



الكلمة الإفتتاحية

بقلم المدير العام السيد : حيدر ناصر



لما كان العالم يتحدث
بالعربية

ص 4



مدير فرع باتنة لمصرف
السلام الجزائر، السيد :
إبراهيم أوراغ
الإنجازات المحققة
بلغت مستويات
مشجعة رغم الظروف
الاقتصادية الصعبة

ص 6



آخر مانشره الأستاذ الراحل
عبد الكريم تقمونين رحمه الله

ص 11



AL SALAM BANK

الجزائر - Algeria

مجلة شهرية تصدر عن خلية
التسويق و الاتصال
عدد جويلية 2021



مصرف السلام الجزائر



مجلة "السلام" هي مجلة داخلية شهرية تصدر عن خلية التسويق والاتصال؛ تهدف من خلالها إلى تعزيز التواصل الداخلي بين كافة موظفي المصرف، وبإمكان جميع الموظفين المشاركة سواء بمقالات أو اقتراحات لتحسين مناخ العمل؛ أو بأفكار لمنتجات جديدة أو التعبير عن آرائهم من أجل ترسيخ بيئة عمل إيجابية و متينة، و سنخصص لكل إدارة / خلية / فرع صفحة خاصة في المجلة مع معرض للصور و أهم النشاطات...إلخ

مجلة

مع التحية و التقدير



الفهرس

نشاط خلية التسويق و الإتصال

حوصلة حول نشاط الخلية



ص 16

الكلمة الافتتاحية

بقلم المدير العام السيد : حيدر ناصر

لما كان العالم يتحدث بالعربية



ص 04

آخر ماتشره السيد عبد الكريم تقمونين في مجلة السلام رحمة الله عليه



ص 19

منبر هيئة الفتوى

بقلم فضيلة الدكتور : عز الدين بن زغبية

السنة وتأصيل مفهوم الثقافة الإسلامية



ص 05

عمود السلام

بقلم السيد : محمد توفيق بوكريطاوي

مسؤول خلية التسويق والاتصال

مقومات مشروع النهضة



ص 06

دردشة فقهية بين السيد المدير العام ناصر حيدر و فضيلة الشيخ الدكتور رفيق المصري رحمه الله الجزء الثاني

ص 22



نشاط فرع باتنة

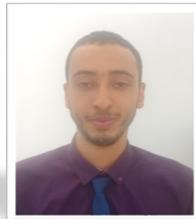


ص 07

المنوعات

بقلم: السيد حجاز ياسر عبد العزيز

مندوب متعدد المهام / خلية التمويل العقاري



ص 24

نشاط إدارة دعم الفروع



ص 12

بقلم المدير العام السيد : حيدر ناصر

لما كان العالم يتحدث بالعربية



مسجد قرطبة

في نقل ما أبدعته الحضارات السالفة وما أضافه العقل الإسلامي إلى البشرية قبل أن يسلم المسلمون دفة الريادة والقيادة لأوروبا وتلك الأيام نداولها بين الناس.

ليس الغرض من هذا الكلام البكاء على الأطلال أو الحنين إلى ماضٍ منير زال أو عزاء النفس لما آل إليه الحال. ما نبتغيه ليس سوى بث روح الاعتزاز بهذا اللسان المبين الذي لا عيب فيه ولا تكدره الدلاء بل العيب فينا معشر المسلمين عرباً ومتعربين الذين فرطوا في هذا الكنز الثمين وصرنا نرطن بأعجمية قوم لا يألوننا خيالاً ولا يرعون فينا إلا ولا ذمة وصدق فينا شاعر النيل حافظ إبراهيم عندما قال :

أيهْجُرني قومي عفا الله عنْهمُ

إلى لُغَةٍ لَمْ تَنْصَلِ بِرُؤَاةِ

سَرَتِ لُؤثَةُ الإِفْرَنْجِ فِيهَا كَمَا سَرَى

لُعَابِ الأَفَاعِي فِي مَسِيلِ فُرَاتِ

فَجَاءَتِ كُتُوبٌ صَمَّ سَبْعِينَ رُقْعَةً

مُشَكَّلَةً الأَلْوَانِ مُخْتَلِفَاتِ

[رابط الشريط الوثائقي هنا](#)



مدينة قرطبة

الفلك وغيرهم من الفطاحل الأفاضل الذين نشروا العلم على أصقاع الدنيا. ولو تأملت جيداً في وجوه أولئك الطلبة المجدين في التحصيل أو استمعت لحديثهم بلغة عربية فصيحة ولكنة أعجمية مليحة وسألتهم عن بلدهم لعلمت أن منهم القادم من فرنسا وإيطاليا وألمانيا لطلب العلم من عاصمة الدنيا قرطبة الغراء التي صدق في وصفها من قال:

بأربع فاقت الأمصار قرطبة

منهن قنطرة الوادي وجامعها

هاتان ثنتان والزهراء ثالثة

والعلم أعظم شئ وهو رابعها

وتذكر بعض المراجع أن من هؤلاء الوافدين من بلاد الإفرنج رجل يقال له جليبرت الأوريليكي الذي اعترف من علوم المسلمين في عاصمة الأندلس ما مكنته من إدخال الأرقام العربية إلى أوروبا و صار بعدها بسنين البابا الإصلاحى العالم سيلفستر الثاني الذي اتهمه بعض غلاة رجال الكنيسة بعد موته بالتجديف من فرط إعجابه بالحضارة الإسلامية وحرصه على نقل علومها لأوروبا الغارقة في ظلمات الجهل والتعصب والخرافة وقد ألف المؤرخ المصري أحمد يوسف كتاباً شيقاً بالفرنسية في سيرته الذاتية عنوانه "سيلفستر الثاني البابا الذي يحب الله" لقد كانت اللغة العربية حينها لغة العلم والتكنولوجيا والديبلوماسية والمال والتجارة بل أضحت لغة الطقوس والصلوات لدى نصارى الأندلس ويهودها حتى وصف المقرئ صاحب نفح الطيب ما صار إليه لسان هؤلاء المستعربين من أهل الذمة بقوله: "إن أهل الأندلس يحافظون على قوام اللسان العربي لأنهم إما عرب وإما متعربون" فهذا أحد الأساقفة اسمه بيسنتي يذيل خطاباً موجهاً لأسقف صديق له من الأدباء اسمه عبد الملك بهذه الأبيات الجميلة:

كتاب لعبد الملك الأسقف النذب

جواد نبيل الرفد في الزمن الجذب

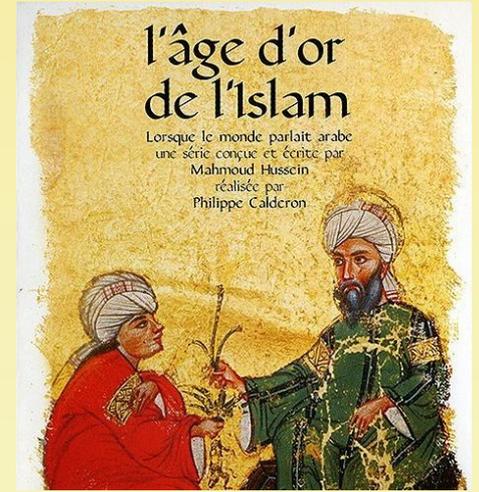
همام ذكي الحس واحد عصره

عليم كريم ذي علوم وذى لب

فلا زال في عز من الله شامل

متى انهل مزن في قرى الرب بالسكب

كان ذلك حال العربية في عز دولة الإسلام بالأندلس يتباهى عليه القوم في ربوع العالم باتقانها ويتبارى المتقنون لتحصيل فنونها وأدبها وكان لها الفضل



هذا عنوان شريط وثائقي مدته ثلاث ساعات بثته القناة الفرنسية الخامسة منذ سنوات حول إسهام الحضارة الإسلامية في تنوير ما يسميه الغرب بالعبور الوسطى بما أحيته من نافع علوم الأقدمين وما أضافت عليها من معارف واكتشافات المسلمين فكانت بمثابة النبراس الذي أخرج أوروبا من سباتها الكنسي العميق لتدخل عصر الأنوار والحداثة.

نحن في جامع قرطبة ذي الأعمدة الألف المترامية على مد البصر يتراءى لك متحلقين حول الكثير منها العشرات من طلبة العلم ينهلون مما أفاض الله على شيوخهم من معارف في علوم الدين والدنيا. في زوايا هذا الجامع الجامعة جلس يدرس الجهادية يحيى بن يحيى الليثي مقرئ موطأ الإمام مالك وابن رشد صاحب بداية المجتهد وابن حزم صاحب المحلى وغريمه الباجي صاحب المنتقى في الفقه والقراطي صاحب التفسير الجامع للقرآن وابن العربي صاحب عارضة الأحوذى في شرح صحيح الترمذي في علم الحديث وابن عبد البر صاحب الاستيعاب في معرفة الأصحاب في علم الرجال والجرح والتعديل وأبو علي القالي صاحب الأمالي وابن عبد ربه صاحب العقد الفريد في الأدب وابن الهيثم صاحب المناظر في علم البصريات والزهرراوى صاحب التصريف لمن عجز عن التأليف وابن زهر صاحب التيسير في مداواة والتدبير في الطب والمجريطي (نسبة إلى مدريد عاصمة إسبانيا اليوم وكانت آنذاك قرية صغيرة من أعمال طليطلة) صاحب رتبة الحكيم في علم الكيمياء والأسقف النصراني ابن زيد القرطبي صاحب تفضيل الأزمان ومصالح الأبدان في علم



السنة وتأصيل مفهوم

الثقافة الإسلامية



اعتمادًا على مصادر المعرفة المعصومة وغير المعصومة، والتجارب والوقائع المنقولة، ونعني بها -فقه النوازل- الذي وجد لمعالجة وقائع ونوازل مختلفة ومتنوعة، أحدثها الناس أو نزلت بهم عبر العصور وفي أصقاع إسلامية متعددة، تحتاج منا إلى جمعها على تنوع مذاهبها ودراستها وتحليلها ومقارنتها مع المدونات التي ألفت في موضوعها، وكذا دراسة المنهجية التي اعتمدت في معالجتها؛ لنتمكن من استخلاص الضوابط والآليات التي استعملت في تنزيل الأحكام على الوقائع المتجددة، عسى أن نستفيد من تلك المنهجية وتلك الآليات في بناء واقعنا، مع مراعاة التنظير اللازم لذلك الآن.

3 - استكمال الركن الذي نأوي إليه عند انعدام النص في استنباط الأحكام، وأريد بذلك استكمال بناء صرح الفكر المقاصدي؛ فلا شك أن الكتابات في علم المقاصد حديثة، وأول من نادى بإحيائه الشيخ الطاهر بن عاشور، ثم توالى من بعده الكتابات؛ ليعرف هذا العلم بعد ذلك إنتاج غزير ونفحة يسير بسبب الاجترار والتكرار، وخلط الغث فيه بالسمين والخوض به في غير مواطنه، وإجرائه في غير مسالكه، مما أدى إلى عدم استكمال جوانب كثيرة منه، فلنستكمل هذا البناء، وسيكون مفيدًا ونافعًا ومعينًا لنا نحن في بلاد الإسلام، وصالحًا وملائمًا لإخواننا في الغرب.

