



الكلمة الافتتاحية

بقلم المدير العام السيد : حيدر ناصر



تاريخنا بين الواقع والمثال

ص 4



حوصلة
حول نشاط
إدارة الموارد
البشرية



AL SALAM BANK

الجزائر - Algeria

مجلة شهرية تصدر عن خلية
التسويق و الاتصال
عدد ماي 2021



مصرف السلام الجزائر

مدير فرع أدرار يؤكد
أن الفرع تمكن من
تغطية احتياجات
العملاء في
" المنطقة "



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 ومتينة، و سنخصص لكل إدارة / خلية / فرع صفحة خاصة في المجلة مع معرض للصور وأهم النشاطات...إلخ

مجلة

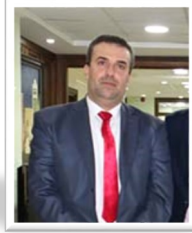
مع التحية و التقدير



الفهرس

نشاط المسؤولية الاجتماعية

خلية المسؤولية الاجتماعية



ص 21

الكلمة الافتتاحية

بقلم المدير العام السيد : حيدر ناصر

تاريخنا بين الواقع والمثال



ص 04

نشاط مندوبي العمال

حوصلة حول نشاط مندوبي العمال



ص 22

منبر هيئة الفتوى

بقلم فضيلة الدكتور : عز الدين بن زغبية

السنة وتأصيل مفهوم الثقافة الإسلامية



ص 05

نشاط خلية التسويق و الإتصال

حوصلة حول نشاط الخلية



ص 24

عمود السلام

بقلم السيد : محمد توفيق بوكريطاوي

مسؤول خلية التسويق والاتصال

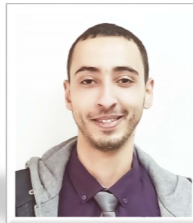
من هنا تأكل الكتف



ص 06

المنوعات

أقلام المصرف



ص 28

نشاط فرع أدرار



ص 07

المعايير الشرعية

الإفلاس



ص 29

نشاط إدارة الموارد البشرية



ص 10

بقلم المدير العام السيد : حيدر ناصر



تاريخنا بين الواقع والمثالي



يعاتبه الله عز وجل على شيء من ذلك كتفريعه إياه في غزوة بدر بقوله " ما كان لنبي أن يكون له أسرى" وقوله في حادثة التحريم " يا أيها النبي لم تحرم ما أحل الله لك تبتغي مرضاة أزواجك" و في قضية التبني " وتخفي في نفسك ما الله مبديه و تخشى الناس والله أحق أن تخشاه " وفي قصة ابن أم مكتوم " أما من جاءك يسعى وهو يخشى فأنت عنه تلهى " فهل نقص ذلك من فضل رسول الله ومنزلته عند الله شيئا ؟ أليس ذاك العتب و اللوم من أعظم البراهين على أنه قرآن يوحى وانه صلى الله عليه وسلم لا يملك منه إلا البلاغ فإذا كان هذا شأن النبي عليه أزكى الصلاة و أفضل السلام فما بالكم بمن دونه من البشر بدءا من صحابته ثم التابعين ثم الصالحين ثم ذوي الفضل والنباهة والبطولة من المسلمين. كلهم بشر يخطئ ويصيب ويحسن و يسيئ فهذا من شأن بني آدم مهما علا باعهم وعظمت مناقبهم لا يخلو أحد منهم من نقیصة وإن خفيت عن الناس ولكل جواد كيوه و لكل سيف هفوة و لولا ذلك لصافحتهم الملائكة في الطرقات ولكن هيهات هيهات.

صدق الشاعر إذ يقول:

إذا كنت في كل الأمور معاتباً

صديقك لم تلق الذي لا تعاتبه

فحش واحدا أوصل أخاك فإنه

مقارف ذنب مرة و مجانبه

إذا أنت لم تشرب مرارا على القذى

ضمنت وأي الناس تصفو مشاريبه

من ذا الذي ترضى سجاياه كلها

كفى المرء نبلا أن تعد معاييه

من الطبيعي أن يختلف الناس حول شخصيات صنعت التاريخ و تركت بصمتها في حياة الأمم. و قد تزداد الخلافات حدة و حماسة عندما تكون ذات صلة بقضايا العقيدة و الهوية والانتماء. ولكن من غير المعقول أن تتحول مثل هذه السجلات التاريخية التي عفى عليها الدهر إلى اصطفاقات و عداوات لاتزال أمتنا مرتتهنة بحبالها مكتوبة بأتون نيرانها في عصر العولمة و العلم والتكنولوجيا والذكاء الاصطناعي والتكتلات الاقتصادية و الجيوسياسية الدولية الكبرى التي تجاوزت حدود التاريخ والجغرافيا إلى آفاق حضارية جامعة ترنو للمستقبل لدى غيرنا مقابل تشرذم بدائي هزيل مستوحى من الماضي ويغفل حتى عن الواقع الحاضر عندنا. جدير بنخبنا المثقفة أن تبث في الناس قراءة موضوعية واقعية لتاريخنا الديني والوطني تضع الأحداث في سياقها والأفعال في ظروفها والحكم على الوقائع و الأشخاص دون إفراط ولا تفريط بعيدا عن التأثيرات المذهبية أو العصبية أو المصلحية الدنيوية. هذا نبي الله المعصوم صلى الله عليه وسلم عندما يتصرف كرجل دولة أو كرجل أسرة و كرجل من عامة الناس يخطئ ويصيب بل

أثارت التصريحات المستفزة لأحد السياسيين من أبناء الشهداء حول الأمير عبد القادر و مصالي حاج و الرئيس هوارى بومدين الكثير من اللغط و الجدل بين مستنكر الطعن في هذه الشخصيات الوطنية من جهة ومدافع عن حرية التعبير والرأي في هذه القضايا التاريخية من جهة أخرى. وبعيدا عن التشنج العاطفي أو الإيديولوجي أو السياسي الذي يميز مثل هذه النقاشات جال بخاطري ما شهده تاريخنا الإسلامي منذ عصر النبوة إلى يوم الناس هذا من مثل هذه السجلات التي أخذت حتى بعدا عقائديا في تعصب البعض انتصارا لفئة من الصحابة والبعض انتقاصا منها وغلوا في ذلك غلوا كبيرا وتنزه أهل السنة والجماعة عن الخوض في الفتنة الكبرى تعظيما لأصحاب رسول الله وتوقيرا . وحدث مثل ذلك لرجال الإسلام العظام من بعدهم فنظر المعجب لمآثر هارون الرشيد وصلاح الدين الأيوبي و سليمان القانوني وتغاضى عن مساوئهم وتشبث الميغض بهذه المثالب منكر أي فضل لهم وهلم جر من المواقف المتعارضة حول قضايا من الماضي تتفاوت في تقديرها والحكم عليها وجهات النظر ومناحي الفكر.

السنة وتأصيل مفهوم الثقافة الإسلامية



لهم، والإجابة عن استفساراتهم وتسألاتهم، وإقرارهم على بعض سلوكهم، الذي ينبع من معنى تمكينهم من حرية تصرفهم في شؤونهم، وما أوكل لنظرهم واجتهادهم. والهدف من ذلك هو سلوكهم الذي يطبقونه بسلوكه صلى الله عليه وسلم، فيكون رشيداً، أو ينحرفون به عنه، فيكون غير رشيد. والسلوك الرشيد إنما هو جملة المبادئ القرآنية، التي انطبعت في نفوسهم من تردد تلك المعاني الجزئية التي ردّد القرآن الكريم مداركها الكلية، فكان صلى الله عليه وسلم، يراقبهم بما هو مأخوذ به من أنه لا يقرّ على منكر.

ومن خلال المسالك السالفة تأسست الفكرة الإسلامية، وانبنى عليها مفهوم الثقافة الراجعة إلى تلك المعاني، التي لم تتأصل في نفوس المسلمين بطريق التلقين والتقرير، وإنما بطريق الممارسة والتربية، وتعاون التعليم والمثال والمراقبة، كما يرى ذلك الفاضل ابن عاشور.

إنّ هذا المنهج الذي أحكمت كلياته، وفصلت جزئياته تفصيلاً، نأمل من الأمة أن تعود إليه وتعتصم به؛ فيعتدل به المغالون، ويتمسك به الواقفون، ويرجع إليه السادرون، فهو الملاذ للجميع، وللثقافة الحصن المنيع.

والله نسأل لأمتنا العزّة والثبات...



ليس المقصود من هذا العنوان ضبط حدّ الثقافة الإسلامية من خلال السنّة، ولا وضع تعريف لها، ولا تحديد مفهومها، وإنما قصدنا البحث في المعاني السنّية الكلية التي من خلالها تأصلت في المسلمين روح الفكرة الإسلامية، وانطبع عنهم ذلك المنهج من مناهج المعرفة، الذي هو مفهوم الثقافة الإسلامية.

وقد سلكت السنّة في بناء هذا المفهوم، وتشكيل صورته في نفوس المسلمين؛ لتكون الصورة عينها الواردة في التنزيل، ثلاثة مسالك:

أولاً- البيان : ونعني به التعليم؛ تعليمه صلى الله عليه وسلم لأمته عناصر عقيدتها وسلوكها وتعاملها، وبناء أفكارها وتفكيرها، من خلال كلامه صلى الله عليه وسلم، الذي هو وحيّ يوحى، حيث تجسّد أقواله، وأحاديثه، وحكمه وخطبه، ورسائله المختلفة، وما بثّ فيها من المعاني المتنوعة مع ترديدها في صورها الجزئية، وربطها دائماً بالمعاني والمدارك الكلية، التي تنتهي إليها، والتي تكفل بإيضاحها مسلك البيان.

ثانياً - المثال : ونعني به السلوك النبويّ المعصوم؛ لأنّ سلوكه صلى الله عليه وسلم، يعدّ قدوة ومثالاً، فكان السلوك يلقي في نفوس المتلقين له والمراقبين لأفعال مصدره، قصد الاقتداء بها، معاني جزئية أيضاً ذات شيوخ كلّ بين أفراد الأمة، الذين يتخذون ذلك مثلاً، ويحاولون بالعامل الإيماني أن يطبعوا سلوكهم ما استطاعوا على طابع السلوك النبويّ المعصوم. فشكّل ذلك السلوك بجزئياته المختلفة، ومداركه الكلية، التي ينبع منها، عملاً متصلاً وثقافة راسخة مسترسلة، تلقّتها الأمة جيلاً عن جيل من عهده صلى الله عليه وسلم إلى يوم الناس هذا.

ثالثاً- المراقبة : مراقبته صلى الله عليه وسلم لسلوك أمته، كما يراقب المربيّ سلوك تلاميذه، وذلك من خلال نصائحه



من هنا تأكل الكف



بقلم السيد : محمد بوكريطاوي - توفيق
رئيس خلية التسويق والاتصال

اعلم أنه إذا حققنا سويا كل في وظيفته التحكم في معادلة **الإتقان** (معرفة تامة لمنتجات المصرف + مهنية + مهارة) نكون قد بلغنا سويا مربط الفرس **للمرحلة التمهيدية لعملية التسويق** (روح الفريق الواحد + مستهدف موحد + إتقان جماعي) فإن الجهد الذي سن بذله سويا سيعبد الطريق لتحقيق الأهداف المسطرة لخطة التسويق والتي تستهدف **ريادة السوق**.

