



الكلمة الإفتتاحية

بقلم المدير العام السيد : حيدر ناصر



« حديث مع صديقي السنجاب »



يسعى طاقم فرع حسبية
لرفع الكفاءات واكتساب
الخبرات لاستقطاب كبريات
الشركات الإقتصادية وتعزيز
مكانته بالمصرف



السيد : خليل عادل بلقايد
مدير فرع حسبية



AL SALAM BANK

البنوك الجزائرية

مجلة شهرية تصدر عن خلية

التسويق والاتصال

العدد الثامن 2024



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 ومثينة، و سنخصص لكل إدارة / خلية / فرع صفحة خاصة في المجلة مع معرض للصور و أهم الأحداث... ما ينشر في المجلة من مقالات أو تصريحات تعبر عن آراء أصحابها و لا تلزم المصرف

مع التحية و التقدير



الفهرس

أفلام الموظفين



ص 16

الكلمة الافتتاحية

بقلم السيد المدير العام : حيدر ناصر

”حديث مع صديقي
السنجاب“



ص 04

مفاهيم ونظرات في إدارة الكفاءات



ص 31

مبشر هيئة الفتوى

بقلم فضيلة الدكتور : عز الدين بن زغبة

”الاعتصام بالجماعة والانتلاف حول
سنامها... أصل أصول الدين و حصن
الوطن المكين“



ص 06

مفاهيم محاسبية



ص 35

عمود مجلة السلام

بقلم السيد :

السيد / محمد بوكريطاوي توفيق
رئيس خلية التسويق والاتصال



ص 08

المعايير الشرعية أيوفي



ص 37

نشاط فروع المصرف

فرع حسيبة



ص 09

منوعات



ص 39

أعلام الجزائر



ص 15

”حديث مع صديقي السنجاب“

بقلم السيد المدير العام :
”حيدر ناصر“



عشر في دسيسة كادت تودي بحياته وانتهت بتجريده من كل ألقابه وممتلكاته ونفيه إلى جبال الألب حيث وافته المنية سنة 1680. كان نيكولا فوكيه صديقا حميما وراعيا ومحسنا كبيرا لجان دو لافونتنان. ومن جهته كان هذا الأخير مدافعا وفيما عن صديقه وناقدا لاذعا لخصمه كولبير. ولعلك لا تعلم أيها الإلف الجميل أن السنجاب كان شعار عائلة فوكيه – كلمة فوكيه تعني السنجاب في إحدى لهجات غرب فرنسا – ويرمز لعلو الهمة حيث تضمن الشعار عبارة: "أي قم لا يستطيع بلوغها؟" فأنتم يا معشر السنجاب تجيدون تسلق الأشجار بحثا عن البندق أليس كذلك؟ ولما كان خصم صديقه كولبير يتميز بالدهاء والمكر والخبت حبك الأديب الوفي قصيدة السنجاب والتعلب محذرا "التعلب" كولبير من التماذي في اضطهاد خصمه " السنجاب" فوكيه فلا يأمن أن يلقي ذات مصيره إذا تقلب الزمان وتبدلت الأحوال كما قال معاوية ابن أبي سفيان لرجل أغلظ له: " أنهاك عن السلطان فإن غضبه غضب الصبي وأخذه أخذ الأسد" وكما جاء في الأثر – وليس بالحديث النبوي لضعف إسناده – : "ارحموا عزيز قوم ذل".

”ها أنت ذا من جديد أيها السنجاب الصغير... أين اختفيت طيلة هذه المدة...؟ ألفت إطلااتك البهيجة كل صباح على أغصان تلك الشجرة الوارفة المقابلة لنافاذة غرفة أختي المرحومة بإذن الله ولطالما استأنست بحركاتك الرشيقة على ضفاف نهر سان لوران التي أعشق الجلوس فيها لمطالعة كتاب متهددا بخيرير الماء وزقزقة العصافير وحفيف الأشجار وهفيف النسيم العليل... لعلك حزنت مثلنا على مغادرة غادتنا الهيفاء هذه الدنيا بعد مرضها العضال... إنه قضاء الله وقدره.. لكل أجل كتاب.“