4 - تشييد المصدر الذي نستقي منه المعلومات والمعطيات المتعلقة بإخواننا في بلادنا الإسلامية وبلاد الغرب ومعرفة أخبارهم وأحوالهم، فلا بد من إنشاء بنك للمعلومات يهتم بتتبع كل ما سلف ذكره، كما يكون من ضمن عمله ترجمة الأعمال التي أنجزها علماء الغرب حول الإسلام، وتؤسس جماعة من العلماء تنتقد الدراسات التي تتم ترجمتها، والتي تفيدنا نحن المسلمين في تحسين واقعنا ونستشف من خلالها نظرة الغير لنا.

5 - استغلال كافة وسائل التواصل الاجتماعي والإعلام والاتصال لإطلاع الرأي العام في كل بلاد الإسلام وغيرها، على ما تم إنجازه، وصناعة السلوك العام للمجتمع؛ لأن ذلك يقوي الروح المعنوية ويعزز الشعور بوحدة الأمة، ويسعف النفوس في التغلب على إرهاقات الإنجازات ويعين الناس على تحمل أعباء المرحلة، ووعثاء الطريق المحتوم، للخروج إلى الرحب الفسيح، الذي تفتتح فيه الأبصار على ضياء حضارتنا، وهو يعود من نور صحيح، عندها يدرك الناس، أن سعينا الرجيح قد أثمر المتجر الربيح، وانتقلنا بفضل الله وقوته من ضيق الدنيا إلى سعة الدنيا والآخرة.

حيث يفرح المؤمنون يومئذ بتوفيق الله، ألا إن توفيق الله من الصادقين قرب.

إن الواقع الذي تمر به أمتنا لا يخفى على أحد من أبنائها، كما أنه لا يُرضي أي أحد فيهم، وكلنا يتساءل ما الذي يجب علينا القيام به لإصلاح هذا الواقع، ومعالجة تلك الأوضاع، وترميم ذاك البناء الحضاري الأيل إلى السقوط، وتدارك العقد الجامع قبل انفراطه؟

وإنني لأتصور أن إعادة البناء الحضاري للأمة واسترجاعها لمقام العزة والشهادة للذين شرفها الله بهما، يحتاج لإقامة العناصر الآتية:

1 - تحقيق المثل الأعلى الذي نهدي به في عملنا، ونستنير بنوره في بناء الواقع المنشود، وبالنسبة لي يتمثل هذا العنصر في إعادة كتابة السيرة النبوية بالصورة الملائمة، فكل ما كتب عن السيرة النبوية، حتى الآن، بما في ذلك التي تحصلت على جائزة الملك فيصل، لم تسلم من الخلل، فالغالبية العظمى لمصادر السيرة النبوية ومراجعها تحدثت عن أوضاعها الاستثنائية، ولم تتحدث عن حياته صلى الله عليه وسلم اليومية العادية، تناول جعل حياته صلى الله عليه وسلم كلها نشاطات عسكرية، من غزوة بدر، إلى غزوة أحد، إلى غزوة الخندق إلى غيرها من الغزوات تتخللها عدد من السرايا، مع أنه بين بدر والخندق ست سنوات لا نعرف عنها شيئاً في السيرة إلا النزر القليل الذي نطق به بعض علماء السيرة، وكان الرسول صلى الله عليه وسلم جاء للحرب فقط؛ ولذلك فإننا نريد فريق بحث يملأ هذا الفراغ، بالاعتماد على كتب التفسير، وعلى كتب الحديث والسنة، وعلى كتب السياسة الشرعية والآداب والأخلاق والمنح المرعية، وما ألفه العلماء في القضاء والحكومات النبوية نريده أن يقدم لنا سيرة ترسم حياة رسول الله اليومية لا الاستثنائية؛ لأن الحياة الاستثنائية المتمثلة في الحرب لسنا أهلاً لها الآن نحن المغلوبون على أمرنا، فنحن محتاجون إلى هديه صلى الله عليه وسلم مع أصحابه، ومع أهله، ومع عشيرته، ومع كل من كان يتعامل معه، فهذا ما نحتاج إليه اليوم، فإنه سيكون بمثابة المنارة التي نستنير بها في بناء الواقع.

2 - تأسيس منهجي لعمل فعال، نتدرج في سلمه لإنجاز عملية البناء

مقومات مشروع النهضة



بقلم السيد : محمد بوكريطاوي - توفيق
رئيس خلية التسويق والاتصال



الحل الجامع الذي يخرج هذه الأمة من حالها المتردي وهو الحل الذي يحقق لأمتنا العزّ والتمكين، يكمن في حقيقة غائبة عن واقعنا إنها النهضة فلنجعلها سويا عنوان لهويتنا وجوهر باطننا وإليها يرجع تجلينا ومظهرنا .

النهضة لن تكون قدرا إلا إذا كانت حاملة في طيها مشروع رسالي رباني ينبع من اصالة هذه الأمة ومنبعها الصافي.

اسباب فشل تحقيق مشروع النهضة يكمن في تراكم آثار الاستعمار التي تلاحقنا صف الى ذلك الهيمنة الاقتصادية لقوى الاستكبار التي لا تزال تخفي في جوفها الغل والبغض والعداء وتدس لنا الدسائس تستغل روح انهزامية نخب من بني جلدتنا ساهمت في تحطيم هوية هذه الأمة ومسخ مقوماتها وتشتيتها بنشر العرقية والقبلية فصرنا الى الفرقة والتناحر والتنافر والتخلف والرجوع القهقرة، إذا ما هي الحلول للخروج من هذا الواقع المشؤوم ؟؟؟؟

فلنعلم جميعا أنه لا نهضة للأمتنا إلا بالوحدة واجتنب الفرقة والاختلاف والتشتت واجتنب التعصب العرقي والقبلي لأنها آفات ينتج عنها التناحر والحروب الأهلية التي تأكل على اليايس والأخضر فيكون التخلف والفقر والدمار واللا... أمن واللا... استقرار ونهاية متردية تسلب فيها سيادة الأوطان وتستعبد فيها الشعوب وتتهب بموجبها الخيرات وتنتهك الأعراض وتزهق الأنفس.

مشروع النهضة مرتبط بإصلاح ما أفسد الناس والتكفل بنشر الوعي والفكر السليم ودعوة الناس الى العلم والتعلم والمعرفة وحثهم على التعايش والتعاون على البر والتقوى والمحبة والتضامن والصدق في المعاملة مع اخلاص النية لله.

مشروع النهضة مرتبط بمعادلة التحرر من قاعدة الغالب والمغلوب وعدم الخضوع لتبعية قوى الاستكبار اقتصاديا وثقافيا وفكريا وتجسيد ثورة فكرية خالية من درن الشرك مصقولة بالإخلاص تحقق عبودية الله على ارضه وتحرر الإنسان من عبودية البشر وكبريائهم وتسلطهم على رقابهم ليعيشوا في كنف الحرية لتحقيق حياة تسودها المحبة والاخوة والرحمة على أنغام انوار العلم و المعرفة و الإبداع وهذا هو المعنى الحقيقي لحياة الإنسان الحر الذي يحمل صفة المستخلف في الأرض غير ذلك فعلم أنك عبد لغير الله مسلوبه منك حريتك مقهور مذلول تعيش تحت تسلط و نزوات المستكبر .

مشروع النهضة مرتبط ببذل الجهد لإصلاح جميع القطاعات كل في اختصاصه لتحقيق الرقي والتقدم والعز والتمكين والسؤدد وهو أصل عظيم لا يناله إلا أولي العلم والنهي من رجال علت أكاعهم في العلم وأولى العزم من القوامين بالليل العاملين بالنهار اجسادهم في الأرض وارواحهم في السماء رحماء بينهم اشداء على الأعداء غايتهم ربانية خدمة الناس والأوطان طاعة وتقربا الى الله لتعيش شعوبهم في العز والعدل والكرم والتمكين في ظل انوار العلم والمعرفة والمساهمة في بناء حصر الحضارة الإنسانية.

يختم صاحب المقال هكذا كونوا أو لا تكونوا يا اتباع محمد صلى الله عليه وعلى آله وصحبه وسلم تسليما كثيرا.

مدير فرع باتنة لمصرف السلام الجزائر، السيد : إبراهيم أوراغ « الإنجازات المحققة بلغت مستويات مشجعة رغم الظروف الاقتصادية الصعبة »

صورة جماعية لأعضاء فرع باتنة



المصرفية المسوقة.

لقد وشهدت الجزائر منذ سنة 2019 أزمات متتالية، سياسية ثم اقتصادية لتليها الأزمة الصحية الأخيرة، أتأثر نشاط الفرع تبعاً لها؟

وعلى الرغم من الظروف الاقتصادية الصعبة التي صاحبت انطلاق الفرع، لا سيما شح الموارد بجميع أنواعها، وركود النشاط الاقتصادي الذي مسَّ عددًا من القطاعات، لاسيما الأشغال العمومية والبناء. ناهيك عن جائحة كورونا التي تسببت في تراجع حجم النشاط والعمليات التجارية لدى فئات واسعة من المتعاملين الاقتصاديين، إلا أن الفرع تمكَّن - بتوفيق الله عز وجل - من تحقيق الأهداف التجارية المسطرة، من طرف الإدارة العامة للمصرف، وذلك لكلا السنتين الماليين الفارطين.

إنكم تلمحون إلى أن النتائج المحققة كانت إيجابية، أيمن إثباتها بالأرقام؟

نعم هي كذلك على اعتبار أن الإنجازات المحققة بلغت مستويات مشجعة، إذ فاقت كلها الأهداف المسطرة؛ فعلى سبيل المثال، بلغ مجموع الودائع على مستوى الفرع، في نهاية السداسي الأول من السنة الجارية 4 مليار دينار تقريبًا، بنسبة نمو بلغت 25 %، مقارنة بالفترة ذاتها من السنة الماضية، وبنسبة إنجاز فاقت 122 %.

كل الأرقام كانت إيجابية، فالأهداف المسطرة قد تحققت بل هي أفضل مما كان متوقعًا طوال مدة سنتين ونصف من افتتاح فرع باتنة لمصرف السلام الجزائر، حسب ما أكده مدير الوكالة إبراهيم أوراغ في حوار لمجلة "السلام للاقتصاد الإسلامي"

بصفتكم مدير فرع باتنة، هل بإمكانكم إفادة قراء مجلة "السلام للاقتصاد الإسلامي" بنبذة تاريخية عن الوكالة؟

لقد تم افتتاح فرع باتنة في التاسع عشر ديسمبر من سنة 2018، وذلك بعد اعتماده رسميًا من طرف بنك الجزائر، بتاريخ السادس من الشهر نفسه. وبأشر الفرع نشاطه بتقديم منتجات وخدمات مصرفية متميزة، تجمع بين الأصالة والابتكار، في إطار مبادئ الشريعة الإسلامية السمحة.