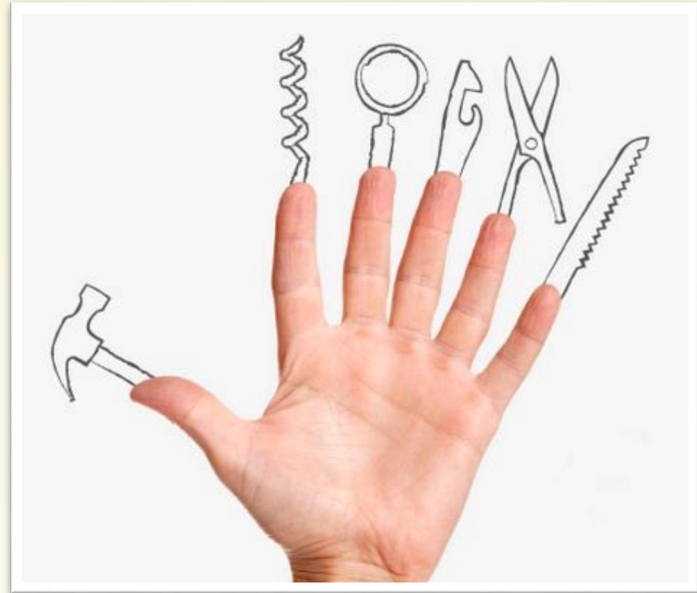
يتعين علينا جميعا عند القيام بأي فعل تسيير او قرار او التسويق لأي منتج من منتجات المصرف او تقديم أي خدمة من الخدمات، كل في موقعه واختصاصه توظيف **معادلة الإتقان** التي اشرت اليها نصقلها بذهنية **روح الفريق الواحد** ونعززها بالنظرة الاستشرافية لمآلها ومدى تأثيرها على **الزبون** بصفته النقطة الجوهرية المستهدفة.



ارتثيت في مقال هذا العدد مشاركتكم للسير سويا وبنفس الوتيرة بذهنية واحدة وفريق موحد كالبنيان المرصوص في معركة التسويق لنجعل من عمود المجلة بوصلة وجسر تواصل ومنبر تعبئة لخطة التسويق وتنفيذها.

إن النقطة الجوهرية المستهدفة في نشاطنا المصرفي هو **الزبون** فهو نقطة البداية ومنتهى الغاية، ولذلك كان لزاما علينا جميعا معرفة الثلاث محاور الأساسية لنشاط المصرف، المحور الأول توظيف **الأموال** (منح التمويلات)، اما المحور الثاني فاستقطب **الودائع** و**رؤوس الأموال** (حسابات، حسابات التوفير، حسابات الاستثمار، سندات الاستثمار)، والمحور الثالث السهر على وضع تحت تصرف **الزبائن وسائل الدفع** (التقليدية والمستحدثة) والمحور الرابع والأخير مختلف **الخدمات**.

إذا أدركت ماهية المحاور الأربعة علاه، فاعلم أنك تواظب مهامك وانت في ثغرة من ثغور المحاور الأساسية لنشاط المصرف وأنت بممارستك وتميزك ومهاراتك وتطوير قدراتك تسير بذهنية الفريق تساهم في النتائج النهائية لنشاط مصرفك وبالتالي بإمكانك معرفة قيمتك الإضافية ومدى مشاركتك في نشاط مصرفك مراعيًا بذلك المسؤولية، نعم انها المسؤولية الفردية التي ستأثر حتما على الجهد الجماعي المبذول لتحقيق الأهداف المسطرة لذلك أركز من خلال هذا المنبر على ذهنية الفريق الواحد والسير بوتيرة موحدة.



ينهي صاحب العمود مقاله في عدد هذا الشهر جميعا بغير ذهنية المتعامل لنشعره بالرضا ننال ثقته ونجني ثمرة وفائهمدار خطة تسويقنا، إذا علمت فالزم روح الفريقسويا نحقق الريادة تحقيا لا تعليقا.



مدير الفرع عبد الرحيمي يؤكد لمجلة "السلام":

" فرع أدرار لمصرف السلام تمكّن من تغطية احتياجات العملاء في المنطقة "

بنك الخليج الجزائر.

هل يمكن الكشف عن تفاصيل أكبر حول الودائع والحسابات؟

إن نتائج الثلاثي الأول للسنة الجارية 2021 كانت إيجابية. فعلى العموم فإن مجموع ودائع العملاء خلال هذه الفترة كانت في حدود 560 مليون دينار في حين كان مقدار تحقيق 559 مليون دينار.

وقد حقق الفرع خلال الفصل الأول، الأهداف المسطرة فالحسابات الجارية بلغت قيمتها 198 مليون دينار مع أن التقديرات كانت تشير إلى أقل من هذا المستوى على اعتبار أن التوقعات كانت مقدرة بـ 180 مليون دينار متوقعة ما يعني أن الماتم تحقيقها يمثل 110 بالمائة من التقديرات الأولية.

وبخصوص حسابات الادخار فقد بلغت قيمتها 269 مليون دينار وهو ما كان متطابقا تماما مع التقديرات في حين أن ما تم تحقيقه بشأن التأمينات النقدية فقد عادل 194 بالمائة مع التقديرات على أساس أنها ارتفعت إلى 39 مليون دينار وهو مبلغ عالي بالنظر إلى التوقعات التي كانت تشير إلى بلوغ رقم 20 مليون دينار.

أما حسابات وسندات الاستثمار كانت في مستوى 54 مليون دينار هو رقم منخفض على اعتبار أننا كن نتوقع أن يصل المبلغ 90 مليون دينار.

رغم حداثة نشأته تمكّن فرع أدرار من تغطية احتياجات عملائه في المنطقة عبر تسهيلات وتمويلات مطابقة للشريعة الإسلامية، وقد عزز موقعه بتحقيقه أهدافه المسطرة للثلاثي الأول من السنة الجارية حسب ما أكده مديره رضا عبد الرحيمي في حوار له لمجلة "السلام"

كونكم مدير وكالة أدرار ما الذي يميزها عن غيرها من الفروع في شبكة وكالات مصرف السلام الجزائر؟

تجدر الإشارة إلى أن هذا الفرع تم افتتاحه بتاريخ 31/10/2018 تزامنا مع الذكرى المزدوجة للإنشاء مصرف السلام الجزائر سنة 2008 والذكرى 64 لاندلاع ثورة التحرير المجيدة.

وقد كان الحضور مكثفا من قبل الزوار وكذا السلطات العمومية أين أقيم على شرفهم حفل تكريمي استفتح فيه الكلمة السيد الوالي السابق بكوش.

كانت فكرة افتتاح فرع في ادرار مباركة وحظيت باستجابة وقبول من قبل سكان منطقة الجنوب الكبير الذي تعد من أكبر المساحات في الجزائر حيث انه معروف أيضا بالمناجم، القواعد البترولية، المقايضة، التجارة الحرة مع دول الساحل وأخيرا حجم السيولة المتداولة في هذه الجهة.

الشيء الذي سمح لنا باستقطاب عدد كبير من الزبائن الذين أودعوا أموالهم على شكل سندات استثمار ودفاتر ادخار.

وتجدر الإشارة ان فرعنا هو البنك الخاص الثاني في الولاية بعد

تقريبا كل الاحتياجات المحلية من التمويلات،
التسهيلات والخدمات البنكية وبالتالي السماح لهذه
المنطقة بالارتقاء الى مستوى معيشي أفضل ومواكبة
التطور التكنولوجي والمالي الذي تؤول اليه البلاد في
هذه الآونة.

ويبقى فريق فرع ادرار في الخدمة والإفادة باي
معلومة او استفسار حول الخدمات البنكية المقترحة.



مدير فرع أدرار السيد : رضا عبد الرحيمي



ما هي الخدمات التي يعرضها فرع أدرار على عملائه؟

يقدم الفرع خدمات متنوعة في مجال الصيرفة الإسلامية
لكل من الزبائن الخواص والشركات والمؤسسات.
فالزبائن الافراد والمؤسسات يستفيدون من إمكانية فتح
حسابات متعددة حسب الطلب والاحتياج، كما أنهم
يستفيدون من الخدمات الإلكترونية بإمكانية الحصول
على بطاقات السحب والدفع "أمنة" و"أمنيتي" كما
يمكنهم الاستفادة من بطاقات فيزا حسب كل شريحة
للعامل والموظفين.

ومن جهة أخرى، فان المؤسسات يلقون اهتماما كبيرا
من قبل المصرف باعتبارهم القاطرة الامامية للتطور
والارتقاء والازدهار بإمكانية استفادتهم من أنواع كثيرة
من التمويلات منها

هل يمكن الكشف عن هذه التمويلات؟

هي تمويلات متنوعة مطابقة للشريعة ومن بينها
المرابحة المحلية، المضاربة، بيع الآجال الكفالات
المتنوعة إلخ.

كما إننا نقدم تسهيلات للأفراد مثل التمويل الاستهلاكي
الذي يشمل تمويلات السيارات وكذا الأثاث والأجهزة
الإلكترونية المصنعة محليا،

بالإضافة إلى التمويل العقاري، منها التمويلات في
مجال البناء والتوسيع وشراء العقارات من الخواص أو
من الهيئات العمومية أو المرقين العموميين الخواص.

على ما يبدو تمكّن الفرع من تعزيز مكانته في المنطقة
رغم حداثة نشأته.

فعلا قام مصرف السلام الجزائر في هذه المنطقة بتغطية

لقد تم بمشيئة الله عز وجل افتتاح فرع أدرار 0101 بتاريخ 31/10/2018 تزامنا مع الذكرى المزدوجة للإنشاء مصرف السلام الجزائر سنة 2008 والذكرى 64 لاندلاع حرب التحرير المجيدة. وقد كان الحضور مكثفا من قبل الزوار وكذا السلطات العمومية أين أقيم على شرفهم حفل تكريمي استفتح فيه الكلمة السيد الوالي السابق بكوش.

كانت فكرة افتتاح فرع في ادرار مباركة وحظيت باستجابة و قبول من قبل سكان منطقة الجنوب الكبير الذي تعد من اكبر المساحات في الجزائر حيث انه معروف أيضا بالمناجم، القواعد البترولية، المقايضة، التجارة الحرة مع دول الساحل وأخيرا حجم السيولة المتداولة في هذه الجهة.

الشيء الذي سمح لنا باستقطاب عدد كبير من الزبائن الذين اودعوا أموالهم على شكل سندات استثمار ودقاتر ادخار. نتائج الثلاثي الأول لسنة 2021.

وتجدر الإشارة ان فرعنا هو البنك الخاص الثاني في الولاية بعد بنك الخليج الجزائر.

