تطوير الجهاز المصرفي في السودان**، ورقة مقدمة لندوة دور التمويل في أحداث تنمية ريفية مستدامة، (الخرطوم: بنك المزارع للاستثمار والتنمية الريفية،1994م)، ص52.

[5] - عبد الله المرضي ومحمد فرح، **مرجع سابق**، ص13.

[6] - د. محمد مجذوب، **مرجع سابق**، ص3.

ظهر فيها أول بنك لا ربوي سنة 1976م هو مصرف فيصل الإسلامي إلي جانب البنوك التقليدية، ليليه بنك التضامن الإسلامي وبنوك أخرى، وقد غلب في هذه المرحلة العمل بالسياسات النقدية التقليدية الربوية ولم يكن للبنك المركزي آليات يتعامل بها مع المصارف اللاربوية إلا من خلال نسب الإحتياطي النقدي وإحتياطي السيولة الداخلية وسياسة التدخل المباشر وسياسة توزيع السقوف الائتمانية[1].

4- **مرحلة النظام المصرفي اللاربوي: من 1983-1990م:**

حيث تم إصدار قرار حكومي سنة 1983م يلزم فيها بتطبيق الشريعة الإسلامية، ثم قرار آخر سنة 1984م يلزم فيه البنوك بعدم التعامل بالفائدة، ويتجسد أكثر بصدور (قانون المعاملات) على أساسه يصدر البنك المركزي منشوراً يلزم فيه المصارف التجارية بالتحول إلي بنوك لا ربويه.

5- **مرحلة تعميق النظام المصرفي اللاربوي،(الاسلامي): 1991-الآن:**

بدأت بمراجعة كاملة للقوانين واللوائح والنظم، ثم صدر قانون تنظيم العمل المصرفي في سنة 1991م وأنشأت الهيئة العليا للرقابة الشرعية للجهاز المصرفي في سنة1992م ليتم تقنينها سنة 2003م في إطار قانون تنظيم العمل المصرفي وبدأ التعميق في تطبيق الشريعة الإسلامية في المجال المالي من خلال تدريب وتأهيل العاملين به وإلزام المصارف على إنشاء هيئات رقابية شرعية داخلية ليكتمل عملها مع عمل الهيئة الرقابية الشرعية للبنك المركزي، وفي خلال الفترة من 1990-1995م شهد القطاع المصرفي تغيرات كبيرة بدءاً بصدور البرنامج الثلاثي للإنقاذ الوطني في عام 1990م، ثم قانون تنظيم العمل المصرفي في عام 1991م، ومواكبته لخطى وتعميق النظام المصرفي الإسلامي في السودان تم إنشاء الهيئة العليا للرقابة الشرعية للجهاز المصرفي والمؤسسات المالية في مارس1992م، ثم جاء مشروع توفيق الاوضاع في عام 1994م بهدف تحسين وترقية أوضاع المصارف السودانية والنهوض بها من أجل تحقيق السلامة

[1] - د. محمد مجذوب، **مرجع سابق**، ص4.

المالية ومقررات لجنة بازل والتي من أبرزها تحقيق الحد الادنى لكفاية رأس المال أو ما يعرف بملائمة رأس المال، كذلك شهدت الفترة صدور قانون بيع الأموال المرهونة لدى المصارف لسنة 1991م، بالإضافة للتعديلات التي أجريت عليه، كذلك في عام 1995م تم ايقاف الترخيص للبنوك التجارية والسماح بالتصديق على إنشاء بنوك الإستثمار، أيضاً إنخفض عدد البنوك المتخصصة في عام 1992م إلي ثلاثة بدلاً من أربعة حيث تم دمج البنك الصناعي في بنك النيلين ليصبح مجموعة بنك النيلين للتنمية الصناعية، وفي المقابل تم ضم صندوق التوفير التابع للبريد والبرق إلي بنك الادخار في عام 1995م وبموجب ذلك تم تغير اسم بنك الإدخار ليصبح مصرف الادخار للتنمية الاجتماعية[1].