منذ قرابة الثلاث سنوات من النشاط، وبالنظر إلى الموقع المتواجد فيه الفرع، هل يكمن الكشف عن الوجهة المتخذة لتحديد زبائنكم وعملائكم؟

وقد استهدف الفرع، منذ انطلاقه، استقطاب المتعاملين من كبار الصناعيين والتجار المعروفين بالمنطقة، من ذوي الملاءة المالية والسمعة الطيبة، بالإضافة إلى الأفراد من المودعين والمتمولين، على حد سواء، وذلك وفق سياسة تجارية تستجيب لحاجات المتعاملين ومتطلبات السوق المصرفية المحلية، التي تقوم على حدة التنافس مع البنوك الزميلة، لاسيما في مجال جودة الخدمات



المسجلة على مستوى الصراف الآلي للفرع، وكذا حجم الأموال الموزعة، بمعدل شهري تجاوز الـ 10.000 عملية، وأكثر من 200 مليون دينار، وهذا بفضل تجنّد الزملاء بمصلحة الصندوق. رغم التحديات الصعبة التي واجهها فرع باتنة إلا أن النتائج كانت جيدة فما السر وراء تحقيق هذه الحصيلة؟

أود أن أشير إلى أن هذا النسق التصاعدي المشجع لنشاط الفرع، من خلال حجم الإنجازات السالفة الذكر، يبعث على الارتياح، ويرفع سقف التحدي والمضي قدما لتعزيز مركز الفرع، وتحسين ترتيبه بين فروع المصرف.

كما أن هذه النتائج لم تكن لتتحقق لولا توفيق المولى عز وجل أولاً، ثم تضافر جهود جميع موظفي الفرع، دون استثناء، وانخراطهم في جو مهني مريح، يسوده روح الفريق الواحد، وحسن التواصل، والأداء الفعال، والاجتهاد المتواصل، وهذا بهدف تجسيد قيم المصرف ميدانياً، والتطلع لبلوغ مستوى مرموق من الاحترافية والتميز، إن على مستوى الأداء الجماعي أو الفردي بالفرع.

أما بالنسبة لتمويلات الأفراد والمؤسسات فقد بلغ حجمها بالفرع أكثر من مليارين و700 مليون دينار، في نهاية جوان 2021، بنسبة نمو بلغت 15%، مقارنة بالفترة نفسها من السنة الماضية، وبنسبة إنجاز تخطت 103%. مع العلم أن مجموع رخص التمويل المفعلة بالفرع تجاوز مبلغ 5 مليار دينار، وحجم التمويلات قيد التنفيل تجاوز المليارين ونصف المليار دينار.

وبخصوص مستوى حجم الالتزامات خارج الميزانية والتي تتمثل أساساً في حجم عمليات التجارة الخارجية وخطابات الضمان، فقد بلغ حجمها بالفرع ثلاث مليارات و800 مليون دينار، في نهاية جوان 2021، بنسبة نمو بلغت 36%، مقارنة بالفترة نفسها من السنة الماضية، وبنسبة إنجاز فاقت 126%.

وكحوصلة للمؤشرات المالية المذكورة آنفاً حقق الفرع مداخل صافية بلغت 97 مليون دينار، ونتيجة صافية تجاوزت 33 مليون دينار، في نهاية جوان 2021، بنسبة نمو بلغت 240%، مقارنة بالفترة نفسها من السنة الماضية، وبنسبة إنجاز فاقت 180%.

من جهة أخرى، حصل الفرع، في الأونة الأخيرة، على المرتبة الأولى، من بين شبكة فروع المصرف، في عمليات السحب



السيد : إبراهيم أوراغ مدير فرع باتنة



حجم النشاط والعمليات التجارية لدى فئات واسعة من المتعاملين الاقتصاديين، إلا أن الفرع تمكّن - بتوفيق الله عز وجل - من تحقيق الأهداف التجارية المسطرة، من طرف الإدارة العامة للمصرف، وذلك لكلا السنتين الماليتين الفارطتين.

هذا، وقد بلغت الإنجازات المحققة مستويات مشجعة، إذ فاقت كلها الأهداف المسطرة؛ فعلى سبيل المثال، بلغ مجموع الودائع على مستوى الفرع، في نهاية السداسي الأول من السنة الجارية 4 مليار دينار تقريباً، بنسبة نمو بلغت 25 %، مقارنة بالفترة ذاتها من السنة الماضية، وبنسبة إنجاز فاقت 122 %.

أما بالنسبة لتمويلات الأفراد والمؤسسات فقد بلغ حجمها بالفرع أكثر من مليارين و700 مليون دينار، في نهاية جوان 2021، بنسبة نمو بلغت 15%، مقارنة بالفترة نفسها من السنة الماضية، وبنسبة إنجاز تخطت 103 % . مع العلم أن مجموع رخص التمويل المفعلة بالفرع تجاوز مبلغ 5 مليار دينار، وحجم التمويلات قيد التنفيل تجاوز الملياري دينار ونصف.

أما على مستوى حجم الالتزامات خارج الميزانية والتي تتمثل أساساً في حجم عمليات التجارة الخارجية وخطابات الضمان، فقد بلغ حجمها بالفرع ثلاث مليارات و800 مليون دينار، في نهاية جوان 2021، بنسبة نمو بلغت 36%، مقارنة بالفترة نفسها من السنة الماضية، وبنسبة إنجاز فاقت 126 %.

وكحوصلة للمؤشرات المالية المذكورة آنفاً حقق الفرع مداخيل صافية بلغت 97 مليون دينار، ونتيجة صافية تجاوزت 33 مليون دينار، في نهاية جوان 2021، بنسبة نمو بلغت 240 %، مقارنة بالفترة نفسها من السنة الماضية، وبنسبة إنجاز فاقت 180 %.

من جهة أخرى، حصل الفرع، في الآونة الأخيرة، على المرتبة الأولى، من بين شبكة فروع المصرف، في عمليات السحب المسجلة على مستوى الصراف الآلي للفرع، وكذا حجم الأموال الموزعة، بمعدل شهري تجاوز الـ 10.000 عملية، وأكثر من 200 مليون دينار، وهذا بفضل تجند الزملاء بمصلحة الصندوق. في الأخير، أود أن أشير إلى أن هذا النسق التصاعدي المشجع لنشاط الفرع، من خلال حجم الإنجازات السالفة الذكر، يبعث على الارتياح، ويرفع سقف التحدي والمضي قدماً لتعزيز مركز الفرع، وتحسين ترتيبه بين فروع المصرف.

كما أن هذه النتائج لم تكن لتتحقق لولا توفيق المولى عز وجل أولاً، ثم تضافر جهود جميع موظفي الفرع، دون استثناء، وانخراطهم في جو مهني مريح، يسوده روح الفريق الواحد، وحسن التواصل، والأداء الفعال، والاجتهاد المتواصل، وهذا بهدف تجسيد قيم المصرف ميدانياً، والتطلع لبلوغ مستوى مرموق من الاحترافية والتميز، إن على مستوى الأداء الجماعي أو الفردي بالفرع.

تم افتتاح فرع باتنة في التاسع عشر ديسمبر من سنة 2018، وذلك بعد اعتماده رسمياً من طرف بنك الجزائر، بتاريخ السادس من الشهر نفسه. وانطلق الفرع في نشاطه بتقديم منتجات وخدمات مصرفية متميزة، تجمع بين الأصالة والابتكار، في إطار مبادئ الشريعة الإسلامية السمحة.

وقد استهدف الفرع، منذ انطلاسته، استقطاب المتعاملين من كبار الصناعيين والتجار المعروفين بالمنطقة، من ذوي الملاء المالية والسمعة الطيبة، بالإضافة إلى الأفراد من المودعين والتمويلين، على حد سواء، وذلك وفق سياسة تجارية تستجيب لحاجات المتعاملين ومتطلبات السوق المصرفية المحلية، التي تقوم على حدة التنافس مع البنوك الزميلة، لاسيما في مجال جودة الخدمات المصرفية المسوقة.

وعلى الرغم من الظروف الاقتصادية الصعبة التي صاحبت انطلاقة الفرع، لا سيما شح الموارد بجميع أنواعها، وركود النشاط الاقتصادي الذي مسّ عددًا من القطاعات، لاسيما الأشغال العمومية والبناء. ناهيك عن جائحة كورونا التي تسببت في تراجع



استقطاب الزبائن من ذوي الملاءة المالية الجيدة مما سمح للفرع من تحقيق الأهداف المسطرة.

ويعتبر تحقيق هذه النتائج نتيجة منطقية لسهر فريق الفرع وبصفة متكاملة مع مدير الفرع على :

تحسين الخدمات المصرفية ابتداء من مصلحة الصندوق حيث احتل الصراف الالي لفرعنا المرتبة الأولى من حيث حجم وعدد العمليات الشهرية الى تحقيق وتفعيل مختلف التمويلات.

التقليل من المخاطر بالتطبيق الصارم للنصوص التنظيمية للمصرف والقوانين ومتابعة الديون المتعثرة اتباع المناهج الاحترافية لتقديم وتسويق مختلف منتجاتنا لاستقطاب زبائن جدد وتوطيد العلاقة مع العملاء الحاليين تحفيز العمال ومرافقتهم في أداء مهامهم اليومية بإتقان خدمة للزبون الذي يعتبر الإطار والمحرك الأساسي لنشاط المصرف

في الأخير أتوجه بالشكر لجميع الزميلات والزملاء في الفرع على تفانيهم في عملهم بكل احترافية رغم انعكاسات جائحة كورونا على جميع اقتصاديات العالم كما اشكر جميع موظفي الإدارة العامة على سهرهم ومساهماتهم للسير الحسن لنشاط الفرع

السيد : عثمانى نور الدين
نائب مدير فرع باتنة

قال الشاعر:

إذا طمحت الى غاية

ركبت المنى ونسيت الحذر

ولم اتجنب وعور الشعاب

ولا كبة الذهب المستعر

ومن لا يحب صعود الجبال

يعش أبد الدهر بين الحفر

كلمات معبرة عن الإصرار والعزيمة لتحقيق الأهداف والنجاح رغم الصعاب. فمنذ انطلاق نشاط الفرع في 2018 وفي ظل المنافسة الشديدة، من قبل البنوك الخاصة والعامّة، وتبنيها لمنهج الصيرفة الإسلامية استطاع فرعنا وفي فترة وجيزة أن يكون في الريادة ويتمتع بسمعة طيبة في المنطقة.