ويقدم مصرفنا خدمات متنوعة في مجال الصيرفة الإسلامية لكل من الزبائن الخواص والشركات والمؤسسات. فالزبائن الافراد والمؤسسات يستفيدون من امكانية فتح حسابات متعددة حسب الطلب والاحتياج كما انهم يستفيدون من الخدمات الالكترونية بإمكانية الحصول على بطاقات السحب والدفع امانة وامنيته كما يمكنهم الاستفادة من بطاقات

حسابات جارية
حسابات و سندات الاستثمار
حسابات الادخار
تأمينات نقدية
مجموع ودائع العملاء

110%	180	198
59%	90	54
100%	269	269
194%	20	39
100%	559	560

حب من القلب خالصة لكم جميعا السيد المدير العام وكل فرد بحسب مقامه، مركزه، منصبه وشخصه السلام عليكم ورحمة الله وبركاته. ان العمل ضمن طاقم هذا المصرف لشرف لما نحظى به من الاهتمام والتشجيع ورعاية عن طريق التكوين والمتابعة المستمرة لتحقيق الرسالة السامية للمصرف وشعاره المتمثل في (التميز والالتزام والتواصل) .

فالمصرف يسعى لتكريس مبادئ الصيرفة الإسلامية والتي لطالما كانت ولا تزال مطلبا شعبيا بما يتماشى مع ديننا الحنيف ومقوماته، فأصبحت ضرورة حتمية وخدمة مطلوبة لتدوير عجلة الاقتصاد فبهذا استقطب المصرف شريحة معتبرة من الزبائن جعلها تتهاافت على مصفوفة خدماته الإسلامية المتميزة من ايداعات واستثمارات راقية. فنحن بفرع ادرار وكل الطاقم نبذل قصارى جهدنا لتحقيق الرسالة العامة للمصرف وباستقطاب وارضاء العملاء بصفة مستدامة. وفي الأخير نسأل المولى عز وجل التوفيق والسداد وان يرزقنا الإخلاص في عملنا وبارك فيه.

بقلم السيد : باحدي سالم نائب مدير الفرع



اول ما يبتدأ به اسم الله ثم الصلاة والسلام على رسوله الكريم، فالتثناء على الله ان جعلنا من طاقم وفرسان مصرف السلام الجزائر فتحية



السيد : عبد الكريم تقمونين
مدير إدارة الموارد البشرية



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 بعداً استراتيجياً تتجلى معانيه ضمن السياسة العامة التي ينتهجها المصرف في الاستثمار في العناصر الأكثر استعداداً لمزاولة مهن المصرف المتكاملة في بناء نظمه الهيكلية و التشغيلية الضرورية لأداء نشاطاته و تحقيق أهدافه التجارية و الخدماتية. تركز 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/ **ابراز 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/ **ابراز 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 إتقان 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 المحيطية عبر الزمن.

سننطلق 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 موارده البشرية في بناء العنصر البشري المتميز.

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

تعنى ادارة الموارد البشرية و تطوير المهارات بتوفير العناصر

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 بالتنسوية 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 الترقيات 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 السيكلوجي: 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 مثاليا في التميز و الاجتهاد الجاد.



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 الملأمة 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، وقد 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 للموظفين بمتابعة دوامهم اليومي و تسليمهم كل الوثائق الادارية التي يحتاجونها لإثبات انتماهم الاداري للمصرف، كما تسهر الدائرة على



و تحصل على الخدمة المنتظرة منهم و أن تعتني بنفسك دون الالتفاتة الى الآخر و يزيديكما هذا شعورا بالسعادة المتبادلة بينكما و سترددان فيما بينكما الشكر و الاحترام المتبادل لتنالا 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 الاكثار 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 تقيدك و لا تنفكك 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 ولانهم لواجباتهم بصفته الولي الصادق الأمين الوفي لأمانته و رسالته في ظل الحفاظ على رسالة المصرف النبيلة.



ج/المحور التقديري: ينظر المصرف الى موظفيه نظرة تقدير و اعزاز 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 والامتثال 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 والاجتماعية: أن تعمل وفق سياسة المصرف في الادارة 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

السيد عبد الكريم عيادي مشرف على
متابعة المسارات المهنية

السيدة سلمة بوسعدي مكلفة
بالدراسات



دائرة التسيير بالأهداف والمسارات المهنية

نشاط دائرة التسيير بالأهداف والمسارات المهنية

- المساهمة في مقابلات التوظيف الداخلي و الخارجي .
- وفيما يلي عرض ملخص عن هذا الجانب وفق ما يلي :

السيد زهير مرابطين رئيس دائرة التسيير بالأهداف



ملخص عن القرارات الإدارية المنجزة خلال السنة الجارية 2021		ملخص عن القرارات الإدارية المنجزة خلال السنة الجارية 2021	
نوع القرار	عدد القرارات	نوع القرار	عدد القرارات
ساعات الرضاة	6	استقطاب متعاملين	6
انتداب جزئي	6	تحصيل ديون متعثرة	26
استفاء تسديد الأقساط الشهرية	2	قبول استقالة	3
انتهاء الانتداب	1	استقطاب الودائع	9
تمديد الإنتداب	3	منحة بدل السيارة	2
عقوبة تأديبية	4	تغيير مسمى وظيفي	14
خصم من الراتب بالأقساط الشهرية	3	التثبيت	20

تتكفل دائرة التسيير بالأهداف والمسارات المهنية وتلعب دوراً هاماً في تغطية دور من أدوار و مهام إدارة الموارد البشرية الأساسية والذي يُعنى بمتابعة المسارات المهنية للموظفين طوال حياتهم المهنية بالمصرف، بالإضافة إلى جزء متابعة التسيير بالأهداف و الذي يعنى بنظام الحوافز و المكافآت.

فيما يخص جزء تسيير المسارات المهنية :

حيث يعنى هذا الجزء بمتابعة المسار المهني للموظفين بداية من مرحلة التوظيف الى غاية مرحلة التقاعد أو نهاية علاقة العمل بالمصرف ،حيث تتولى الدائرة في هذا الجانب تغطية المهام التالية :

- التكفل بجميع مراحل التعيينات والتحويلات داخل المصرف وربطها بنظام التسيير المعلوماتي.
- متابعة تقييم الأداء الوظيفي للموظفين دوريا .
- السهر على المتابعة والمراقبة الحثيثة لنهاية فترات التجربة وعقود العمل المحددة المدة بالتنسيق مع مختلف الإدارات ، الخلايا و الفروع.
- التكفل بإعداد جميع القرارات الإدارية المعتمدة .
- المساهمة في دراسة مقترحات الترقية ضمن مخططات المسارات المهنية .
- التكفل بدراسة انشغالات الموظفين ورفع تقرير لمدير الإدارة مثري بالاقترحات.

ملخص عن متابعة فترات التجربة وعقود العمل خلال سنة 2021		ملخص عن القرارات الإدارية المنجزة خلال السنة الجارية 2021	
الأشهر	عدد البطاقات المنجزة	نوع القرار	عدد القرارات
جانفي	4	انتهاء علاقة العمل	4
فيفري	7	التحويل	28
مارس	17	التعيين	18
أفريل	8	تمديد فترة التجربة	8
ماي	11	إعادة التصنيف	339
جوان	8	المجموع الكلي للقرارات	502
المجموع	55		

ملخص عن معدل التقييم الفصلي والسنوي للإدارات، الخلايا والفروع	
المعدل الفصلي ي	الإدارة / الفرع / الخلية
90.98	فرع سطيف
93.21	فرع سيدي يحي
83.47	فرع سطواوي
89.75	خلية التهنية و الإنجاز
69.1	خلية الرقابة على التسيير و التقارير النظامية
89	خلية الرقابة على الإمتثال
86.09	خلية المحاسبة و الرقابة المالية
90.5	خلية النشاط العقاري
88.13	خلية إدارة المخاطر
90.19	خلية الوقاية و لآمن
84.82	خلية التحصيل الودي و الجبري
89.71	خلية تطوير و إدارة البرامج المعلوماتية
90.57	خلية التسويق و الإتصال
90.35	خلية الإعتماد الإجاري
94.67	خلية التعبئة و متابعة الإلتزامات
81.8	خلية التجزئة المصرفية

ملخص عن معدل التقييم الفصلي والسنوي للإدارات، الخلايا والفروع	
المعدل الفصلي ي	الإدارة / الفرع / الخلية
91.36	فرع أدرار
88.28	فرع عين وسارة
88.95	فرع عنابة
85.57	فرع باب الزوار
86.61	فرع باتنة
87.5	فرع بجاية
76.84	فرع بسكرة
92.06	فرع بليدة
81.32	فرع قسنطينة
88.95	فرع دالي ابراهيم
92.01	فرع حسبية بن بو علي
91.39	فرع القبة
87.44	فرع مسيلة
92.42	فرع وهران 1
91.69	فرع وهران 2
95.98	فرع ورقلة

ملخص عن معدل التقييم الفصلي والسنوي للإدارات، الخلايا والفروع	
المعدل الفصلي ي	الإدارة / الفرع / الخلية
88.17	إدارة أمن نظم المعلومات
88.53	إدارة الخزينة و العمليات المالية
88.73	إدارة التجارة الخارجية
86.43	إدارة الرقابة الدائمة
91.25	إدارة التدقيق الداخلي
91.85	إدارة اللوجستية و تسيير الممتلكات
92.38	إدارة النشاط التجاري
91.75	إدارة التنظيم
89.33	إدارة التمويلات
89.43	إدارة الموارد البشرية
87.56	الإدارة العامة
91.11	إدارة دعم الفروع
91.51	إدارة البنية التحتية لنظم المعلومات
83.55	إدارة الشؤون القانونية
90.87	المسؤولية الإجتماعية
88.58	المعدل العام

فيما يخص جزء التسيير بالأهداف :

حيث أن هذا الجزء يهدف الى الدفع و السير قدما نحو بناء نظام تحفيزي بالمصرف ، عملا بسياسة النظام التشاركي فالموظف يساهم و يلعب الدور البارز في تحقيق اهداف مصرفه الإستراتيجية ، التسويقية و الإنتاجية ، و التي تعود بدورها بنتائج طيبة على الجميع من جهة ،ومن جهة أخرى تمنح للموظف الفرصة لتحسين الجزء المتغير من راتبه الشهري ، حيث نجد أن المصرف قد ساهم في انشاء منح ومكافآت في هذا الجانب و التي يمكن تلخيصها مع نتائجها فيما يلي :

نوع المكافأة	عدد المكافأة	المبلغ الإستقطاب او التحصيل	عدد الموظفين	المبلغ الجمالي للمكافآت
إستقطاب ودائع /سندات استثمار لأجل	57	48 510 000.00	16	4 851 400.00
تحصيل الديون	26	128 338 646.19	12	355 198.82
استقطاب المتعاملين	6	مختلف المؤسسات	3	30 000.00
المجموع	89	176 848 646.19	31	5 236 598.82

التشكيلة البشرية للدائرة :

- حيث يتولى تغطية مهام الدائرة كل من السادة التالية أسماؤهم :
- السيد زهير موابطين كرئيس دائرة .
- السيد عبد الكريم عيادي كمشرف على متابعة المسارات المهنية.
- السيدة سلمة بوسعدي كمكلفة بالدراسات ..