ولكن دعنا من هذه الخواطر الحزينة يا صديقي فنحن أحوج ما نكون إلى السلوان وتغيير مجرى الأفكار لوجهة أقل قتامة وشجى... سأحدثك مثلا عن قصة ذاك السنجاب من أسلافك مع الثعلب كما حكاها الأديب الفرنسي الشهير لافونتنان في إحدى أساطيره الشعرية: يستهزئ الثعلب بالسنجاب حينما يراه في أعلى الشجرة ذات يوم عاصف وهو يحاول الاختباء من الصواعق. ينتظر الثعلب سقوطه رمادا محترقا من علياه ويتباهى باحتماه هو في جحره تحت الأرض أين يهجم بالتهام دجاجة افترسها من إحدى الحظائر القريبة... وبينما هو يتهمك بالسنجاب المرتعد الملهوف إذ بالهدوء يعود للأجواء بعد العاصفة وبالشمس تحل محل الرعد والبرق وإذ بصاحب خم الدجاج يهرول حاملا بندقيته مقتحما على الثعلب وكره ومصليا إياه بوابل من الرصاص ولم ينج الثعلب بجلده إلا بالفرار لا يلوي على شيء. وبخلافه لم يبادل سلفك السنجاب استهزاء باستهزاء فقد أخذ العبرة مما أصابه قبل ذلك من محنة مدركا أنه ليس من المروءة التشفي بمصائب الآخرين فالزمان دوار ولا أحد بمأمن من دوائر الدهر وصروف الأقدار.



يقول المختصون في تراث جان دو لافونتنان يا صديقي الصغير أن هذه الحكاية تعريض بالوزير الفرنسي جان باتيست كولبير الذي أوقع بسلفه الشهير وزير المالية السابق نيكولا فوكيه لدى الملك لويس الرابع

الجواب ببساطة ذو علاقة بقاعدة المنفعة الحدية في الاقتصاد الجزئي وهي اللحظة التي يتحقق فيها الإشباع الاستهلاكي أو الإنتاجي مما يستوجب التوقف عن استهلاك السلعة أو إنتاجها والانتقال لسلعة أخرى أو سوق آخر لتعظيم المنفعة. ودون الدخول في التفاصيل الفنية لنظرية المنفعة الحدية يمكن تطبيق نظرية السنجاب التي نتحدث عنها في مجال الإعلام والاتصال بتأثير هذا التنوع الهائل لوسائل الاتصال والتواصل الاجتماعي الحديثة من صحف مكتوبة ثم قنوات إذاعية وتلفزيونية ثم شبكات الفايبروك والتويتر (إكس حاليا) والتيك توك والانستقرام واليوتيوب وغيرها مما استحدثته الثورة الرقمية وتكنولوجيا المعلومات على سلوك المستهلكين للمادة الإعلامية الذين أضحووا يبحثون عن أقصر السبل للحصول على المعلومة فينتقلون من وسيلة إلى أخرى بحسب سرعة توفير المعلومة المرغوبة في هاته الوسيلة أو تلك. وهكذا تضاعفت مساحة الجهد المبذول في البحث عبر القراءة أو الاستماع أو المشاهدة وحلت محلها ظاهرة النط (من نط ينط نطا إحدى مرادفات القفز التي ترجمت بها كلمة zapping إذ لم أجد ما يعبر عن ذلك المعنى أفضل منها...)

وأمام هذه التبعية المرضية (من المرض) لوسائل التواصل الاجتماعي على حساب نهج المعرفة الحقيقي ينصح المختصون بالعودة للتركيز على منح الوقت الكافي للبحث عن المعلومة والصبر في تحصيلها من المصادر الموثوقة والتحرر من عقدة النط من موقع لموقع بما يشئت الذهن ويجفف منابع المعرفة فينا.

عذرا يا صديقي... أراني أرهقتك وأرهقت قرائي بهذه الخواطر المتفرقة التي تواردت على ذهني وخطها قلبي وأنا أنظر إليك تنظ من غصن إلى غصن ومن شجرة إلى شجرة ومن عشب إلى عشب فرحا مرحا جذلان أمانا على أرض لا تخاف فيها ظلما ولا هضما.