وقد شهد الفرع تنوعا من حيث الودائع والتمويلات والخدمات ففي بداية النشاط اهتم الفرع بتمويل الأفراد، عن طريق البيع بالتقسيط للسيارات حيث حقق نتائج معتبرة كما وكيفا للنهوض بالفرع لتحقيق النتائج الإيجابية. وبعد الركود الذي عرفه هذا النوع من التمويل تمكن الفرع من تفعيل البدائل في تمويل الدراجات النارية والتمويل العقاري إضافة الى الاهتمام بتمويل المؤسسات عن طريق

فريق مصلحة الصندوق لفرع باتنة



صراف رئيسي فرع باتنة السيد : عبد المجيد كربوب

نظرا للدور الحيوي الذي تلعبه الودائع المصرفية في التمويل باعتبارها من أهم المصادر التي تعتمد عليها المصارف التجارية في تمويل القطاعات الاقتصادية المختلفة.

وكلما زاد استقطاب الودائع كلما توسع تمويل المشاريع وتقديم الخدمات للزبائن والمحافظة على عنصر الأصالة وذلك بتطبيق القوانين المعمول بها في هذا المجال لإرضاء مطالب المتعاملين ونجاح استمرارية نشاط المصرف.

وأما فيما يخص الصراف الآلي فيعتبر عنصراً فعالاً وأساسياً بمصلحة الصندوق، وهو يحتل الصدارة حالياً على مستوى المصرف وطنياً.

كما أشكر الزملاء العاملين معي في المصلحة والدور الكبير والمجهودات المبذولة من طرفهم، كما لا يفوتني ان أشكر كلا من السيد مدير الفرع لوقوفه الدائم الى جانبنا دون أن يفوتني التقدم بالشكر للسيد المدير العام.

فالعامل ليس مجرد تشريف ولا هو منصب للمفاخرة بل هو تكليف وأمانة ونتمنى أن نكون عند حسن ثقتم وظنكم فينا ونعدكم إن شاء الله بمزيد الجهود والاجتهاد.



نشاط إدارة دعم الفروع

إدارة دعم الفروع :
تأطير و توجيه ، انتشار
و توسع ، أهداف كبيرة
و نتائج معتبرة .

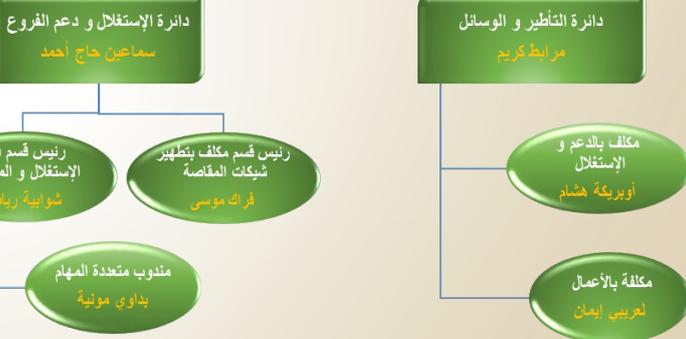
بداوي مونية
مندوبية متعددة المهام

أوبريكة هشام
مكلف بالدعم والإستغلال



مرابط كريم
رئيس دائرة التأطير و الوسائل

مدير إدارة دعم الفروع
بورافة ناصر



3 أداء إدارة دعم الفروع خلال سنة 2020 :

ساهمت إدارة دعم الفروع من خلال المهام التي أوكلت إليها من طرف الإدارة العامة إلى إنجاز عمليات بالغة الأهمية خلال هذه السنة، مما أثر إيجابيا على نشاط الفروع وجنب المصرف بعض مخاطر العمليات، من أهمها :

1. تحيين ملفات المتعاملين : تواصل إدارة دعم الفروع تأطير عملية تحيين ملفات المتعاملين بشكل مستمر مع إرسال تقارير دورية للإدارة العامة.
2. تطهير دفاتر الشيكات: من بين المشاريع المنجزة خلال هذه السنة، تطهير مخزون دفاتر شيكات المتعاملين المتواجدة عبر جميع فروع المصرف و المتعلقة أساسا بدفاتر الحسابات المحولة من فرع إلى آخر و كذا الحسابات المغلقة.
3. تزويد الفروع بـ 10480 طلبية دفتر شيكات مفصلة كما يلي :
4. 8736 دفتر شيكات للمتعاملين ،
5. 1214 دفتر شيكات شبك،
6. 530 دفتر شيكات بنكية .
7. معالجة الحسابات المصرفية المدينة: لتفادي تراكم الحسابات المدينة بعمولات تسبير الحسابات و التي لم تسجل عمليات مصرفية منذ ثلاثة أشهر، تم اعتماد إجراء جديد لمعالجة هذه الحسابات و تصفيتها بشكل دوري.
8. متابعة عوارض الدفع و التصريح بها لبنك الجزائر .
9. المساهمة مع إدارة التنظيم في إثراء الإجراءات التنظيمية و المتعلقة بنشاط الفروع .
10. نختم بذكر الإنجاز الخاص بافتتاح الفرع الثامن عشر لمصرف السلام والثاني بمدينة وهران.

تحتل إدارة دعم الفروع موقعا هاما في الهيكل التنظيمي للمصرف، إذ تساهم بشكل كبير في عملية التنسيق بين مختلف الإدارات المركزية و فروع المصرف العشرين الموزعين على كامل التراب الوطني . هذا التنسيق يسمح للفروع بالقيام بمهامها بكل سهولة ويسر و بأعلى جودة و كفاءة.

1 مهام إدارة دعم الفروع :

- نستطيع اختصار دور إدارة دعم الفروع في المهام التالية :
1. المشاركة في إعداد و تطبيق سياسة المصرف في تطوير شبكة استغلال الفروع ،
 2. متابعة تسبير الموارد البشرية للفروع بالتنسيق مع إدارة الموارد البشرية ،
 3. السهر على تحسين شروط العمل للموظفين و كذا حسن استقبال المتعاملين على مستوى جميع الفروع ،
 4. المحافظة على الصورة التجارية للمصرف ،
 5. المشاركة في إطلاق منتجات المصرف الجديدة و متابعة تنفيذ الإجراءات المتعلقة بها ،
 6. التكفل بتسيير كل ما له علاقة بعوارض الدفع و كذا المنع من إصدار الشيكات ،
 7. التكفل بإعداد و إرسال التقارير الشهرية المتعلقة بالحسابات المفتوحة و الحسابات المغلقة إلى إدارة الضرائب ،
 8. متابعة الإنجازات الكمية للفروع ،
 9. تقديم مساعدات و توصيات متعددة الجوانب للفروع ،
 10. الإستقبال و التكفل بشكاوي المتعاملين .

2 الهيكل التنظيمي لإدارة دعم الفروع :

أسندت جميع المهام المذكورة أعلاه إلى دائرتين اثنتين هما :
دائرة التأطير و الوسائل ،
دائرة الإستغلال و دعم الفروع ،



التحدي الآخر هو وضع آليات استرشادية لتصنيف الفروع لغرض الوصول إلى تحديد أدق للأهداف والمسؤوليات وما يقابلها من توزيع عادل للمكافآت و المنح .

كما تنوي إدارة الدعم بالتنسيق مع إدارات نظم المعلومات والتطوير تقديم اقتراحات لنماذج خدمات مصرفية رقمية يتلوها، لما لا ، اقتراح وكالة رقمية بشكل كامل.

5 دائرة التأطير و الوسائل :



دائرة الاستغلال و مساندة الفروع :

تتكفل دائرة الاستغلال و مساندة الفروع على مستوى إدارة دعم الفروع بمتابعة أنشطة الفروع وتحديد أهدافها الكمية والمالية المسطرة من طرف الإدارة العامة، كما تقوم بمتابعة التقارير اليومية الصادرة عن إدارة الرقابة الدائمة من أجل الحرص على تسوية كافة الأخطاء الواردة في التقارير من طرف الفروع.

تعتبر دائرة الاستغلال و دعم الفروع حلقة وصل بين الفروع والإدارات المركزية في تسوية جميع المشاكل ذات الطابع الاستغلالي حتى تتمكن الفروع من تأدية مهامها التجارية على أحسن وجه، كما تتلقى من جهة أخرى جميع الطلبات ذات الطابع الاستغلالي من الإدارات المركزية لتحويلها إلى الفروع المعنية و متابعة تسويتها في الأجل القانونية.

تقوم دائرة الاستغلال و دعم الفروع بإعداد التقارير الشهرية والفصلية لإنجازات الفروع الكمية مع تحديد المراتب الأولى لمستشاري الزبائن ومنه تقوم دائرتنا بتقويم مردودية الفروع على أساس الإنجازات المحققة للأهداف الكمية وكذا احترامها للإجراءات العملية للمصرف من طرف هذه الأخيرة وفق معايير نسبية محددة مسبقا من إدارة الموارد البشرية و خلية التقارير والإحصاءات المالية.

تنسق دائرة الاستغلال مع الإدارة المركزية من أجل الحفاظ على وتيرة الاستغلال للفروع و ضمان الخدمة الدائمة للمتعاملين على أحسن وجه.

تتكفل دائرة التأطير و الوسائل بمديرية دعم الفروع عديدة تتمحور أساسا حول التنسيق مع مختلف الإدارات لتوفير الوسائل المادية و البشرية للفروع لغرض تحقيق أهدافها التجارية المسطرة من طرف الإدارة العامة :

- الإشراف، بالتنسيق مع إدارة الموارد البشرية على تسيير موظفي الفروع ، حسب التصنيفات و مناصب العمل ،
- تنظيم و تأطير عملية توظيف موظفي الفروع الجديدة بالتنسيق مع إدارة الموارد البشرية،
- تنظيم و متابعة مخطط عطل مدراء الفروع بالتنسيق مع إدارة الموارد البشرية ،
- السهر على توفير جميع الأجهزة و العتاد الضروري للسير الحسن لجميع مصالح الفروع ،
- المشاركة في إعداد مخطط توسعه شبكة فروع المصرف عبر كامل التراب الوطني ،
- التكفل بجميع طلبات البحث و التحري عن المتعاملين أو الأشخاص المحظورين من إصدار الشيكات ،
- القيام بمهام متابعة الحسابات الراكدة دوريا،
- التكفل بالتنسيق مع فروع المصرف بغلق الحسابات الراكدة و المدينة بعمليات تسيير الحساب ،
- القيام بمهمة إعداد التصاريح الشهرية المتعلقة بفتح و غلق الحسابات و الموجهة إلى وزارة المالية ،
- التكفل باستلام الأرقام السرية لمختلف البطاقات المصرفية و توزيعها على الفروع ،
- متابعة و توجيه الفروع فيما يتعلق بنظام فاتكا وإعداد التقارير المتعلقة بها و التصريح بها إلى وزارة المالية.
- القيام بتأطير طلبات تحويل الحسابات من فرع إلى آخر مع الحرص على احترام الإجراءات المعمول بها ،
- كما يسهر جميع موظفي دائرة التأطير و الوسائل على التكفل بالإنشغالات المتعددة لموظفي الفروع المتعلقة أساسا بشرح كيفية تقييد العمليات في النظام المعلوماتي و كذا إبداء الرأي و التوصيات لحل الإشكالات المطروحة .