حيث تتولى الدائرة في هذا الجانب متابعة المهام التالية :

متابعة الإنجازات الفردية والجماعية للموظفين وفق الأهداف المسطرة وربطها بنظام المكافآت.

تسيير ومتابعة جميع المكافآت المالية التشجيعية المعتمدة بالمصرف ضمن

إجراءات العمل والتسيير بالأهداف.

السهر على تطبيق نظام الحوافز.

مهام أخرى تقوم بها الدائرة :

بالإضافة الى الجزأين الرئيسيين لمهام الدائرة المذكورين أنفا تتولى أيضا الدائرة المهام التالية :

متابعة الموظفين التابعين للدائرة مع توجيههم و تحفيزهم ومساعدتهم عند تأدية مهامهم و وواجباتهم الوظيفية .

التنسيق مع باقي دوائر إدارة الموارد البشرية ومدهم بالمعلومات والإقتراحات التي تخدم مهام كل دائرة.

المساهمة في إعداد واثراء إجراءات التسيير بالإدارة .

المشاركة في مشروع مراجعة النظام الداخلي للمصرف

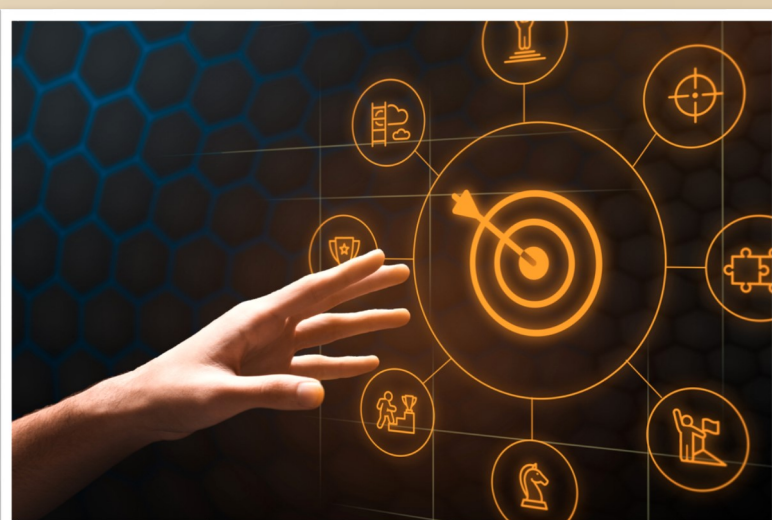
التكفل بتسيير ومتابعة القضايا التوجيهية المسجلة بالمصرف .

التكفل بتأطير و تكوين مختلف المتربصين ، المتمهين ، الطلبة الجامعيين

الوافدين من المدارس ، المراكز ، المعاهد و الجامعات .

حيث تعمل الدائرة حاليا بمعية باقي المصالح جاهدة من أجل تقييس جميع الأعمال

على نظام التسيير المعلوماتي .





دائرة تسيير المهن و الرواتب

السيدة حنان تيزي: رئيس دائرة تسيير المهن والرواتب



قال الله تعالى: "ولقد كرّمنا بني آدم وحملناهم في البر والبحر ورزقناهم من الطيبات وفضلناهم على كثير ممن خلقنا تفضيلاً". (الاسراء 70) .

أصبح المورد البشري في المؤسسة ينظر إليه كرأس مال يجب استثماره كغيره من الأصول المادية، بل أصبح أكثر أهمية منها نظراً لكونه القادر على تسييرها وتطويرها، إن الرأس المال البشري ينطلق من اعتبار العنصر البشري دائماً الأصل والأولى بالاهتمام، فهو سبيل التقدم والتنمية نظراً لما خصه الله به من مميزات وبما فضله به عن سائر الكائنات، وأن مهمته الأساسية هي البناء والتعمير من خلال العمل المتقن والسعي لتطوير الذات.

يتضح من الاطلاع ، أهمية دور إدارة الموارد البشرية حيث يعتبر عصباً مهماً في إدارة المؤسسة و تشكل المكوّن الأساسي لنجاح عمل مصرفنا في تحقيق الأهداف والمهام الاقتصادية والاجتماعية، وهذا ما يتطلب وجود فئة مميزة من الموظفين المؤهلين ولديهم نضوج وفهم واضح بالأهداف الاقتصادية والاجتماعية للمصرف الإسلامي، والذين تتوفر فيهم النزاهة والاستقامة والحرص على تطبيق الشريعة الإسلامية، بالإضافة إلى الجدارة والأهلية الفنية والمهنية التي تتطلبها

وظائفهم، ان إدارة الموارد البشرية تنقسم الى ثلاث دوائر، دائرة تسيير الأهداف والمسارات المهنية ، دائرة التدريب وتطوير المهارات و دائرة تسيير المهن و الرواتب والتي سنوضح أهميتها و المهام المنوطة بها وهي:

التوظيف و الاستقطاب:

وهي عملية تعيين وانتقاء الفرد الاصلح للوظيفة، و من اهم شروط الاختيار هي تحري الإمام بطبيعة ومهام الوظيفة إماماً علمياً وعملياً، بما يحقق القدرة والكفاءة في فهم الوظيفة، و الأمانة في أداء عمله، لقوله تعالى على لسان ابنة النبي شعيب عليه السلام "يا أبت استأجره إن خير من استأجرت القوي الأمين" (سورة القصص: 26)

ان توافر الموارد البشرية الملائمة و القدرة على تسيير دفة نشاطنا المصرفي الإسلامي يستلزم كفاءات مدربة على العمل المصرفي و مزودة بما يلزم من القواعد الشرعية اللازمة للمعاملات من دوره المساهمة في تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية في بلدنا مع تحقيق الربحية، فجل نشاطاتنا الخدماتية و التمويلية يعتمد على المبادئ والقواعد الشرعية لفقه المعاملات الإسلامي و عليه تتطلب كفاءات بشرية تتصف بالمهارة والخبرة قادرة على تقديم الخدمة المصرفية بالسرعة والجودة الملائمة ووفقاً لقواعد الشريعة المنظمة لذلك و في ظل سياسات إدارة الموارد البشرية تسهر دائرة تسيير المهن و الرواتب على استقطاب هذه الكفاءات المدربة أولاً من داخل المؤسسة، بهدف تشجيعها على تحقيق أهدافها المهنية و توفير فرص الترقية والنقل الداخلية، قبل اللجوء الى خارج المؤسسة، والتي تتعدد مصادرها نذكر الوكالات الوطنية للتشغيل تم تلقي حوالي 50 قائمة ،الشريك المتعاقد معه و الذي يقدم لنا خدمات و تسهيلات معتبرة، منصات التواصل و السير الذاتية التلقائية التي تودع على مستوانا تقدر ب 250 سيرة ذاتية حالياً ، كما نشير أن التوظيف يمر على لجنة الموظفين إذ تم حالياً عقد 08 اجتماعات للجنة الموظفين ، وظفنا من خلالها 40 موظف جديد موزعين على مختلف الإدارات و الفروع و الخلايا، ان عدد الموظفين في المصرف بلغ 624 موظف من بينهم 55 بالمئة موزعين في 20 فرع ، 70 بالمئة منها رجال و 30 بالمئة نساء.

احترام النظام في المؤسسة:

تعمل إدارة الموارد البشرية من خلال دائرة تسيير المهن و الرواتب ، على احترام النظام داخل المؤسسة و الانضباط بالمحاسبة و المساءلة، فالموظف مسؤول عن أي تقصير أو إهمال قد يصدر منه و يضر بالعمل و الزملاء قال تعالى ”الذين قالو ربنا الله ثم استقاموا تتنزل عليهم الملائكة ألا تخافو و لا تحزنو و أبشرو بالجنة التي كنتم توعدون“ ، فالاستقامة هي راحة للنفوس فكل شيء في هذا الكون يسير بدقة بالغة وفق القوانين و ضوابط فمتى ما استطعنا ان نضبط أنفسنا ذاتيا و بإرادتنا تفتحت أمامنا النجاحات في هذه الحياة، وعليه و في هذا الاطار أعتمد ميثاق أخلاقيات المهنة و حسن السلوك لمصرف السلام الجزائر والذي يعتبر جزءا مكملا لنظامه الداخلي.

تسيير الشؤون الادارية:

تولي دائرة تسيير المهن و الرواتب اهتمامها بخدمة موظفيها ومراعاة حقوقها وأداء مسؤولياتها اتجاههم، فتسهر على التسيير الحسن لمختلف الوظائف ونذكر أهمها

ادارة الاجازات السنوية والاستثنائية للموظفين: بالاستجابة لطلب الاجازة من الموظف بشكل سريع، التخطيط لإجازات الموظفين بشكل مسبق، استخدام برنامج لإدارة الاجازات ونذكر بعض الإحصاءات، حيث سجلنا سنة 2020 إنجاز 2174 إجازة. /تسيير وحفظ الملفات الإدارية للموظفين: مؤمنة في خزائن حديدية ومصنفة حسب الرقم التسلسلي والحرص على أرشفة جميع الوثائق. /التكفل بمهام العمل للموظفين: بالحرص على إعداد الوثائق اللازمة لأداء المهمة وكذا المصاريف الخاصة بها، و التأكد من راحة الموظف من مبيت بمباشرة اجراءات الحجز بالفنادق، قدرت عدد مهمات العمل خلال سنة 2020 ب 338 و 172 من السنة الحالية. /اعداد الوثائق الإدارية التي يحتاجها الموظف: على سبيل المثال لا الحصر تم تسجيل أكثر من 800 إقرار بالعمل و كشف راتب سنوي خلال السنة الجارية والذي نعتبره مفرد. /اعداد و تجديد عقود العمل، محاضر التنصيب، القرض الحسن،/تحديث قاعدة بيانات إدارة الموارد البشرية. /متابعة السجلات القانونية للإدارات المركزية والفروع. /اعداد ومتابعة تصريحات الضمان الاجتماعي للإدارات المركزية والفروع وكذا اعداد التصريحات السنوية للضرائب والضمان الاجتماعي للموظفين. /اعداد الميزانية التقديرية. /اعداد كشوف الرواتب وتسليمها لأصحابها شهريا. /اعداد مختلف الخطابات الإدارية.