الحديث معك أيها السنجاب اللطيف ذو شجون... وإلى أن يجمعني وإياك لقاء آخر في سفرة أخرى أقل حزنا وشجنا إن شاء الله دمت في رعاية الله.



وعلى ذكر أساطير جان دي لافونتان هل تعلم أيها السنجاب الصغير أن الكثير منها مقتبس من كتاب كليلة ودمنة لعبد الله ابن المقفع الذي حكى هو أيضا أنه اقتبس حكاياته من كتاب للفيلسوف الهندي بيدبا وكلها قصص معبرة على لسان الحيوانات تقيد معان بعضها ذو بعد سياسي من شأنه أن يجلب على كاتبها غضب السلطان مثلما كان الحال لابن المقفع الذي وشى به بعض حساده لدى أبي جعفر المنصور فقتله بتهمة الزندقة. ولا يستبعد أن يكون الدافع الحقيقي الخشية من انتشار المغزى السياسي الحقيقي لتلك الأساطير بين الناس. وكذلك حال لافونتان الذي عبر عن أفكار مدرسة الأنوار التي ينتمي إليها المناهضة للكنيسة والاستبداد بقصصه الحيوانية الرمزية حتى لا يثير حفيظة رجال الكهنوت وحاشية الملك.

وبعيدا عن عالم التاريخ والأدب والفلسفة هل تعرف يا صديقي شيئا عن نظرية السنجاب؟ نعم! إنها إحدى نظريات علم الاقتصاد الإعلامي الحديث استقاها روادها من سلوككم معشر السناجب في البحث عن البندق. أولا هل تدري ما هو علم الاقتصاد الإعلامي؟ الجواب هو أحد فروع علم الاقتصاد يتعلق شق منه في تأثير المعلومة على القرار الاقتصادي خاصة في أسواق المال والشق الثاني يعنى بقطاع الإعلام كأحد مجالات النشاط الاقتصادي التي تجند في العصر الحاضر مبالغ ضخمة كاستثمارات وحجم معاملات وتوظف موارد بشرية وتكنولوجية ضخمة. والآن وقد حددنا مفهوم المجال الذي نتحدث عنه لنعد لما لفت انتباه هؤلاء الاقتصاديين في سلوككم فأوحى إليهم بالنظرية التي أطلقوا عليها اسمكم. لاحظوا أنكم تبدؤون بقطف والتهام البنادق في الغصون السفلى للشجرة ثم لما تآتون عليها كلها تصعدون علوا بحثا عن غيرها مما يتطلب منكم جهدا أكبر للوصول إليها وعندما تتبدى لكم عناقيد البندق في الشجر المحيط بالتي أنتم عليها تتساءلون هل من الأجدى مواصلة الصعود لقمة الشجرة أم الانتقال لغيرها ممن توفر كمية أكبر من البندق في الأغصان السفلى. ثم تتخذون قراركم بالمواصلة أو الانتقال بحسب قرب الشجرة الثانية مقارنة بعلو التي أنتم فيها.

قد تسألني ما علاقة كل هذا بالاقتصاد والإعلام؟

الاعتصام بالجماعة والإتلاف حول سنامها... أصل أصول الدين و حصن الوطن المكين

بقلم الدكتور : عز الدين بن زغبة



وَإِصْبِرْ لِحُكْمِ اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُهْدِي الْقَوْمَ الظَّالِمِينَ

والعملية، مع بقاء الألفة والعصمة وأخوة الدين).