ثانياً: تحليل واختبار الفرضيات:

قام الباحث بتوزيع 50 استمارة على عينة من موظفي البنوك السودانية وقد تم جمعها جميعاً بنسبة 100% وقد تم استخدام الأساليب الإحصائية الوصفية بشكل عام للحصول علي قرارات عامة عن خصائص وملامح تركيبة مجتمع الدراسة وتوزيعه ،وقد تضمنت الأساليب التوزيع التكراري لإجابات المبحوثين عن طريق الآتي:

1- الوسيط: تم استخدام مقياس الوسيط ليعكس متوسط إجابات عبارات الدراسة حيث تم إعطاء الوزن 5 لعبارات موافق بشدة والوزن 4 لعبارات موافق والوزن 3 لعبارات لا ادري والوزن 2 لعبارات غير موافق والوزن 1 لعبارات غير موافق بشدة.

2- **الانحراف المعياري**: تم استخدامه لقياس مدي تجانس إجابات المبحوثين ولقياس الأهمية النسبية لعبارات محاور الاستبانة.

[1] - د. عبد الحميد محمد جميل واخرون، **القطاع المصرفي في السودان النشأة والتطور خلال الفترة 1903م-2003م**،(الخرطوم: اصدارات الامانة العامة لاتحاد المصارف السودانية،2008م)، ص41.

3- استخدام اختبار(كآي تربيع): تم استخدام هذا الاختبار لاختبار الدلالة الإحصائية لفروض الدراسة عند مستوى معنوية 5% ويعني ذلك أنه إذا كانت قيمة مربع كآي المحســـوبة عند مســـتوي معنوية اقل من 5%يرفض فرض العدم ويكون الفرض البديل (فرض البحث) غير صحيح.

4/ **البرنامج المســتخدم في تحليل بيانات الدراســة** : لتحليل بيانات أسـئلة الاسـتبانة اسـتخدم الباحث برنامج spss اختصـــار لStatistical Package For the Social Sciences وهي تعني (الحزمة الإحصـــائية للعلوم الاجتماعية)، ويعتبر هذا البرنامج من أفضـل البرامج المسـتخدمة في التحليل الإحصـائي ويختص هذا البرنامج في عملية تحليل البيانات سواء كان تحليلاً وضعياً أو تحليلاً استنباطياً أو ما بعرف باختبارات الفروض.

أولاً: البيانات الاولية:

1/ **تحليل الخصـــائص الأولية لعينة الدراســة:** فيما يلي التوزيع التكراري لإجابات المبحوثين والذي يعكس الخصـــائص الأولية لعينة الدراسة:

أ- تحليل متغير العمر لأفراد عينة الدراسة: إجابات أفراد عينة الدراسة وفق متغير العمر تظهر في الجدول (1):

جدول (1)

التوزيع التكراري لأفراد العينة وفق متغير العمر

العمر	التكرار	النسبة%
30سنة فأقل	20	40
31-40سنة	10	20
41-50سنة	9	18
51-60سنة	6	12
60سنة فأكثر	5	10
المجموع	50	%100

يرى الباحث من الجدول أعلاه أن نســـبة الذين تقل أعمارهم عن 30ســـنة بلغت 40% ، أما الذين تتراوح أعمارهم بين 31-40ســنة فقد بلغت نســبتهم 20%، والذين تتراوح أعمارهم بين 41-50ســنة فقد بلغت نســبتهم

18% ، أما الذين تتراوح أعمارهم بين 51-60سنة والذين تزيد أعمارهم عن 60سنة فقد بلغت مجموع نسبة كليهما 22% من العينة الكلي.

ب- تحليل متغير المؤهل المهني لأفراد عينة الدراســة: إجابات أفراد عينة الدراســة وفق متغير العمر تظهر في الجدول (2):

جدول (2)

التوزيع التكراري لأفراد عينة الدراسة وفق متغير المؤهل العلمي

المؤهل العلمي	التكرار	النسبة%
بكالوريوس	34	68
دبلوم عالي	10	20
ماجستير	4	8
دكتوراه	2	4
المجموع	50	100%

يلاحظ الباحث من الجدول أعلاه أن الذين يحملون درجة البكالوريوس بلغت نســبتهم 68%، الذين يحملون دبلوم عالي فقد بلغت نســيتهم 20%، والذين يحملون درجة الماجســتير 8%، والدكتوراه فقد بلغت نســبتهم 2% من العينة الكلية.