جميع المهام المذكورة أعلاه ، يسهر عليها فريق يتميز بحضوره الدائم و تجاوبه السريع و الفعال مع انشغالات موظفي الفروع ليتسنى لهم التركيز على الأهداف التجارية ، تجاوز العقبات و تجنب المشتتات .

4 التحديات و آفاق المستقبل :

من بين التحديات التي تواجه إدارة دعم الفروع للسنة المقبلة إن شاء الله هي متابعة مشاريع الوكالات قيد الإنجاز و المتعلقة بفرعي ريتاج مول بقسنطينة ، برج بوعريبيج و فرع حسين داي بالجزائر العاصمة و التي نأمل أن نفتحها قبل نهاية سنة 2021 بحول الله .

مهاهي إدارة النزاع و الصراعات في بيئة العمل



اسماعيل حاج احمد رئيس دائرة الإستغلال و دعم الفروع

إدارة النزاعات Conflict management من المهارات الأساسية التي يجب أن يتمتع بها المدراء وخصوصاً من يعملون على الأرض مع الموظفين، والمسؤولون عن الموارد البشرية، ويقوم مفهوم إدارة النزاع في بيئة العمل على تقليل التوتر الناتج عن المشاكل الشخصية بين الموظفين أو بين الموظفين والمدراء، سواء كانت هذه المشكلة شخصية بشكل كامل أو تطورت من خلافات في العمل لتصبح نزاعات شخصية. والهدف النهائي لإدارة النزاع هو إجبار أطراف النزاع على استعادة طريقة الحوار وحل المشاكل الطبيعية المعتمدة في المؤسسة، بعيداً عن الانفعالات وردود الفعل السريعة أو الحسابات الشخصية، والوصول إلى حل الخلافات والنزاعات بين الأفراد في مكان العمل بطريقة عادلة تحقق الرضا للجميع، كما تعتبر إدارة الصراعات في المؤسسة من المصادر الأساسية للخبرة الإدارية، حيث يؤدي الخوض في إدارة النزاع إلى صقل خبرة المدراء والموظفين -التنظيمية والإدارية- على حدٍ سواء

أساليب إدارة النزاع في العمل

فض الاشتباك أولاً: أول ما يجب فعله عند التدخل لحل النزاعات في بيئة العمل هو فض الاشتباك القائم والوصول بأطراف النزاع إلى الحد الأدنى من الهدوء والتقبل، قد يكون ذلك سريعاً في نفس وقت اندلاع النزاع، وقد يحتاج إلى عدة جولات ونقاشات منفردة حتى الوصول إلى الهدف، ذلك لا يتعلق فقط بنوعية الصراع ولكن بمستوى الأفراد المتصارعين وتأثير الصراع بينهم على العمل وسلطتهم في مكان العمل.

الاستماع والتقييم: فهم المشكلة والاستماع إلى الطرفين من أهم أساليب إدارة النزاع، ولا يكفي أن نفهم سبب النزاع من وجهة نظر الطرفين

فقط، بل لا بد من إيصال الشعور لهما أن الشخص الذي يحاول فض وحلّ النزاع؛ يفهم طبيعة النزاع ووجهة نظر كل منهما على حدة، وفي بعض الأحيان قد نضطر لإيصال الشعور بالتحيز الإيجابي لنتمكن من جذب أطراف النزاع إلى التسوية.

التوفيق والتسوية: الحل للنزاعات موجود في مكان ما دائماً؛ لكنّ عيناً غاضبة لا تراه! هذه القاعدة الأساسية في إدارة النزاع، فغالباً لا يحتاج المدير -أو المتدخل لفض النزاع- إلى ابتكار حلول بقدر ما يحتاج إلى تهدئة النزاع حتى يتمكن أطرافه بأنفسهم من إيجاد الحل، ويلعب المدير دوراً حاسماً في هذه المرحلة بتقريب وجهات النظر أو الوصول إلى تسوية ترضي طرفي النزاع.

الاستعانة بالوساطة: الوساطة من أساليب إدارة النزاع الشائعة عندما يكون أحد أطراف النزاع عنيداً أو رافضاً للتعامل مع أشخاص بعينهم، فيبحث المدير عن شخص خبير أو له تأثير خاص على طرفي النزاع -أو أحدهما- ليكون هو الوسيط.

اللجوء للتحكيم: وهناك نمطان أساسيان من التحكيم في حل النزاعات، الأول هو أن يعرض المفاوض نفسه حكماً للنزاع بقبول الطرفين والتزامهما بحكمه مهما كان، والثاني أن يعرض المفاوض الاستعانة بحكم خارجي يرضى عنه الطرفان، ولا شك أن أسلوب التحكيم في إدارة النزاع أكثر شيوعاً بين المستويات الإدارية العليا، كما أن نتيجة التحكيم قد لا تكون حكماً لصالح أحد طرفي النزاع بالضرورة، بل قد تنتهي إلى التوفيق والتسوية.

اتخاذ إجراءات مناسبة: في هذا الأسلوب من أساليب إدارة النزاع في بيئة العمل يلجأ المدير إلى استعمال صلاحياته وسلطته إما لفرض حلّ على الطرفين يضمن إنهاء النزاع، وإما لإجراء بعض التغييرات في أسباب النزاع بين الطرفين ما يضمن أيضاً الوصول إلى حلّ الخلاف والصراع بينهما.

الكاريزما والتأثر على الآخرين: بعض النزاعات تتطلب صلاحيات واسعة لحلها، لكن معظم النزاعات في بيئة العمل يمكن حلها من خلال التأثير الشخصي على أطراف النزاع، وليس فقط تأثير السلطة والصلاحيات، لذلك تلعب شخصية مدير النزاع دوراً مهماً في إدارة الصراعات.

عوائق إدارة النزاع في بيئة العمل

سوء التواصل والاتصال بين الإدارة والموظفين، ما يجعل مهمة إدارة النزاع في بيئة العمل شبه مستحيلة، ليس فقط من حيث قدرة الإدارة على فهم وتحليل النزاعات؛ ولكن أيضاً من حيث القدرة على التدخل في الوقت المناسبة، ومتابعة نتائج التدخل وتطورات النزاعات بعد حلها.

التحيز من العوامل التي تعيق إدارة النزاعات في العمل، حيث يجب أن تتحلى الإدارة بالموضوعية في النظر إلى موضوع النزاع، والعدالة في الاستماع إلى أطراف النزاع وإيجاد الحلول.

غياب الوضوح والشفافية ليس فقط من معوقات إدارة النزاع، بل قد يكون غياب الوضوح سبباً لنشوء النزاعات والصراعات في بيئة العمل.

التجاهل السلبي من الاستراتيجيات التي تتبناها الإدارة أحياناً، حيث تحاول فقط عزل الصراع عن العمل والأداء دون التدخل في حلّ النزاع أو التوفيق بين المتنازعين، وعادةً ما يقود التجاهل السلبي إلى تعقيد الأمر أكثر فأكثر.

التدخل السلبي أيضاً قد يكون كارثياً في حلّ النزاعات، وذلك عندما تقوم الإدارة بفض النزاعات بطريقة سيئة أو من خلال التعسف باستعمال السلطة أو حتى نتيجة قلة الخبرة.

الاهتمام بمظاهر النزاع وترك الأسباب الحقيقية لنشوء النزاعات عاقبة، على سبيل المثال تعتبر الصلاحيات العرفية لبعض الأفراد من أسباب النزاعات الشائعة في بيئة العمل، وعندما تقوم الإدارة بحل النزاع كل مرة على حدة دون معالجة مشكلة الصلاحيات العرفية بإلغائها أو جعلها صلاحيات رسمية؛ سيستمر النزاع ويتجدد في كل فرصة.



اتخاذ إجراءات وقائية: الإجراءات الوقائية جزء رئيسي من إدارة النزاع في بيئة العمل، حيث تعمل الإدارة على تجنب تكرار النزاع مع نفس الأشخاص أو مع أشخاص آخرين لنفس الأسباب، من خلال إجراء بعض التغييرات الملائمة في بيئة العمل أو نظامه، فإذا كان سبب النزاع هو خلاف على توزيع المسؤوليات؛ تعتمد الإدارة إلى إعادة ترتيب نظام المسؤولية بين الموظفين، كذلك إذا كان النزاع متعلقاً بالصلاحيات تلجأ الإدارة إلى إعادة هيكله الصلاحيات وتطوير طريقة التواصل التي يعرف من خلالها الجميع حدود صلاحياتهم.

الجدير بالذكر أن أساليب إدارة النزاع الأساسية في بيئة العمل لا ينوب بعضها عن بعض بالضرورة، وقد تلجأ الإدارة إلى استخدام أسلوب أو أكثر من الأساليب المذكورة في إدارة النزاع الواحد.

مهارات إدارة النزاع في بيئة العمل

مهارات التفاوض: بطبيعة الحال تتطلب إدارة النزاع في بيئة العمل قدرة استثنائية على التفاوض، فإدارة النزاع في نهاية المطاف هي تفاوض مع طرفي النزاع لإنهاء الخلاف بطريقة ترضي جميع الأطراف، والرضا هنا لا يعني أن الحلّ يصب بمصلحة المتخاصمين بالضرورة؛ وإنما يرضيهم وإن لم يكن هو ما يطمحون إليه فعلاً!

الاستماع الجيد: إن لم يتحلّ مدير النزاع بالقدرة على الاستماع وفهم وتحليل كل ما يسمعه؛ لن يكون قادراً على حلّ أي صراع، بل قد يكون سوء استماعه سبباً جديداً للنزاع في بيئة العمل.

هدوء الأعصاب: لإدارة النزاعات في العمل بكفاءة لا بد من الهدوء والصبر وضبط الانفعالات لأقصى حد، حتى إن كان الغضب والحزم من طرق فض النزاعات لدى البعض، لكنه طريقة لتخدير النزاع أو تأجيله، والأجدي أن يكون المدير هادئاً وجسوراً ليتمكن من الوصول إلى حلّ حقيقي وفعال ومستديم.

القدرة على الإقناع: حتى إن امتلك المتدخل لحل النزاع قدراً من الصلاحيات والسلطة؛ لن يكون تدخله مثمراً إن لم يستطع إقناع الأطراف بالحل الذي يقدمه، أو على الأقل إقناعهم بتهدئة حدة النزاع للوصول إلى الحل بأنفسهم.