فعائشة أم المؤمنين رضي الله عنها، قد خالفت ابن عباس وغيره من الصحابة، في أن محمداً صلى الله عليه وسلم رأى ربه، وقالت: "من زعم أن محمداً رأى ربه فقد أعظم على الله تعالى الفرية"، وجمهور الأمة على قول ابن عباس رضي الله عنهما، مع أنهم لا يبدعون المانعين الذين وافقوا إلى جانب أم المؤمنين رضي الله عنها، ولم يخاصمونهم ولم يعادوهم، كما أنكرت عائشة رضي الله عنها؛ أن يكون الأموات يسمعون دعاء الحي، لما قيل لها: إن النبي صلى الله عليه وسلم قال: "ما أنتم بأسمع لما أقول منهم"، فقالت: إنما قال: "إنهم ليعلمون الآن أن ما قلت لهم"، ومع هذا فلا ريب أن الموتى يسمعون خفق النعال، كما ثبت عن رسول الله صلى الله عليه وسلم أنه قال: "ما من رجل يمر بقبر الرجل كان يعرفه في الدنيا فيسلم عليه، إلا رد الله عليه روحه حتى يرد عليه السلام"، وصح ذلك عن النبي صلى الله عليه وسلم، إلى غير ذلك من الأحاديث، وكذلك معاوية رضي الله عنه، نقل عنه في أمر المعراج أنه قال: (إنما كان بروحه)، والناس على خلاف معاوية رضي الله عنه، ومثل هذا كثير، لكننا لم نسمع من أحد أن هذا الاختلاف في التأويل والفهم والنظر بين الصحابة قد أدى إلى القطيعة بينهم أو الفرقة أو البغضاء أو الخصام أو كان سبباً في العداوة بينهم.

"إن الحرص على تأليف القلوب، واجتماع الكلمة، وإصلاح ذات البين، والحذر من أن يكون الخلاف في القضايا الدينية والدنيوية أو الوقائع المفتعلة، المزلق المدبرة، سبباً في نقض عرى الأخوة، بين المسلمين وابتداء الوطن الواحد، أو مدخلا لتفكيك وحدتهم وتمزيق وطنهم."

ولا يختلف اثنان ممن ينتمون إلى الملة الإسلامية، إن تأليف القلوب، واجتماع الكلمة، وصلاح ذات البين، من قواعد الإسلام العظيمة، وأسس الدين المتينة، فقد أمر بها القرآن وحث عليها إجمالاً وتفصيلاً، تعظيماً وتقديمًا؛ قال تعالى: "فاتقوا الله واصلحوا ذات بينكم"، الأنفال: ١، وقال تعالى: "واعتصموا بحبل الله جميعاً ولا تفرقوا" آل عمران: ١٠٣، وقال تعالى: "ولا تكونوا كالذين تفرقوا واختلفوا من بعد ما جاءهم البينات وأولئك لهم عذاب عظيم" آل عمران: ١٠٥، وأمثال ذلك من النصوص كثير، التي تأمر بالجماعة وتحرض عليها، وتنتهي عن الفرقة والاختلاف، وترهب منها، وتحذر من نقض عرى الوحدة ومآلاتها.

ولا ريب أن الخلاف في المسائل الفرعية والقضايا العقدية والعملية، جرى بين الصحابة والتابعين من سلف هذه الأمة، مع محافظتهم على وحدتهم وجماعتهم، وتمسكهم بحبلها المتين الذي أمروا به، وأن العاصم من ذلك كله كان في رد النزاع إلى كتاب الله وسنة رسوله صلى الله عليه وسلم، وابتغاء الحق وحده حيث كان، ومن أي مجتهد صدر - صحابي أو تابعي -، قال ابن تيمية: (وقد كان العلماء من الصحابة والتابعين ومن بعدهم، إذا تنازعوا في الأمر اتبعوا أمر الله تعالى في قوله: "فإن تنازعتم في شئ فردوه إلى الله والرسول إن كنتم تؤمنون بالله واليوم الآخر ذلك خير وأحسن" النساء: ٥٩، وكانوا يتناظرون في المسألة مناظرة مشاورة ومناصحة، وربما اختلف قولهم في المسألة العلمية

أَوْصِيكَ

بأن تتذكر أن من أعظم الروابط: رابطة الأخوة
الإسلامية فالمسلم أخو المسلم، والمسلم
للمسلم كالبنان يشد بعضه بعضاً