ج- تحليل متغير المركز الوظيفي لأفراد عينة الدراســة: إجابات أفراد عينة الدراســة وفق متغير العمر تظهر في الجدول (3):

الجدول(3)

التوزيع التكراري لأفراد العينة وفق متغير المركز الوظيفي

المركز الوظيفي	التكرار	النسبة %
مصرفي	28	56
إدارة أعمال	15	30
ادارة تمويل	5	10
مراجع داخلي	2	4

مجموع	50	%100

يتبين للباحث من الجدول أعلاه أن نسبة المصرفيين هي النسبة الأكبر حيث بلغت نسبتهم 28% ، ، و الإداريين فقد بلغت نسبهم 15%، وإدارة التمويل بلغت نسبتهم10% والمراجعين الداخليين فقد بلغت نسبتهم 4%.

د- **تحليل متغير سنوات الخبرة لأفراد عينة الدراسة** : إجابات أفراد عينة الدراسة وفق متغير سنوات الخبرة تظهر في الجدول (4):

الجدول(4)

التوزيع التكراري لأفراد العينة وفق متغير سنوات الخبرة

سنوات الخبرة	التكرار	النسبة
5 سنوات فأقل	20	40
6-10سنة	10	20
11-15سنة	12	24
16-20سنة	4	8
21سنة فأكثر	4	8
المجموع	50	%100

يلاحظ الباحث من الجدول أعلاه أن الذين تتراوح فترة خبرهم اقل من 5سنوات فقد بلغت نسبتهم 40% وهي النسبة الأكبر، الذين تتراوح فترات خبراتهم ما بين 6-10سنوات فقد بلغت 20% والذين تتراوح خبرتهم بين 11-15سنة فقد بلغت 24% والذين تتراوح فترات خبرتهم بين 16-20سنة فقد بلغت نسبتهم 8% أما الذين تتراوح فترة خبرتهم 21سنة فأكثر فقد بلغت 8% من العينة الكلية.

الفرضية الاولى: وجود تأهيل للكادر البشري لعملية منح التمويل بصيغة المشاركة.

الجدول(5)

العبارات	الوسط الحسابي	التفسير	الانحراف المعياري	الترتيب	قيمة كاى	درجات الحرية
- يتحصل الكادر البشري في قسم التمويل على مؤهلات علمية عالية.	3.6	موافق بشدة	1.24	3	104.1	3

- يتدرب الكادر البشري في قسم التمويل على دورات في التمويل الاسلامي.	3.9	موافق بشدة	1.14	1	98.8	4
- يتدرب الكادر البشري على دراسة طلبات التمويل والتقرير عنها قبل اتخاذ القرار بمنح التمويل بالمشاركة.	3.3	موافق بشدة	1.50	5	122.7	3
- تلعب الخبرة الطويلة للمصارف في مجال التمويل دوراً حيوياً وصقلاً في منح التمويل بالمشاركة.	3.7	موافق بشدة	1.18	2	123.2	3
- يعمل الكادر البشري على بث الثقة في العملاء طالبي التمويل بالمشاركة.	3.4	موافق بشدة	1.28	4	121.3	3
- يعمل الكادر البشري على تقديم الاستشارات الخاصة بالتمويل بالمشاركة للعملاء.	3.6	موافق بشدة	1.24	3	104.1	3
يعمل الكادر البشري على متابعة مشاريع التمويل بالمشاركة الممنوحة للعملاء	3.7	موافق بشدة	1.18	2	123.2	3

اعداد الباحث بالاعتماد على بيانات الاستبانة،2019م.

من الجدول أعلاه يلاحظ الباحث الاتي: أن غالبية أفراد العينة يوفقون في العبارة الاولى على أن الكادر البشري في قسم التمويل يتحصل على مؤهلات علمية عالية إذ بلغ المتوسط الحسابي(3.6) وانحراف معياري (1.24) كما بلغت قيمة كاي الجدولية(104.1) وهي أكبر قيمة (5%) كما بلغ المتوسط الحسابي للعبارة السادسة (3.7) بانحراف معياري(1.18) وقيمة كاي الجدولية (123.2) على أن الكادر البشري يعمل على متابعة مشاريع التمويل بالمشاركة الممنوحة للعملاء ومن خلال نسبة الموافقة الظاهرة في العبارة الاولى والاخيرة يتوصل الباحث إلي أن الفرضية الاولى القائلة(**وجود تأهيل للكادر البشري لعملية منح التمويل بصيغة المشاركة**) تم التأكد من صحتها