المعرفة بالقوانين والأنظمة: من الأسباب التي تقود إلى فشل إدارة النزاعات؛ جهل المدير بالقوانين والأنظمة، وتقديمه حلولاً غير مناسبة سرعان ما تصطدم بعوائق تنظيمية أو قانونية، أو سوء فهمه للمشكلة نفسها من وجهة نظر تنظيمية وقانونية.



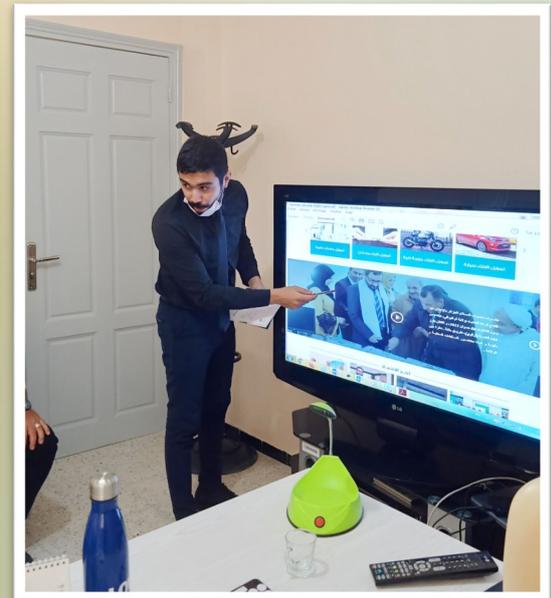
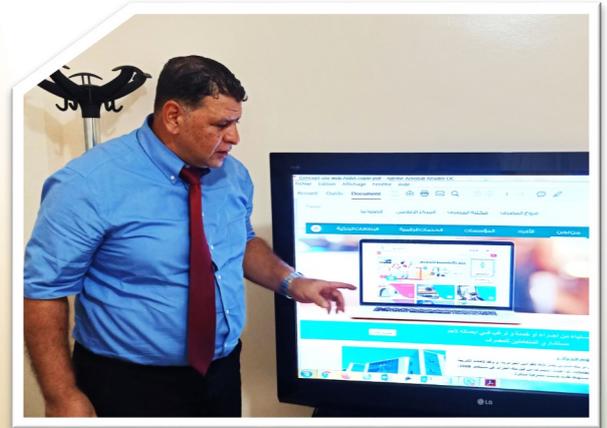
نشاط خلية التسويق



جلسة عمل مع السيد عبد الحكيم نواس مدير مؤسسة إيكون للبرمجيات و تصميم المواقع الإلكترونية في إطار تحديث و تصميم الموقع الإلكتروني لمصرف السلام الجزائر في حلته الجديدة



و قد عقد الاجتماع يوم الأحد 2021/08/22 حيث اتفق الطرفان علي خطة عمل لإنشاء الموقع الجديد لمصرف السلام الجزائر في أقرب الأجل انشاء الله وترأس فريق خلية التسويق السيد محمد توفيق بوكيطاوي مسؤول الخلية و السيد مبني عبد الكريم رئيس مصلحة التصميم و الإتصال و السيد تلمساني عبد الغاني مكلف بالعلاقات العامة و السيد ديك عبد الرحيم المكلف بالمراقبة التقنية و التصميم .





جلسة عمل مع فريق مؤسسة ريد
موشن لإنتاج الومضات الإخبارية و
الأنميشن D 2

أبرم مصرف السلام الجزائر اتفاقية شراكة مع مؤسسة ACM المختصة في بيع و تسويق المنتجات الإستهلاكية، وبإمكان المواطنين الراغبين في اقتناء أجهزة كهربومنزلية، أثاث منزلي أو غيره طلب تمويلها بصيغة «البيع بالتقسيط» عبر الولوج للمنصة الإلكترونية للشريك ACM لاختيار المنتجات، دون عناء التنقل إلى المحل التجاري أو الفرع البنكي.



AL SALAM BANK
الجزائر - Algeria



آخر ما نشره الأستاذ عبد الكريم تقمونين رحمة الله عليه



السيد : عبد الكريم تقمونين رحمة الله



تعنى ادارة الموارد البشرية و تطوير المهارات بتوفير العناصر البشرية الجيدة لجميع الادارات و مراكز العمل بالمصرف بالعدد المناسب و الكفاءات المطلوبة و في الوقت المحدد لتوفير كل الظروف البشرية و المهنية المواتية لإنجاز الأهداف التنظيمية و الاجتماعية و المالية المسطرة لها.

يتضح دور ادارة الموارد البشرية و تطوير المهارات بالمصرف من خلال ثلاثة مراحل أساسية و هي:

أولاً: مرحلة التوظيف: الذي يأخذ بعدا استراتيجيا تتجلى معانيه ضمن السياسة العامة التي ينتهجها المصرف في الاستثمار في العناصر الأكثر استعدادا لمزاولة مهن المصرف المتكاملة في بناء نظمه الهيكلية و التشغيلية الضرورية لأداء نشاطاته و تحقيق أهدافه التجارية و الخدمائية. تتركز مؤهلات التوظيف بالمصرف على:

أ/ الاستعدادات الخلقية التي تبرز في المرشح من خلال المقابلة التي تجمع مع ادارة الموارد البشرية و تطوير المهارات عند تحليل ملامح الشخصية الفردية من جوانب المظهر و نمط التفكير و ثقافة الفرد و مدى انفعالاته النفسية أمام الوضعيات المفتعلة التي قد تعرض عليه خلال جلسة المقابلة المشخصة.

ب/ إبراز عنصر الذكاء عند المرشح من خلال تفاعله مع الأسئلة المناسبة التي تطرح عليه لتقييم مدى استعداده للقيام بواجباته الوظيفية الجديدة و الاندماج في فرق العمل و قياس مدى استعداده للالتحاق بالوظيفة و الانتماء الى أسرة المصرف.

ج/ إبراز المؤهلات العلمية للمرشح من خلال الشهادات الأكاديمية و الشهادات المعرفية التي يحوز عليها و التي تستجيب لمتطلبات الوظيفة المقترحة.

د/ اظهار جانب المهارات الفردية للمرشح في اتقان اللغات و التحكم في نظم المعلومات و اكتساب مهارات التعامل و المعاملات التي تبرز من خلال خبراته الميدانية المعبرة و المؤثرة.

يسعدنا أن نتواصل معكم اليوم من خلال مجلة المصرف حول موضوع فلسفة ادارة الموارد البشرية في بناء نظم المؤسسات و انشاء الفرد الصالح المنتج للثروات و المؤثر في توازناته المحيطة عبر الزمن.

سننترق في موضوعنا هذا الى محورين أساسيين و هما:

مكانة و دور ادارة الموارد البشرية و تطوير المهارات بمصرف السلام – الجزائر

رسالة المصرف من خلال منظومة موارد البشرية في بناء العنصر البشري المتميز.

مكانة و دور ادارة الموارد البشرية و تطوير المهارات بمصرف السلام-الجزائر:

للموظفين بمتابعة دوامهم اليومي و تسليمهم كل الوثائق الادارية التي يحتاجونها لإثبات انتمائهم الاداري للمصرف، كما تسهر الدائرة على اعداد رواتب الموظفين في المواعيد المحددة و تقوم بالتصاريح النظامية لدى مصالح الضمان الاجتماعي و مصالح الضرائب بالتنسيق المباشر مع خلية المحاسبة و الرقابة المالية و جميع فروع المصرف المتواجدة عبر الوطن و التي تقوم بدورها بالتنسيق المحاسبية على مستواها الجهوي في المواعيد المحددة.

كما تتولى الدائرة نشاط متابعة الاجازات و تنظيم مهمات العمل بما فيها الحجز على مستوى الفنادق الغير متواجدة فيها فروعنا.

و في مجال تسيير الأهداف و المسارات المهنية للموظفين، تقوم الدائرة المؤهلة بمتابعة مسارات الموظفين في مختلف مراكز العمل و متابعة تقييم أدائهم الوظيفي و تسيير الزيادات في الأجور و الترقية الى المناصب الوظيفية في اطار تطبيق الهياكل التنظيمية و متابعة مكافأة الموظفين المتميزين في استقطاب الودائع و تحصيل الديون المتعثرة و متابعة تحقيق و تقييم الأهداف التسويقية للموظفين على مستوى فروعنا التجارية. كما تسهر الدائرة على عملية دوران الموظفين ضمن المخطط الشامل لتوظيف قدرات الأفراد و الاستغلال الأمثل للمهارات الفردية و الجماعية المتوفرة بالمصرف.

ثالثا: مرافقة الموظفين ضمن اجراءات الاستفادة من حق التقاعد وفق قوانين العمل السارية المفعول و منحهم كل الخدمات الصحية و المزايا الاجتماعية ضمن سياسة المصرف الاجتماعية الشاملة.

رابعا: مرتكزات منظومة الموارد البشرية:

ترتكز منظومة الموارد البشرية لمصرف السلام-الجزائر على المحاور الأساسية التالية:

أ/ المحور الأخلاقي: الامتثال الى النظام الداخلي و ميثاق أخلاقيات المهنة و حسن السلوك و نظام توكيد الجودة الشاملة في المعاملات التجارية و الاتفاقيات و الاجراءات التقديرية التي تصدر من الادارة العامة.

ب/ المحور السيكولوجي: الامتثال لضوابط الانضباط في المظهر و اللباس و الفكر و التفكير و السلوك و كل ما يصدر عن الفرد من قول أو عمل تجاه نفسه و تجاه المصرف و زملائه و المتعاملين بوصفه



ثانيا: مرحلة الاحتفاظ و تطوير المهارات و انشاء نظام للتحفيز بغية الاحتفاظ بالعناصر الجديدة التي تم توظيفها، اذ لا يكفي الاستثمار في توظيف العناصر الأكثر استعدادا للقيام بواجباتهم الوظيفية دون الاعتناء بتوفير الشروط الضرورية للاحتفاظ بهم و السهر باستمرار على تلبية طموحاتهم المهنية المشروعة و ذلك من خلال البرامج التدريبية و التحفيزية الملائمة و مساعدتهم في التأقلم مع بيئة عملهم الجديدة و الاندماج في محيط العمل و فهم فلسفة العمل بالمصرف من خلال نظامه الداخلي و ميثاق أخلاقيات مهنة و حسن السلوك.

يسعى المصرف دوما في بناء منظومة ملائمة للاحتفاظ بالعناصر الجديدة التي يوظفها و من بين تلك التحفيزات نجد منظومة الأجور التي تعتمد مصفوفة أجور الكفاءات و الأداءات و آليات تعريف مكونات الأجر القانوني و تحديد العلاوات و المنح و متطلبات الزيادات و الترقيات الأفقية و العمودية لجميع الموظفين.