فمراعاة الأخوة وعصمة الجماعة والمواالات بين المسلمين، ووحدة البلاد والعباد واجب محتّم على الأفراد والجماعات والطوائف مهما كان عرقها ولسانها وتوجهها، بحيث لا يؤثر عليها ما يقع من خلاف بسبب دواع اجتهادية، والعاصم من القاسم هو تقديم حق الله على حق النفس، فقد جعل الله عباده المؤمنين بعضهم أولياء بعض، إخوة متناصرين متراحمين متعاطفين، وأحاط ذلك كله بجملة من النواهي التي تحذرهم من الافتراق والاختلاف، فقال تعالى: ”واعتصموا بحبل الله جميعا ولا تفرقوا“ آل عمران: ١٠٣، وقال تعالى: ”إن الذين فرقوا دينهم وكانوا شيعا لست منهم في شيء إنما أمرهم إلى الله“ الأنعام: ١٥٩، فكيف يجوز لأمة محمد صلى الله عليه وسلم مع هذا أن تفترق وتختلف حتى يوالي الرجل طائفة، ويعادي طائفة أخرى بالظن والهوى، وبلا برهان من الله تعالى، وقد برأ الله نبيه صلى الله عليه وسلم ممن كان هكذا، فهذا فعل الذين لا يرجون الخير لإخوانهم وأمتهم ووطنهم. والله العاصم من كل فرقة والحافظ من كل سوء.

وأما الاختلاف في القضايا الدنيوية والاجتماعية والتصرفات الناجمة عن المعاملات اليومية فأكثر من أن ينضبط، وكفى بما نقل عن الصحابة والتابعين والأئمة الأعلام من سلف هذه الأمة في خير القرون من تلك الصور ولم نسمع لها أثرا في اعتصامهم ووحدتهم دليلاً، ولو كان كل ما اختلف مسلمان في شيء تهاجرا، أو فريقان تشاجرا، أو طائفتان تناحرا، لم يبق بين المسلمين عصمة، ولا أخوة، ولا كانت لهم وحدة، ولا قام لهم وطن يأوون إليه، ولقد كان أبو بكر وعمر رضي الله عنهما، سيدا المسلمين، ينتازعان الفكر والنظر في أشياء لا يقصدان بها إلا الخير، وقد قال النبي صلى الله عليه وسلم لأصحابه يوم بني قريظة: ”لا يصلين أحد العصر إلا في بني قريظة“، فأدركتهم العصر في الطريق، فقال قوم: لا نصلي إلا في بني قريظة، وفاتتهم العصر. وقال قوم: لم يرد منا تأخير الصلاة، فصلوا في الطريق، فلم يعب صلى الله عليه وسلم واحداً من الطائفتين، أخرجاه في الصحيحين، من حديث ابن عمر رضي الله عنهما.



عمود مجلة السلام

بقلم مسؤول خلية التسويق و الاتصال
توفيق محمد بوكريطاوي



معايير طباعة النقود؟؟؟

جائحة الفيروس التاجي، وإنشاء سيولة للبلديات حتى تصل الى غاية 500 مليار دولار من الإقراض و لمعالجة أزمة الصحة العامة، وتوفير الرعاية للمرضى والحد من انتشار الفيروس بشكل ملفت مع توفير أكبر قدر ممكن من الإغاثة والاستقرار خلال هذه الفترة من النشاط الاقتصادي المقيد.

أما المثال الثالث الحي، فيمكن في قرارات الاتحاد الأوروبي الامرة بطبع ما قيمته 1000 مليار يورو بهدف مواجهة تداعيات جائحة كورونا خارقين بذلك جميع النظريات الاقتصادية، مع الإشارة ان اروبا لا تحتاج الى بنى قاعدية أو الى بناء نسيج صناعي.