الفرضية الثانية: يعمل الكادر البشري على تحليل طلبات التمويل بصيغة المشاركة

جدول(6)

العبارات	الوسط الحسابي	التفسير	الانحراف المعياري	الترتيب	قيمة كاي	درجات الحرية
- يحلل الكادر البشري القوائم المالية لمعرفة القدرة المالية للعميل طالب التمويل بالمشاركة.	**3.7**	**موافق بشدة**	**1.29**	**5**	**108.3**	**3**
- يحلل الكادر البشري القوائم المالية لمعرفة نسب السيولة للعميل طالب التمويل بالمشاركة.	**3.6**	**موافق بشدة**	**1.19**	**3**	**107.4**	**3**
- يحلل الكادر البشري القوائم المالية لمعرفة نسب الربحية للعميل طالب التمويل بالمشاركة.	**3.6**	**موافق بشدة**	**1.20**	**4**	**121.1**	**3**
- يحلل الكادر البشري القوائم المالية لمعرفة كفاية أصول المنشأة لمقابلة مديونيتها.	**3.8**	**موافق بشدة**	**1.17**	**2**	**129.2**	**4**
- يحلل الكادر البشري القوائم المالية للعميل لمعرفة المسئولية المتحملة عن ديون الشركة بالنسبة للشركاء.	**3.8**	**موافق بشدة**	**1.12**	**1**	**128.5**	**4**

اعداد الباحث بالاعتماد على بيانات الاستبانة،2019م.

من الجدول أعلاه يلاحظ الباحث الاتي: أن غالبية أفراد العينة يوفقون في العبارة الاولى على أن يحلل الكادر البشري القوائم المالية لمعرفة القدرة المالية للعميل طالب التمويل بالمشاركة إذ بلغ المتوسط الحسابي (3.7) بانحراف معياري (1.29) كما بلغت قيمة كاي الجدولية(108.3) وهي أكبر قيمة (5%) كما بلغ المتوسط الحسابي للعبارة الاخيرة (3.8) بانحراف معياري(1.12) وقيمة كاي الجدولية (128.5) على أن يحلل الكادر البشري القوائم المالية للعميل لمعرفة المسئولية المتحملة عن ديون الشركة بالنسبة للشركاء، ومن خلال نسبة الموافقة الظاهرة في العبارة

الاولى والاخيرة يتوصل الباحث إلي أن الفرضية الاولى القائلة(**يعمل الكادر البشري على تحليل طلبات التمويل بصيغة المشاركة**) تم التأكد من صحتها

النتائج والتوصيات:

أولاً: النتائج: تم التوصل إلي مجموعة من النتائج منها:

1- الكادر البشري في قسم التمويل يتحصل على مؤهلات علمية عالية ويتدرب في قسم التمويل على دورات في التمويل الاسلامي كما يتدرب الكادر البشري على دراسة طلبات التمويل والتقرير عنها قبل اتخاذ القرار بمنح التمويل بالمشاركة.

2- تلعب الخبرة الطويلة للمصارف في مجال التمويل دوراً حيوياً وصقلاً في منح التمويل بالمشاركة كما يعمل الكادر البشري على بث الثقة في العملاء طالبي التمويل بالمشاركة ويعمل الكادر البشري على تقديم الاستشارات الخاصة بالتمويل بالمشاركة للعملاء كما يعمل على متابعة مشاريع التمويل بالمشاركة الممنوحة للعملاء.

3- كما يحلل الكادر البشري القوائم المالية لمعرفة القدرة المالية للعميل طالب التمويل بالمشاركة ومعرفة نسب السيولة للعميل طالب التمويل بالمشاركة.

4- كما يحلل الكادر البشري القوائم المالية لمعرفة نسب الربحية للعميل طالب التمويل بالمشاركة، و لمعرفة كفاية أصول المنشأة لمقابلة مديونيتها.

5- كما يحلل الكادر البشري القوائم المالية للعميل لمعرفة المسئولية المتحملة عن ديون الشركة بالنسبة للشركاء.

ثانياً: التوصيات:

توصي الدراسة المصارف والمؤسسات التعليمية بالاهتمام بالكادر البشري وعقد الورش والندوات لصقلة بمزيد من الخبرة ورفد المجتمع بكوادر مالية ذات خبرة متميزة في المجال المالي والتمويلي والاقتصادي.