الأجور والمكافآت:

قال رسول الله صلى الله عليه وسلم : ”أعطو الأجير أجره، قبل أن يجف عرقه“ وفي موضع آخر من قصة شعيب و موسى قالت ”ان أبي يدعوك ليجزيك أجر ما سقيت لنا“ (سورة القصص)، فالأجر هو عوض و جزاء عن خدمة و مشقة و عمل ، فلاإنسان مطالب لأن يسعى وراء رزقه و يبذل الجهد و يبتعد عن الكسل و سؤال الناس لهذا قال رسول الله (ص) ”لأن يأخذ أحدكم حبالا فيأخذ حزمة من حطب فيبيعها فكف الله به وجهه خير من ان يسأل الناس أعطى أو منع“، وقوله (ص) ”اليد العليا خير من اليد السفلى“، و عليه فعلى الانسان أداء عمله بكل صدق و اتقان و نشاط و أن يلتزم بأوقات عمله و يستشعر مراقبة الله له في كل أحواله الظاهرة و الباطنة و أن تكون نيته من العمل العفة لنفسه و لأهله ولا يؤدي غيره في العمل و أن يؤمن بأن الرزق بيد الله وحده و ان يقتنع بما قسم الله له من رزق لأن الله تعالى قسم الأرزاق لحكمة يعلمها فقال تعالى ”أهم يقسمون رحمة ربك نحن قسمنا بينهم معيشتهم في الحياة الدنيا و رفعنا بعضهم فوق بعض درجات ليتخذ بعضهم بعضا سخريا و رحمة ربك خير مما يجمعون“. (الزخرف 32)، وعلى ما تقدم فان إدارة الموارد البشرية أولت اهتماما منقطع النظير لسياساتها في الأجور و الحوافز، و تسهر دائرة تسيير المهن و الرواتب على تطبيق سياسة منظومة الأجور والتي اعتمدت منذ أوائل شهر جانفي 2017، تضمنت مصفوفة للأجور الكفاءات و الأداءات، صنفت منهجيا الى 6 مستويات بحسب الوظائف متضمنة مؤشر النقطة المرجعية، تمت مراجعتها مرتين في سنة 2019 و سنة 2021 مست جميع الموظفين، وكذا مختلف العلاوات التعويضية كعلاوة الدخل و التي شهدت كذلك مراجعة بالزيادة، الى جانب أنظمة الحوافز وهو نظام داعم الى مصفوفة الأجور تتمثل في نظام المكافآت الفصلية، إجراءات الترقية، نظام مكافآت تحقيق الأهداف التسويقية، إجراءات منح الشهر الثالث عشر، سياسة توزيع المكافأة التشجيعية البونس ، كل هدفها شحن طاقات الموظفين لرفع الأداء و تحقيق الولاء فيخلق دافعية في العمل و ينمي روح التعاون بين الموظفين وتحقيق الأهداف المرجوة و قد أسهب علي بن ابي طالب في توضيح هذه القضية لحاكم مصر في عهده قائلا: ”لا يكن المحسن و المسيء عندك بمنزلة سواء، فان ذلك تزهيدا لأهل الاحسان و تدريبا لأهل الإساءة“.



كللت الإدارة بعقد الاتفاقية بتاريخ 28/10/2020 واستكملت جهودها بإضافة ملحق للاتفاقية الخاصة بالتكفل الصحي المبرمة بين صندوق الخدمات الصحية الذي يتبع للجنة الخدمات الاجتماعية للمصرف و المتعامل GRAS SAVOYE، فتجسد ما تم انجازه فيمايلي: عدد 113 موظفا أجروا فحص PCR ، عدد موظفا 166 أجروا تحليل المصل sérologie

كما أن دائرة تسيير المهن والرواتب تحرص على تنظيم حملة طب العمل لجميع موظفي المصرف سنويا وعبر التراب الوطني حيث تشمل هذه الحملة اجراء فحوصات مخبرية واسعة ثم المرور للمعاينة الطبية حسب برنامج محدد للدائرة وحتى تحت الظرف الاستثنائي لوباء كورونا فان الدائرة حملت على عاتقها تنظيم الحملة لسنة 2020 لكل موظفي المصرف مع اتخاذ كل التدابير الوقائية وتمت الحملة في ظروف جيدة والحمد لله.

التكنولوجيا و الرقمنة :

عرفت البشرية في القرن 21 ثورة هائلة في مجال التكنولوجيا المعلومات ساهمت في إرساء معالم جديدة كان من اللازم التأقلم والتكيف معها و مع التطورات التي فرضتها البيئة التنافسية، فالرقمنة من استراتيجيات إدارة الموارد البشرية و أولوياتها و التخلي عن الأنظمة التقليدية في أداء وظائفها مما يضمن الفعالية وتوفير المعلومات الدقيقة و المهمة و القرارات الرشيدة و خفض التكاليف و ربح الوقت و المساهمة في عملية التخطيط الاستراتيجي و تحديد الرؤية الصحيحة لأهداف المصرف، و لم تتوانى و لم تكف دائرة تسيير المهن و الرواتب من مد بالجهد و الوقت و الخبرة من أجل تحقيق مشروعها المجسد في نظام السلام م-ب RH مع المورد أيكون و غير ذلك سهرت على تجسيد تطبيقات تكنولوجيا داخلية للدائرة متمثلة في تطبيق لتسيير الاجازات، تطبيق احتساب الرواتب و الترقيات، تطبيق لطب العمل، تطبيق لقاعدة بيانات الموظفين، وفي صد عمل تطبيق لمهام العمل و الوثائق الإدارية.

فريق عمل دائرة تسيير المهن والرواتب:

السيدة حنان تيزي: رئيس دائرة تسيير المهن والرواتب
السيد كرام عبد اللطيف : مشرف على الرواتب والموارد البشرية
السيد ربيع علوش : مسير الرواتب و الموارد البشرية
السيدة ياسمين بورحلة : مكلفة بالدراسات والتوظيف
السيدة أسماء ملوان: مكلفة بالدراسات
السيد محمد أكرم لبيوض: مراسل الضمان الاجتماعي



الخدمات الاجتماعية للموظفين:

تهتم دائرة تسيير المهن والرواتب، بالجانب الاجتماعي للموظفين وخصوصا الجانب الصحي منه فالاعتناء بصحة الموظف يعينه على أداء واجباته، فيحقق النفع لنفسه ومجتمعه، كما قال رسول الله ص ” المؤمن القوي خير وأحب الى الله من المؤمن الضعيف”.

ان دائرة تسيير المهن والرواتب هي الممثل الرسمي للموظف مع الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي حيث تتكفل بتسجيل انتسابهم لدى الصندوق لتأمينهم منذ التحاقهم بالمصرف ومتابعة ملفاتهم الصحية طوال مدة عملهم، يمكن حوصلة لما تم انجازه في هذا الصدد خلال السنة،

ايداع أكثر من 702 عطلة مرضية، 13 عطل أمومة، 116 وصفة طبية لتعويض الأدوية، تحيين أكثر من 107 بطاقة، تحيين ملفات لاستفادة الموظفين من المنح العائلية، التكفل الفوري بالموظفين الذين تعرضوا لحوادث عمل ومرافقتهم الى مركز طب العمل ومباشرة الاجراءات الادارية الخاصة بالتصريح لدى مصالح الضمان الاجتماعي المختصة لضمان حقهم في التعويض عن الضرر.

ونظرا للظرف الصحي الذي تمر به البلاد والعباد جراء جائحة كورونا، بادرت الإدارة إلى إرساء قواعد محكمة لتسيير الأزمة ، سهرت من خلالها دائرة تسيير المهن و الرواتب بتسييرها من تنبيه الموظفين بخطورة الوضع الوبائي و اجبارية التقيد بالإجراءات الوقائية، و أولت اهتمامها بمراعاة ظروف مختلف فئات الموظفين و خصوصا الذين تستدعي حالتهم الصحية انتباها كالنساء الحوامل و ذوي الأمراض المزمنة بوضعهم في عطل مدفوعة الأجر تقتطع على دفعات يسيرة عند عودتهم للعمل، و بتوجيه الموظفين الى اجراء الفحوصات المخبرية ، PCR SCANNER مع مركز طب العمل بعيادة الازهر و الذي يتوفر على طاقم طبي متخصص ومتمرس و به كل الشروط الصحية و المادية اللازمة لمواجهة الأزمة بعد ما



السيدة : شفيقة خلاف رئيس دائرة تطوير المهارات و المعارف



المالي عامة والمصرفي خاصة، لذلك فإن تدريب المورد البشري يمثل أحد العناصر الأساسية لنجاح المؤسسات المالية كما يعتبر العنصر البشري جزءا من أصولها ورأسمالها غير المادي وأهم ما تملكه حيث يمثل الأداة الحقيقية للعمل والإنتاج . ولذلك فإن دائرة التكوين وتطوير المهارات تتبنى استراتيجية شاملة وفق خصائص مختلف وظائف المصرف التي يجب تطويرها لبلوغ الهدف المنشود وذلك يتطلب تدريباً وفق برنامج محكم يتجسد في ثقافة المصرف نفسها. فبحسب الدراسات الحديثة فإن الفكر الإداري الحديث احتوى مفاهيم وتوجيهات مهمة تقتضي تحويل تدريب وتطوير المورد البشري ليصبح في الحقيقة استثماراً لرأس المال البشري وهو الثروة الحقيقية في المؤسسات المالية وقد تزايد الاهتمام بمسألة التدريب التي كانت تنصب سابقاً على تزويد الموظفين بالمهارات الفنية فقط والتي لم تعد كافية لوحدها وذلك بسبب التغيرات التكنولوجية والمعلوماتية المتواصلة والمتجددة فضلاً عن زيادة الاهتمام بتحسين مستويات الجودة الشاملة للمنتجات وزيادة الإنتاجية التي اقتضتها ظروف المنافسة في السوق المالي والاقتصادي وبناء على ذلك أصبح من الضرورة بمكان أن تواكب دائرة تطوير المهارات و المعارف هذه الرؤية الحديثة بتغيير وتطوير برامج وخطط وسياسات التدريب للمصرف حتى يتمكن من خلق موقع له في السوق المالي والمصرفي مع تأكيد دوره الريادي ومساهمته الايجابية في المجتمع عامة والاقتصاد الوطني خاصة.

إن التدريب ضرورة من ضرورات العصر، أصبح اليوم شرطاً لأية عملية إصلاح أو تطوير وظيفي، وأساساً من أساسات البناء المؤسسي، والتخطيط الاستراتيجي، ووسيلة لا غنى عنها لتحقيق الأهداف المستقبلية لأية مؤسسة طموحة.

ويعتبر التكوين والتدريب المستمر حلقة أساسية في رؤية المؤسسات المالية والاقتصادية الجادة، بحيث يمثل هذا التفاعل بين المؤسسات العلمية والاقتصادية نقطة الانطلاق في دفع عجلة التنمية وفتح آفاق التطور في أي مؤسسة.

إن الرؤية الاستراتيجية للتدريب ودوره المركزي في الصناعة المالية الإسلامية يتمحور أساساً في "تكوين المورد البشري" الذي تقوم عليه "حركة المال" في الصناعة المالية وتأهيله: فكرياً، وأخلاقياً، وتقنياً، ... لهذا فإن "المصرف"، يولي أهمية قصوى لتأهيل العامل البشري لديه من خلال وضع استراتيجية تكوينية شاملة ومدرسة تمكنه من مواجهة التحديات التي تعترض تطور تجربة الصناعة المالية الإسلامية في الجزائر.

كما أن التدريب وتطوير المورد البشري من الموضوعات ذات الأهمية المتزايدة في عصرنا الحالي الذي يتسم بالتغيرات التكنولوجية والاقتصادية والإدارية التي تدفع كافة المؤسسات المالية إلى اتخاذ الإجراءات والوسائل التي تكفل الاستجابة السريعة لهذه التغيرات على النحو الذي يرفع من قدرتها التنافسية في سوق العمل



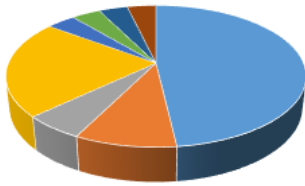
والفروع لإعداد المخطط السنوي للتدريب.