أصبح في نظري أن النظام المالي العالمي أصبح يستعمل الهندسة المالية لإبقاء الهيمنة على السوق المالية العالمية وليس كما نتوهم نحن أنها تضبط وتنظم السوق الداخلية والإقليمية والعالمية لأن المبالغ المصرح بها توحى علما يقينيا أن جائحة كورونا كانت تمهيدا وتنفيذا لخطة دبر لها بليل، تحضيرا لما يعيشه العالم اليوم وأزمة أوكرانيا المتفعلت كانت ختام المسك ومدار كل هذا، الإبقاء على فرض الهيمنة للسوق المالية العالمية لفترة زمنية ما بين 50 الى المائة سنة المقبلة.



دولة الجزائر قد تأسست اليوم وقررت ان تعمل عملة خاصة بها هو الدينار الجزائري و لنفترض ان الدولة قد طبعت مليار دينار للتداول فيصبح سعر الخبز دينار واحد 1دج مثلا فاذا قامت الدولة بعد سنة بطبع مليار دينار آخر ليصبح مجموع النقود المتداولة في السوق مليارين دينار فان سعر الخبز يصبح 2 دج اي ان طبع النقود يؤدي الى ارتفاع الاسعار و انخفاض قيمة العملة اي ان الارقام تتغير فقط و اذا كان راتب العامل يحصل على 100 دج شهريا من قبل وارتفع دخله بعد ذلك نتيجة لاستصدار و طبع المليارين الى 200 دج فانه سيحصل على نفس كمية الاشياء التي كان يحصل عليها في السابق اما اذا بقي راتبه 100 دج كما هو فهو في الواقع، يكون قد خسر نصف راتبه دون ان يعلم بالأمر و هذا ما ينجر عنه ظاهرة التضخم و عليه طبع الأوراق النقدية لضخها في الميزانية التشغيلية تولد ظاهرة التضخم " لكن كيف نفسر نجاح اقتصاد الدول الكبرى رغم اعتمادها طبع النقود؟؟؟ ولماذا لم تصطدم بظاهرة التضخم.

كما اعطي مثال ثاني حي قام به المجلس الاحتياطي الاتحادي (الفيدرالي الأمريكي)، حيث جهز مبلغ 2.3 تريليون دولار لضخها في الأسواق المحلية، بهدف دعم الاقتصاد، ومواجهة التبعات الناجمة عن تفشي فيروس "كورونا وتم ذلك عن طريق البنوك تقدم على شكل قروض والهدف من ذلك توفير السيولة للمؤسسات المالية المشاركة في تنمية الاقتصاد وتمويل الشركات الصغيرة والمتوسطة الحجم، و إعادة شراء 600 مليار دولار من القروض لزيادة تدفق الائتمان من خلال أسواق رأس المال و إدارة ضغوط التدفقات النقدية، الناجمة عن

يعتقد الكثير بوجود هيئة أو لجنة دولية أو أممية في كل الدول تراقب عملية طباعة النقود، وأن وظيفة هذه الهيئة أو اللجنة هي تحديد ومراقبة كمية وعدد من النقود او العملات لطباعتها كل سنة او كل مدة معينة، وهذا اعتقاد منتشر وشائع لكنه خاطئ تماما، عدد آخر يظن أن طباعة النقود أو العملات بشكل عام في كل الدول ترتبط بكمية الذهب الموجودة في خزانة كل دولة أو احتياطها من الذهب، يعني، بمقدار ما عند الدولة من ذهب يتم طباعة ما قيمته نقودا وحينما ينفذ هذا الذهب لا تستطيع الدولة ان الطبع؟؟؟؟ هذا الاعتقاد ايضا خاطئ بكل بساطة لأن معادلة "اصدار وطبع الورقة النقدية " مقابل "حجم الذهب" أصبح من الماضي وغير معمول به،

إذا تحت أي معيار يتم طباعة النقود وما هو النظام المتبع في ذلك والمعمول به؟؟؟

يبدو ان الجهل المنتشر حول ماهية اصدار النقود مفتعل ومقصود؟؟؟ فحتى البرامج الأكاديمية في الجامعات المختصة في التعليم العالي اختصاص بنوك ومالية لا يتعرضون الى دراسة النقود من حيث منشأها ومعادلات استصدارها؟؟؟ ويكتفون بدراسة تفاعلاتها مع الاقتصاد ويتم تجنب التعمق وشرح تفاصيل منشأ النقود بشكل واضح؟؟؟ جميع النقود المطبوعة من اوراق او معادن او تلك التي في الحواسيب تعتمد قيمتها على ثقة الناس اولا ومن ثم على كمية ما يعرض منها في الاسواق.