و من جانب المكافآت، تسهر الادارة العامة ضمن سياستها لدعم منظومة الموارد البشرية المتكاملة على انشاء المكافأة التشجيعية للمردودية الفصلية تمنح في كل فصل ثلاثي على أساس انجازات الفروع و تقييم أداء الادارات و الخلايا المركزية في دعمهم المباشر و غير المباشر لنشاط الفروع، كما أسست قواعد التقييم السنوي لنشاط المصرف لمنح المكافأة التشجيعية السنوية.

و في سياق التقييم الفردي للأداء المتميز، يسهر المصرف في وضع آليات مكافأة الأداء المتميز في استقطاب الودائع و تحصيل الديون المتعثرة، و قد تميز العديد من الموظفين في نيل المكافآت النقدية القيمة، نحبيهم بهذه المناسبة و نشجعهم للمزيد من الانجازات و التفوق مع زملائهم الآخرين ان شاء الله.

و في مجال تدريب و تطوير مهارات الموظفين ، تسهر الادارة على تدريب و تطوير مهارات الموظفين في مختلف المجالات المصرفية داخل و خارج المصرف للاستجابة الى متطلبات وظائفهم المهنية.

كما تسهر الادارة من خلال دائرة تسيير المهن و الرواتب على جوانب التوظيف و تنصيب المترشحين في مناصبهم الوظيفية بالتنسيق مع دائرة التدريب لمتابعة تربصاتهم الأولية في مهن المصرف.

كما يقتصر نشاط الدائرة على جوانب التسيير الاداري المستمر



المصرف في الإدارة بالأهداف و متى تم تحقيق أهدافك الوظيفية زاد اعتزازك بنفسك و زادك ذلك يقينا بقدراتك و أن تسعى دوما في مساعدة زملائك في العمل و أن توفر لهم الخدمة المنتظرة من قبلهم و تحصل على الخدمة المنتظرة منهم و أن تعتني بنفسك دون الالتفاتة الى الآخر و يزيدكما هذا شعورا بالسعادة المتبادلة بينكما و سترددان فيما بينكما الشكر و الاحترام المتبادل لتتالا الخير و البركات لكما و لمصرفكما ان شاء الله.

و قد تلقنا تجاربنا في الحياة أنه من الحكمة الاعتناء بضبط النفس و زيادة الثقة بها و شكر الله على نعمه علينا و أن نردد الشكر لمن أحسن إلينا و من حكمة الأمور الاكثر من الشكر لتزداد نعم و بركات المولى العزيز على مصرفنا و عبادته بإذنه و هو السميع العليم.

في ابراز دورك و مكانتك في تميز المصرف: أن تعلم أن المعرفة و الكفاءات التي قد تتمتع بها لا تفيدك و لا تنفعك و مصرفك الا اذا شاطرتها اياها مع زملائك في العمل بالمصرف بالتواصل النافع المتنامي في انتهاج حكمة و فلسفة المعرفة و التواصل مع الآخر في بناء النظم الاجتماعية و الانسانية.

في تطوير الذات لتصبح مسيرا ماهرا بإدارة شؤونك ووظائفك الشخصية بالأهداف و تسيير شؤون عائلتك وفق مبادئ الانضباط و توزيع المهام بين أفراد عائلتك و تقييم أدائهم لواجباتهم المدرسية و الاجتماعية و المهنية و تحفيزهم و تشجيعهم لبلوغ الأهداف و بناء السعادة العائلية مثلما يصبو اليه مصرفك اليوم و أن تعكس لنا مهاراتك في ادارة شؤونك الاجتماعية داخل المصرف لتؤثر على زملائك و نتعلم منك ما ينفعنا و ينفع مصرفنا.

و أن يصبح رؤساء الفرق و مدراء الادارات و الفروع و الخلايا بدورهم مدراء مواردهم البشرية على مستواهم كل في مركز عمله ليدير كل مسؤول و يسير شؤون مساعديه وفق ما ذكر من ضوابط في الامتثال لأحكام النظام الداخلي و ميثاق أخلاقيات المهنة و حسن السلوك و الفكر و التفكير و التصرف الفردي و الجماعي و الصدق و الوفاء في كل ما يصدر عن الفرد من قول و عمل و التقييم المسؤول لأداء أفراد المجموعة و ولائهم لواجباتهم بصفته الولي



ج/المحور التقديري: ينظر المصرف الى موظفيه نظرة تقدير و اعتزاز يراعي مشارعهم و حساسياتهم الوظيفية و الانسانية في التعامل معهم و يراعي مشارعهم عند تقييم تصرفاتهم و اتخاذ القرارات الادارية على دراية تامة بانعكاساتها على المستوى التنظيمي و النظامي و الاداري و الفردي و العمل بالإجراءات التأديبية الردعية الضرورية لإزالة مواضع الغش و التقصير في الأداء و المعاملات.

د/ المحور الانساني: يراعي المصرف من خلال توجهات ادارته العامة على السهر الدائم في انشاء نسق علاقات انسانية داخل المصرف متجانس و متنامي بين أفراد المصرف الواحد يكتسي بعدا استراتيجيا، لما لها من قناعة راسخة في انشاء بنية تحتية بشرية قوية تدعم استقرار و نمو المصرف.

ه/ المحور الاداري : يسهر المصرف في وضع نظام شامل و متكامل لتسيير أجور الموظفين و وضع آليات ذكية لإدارة مسارات الموظفين الوظيفية من خلال مصفوفة أجور الكفاءات و الأداءات و منظومة المهن و الكفاءات و آليات الترقية في الرتب و منح الزيادات و المكافآت التشجيعية الفصلية و السنوية الجماعية و الفردية و متابعة تقييم أداءات الموظفين باستمرار.

و/ المحور التسييري: ينتهج المصرف نظام التسيير بالأهداف و ترسيخ مبدأ الجهد المتنامي عند تقييم أداء موظفيه و يتجه تدريجيا و بخطى سليمة للانتقال من الهياكل التنظيمية الكلاسيكية الادارية الى الهيكل التنظيمي المتعدد الأبعاد أساسه العمل بالأهداف و ليس بالمهام.

خامسا: كيف ينمي موظف مصرف السلام-الجزائر مكتسباته الشخصية من خلال منظومة ادارة الموارد البشرية المتكاملة؟

في الانضباط في الحياة: بدأ بالانضباط في العمل و الامتثال الى ضوابط المظهر و السلوك و الفكر و التفكير و التصرف و التعامل داخل المصرف، يأخذ الموظف أسس الانضباط التي تعكس تفوقه و نجاحه في مشاريعه المهنية و الشخصية و الاجتماعية خارج المصرف.

في صناعة سعادتك الذاتية و الاجتماعية: أن تعمل وفق سياسة



”درشة فقهية بين السيد المدير العام السيد ناصر حيدر والدكتور رفيق المصري على النت“ الجزء الثاني



فضيلة الدكتور: رفيق
المصري رحمه الله



السيد : ناصر حيدر المدير
العام لمصرف السلام الجزائر

الخميس 2014/11/14 - الدكتور رفيق المصري

بين الوكالة وبيع ما ليس عنده

لو أن البائع قال للمشتري: أنا اشتري لك السلعة المعيّنة، فإذا خلصتها لك بالثمن كان بها، وإلا أعدت إليك الثمن، هل تحرم هذه المعاملة؟ وهل يكون فيها غرر؟

الأحد 09/11/2014
تعقيب السيد حيدر ناصر

السلام عليكم ورحمة الله

أصل المسألة حديث حكيم بن حزام الذي رواه الترمذي و أبو داود و النسائي : قلت يا رسول الله يأتييني الرجل يسألني من البيع ما ليس عندي فأبيعه منه ثم أبتاعه من السوق فقال لا تبع ما ليس عندك و قد أورد ابن قيم الجوزية في زاد المعاد كلاما نفيسا لشيخه ابن تيمية في تعليل هذا النهي رجح فيه القول بكون المنع ينصب على بيع السلم الحال لمن ليس عنده السلعة لأنه ملزم بتسليمها حالا في حين أنه قد يحصل عليها أو لا يحصل عليها و هو الغرر المنهي عنه شرعا لأن بيع المتعين المملوك للغير لا خلاف على بطلانه و بيع الموصوف المؤجل المقذور على تسليمه لا خلاف على جوازه أما الموصوف الحال فالأرجح فيه اشتراط الملك و الحيازة لأنهما قرينة القدرة على التسليم النافية للجهالة و الغرر. انظر زاد المعاد في هدي خير العباد بتحقيق شعيب الأرنؤوط و عبد القادر الأرنؤوط طبعة مؤسسة الريالة و مكتبة المنار الإسلامية سنة 1985 ص 812 أما قول البائع للمشتري أنا اشتري لك السلعة المعيّنة، فإذا خلصتها لك بالثمن كان بها، وإلا أعدت إليك الثمن فهو بالذات ما نهى عنه الحديث فعدم القدرة على التسليم عندما تكون هذه القدرة راجحة عند نشوء العقد يؤدي إلى فسخه مع صحته ابتداء و يترتب على الفسخ إعادة الثمن للمشتري أما عدم القدرة على التسليم إذا كانت القدرة منعدمة أو مرجوحة أو متساوية الاحتمال عند نشوء العقد فأن ذلك مما يبطل العقد ابتداء لأن ما ترجح بطلانه أو استوى فيه احتمال الصحة و البطلان انتهاء حكم ببطلانه ابتداء و الله أعلم

تعقيب الدكتور رفيق المصري

بيع ما ليس عنده رأي آخر 10/11/2014

في بعض روايات الحديث: نهى رسول الله صلى الله عليه وسلم عن بيع ما ليس عنده، ورخص في السلم.

رخص في السلم: هل هي من نص الحديث؟

لا ريب أن السلم وإن لم يرد ذكره في هذا الحديث إلا أنه يتداخل جداً مع بيع ما ليس عنده، وكلاهما منصوص في الحديث، أحدهما بالمنع والآخر بالجواز.

كيف منع رسول الله بيع ما ليس عنده وأجاز السلم؟

لا سيما إذا كان البائع في السلم تاجرًا (لا زارعًا ولا صانعًا)، ولم تكن السلعة عنده وقت البيع (حسب بعض الآراء الفقهية في السلم)، وهو يشتريها من غيره؟
البيع الآجل نوعان:

نوع يؤجل فيه الثمن، وهو بيع النسبنة، وبيع يؤجل فيه المبيع، وهو بيع السلم. ولا بد في الحالتين من أن يكون البذل المؤجل قابلاً للتأجيل، أي: بحيث يكون مثلياً موصوفاً في الذمة. وبيع السلم جائز بنص الحديث النبوي. ولو حرم بيع السلم لحرم بيع النسبنة، فهما يحرمان معاً ويحلان معاً. وكلا البيعين حلال بنص الحديث النبوي.