- إعداد وإيداع ملف الضريبة على التكوين لدى الإدارة العامة للتكوين
- إعداد ومتابعة سجل نماذج التوقيع لإطارات المصرف.
- إعداد ومتابعة القرارات الخاصة بالتفويض بالإمضاء المرسله لبنك الجزائر.
- استقبال وتوجيه ومتابعة للمتربين من مختلف الجامعات.

- الدورات التدريبية المنجزة سنة 2020

نوع الدورة	عدد الدورات	عدد المشاركين 2020
دورات تدريبية قصيرة المدى	26	144
دورات تدريبية متوسطة المدى	05	01
دورات تدريبية طويلة المدى	03	06
المنتديات	12	22
دورات تدريبية داخلية	02	16
دورات تدريبية خارج البلاد	02	03
نقاش عبر الويب	02	04
الدورات الالكترونية	02	217

عدد الدورات 2020



- دورات تدريبية قصيرة المدى
- دورات تدريبية متوسطة المدى
- المنتديات
- دورات تدريبية طويلة المدى
- دورات تدريبية داخلية
- دورات تدريبية خارج البلاد
- نقاش عبر الويب
- الدورات الالكترونية

- الدورات التدريبية المنجزة من 01/01/2021 إلى غاية 31/03/2021

نوع الدورة	عدد الدورات	عدد المشاركين 2021
دورات تدريبية قصيرة المدى	26	170
دورات تدريبية متوسطة المدى	06	05
دورات تدريبية طويلة المدى	04	07
المنتديات	01	08
دورات تدريبية داخلية	02	107
نقاش عبر الويب	06	11



التحديات التي ترفعها دائرة تطوير المهارات و المعارف للمصرف في تعزيز مستويات الجودة في الاداء:

تقوم دائرة دائرة تطوير المهارات و المعارف_بنشاط منظم يركز على الموارد البشرية بالمصرف لتحقيق تغيير في معارفها ومهاراتها وقدراتها لتتمكن من تلبية أي مستجدات واحتياجات يفرضها الوضع الحاضر أو المستقبلي ويؤهلها لاكتساب المعارف والمهارات والكفاءات من خلال عمليات تكوينية وتدريبية متخصصة ومهارات عملية يمكن قياسها من خلال عملية تقييم ومتابعة مستمرة لكل دورة تدريبية للوقوف على مدى تحقيق التحصيل المعرفي والتطبيقي المرجو و أثره المنتظر على الاداء الفعلي للموظف المتدرب والقيام بعملية تحسس تلي نهاية الدورة التدريبية من خلال مراسلات توجه الى المسؤول المباشر للتأكد من مدى نجاعة و مردودية الدورة كل ثلاثة اشهر (لمدة تسعة أشهر) بهدف تحقيق تطلعات راس المال البشري المستقبلية للوظيفة التي يؤديها وتحفظ للمصرف مكانته في السوق المالية .

أن دائرة تطوير المهارات و المعارف_تركز في العملية التدريبية على موضوعات ترتبط بخصوصية نشاط عمل المصرف التي تنمي المفاهيم الأساسية التي تميز النظام المصرفي الإسلامي عن غيره حيث اخذت على عاتقها إعداد برامج تدريبية تركز على المحاور التالية:

- زيادة الإلمام بالقواعد العامة للاقتصاد الإسلامي وفقه المعاملات الإسلامية
- الإلمام بأساسيات مقاصد الشريعة الإسلامية الغراء
- تشجيع الاعتماد على اللغة العربية والعمل على تطوير وتحسين استخدامها

وعليه يجب ان ينظر لدائرة تطوير المهارات و المعارف على أنها:

مصدر للمعرفة واكتساب المهارات

تعالج أمور ومشاكل العمل في الحاضر والمستقبل

مرتبطة بالتخطيط العام والهيكل التنظيمي للمصرف

تسير العملية التدريبية بطريقة مستمرة ومتطورة حسب متطلبات العصر.

و فيما يلي ملخص عن الاعمال المنجزة بدائرة تطوير المهارات و المعارف :

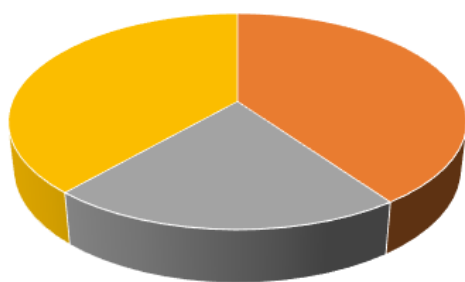
- إعداد الميزانية التقديرية السنوية للتدريب.

- تحديد احتياجات التكوين السنوية لمختلف الادارات، الخلايا

-توزيع المتربصين عبر إدارات المصرف

2021	الادارة/الخلية/الفرع
95(50 فوج)	الادارات
50(30 فوج)	الخلايا
91(41 فوج)	الفروع

المتربصين 2021



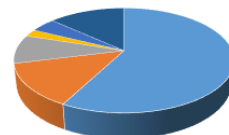
■ الفرع ■ الخلية ■ الادارات

تطلعات دائرة تطوير المهارات و المعارف :

من أهم التطلعات التي تصبو إليها دائرة تطوير المهارات والمعارف الوصول الى تحقيق أهداف الخطة الاستراتيجية للإدارة العامة للمصرف، من خلال تقديم خدماتها بأفضل شكل ممكن، والوصول إلى الجودة العالية وتحسين مستوى أداء الموظفين وتحفيزهم بإيجاد التكوين المناسب للموظف المناسب في الوقت المناسب لضمان الحفاظ على المكانة العالية والاضطلاع المستمر بالتطورات الجديدة في مختلف المجالات حتى تحافظ على مكانتها التنافسية التسويقية.



عدد الدورات جانفي -ماي 2021



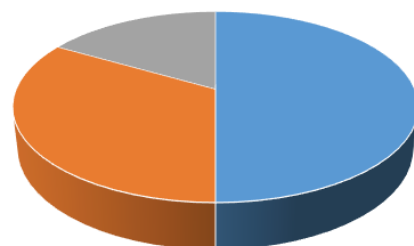
■ دورات تدريبية متوسطة المدى ■ دورات تدريبية قصيرة المدى
■ المنتديات ■ دورات تدريبية طويلة المدى
■ دورات تدريبية خارج البلاد ■ دورات تدريبية داخلية
■ نقاش عبر الويب ■ الدورات الالكترونية

- توزيع المتمهين عبر إدارات المصرف 2020/2021

عدد المتمهين	الادارة /الفرع/الخلية
12	الفروع
08	الادارات المركزية
04	الخلايا

• توزيع المتربصين عبر إدارات المصرف سنة 2020

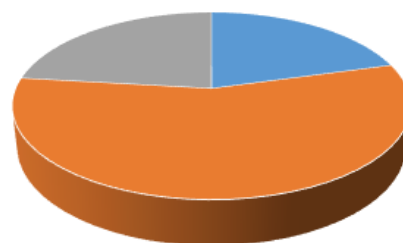
عدد المتمهين 2020/2021



■ الفرع ■ الادارات المركزية ■ الخلايا

2020	الادارة/الخلية/الفرع
25(13 فوج)	الادارات
68(32 فوج)	الخلايا
28(18 فوج)	الفروع

المتربصين 2020



■ الفرع ■ الخلايا ■ الادارات

المسؤولية الاجتماعية

مقال مسؤول خلية المسؤولية الاجتماعية

مركز رعاية المواهب سعد بن معاذ ببلدية الصومعة ولاية البليدة



السيد : سليم سلواني
مسؤول خلية المسؤولية الاجتماعية

تقرير شهر ماي

بدعوة من جمعية كافل اليتيم لولاية البليدة، مثل السيد سليم سلواني مسؤول خلية نشاط المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة و السيد محمد علي بورويبة رئيس خلية التدقيق الشرعي بمصرف السلام، خلال عطلة نهاية الأسبوع، في حفل إفتتاح مركز رعاية المواهب سعد بن معاذ ببلدية الصومعة ولاية البليدة ، ويعد المركز الأول من نوعه الذي يقدم خدمة ورعاية الأيتام الموهوبين ، حيث قامت الجمعية خلال التدشين بتكريم العاملين بالمركز و الأطفال اليتامى المتميزين في مختلف المجالات، وهذا وسط إجراءات احترازية وقائية ضد فيروس كورونا حرصا على سلامة الجميع.

ولفت رئيس الجمعية والتي تعد الشريك الاجتماعي الأول لمصرف السلام إلى أن المركز يعد الأول من نوعه على المستوى الوطني ، لتقديم الرعاية المناسبة لهذه الفئة ، مشيرا إلى أن المركز كان حلما وتحقق على أرض الواقع بفضل المحسنين، وسيتم استضافة جميع الأطفال اليتامى الموهوبين بجميع المجالات ويعمل من خلال المختصين بتنمية تلك المواهب وصقلها .



السيد : سليم سلواني
مسؤول خلية المسؤولية

السيد محمد علي بورويبة رئيس خلية
التدقيق الشرعي



أعضاء فريق مندوبي العمال

حوصلة عمل
فريق مندوبي
العمال للثلاثي
الأول لسنة
2021

عهد قديم والتي كان يقوم بها أشخاص متطوعون على مساعدة الجرحى والمصابين خلال الحروب، وفي نهايات القرن العشرين ظهرت حركات نشطة في الدول الصناعية الغربية، والتي كانت تهدف لمساعدة المجتمعات المحتاجة، ولا تقتصر على الدول الغربية، بل حتى الدول النامية التي تحتاج لمساعدة، للتنفيس عن معاناة الناس وتلبية حاجاتهم الأساسية من أغذية وأدوية وغيرها. من خلال البحث عن العوامل والأسباب التي تحد من النمو والتقدم الاجتماعي مثل: البطالة، والأمراض، والظروف المعيشية السيئة، بالإضافة الى البحث عن أسباب الخلل الاجتماعي في المجتمعات ومكافحته والتقليل من أضراره لصون كرامة الأفراد والغاء الفروقات الفردية. مع مراعاة عدم المساس بحقوق الآخرين. الإيمان بالحب والتسامح والإيمان بأن الإنسان هو مصدر الطاقة في حدوث التغيير الاجتماعي.

وظائف الخدمات الاجتماعية.

وظائف علاجية لتمكين الأفراد من إيجاد الحلول المناسبة للمشاكل التي تواجههم.

وظائف تنموية، من خلال المعرفة الجيدة بالإمكانيات والقيم والموارد الاجتماعية بين المجموعات.

وظائف وقائية: أي الحد من الوقوع بالمشاكل أو الممارسات السلوكية السيئة.

الرفع من المستوى الاجتماعي للعمال.

مبادئ الخدمات الاجتماعية.