المصادر والمراجع:

القران الكريم

- صحيح مسلم

- جعفر عثمان الشريف عبد العزيز، مدى التزام البنوك التجارية بتطبيق محاسبة الموارد البشرية دراسة ميدانية على عينة من البنوك السودانية، مجلة العلوم الاقتصادية، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، العدد 2017/18م،

- خالد محمد المدهون، تطبيق محاسبة الموارد البشرية في البنوك التجارية، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والادارية، العدد الثاني ،2015م

- جرادات، ناصر على، أثر رأس المال البشري والاجتماعي على أداء الشركات العائلية الفلسطينية، رسالة دكتوراه، جامعة عمان برنامج لدراسات العليا، الاردن،2008.

- برنامج الامم المتحدة الائمائي: تقرير التنمية الانسانية العربية، 2003م

- الطنبور رامز سامي، رأس المال البشري كاستراتيجية إدارية، المؤتمر العلمي الثاني، جامعة الاسراء عمان ، الاردن، 2007،

- شبير محمد منير، دور أنظمة ذكاء الاعمال في تنمية رأس المال البشري في القطاع الفلسطيني (بنك فلسطين)، رسالة ماجتستير في ادارة الاعمال منشور، الجامعة الإسلامية غزة، 2015م

- عبد الصمد سميره وسهام، الاستثمار في رأس المال البشري ودوره في تخفيف البطالة، الملتقى الدولي حول استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، الجزائر، جامعة المسيلة،2011،

- العتيبي، صبحي، تطور الفكر والاسالسب في الادارة، عمان: دارحامد للنشر، 2005،

- قصاص مهدي محمد، بيئة استثمار رأس المال البشري دراسة ميدانية في قرية مصرية، المؤتمر العلمي الدولى الثالث للبيئة، جامعة جنوب الوادي، مصر،2008،

- ابن المنظور، لسان العرب، ج2 ، دار لسان العرب، بيروت،

- أحمد بن حسن أحمد الحسني، الودائع المصرفية، دار ابن حزم، بيروت، 1999 م.

- م.ل.بن حسين و م.أ.محيطة، م.الفايز، مقتطفات من الفكر الاقتصادي العربي .الإسلامي، الأوراس، الجزائر، 1991،

- القرطبي محمد بن أحمد بن أبي بكر، **الجامع لأحكام القران**، تحقيق: حمدي بن عبد المجيد السلفي، (القاهرة: دار الشعب،1372هـ)، ج10

- الماوردي علي بن محمد، **الحاوي الكبير في فقه مذهب الإمام الشافعي**، تحقيق علي محمد معوض وعادل أحمد عبد الموجود،(بيروت: دار الكتب العلمية،1994م)، ج6، ط1،

- العظيم أبادي، محمد شمس الحق أبو الطيب، **عون المعبود في شرح سنن أبي داوود**،(بيروت: دار الكتب العلمية، 1415هـ)، ط2،

- عبد الغفار حنفي، إدارة المصارف، الدار الجامعية الجديدة للنشر، الإسكندرية،2002.

- عبد الحميد محمد الشواربي، محمد عبد الحميد الشواربي، إدارة المخاطر الائتمانية، .منشأة المعارف، الإسكندرية، 2002

- تاج السر الشوش، **الوضع القانوني للجهاز المصرفي بنك السودان**، (الخرطوم: مصلحة البحوث الاقتصادية،1977م)،

– د. احمد مجذوب احمد (وزير الدولة بوزارة المالية) **تطبيق الصـــيغ الإســـلامية في النظام المصـــرفي وأثره علي السياسات النقدية**، مأخوذة من الانترنت يوم 25نوفمبر2006م، على الموقع www.meshkat.net ،

– عبد الله المرضي ومحمد فرح، **الجديد في ادارة المصارف**، (الخرطوم: المطبعة الحكومية، دت)،

– عمر طه أبو سمرة، **تطوير الجهاز المصـرفي في السـودان**، ورقة مقدمة لندوة دور التمويل في أحداث تنمية ريفية مستدامة، (الخرطوم: بنك المزارع للاستثمار والتنمية الريفية،1994م

– د. عبد الحميد محمد جميل واخرون، **القطاع المصرفي في السودان النشأة والتطور خلال الفترة 1903م–2003م**،(الخرطوم: اصدارات الامانة العامة لاتحاد المصارف السودانية،2008م