من أين استمدّ الخلاف في بيع ما ليس عنده؟

بيع السلم هو أكثر البيوع التباساً ببيع ما ليس عنده. فالعلماء الذين قالوا في بيع ما ليس عنده إنما حرم لأنه يتعلق بمبيع معين لا موصوف، إنما استمدوا رأيهم هذا من السلم، لأن السلم إنما يكون في الموصوف. والذين قالوا بأنه إنما حرم لأنه يتعلق بمبيع حال إنما استمدوا رأيهم هذا من السلم أيضاً، لأن السلم إنما يكون في بيع مؤجل لا حال. ففي حديث السلم (أو السلف) جاء قوله: لأجل معلوم. فخصائص بيع السلم هي التي تحكمت في شرح حديث بيع ما ليس عنده. ولا ريب أن هذه طريقة من طرائق التفكير المقبول، وإن لم تكن هي الطريقة الوحيدة عندي في هذا الباب.

لكن ما صحة هذين الرأيين؟

أنا أرى أن حديث حكيم بن حزام لم يفرق بين مبيع حال ومؤجل، ولا بين مبيع معين ومثلي موصوف في الذمة، بل جاء المنع عاماً. وهذا يعني أن البيع سواء كان في الحال أو المؤجل، أو كان في المعين أو الموصوف، لا بد من أن يكون من تاجر يبيع ما عنده، لا ما عند غيره، وهذا يقتضي معرفة التاجر بالسلعة التي يتاجر بها، ويقتضي كذلك المخاطرة في التجارة. فلو باع ما عند الغير فإن الذريعة قد تفتح أيضاً لأن يحيله على هذا الغير، ومن ثم لا يتحمل أي مخاطرة! وهذا الأمر لا بد أن يكون في بيع السلم أيضاً، فيجب أن يصدر هذا البيع عن زارع أو صانع أو تاجر يملك المبيع قبل بيعه، ويكون من شأنه التجارة بمثل هذا المبيع والعلم به، وتكون قدرته عندئذ على التسليم أكبر، وإلا وقع في الحرام: باع ما ليس عنده، لأن هذا من شأنه أن يتاجر التاجر في كل شيء ولا يفهم في شيء، ويربح من كل شيء ولا يخاطر في شيء، والله أعلم.

وأما ما قاله ابن القيم، في زاد المعاد، ونقلته عنه المواقع الإلكترونية، ما قاله نقلاً عن شيخه ابن تيمية هو في هذه المسألة الشائكة عرض مشوش، مع تقديري الكبير لابن القيم وشيخه، في مواضع أخرى كثيرة. ولا ريب أن الآراء التي نقلها ابن القيم عن العلماء هي كلها في نظري آراء محترمة ونفيسة، لكن المشكلة هي في الترجيح بين هذه الأقوال الوجيهة والنفيسة، أيها أوجه وأفضل وأنفس؟

لكن ليس من السهل، في خصم هذه الآراء، رفض رأي الإمام الشافعي بأن السلم المؤجل إذا جاز فإن السلم الحال يكون جوازه من باب أولى، لأنه أقل غرراً منه، فكلما طالت المدة زاد الغرر، وزاد احتمال تقلب الأسعار، ووقوع النزاع بين المتبايعين في البيوع الآجلة، لأن البيوع ما دام أجلها لم يحل، فهي محتقظة بالعلاقة بين المتبايعين خلال مدة التأجيل، بخلاف البيوع المعجلة.

القدرة على التسليم:

تزداد القدرة على التسليم إذا كان البائع يبيع ما عنده، وتزداد في السلم إذا كان البائع يملك السلعة منذ عقد البيع إلى وقت التسليم، كما اشترط بعض العلماء في بيع السلم (واكتفى آخرون بوجود السلعة عند التسليم). وتزداد القدرة على التسليم أيضاً إذا كان البائع زارعاً للسلعة أو صانعاً.

شراء سلعة معينة:

قد يرغب أحدهم في شراء سلعة معينة (غير مثلية) من بائع لا يريد التعامل معه، فيطلبها من أحد التجار، بحيث يكون هذا التاجر وكيلاً له في شرائها في مقابل مبلغ معلوم. وقد يقول له: اشترها بثمان كذا، فإذا اشتريتها بأقل كان الفرق لك.

بيع المعدوم:

بيع ما ليس عنده يختلف عن بيع المعدوم، فبيع المعدوم يتعلق بمبيع لا وجود له أبداً، أو لما يُخلق بعد.

بيع الشيء قبل قبضه:

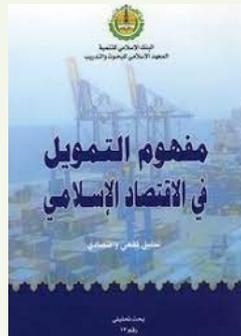
كما يختلف عن بيع الشيء قبل قبضه، وإن كان يتداخل معه، فبيع ما ليس عنده ليس من قبيل بيع الشيء قبل قبضه، بل هو من قبيل بيع الشيء قبل شرائه أصلاً!

الخلاصة:

بيع ما ليس عنده حرام لأنه في رأيي يفتح الذريعة لتجار يتاجرون في كل شيء، ولا يخاطرون في شيء، كما هو حال الكثير من التجار في أيامنا هذه! وليس حراماً لأنه في المبيع الحال أو المعين فحسب.

هذا رأي أضيفه إلى الآراء، وإذا لم يكن هو الرأي الأرجح، إلا أنني أرجو أن يكون على الأقل من بين الآراء التي لها وجه معتبر، ويتزاحم معها، وربما يغلبها، والله أعلم.

بعض كتب الدكتور رفيق المصري رحمه الله



يتبع في العدد القادم بحول الله.....



بقلم: السيد حجاز ياسر عبد العزيز

مندوب متعدد المهام / خلية التمويل العقاري

رَحِمَ اللهُ امرأاً أهدى إلي عيوبي

هي كلمات توزن بالذهب لأمير المؤمنين عمر بن الخطاب رضي الله عنه و أرضاه، فلكل مقام مقال. و كثير منا يتضايق من صديق كان ، قريب أو زميل انتقده بأسلوب مناسب ، فمن نبهك على عيب فيك أو طبع سيئ هو حريص على صلاحك و نجاتك فحقه أن يشكر و يدعوا له بالخير لأنه كمن أهدى لك هدية طيبة ، لا أن يشتم و يتهم في تدخله في شؤون الغير و يوضع في خانة الأعداء ، كما على المرء أن لا يحكم على أي تعليق أو تعليقات لا يعرف خلفياتها أو من أحد خانة التعبير في أي منصة فلا خير فينا إن لم نتذاكر عيوبنا فيما بيننا .

و لتكن شعارنا مقولة عنوانا والتي هي على منهاج خير الورى ، قال رسول الله ﷺ: «إِنَّ أَحَدَكُمْ مَرَأةٌ أَخِيه فإِنْ رَأى به أذى فليُمِطه عنه»، اللهم وفقنا لما تحبه و ترضاه وأهدنا إلى سبيل الرشاد و أرنا الحق حقا و أرزقنا إتباعه و أرنا الباطل باطلا و أرزقنا اجتنابه... و آخر دعونا أن الحمد لله رب العالمين .



1من طرائف العرب

- دخل أحد النحويين السوق ليشتري حمارا فقال للبائع : أريد حماراً لا بالصغير المحتقر ولا بالكبير المشتهر، إن أقلت علفه صبر ، وإن أكثرت علفه شكر لا يدخل تحت البواري ولا يزاحم بي السواري، إذا خلا في الطريق تدفق وإذا أكثر الزحام ترفق. فقال له البائع : دعني إذا مسخ الله القاضي حماراً بعته لك

- كان أحد الأمراء يصلي خلف إمام يطيل في القراءة، فنهره الأمير أمام الناس، وقال له : لا تقرأ في الركعة الواحدة إلا بآية واحدة . فصلى بهم المغرب، وبعد أن قرأ الفاتحة قرأ قوله تعالى (وقالوا ربنا إنا أطعنا سادتنا وكبراءنا فأضلونا السبيلا)، وبعد أن قرأ الفاتحة في الركعة الثانية قرأ قوله تعالى (ربنا آتاهم ضعفين من العذاب والعنهم لعناً كبيراً)، فقال له الأمير يا هذا : طول ما شئت وقرأ ما شئت، غير هاتين الآيتين .

- اشترى أحد المغفلين يوماً سمكاً .. وقال لأهله: اطبخوه ! ثم نام . فأكل عياله السمك و لَطَّخُوا يده بزيت. فلما صحا من نومه .. قال: قَدَّمُوا إليَّ السمك. قالوا: قد أكلت. قال: لا. قالوا: شُمَّ يدك ! ففعل.. فقال: صدقتم .. ولكنني ما شبعت.



AL SALAM BANK
الجزائر - Algeria

مصرف السلام الجزائر أقرب إليكم



AL SALAM BANK
الجزائر - Algeria

فروع الجزائر العاصمة

فرع القبة 24 جنان بن عمر، القبة	فرع باب الزوار تجزئة بوسحاقي، ف-رقم 186 باب الزوار	فرع دالي ابراهيم 233 شارع أحمد واكد، دالي ابراهيم
فرع سطوالي الطريق الوطني رقم 11، قطعة رقم 402، ملكية رقم 04	فرع سيدي يحيى 04 شارع حمداني لحسن - سيدي يحيى، حيدرة	فرع حسبية مجموعة السكنات أش آل أم رقم 03، بلدية سيدي امحمد

فروع الغرب

فرع وهران العثمانية حي العثمانية، المجمع السكني 100 مسكن، عمارة رقم ب1 الحصة رقم 134 أ و ب	فرع وهران تعاونية عدنان مصطفى رقم 05 زون ايسطو بير الجير	فرع البليدة نهج محمد بوضيف، ملكية مجموعة رقم 88 تجزئة 102
--	--	---

فروع الشرق

فرع عنابة حي 240 مسكن، السهل الغربي، الحصة «ب» رقم 03	فرع عين وسارة حي المقراني رقم 01، قطعة رقم 1309 عين وسارة - الجلفة	فرع سطيف حي المناورات لعرارسة تجزئة 143 قطعة رقم 11
فرع المسيلة حي 361 قطعة، تجزئة رقم 01	فرع باتنة حي المطار رقم 240، طريق بسكرة	فرع قسنطينة نهج زويش عمار رقم 08، سيدي مبروك الأعلى
	فرع عين مليلة فرز 164، قطعة (ترقوي) طريق باتنة	فرع بجاية شارع محفوطي فاتح، 332 مسكن عقاري إقامة نوميديا، عمارة ب

فروع الجنوب

فرع بسكرة حي سايحي قطعة رقم 69، ملكية رقم 109-110	فرع أدرار شارع بوزيدي عبد القادر رقم 145 قطعة رقم 30	فرع ورقلة حي شرفة، الطريق الوطني رقم 49
---	--	---

www.alsalamalgeria.com

tawassol@alsalamalgeria.com

021 38 88 88



مصرف السلام الجزائر