مبدأ قبول الأفراد كما هم عليه وليس كما يجب أن يكونوا.

حقهم في تقرير مصيرهم.

الجهود الذاتية. عدم الانحياز والموضوعية في التعامل مع الأفراد
تقويم الذات على شكل جدول زمني من أجل مراجعة ما أنجز وما لم يُنجز.

للخدمات الاجتماعية أهمية بالغة على مستوى مصرفنا، لأجل ذلك كان للتشريع الجزائري جانب مهم في هذا المسعى والذي أعطى للخدمات الاجتماعية

مجالاً يتم من خلاله العمل على تحسين الظروف المعيشية وخلق التوازن المالي للموظف في ظل تردي الأوضاع المعيشية وتدهور القدرة الشرائية، وكذلك لها دور محوري في تقريب الهوة بين الموظفين والإدارة وذلك بإضفاء مبدأ التكافل من ناحية الاشتراكات والعمل على انماء هذا الصندوق ومن ناحية أخرى تحقيق مبدأ المساواة في الاستفادة من برامج الخدمات الاجتماعية على حد سواء،

حيث نسعى من خلال ذلك الى العمل على شمولية الخدمات وتنوعها واستمراريتها وتطورها بما يعطي صورة إيجابية لمؤسستنا، والذي سينعكس إيجاباً على أداء الموظف على مستوى الفردي والجماعي ويعطي الثقة الكافية لكل واحد منا لأجل إبراز قدراته المهنية لبلوغ الأهداف المسطرة.

تبقى الخدمات الاجتماعية العصب الذي يجب امداده بكل ما يضمن بقائه واستمراريته.

الخدمات الاجتماعية

تعتبر الخدمات الاجتماعية من المصطلحات الاجتماعية الحديثة التي تم إدخالها خلال أوائل القرن العشرين، وهي المهارة العلمية في عمل أشياء متعددة لخدمة أشخاص معينين والتعاون معهم من أجل تحسين أحوالهم وظروفهم ومساعدتهم في تحسين ظروف مجتمعاتهم، وعرفها علماء الاجتماع على أنها خدمات مهنية تعتمد على قواعد علمية من المهارات والمعرفة تختص في العلاقات الإنسانية بهدف مساعدة الناس سواء أفراداً أم جماعات، كما عرفها البعض على أنها وسيلة اجتماعية هدفها مساعدة المجتمع لحل مشاكلهم الاجتماعية. انها تُعتبر من المهن وهي من أن أصلها قديم ينبع من دافع إنساني وديني لمساعدة الضعفاء والمساكين وحل مشاكلهم الاجتماعية وتوفير حاجاتهم الأساسية، كما أنها وجدت منذ



السيدة : نسرین أیت راضي
عضو لجنة الخدمات الإجتماعية

السيد : زهير غولي
رئيس لجنة الخدمات الإجتماعية

السيد : محمد حسين نقار
عضو لجنة الخدمات الإجتماعية

السيد : كمال حفصي
عضو لجنة الخدمات الإجتماعية

المهام الأساسية للجنة الخدمات الاجتماعية

- دور واضح الاستراتيجية .
- دور المجدد .
- دور الموجه .
- دور موزع المنافع .
- دور مكون للأهداف .
- دور ضابط الاتصال .
- ولقد تم خلال الفصل الاول تغطية مصاريف الخدمات التالية.
- *الخدمات الصحية
- *دور رياض الأطفال

*الرياضة

*أنشطة الثقافة والتسلية

- *الأنشطة السباحة ومراكز الاستحمام. عقد اتفاق مع حمام (اكوا سيرنس) ببو حنيفة.
- *قروض استهلاكية توقيع عقد اتفاق مع ديار دزاير للتجارة الالكترونية.

وفي نهاية هذه المداخلة ندعو كل الزملاء على تقديم يد
الدعم لنا ولو بالتحلي بالصبر فنحن هنا في خدمتكم ولا
نرجو من ذلك الا رضى الله.

الحصيلة المالية الى غاية 31 مارس 2021

نوع المنحة	المبلغ
-	-
المنحة الحموية	60 000,00
منحة روض الأطفال	678 000,00
دعم اجتماعي	150 000,00
منحة الازدياد	220 000,00
شراء الأجهزة المنزلية	426 800,00
منحة الختان	140 000,00
قروض	2 200 000,00
نشاطات رياضية	1 371 000,00
منحة الوفاة	280 000,00
منحة الزواج	1 200 000,00
هدية عيد المرأة/ دعم الإدارة العامة	1 656 000,00
هدية عيد المرأة/ صندوق الخدمات الاجتماعية	1 472 000,00

نشاط خلية التسويق قسم التظاهرات

التجمع الثلاثي الأول لسنة 2021 للإدارة العامة و الإدارات المركزية مع مدراء الفروع



صورة جماعية



مقتطفات من التجمع



انعقد يوم السبت 29 ماي 2021 بالمدرسة العليا للفندقة- بعين البنيان -الجزائر، التجمع الثلاثي الأول لسنة 2021 للإدارة العامة و الإدارات المركزية مع مدراء الفروع ، تم فيه عرض إنجازات الفروع إلى غاية 31 مارس 2021 ، حيث كلفت مسؤولة خلية الرقابة على التسيير و التقارير النظامية بعرض إنجازات كل فرع و في نفس الوقت فتح المجال لمناقشة العديد من المواضيع و طرح بعض الانشغالات من خلال تدخل مدراء الفروع و التكفل بالرد عليها بالشرح و التوضيح .

ملتقى افريقيا الدولي للاستثمار والتجارة 24 / 25 ماي 2021



نظمت سفارة كوت ديفوار و المركز العربي للاستثمار و التطوير و منتدى الأعمال الجزائري الإفوارى CAIDD و هذا في إطار تفعيل اتفاقية التجارة الحرة القارية الإفريقية من أجل استغلال الفرص المتوفرة في قطاع الفلاحة و الصناعة الغذائية و الخدمات من أجل تعزيز و دعم التجارة البينية بين الدول الإفريقية

IMPEX

الصالون الدولي ما بين دول إفريقيا



شارك مصرف السلام – الجزائر في فعاليات الصالون الدولي للتصدير ما بين البلدان الإفريقية، الذي تم اجراؤه أيام 25/26 و 27 مايو 2021 بالمركز الدولي للمؤتمرات – عبد اللطيف رحال حيث مثل المصرف عدة إطارات، وذلك على مستوى جناح عرضه.

نشاط خلية التسويق قسم رعاية البرامج التلفزيونية

تكريم الفائزين في برنامج مزامير داوود لحفظ القرآن الكريم



السيد : جمال الدين ثابت
مدير فرع وهران 2

الفائز بالمرتبة الثالثة : كريم رضوان
دفتر هديتي بقيمة 20 000 دج



السيد : شوقي بن
عياش مدير فرع بليدة

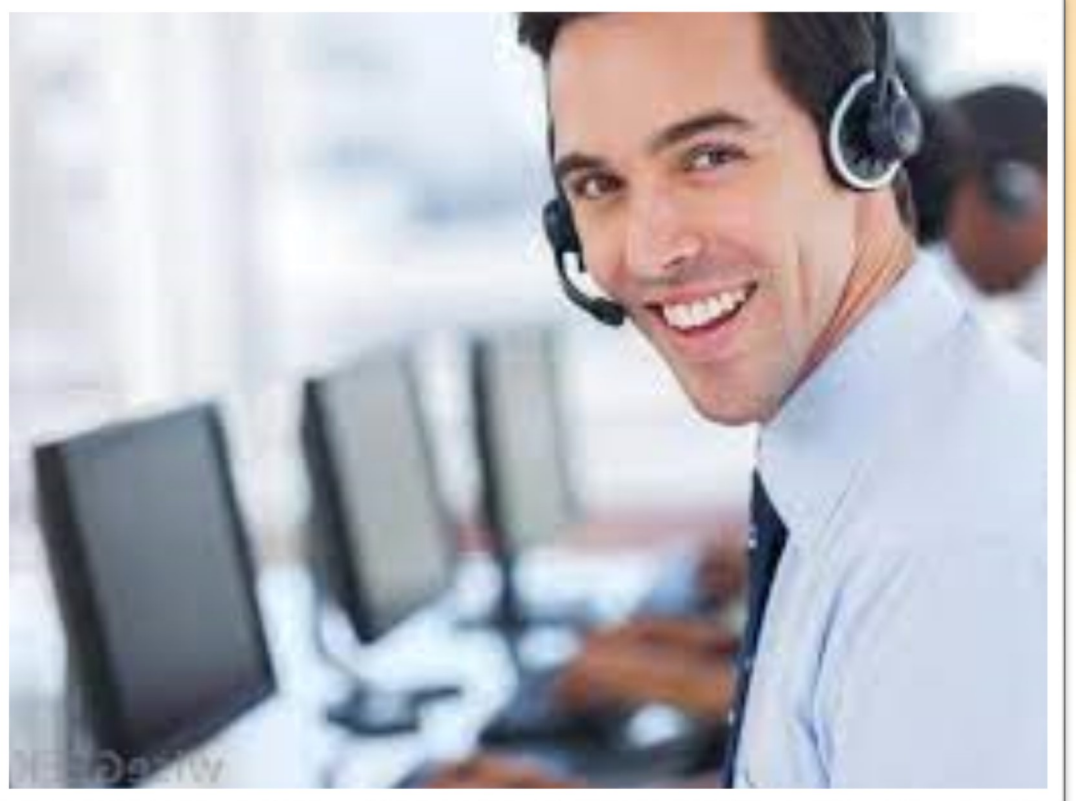
الفائزة بالمرتبة الأولى : فريال ولد الدالي
دفتر هديتي بقيمة 50 000 دج



السيد : حسين كيفوش
نائب مدير فرع قسنطينة

الفائز بالمرتبة الثانية : سراج الدين
دفتر هديتي بقيمة 30 000 دج

قسم نشاط مركز الاتصال



أولا / طبيعة المكالمات

سجلنا أن 99,8 بالمائة من المكالمات تخص طلب استعلامات أما الشكاوى فهي تسجل معدل 0,2 بالمائة فقط و هذا شيء إيجابي .

ثانيا / التوطين

تبين أن 6,27 بالمائة ما يعادل 117 مكالمات تخص المتعاملين المواطنين لدى المصرف و 94,10 بالمائة ما يعادل 1866 مكالمات تخص زبائن غير موطنة.

ثالثا / الطبيعة القانونية للمتصل

اغلبية المتصلين عبر مركز الاتصال من فئة الأفراد ما يعادل 100 بالمائة

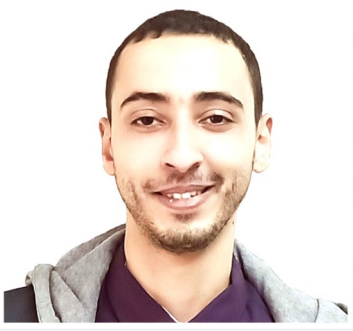
رابعا / التحليل حسب المنتجات

● تحليل بيان المؤشرات الخاصة بمنتجات المصرف الأكثر طلبا هي

1. منتج تيسير ب 887 مكالمات
2. منتج دار السلام ب 218 مكالمات
3. فتح الحساب ب 1077 مكالمات
4. اقتناء الدرجات النارية ب 193 مكالمات

خامسا / التحليل حسب الولايات

● تحليل بيان المؤشرات الخاصة بمكان مقر إقامة ولاية المتصلين بمركز الاتصال: ولاية الجزائر متصدرة ب 950 مكالمات تلتها ولايات الغرب (تيارت، وهران، تلمسان، شلف، سيدي بلعباس، مستغانم، غليزان، عين تموشنت) ب 253 مكالمات تلتها ولايات الشرق (قسنطينة، عنابة، باتنة سطيف، جيجل، خنشلة سكيكدة، ميله، سوق اهراس، الطارف) ب 236 مكالمات هاتفية تلتها ولايات الوسط (بليدة، تيبازة، مدية، تيزي وزو، عين الدفلى) ب 151 مكالمات و في الأخير ولايات الجنوب (الجلفة ، ورقلة ، بسكرة ، مسيلة ، تندوف ، البيض ،إليزي) ب 146 مكالمات



بقلم السيد : ياسر عبد العزيز حجاز.

مندوب متعدد المهام

بئر رُومَة



باسمها. وبعد فترة من الزمن أصبح النخيل ينمو حول هذه البئر، فاعتنت به الدولة العثمانية حتى كبر، وبعدها جاءت المملكة العربية السعودية واعتنت به أيضاً و تضاعف عدد النخيل أضعافاً مضاعفة ، فأصبحت المملكة ممثلة بوزارة الزراعة تتبع التمر بالأسواق، وما يأتي من إيراد و ريع من هذا الوقف يوزع على الأيتام، المساكين ونفقة المسجد النبوي الشريف،

و قد تنبأ رسولنا ﷺ في مواقف أخرى لسيدنا عثمان بأنه سينال الشهادة وأنه من أهل الجنة منها يوم جهز جيش العسرة في غزوة تبوك ضد الرومان في زمن كانوا فيه الناس معسورين و كان النصر حينها للمسلمين بإذن الله فقال رسول الله ﷺ :

"ما ضرَّ عثمان ما عمل بعد اليوم" وكررها مرات وقال ﷺ :
"لو كان عندي بنتا ثالثة لزوجتها عثمان رضي الله عنه"، فقد استعمل ماله رضي الله عنه و أرضاه في التقرب إلى الله عز وجل و في سبيله وفي حاجة المسلمين فقد كان غنائه غنى للمسلمين و ثراءه ثراء لهم، ففقول: هنيئاً لمن اشترى نعيم الآخرة الخالد بنعيم الدنيا الزائل، وصلى اللهم على سيدنا محمد و على آله و صحبه الاخيار و سلم تسليماً كثيراً وارضى اللهم عن الخلفاء الراشدين أبي بكر وعمر و عثمان وعلي وعلى سائر الصحابة أجمعين وعلى التابعين و من تبعهم بإحسان إلى يوم الدين.



بئر رومة أو بئر عثمان تقع في مدينة رسول الله ﷺ ، و هي من الآبار السبعة التي كان يستعذب رسول الله ﷺ مائها ، قال الشاعر :

ببلدة خير خلق الله طه **** بطيبة سبع آبار فزرها

أريس، بصة، غرس، بضاعه **** فرومة، بئر حاء، بئر عهين

أما قصتها فهي لما هاجر النبي ﷺ إلى المدينة لم يستعذب المهاجرون مياه المدينة وكانت هذه البئر أعذب ماء في المدينة ومع زيادة عدد المسلمين زادت الحاجة إلى المياه ، قال الله تعالى :
"وَجَعَلْنَا مِنَ الْمَاءِ كُلَّ شَيْءٍ حَيٍّ أَفَلَا يُؤْمِنُونَ" من الآية 30 من سورة الأنبياء، لكن اختلف لمن كان صاحبها لكن المتفق عليه أن تلك البئر لم يكن المسلمون يستطيعون أن يشربوا منها، إما أن الدلاء كانت غالية الثمن أو أن صاحبها كان يهودياً يعسر لهم السقاية منها ، لكن غاية الأمر أن النبي ﷺ نذب الصحابة أن يشتروها فقال لهم صلوات ربي و سلامه عليه: "من يشتري بئر رومة و يكون دلوه فيها مع دلاء المسلمين فله الجنة " ، فسبقهم عليها عثمان بن عفان صهر رسول الله ﷺ و أحد تجار الصحابة والخليفة الثالث،

وأحد العشرة المبشرين بالجنة، وزوج بنتي رسول الله ﷺ ، وهو

الملقب بذي النورين ، و قال ﷺ في حقه : " أَلَا أَسْتَحِي مِنْ رَجُلٍ تَسْتَحِي مِنْهُ الْمَلَائِكَةُ" أما طريقة شرائها فجاءت الحادثة بعدة روايات لكنه ساوم مالکها برضى من الطرفين و اشتراها منه للمسلمين و تركها كلها مجاناً و في سبيل الله إلى يوم القيامة، وقد أتى بعدها أحد الصحابة رضي الله عنه إلى سيدنا عثمان ليشتري منه البئر بضعف قيمتها فرفض عثمان و قال له قد أعطي لي أكثر فقال له الصحابي أعطيك ثلاثة أضعاف فيها فقال له سيدنا عثمان أعطيت فيها أكثر، فقال له الصحابي لكن لا يوجد أحد غيري ساومك ، فقال له عثمان رضي الله عنه: "الله تعالى أعطاني الحسنة بعشر أمثالها" والآن أكثر من 1400 عام مرت على شراء البئر للمسلمين، حيث لا تزال تضخ مياهها حتى اليوم لتسقي مزرعة حولها سميت

المعايير الشرعية

النص الكامل للمعايير الشرعية

التي تم اعتمادها حتى صفر ١٤٣٧هـ - ديسمبر ٢٠١٥م



الإفلاس و التفليس

1 نطاق المعيار:

يتناول هذا المعيار الأحكام الشرعية المتعلقة بالإفلاس؛ من حيث موجهه وما يترتب على تعرض المؤسسة له أو عملاتها من مؤسسات وأفراد، سواء كانوا تجاراً أم لا، أو الحكم على المؤسسة به، وآثاره، وبخاصة بع موجوداتها وقسمتها بين الدائنين، وما تنتهي به حالة الإفلاس. ولا يتناول الإعسار (بالمعنى الفقهي) ولا نقص السيولة ولا امماطلة دون أن تؤدي إلى الحكم بالإفلاس.

2 تعريف الإفلاس والتفليس:

الإفلاس هو: أن تكون الديون الحالة على المدين أكثر من ماله. والتفليس هو: حكم القاضي على المدين بالإفلاس بمنعه من التصرف في ماله.

3 الحكم الشرعي للإفلاس:

1 / 3 يجب ديانة على من أحاطت ديونه بموجوداته الامتناع عن أي تصرف يضر الدائنين ولو لم يحكم عليه بالتفليس. 2 / 3 يجب على الجهات المختصة تفليس من تحيط به الديون بزيادتها عن موجوداته، وإيقاع الحجر المالي على تصرفاته في حال طلب الدائنين مع مراعاة الشروط المذكورة في البند 3 / 4. 3 / 3 إذا حكم على المدين بالإفلاس فيجب توثيقه والإشهاد عليه حسبما تقتضيه الإجراءات الرسمية.

4 مراحل الإفلاس:

1/4 المرحلة الأولى: مطالبة المدين بسداد ما عليه بالمحاسبة (قسمة الغرماء)، ومنعه عن التبرعات، والإقراض، والمحابة في البيع والشراء، مع الاستعانة بالجهات المختصة. 2/4 مرحلة الثانية: إذا امتنع المدين من سداد ما عليه للدائنين يحق لهم القيام على المدين (الادعاء عليه) تمهيدا لطلب تفليسه، ولهم الاستعانة بالجهات المختصة، لاتخاذ ما يلي: 1/2/4 المنع من التبرعات. 2/2/4 المنع من الإقراض. 3/2/4 المنع من المحابة. 4 / 2 / 4 المنع من الإقرار بمال لمن يتهم عليه، أي للقرابة حتى الدرجة الرابعة. وما في حكمها بالنسبة للمؤسسات، مثل الشركات الزميلة والتابعة.

5 / 2 / 4 المنع من تعجيل أداء الدين الذي لم يحز أجله. 5 آثار التفليس:

يترتب على تفليس المدين ما يلي:

1 / 5 عدم نفاذ إقراره بعد التفليس بشيء من أمواله المحجور عليه بها لأحد، سواء كان الإقرار بدين قبل التفليس أم بعده، إلا إذا صدقه الدائنون أن دينه ثابت قبل التفليس. 2 / 5 تعلق ديون الغرماء بالمال الموجود للمدين عند الحجر، وما يحدث له من مال بغير تعامله؛ مثل الهبات، مع بقاء أمواله على ملكه إلى أن يتقرر بيعها لقسمتها على الدائنين.

3 / 5 عدم نفاذ تصرفاته المستأنفة اللاحقة؛ مثل البيع أو الهبة أو الوقف، مع استثناء التصرفات المتعلقة بمعاملات سابقة؛ مثل الفسخ بالعيب وخيار الشرط، ويطبق عدم نفاذ ما سبق أعلاه على فترة الريبة، وهي السابقة للتفليس حسبما تقرره الجهة المختصة.

4 / 5 بعد الحكم بالتفليس تتعلق بزمته - لا بأموال التفليس- جميع التصرفات الجديدة بالبيع أو الشراء، أو الإقرار، أو الضمان، ويطالب بما يلزمه بذلك بعد فك الحجر. وليس لمن ثبتت لهم حقوق في ذمته مشاركة الغرماء.

5 / 5 / 1 تحل جميع الديون المؤجلة التي على المفلس بالرغم من عدم حق أصحابها بطلب التفليس، ويشترك أصحابها في القسمة مع أصحاب الديون الحالة.

5 / 5 / 2 إن أفلس المستأجر أثناء مدة الإجارة فإن المؤجر يكون أسوة للغرماء في أجرة المدة التي استوفيت فيها المنفعة. أما بالنسبة للمدة الباقية فلمؤجر الخيار؛ إما أن يفسخ الإجارة، وإما أن يستمر في الإجارة ويدخل في التفليس لأجرة باقي المدة مع تمكين المستأجر من الانتفاع إلا أن يرى القاضي مصلحة الغرماء في استمرار الإجارة، فيستوفي المؤجر أجرته كاملة.

5 / 6 يجوز المصالحة على تخفيض الديون المؤجلة التي حلت بالتفليس بموافقة الدائنين، ويطالب الكفلاء بأداء ما وقع الصلح عليه لا بما ضمنوه. 5 / 7 لا تحق الديون المؤجلة التي للمفلس، وتعتبر الديون الثابتة قبل التفليس داخلة في التفليس.

5 / 8 تمتنع بعد القسمة - قضاء - مطالبة المدين بالباقي من الديون، ويجب على المفلس - ديانة - استكمال قضاء جمل الديون.