أعطي مثال أول لفهم ميكانيكيات طباعة الاوراق النقدية و آثارها على القدرة الشرائية "نفترض ان

نشاط فرع حسبية بن بو علي

بقلم مدير الفرع
السيد : خليل عادل بلقايد

”خطوات النجاح والتميز“



روح الفريق أحد العوامل الأساسية التي تساهم في تحقيق النجاح والتميز. تتعزز أهمية روح الفريق بشكل خاص في البنوك الإسلامية، حيث يرتبط العمل الجماعي ليس فقط بالنجاح المهني بل وأيضاً بالقيم والمبادئ الإسلامية التي تشجع على التعاون والتكافل.

- تعزيز العلاقات مع المتعاملين: بناء علاقات قوية مع المؤسسات من خلال تقديم خدمة عملاء ممتازة والتواصل المستمر للاحتفاظ بالعلاقة بصفة واثقة ودائمة.

- التكيف مع التغيرات: التكيف المستمر مع التغيرات في السوق واللوائح التنظيمية

وفي خلاصة القول، يمثل التحول من الخدمات المصرفية للأفراد إلى المؤسسات فرصة كبيرة للفرع لتوسيع مجال خدماته المقترحة وتعزيز مكانته في المصرف، ويتطلب ذلك بجداً وتخطيطاً دقيقاً لمواجهة التحديات والاستفادة من الفرص المتاحة لتطوير أرقام الفرع.

بسم الله الرحمن الرحيم السلام
علكم ورحمة الله وبركاته

لا يُقاس النجاح بالموقع الذي يتبوؤه المرء في حياته، بقدر ما يُقاس بالصعاب التي يتغلب عليها

انطلق نشاط فرع حسبية بن بو علي عام 2018 حيث كان مختص في تمويل الأفراد وعلى الأساس في مجال تمويل السيارات شهد فرع حسبية بن بو علي في السنوات الأخيرة تحولاً كبيراً، حيث انتقل الفرع من التركيز الأساسي على خدمة الأفراد إلى توسيع نطاق خدماتهم لتشمل المؤسسات والشركات. هذا التحول الاستراتيجي يحمل في طياته العديد من الدوافع والتحديات وفتح آفاقاً جديدة للنمو والتطور لتحقيق الأهداف المسطرة .

وبفضل توجيهات المديرية العامة والمجهودات المبذولة من طرف طاقم الفرع لرفع الكفاءات واكتساب الخبرة الكافية للتكفل الأمثل بفتة المؤسسات الراغبة للتمويلات بمختلف الصيغ الشرعية.

تمكن الفرع باستقطاب بعض الشركات ذات سمعة حسنة في الساحة الاقتصادية حيث تم تقديم لهم خدمات حسب متطلباتهم لتطوير المحفظة بمختلف المتعاملين، و نتابع في هذا المنوال لتحقيق التوازن بين الدوائع العالية ونسبة التمويلات الممنوحة والمعبئة.

كيف يمكن للفرع تحقيق هذا التحول بنجاح؟
- التخطيط الاستراتيجي: وضع خطة واضحة المعالم تحدد الأهداف والخطوات اللازمة لتحقيق التحول.

- روح الفريق: في بيئة العمل المصرفية، تعد

”الثقة في العمل“

الأمان النفسي مهم جدا للموظف عندما يشعر الموظفون بالأمان عند مشاركة أفكاره وآرائه وهمومه دون الخوف من أية أحكام عليه، سيشارك حينها مسؤوليه بكل صدق وشفافية ما يجول بخاطره.

خلق ثقافة الأمان النفسي يكون من خلال الاستماع للموظفين، تقدير اختلاف وجهات نظرهم والتركيز على الحوار البناء وهو من أهم ما يميز هذا البعد احترام الإدارة للموظفين والتعاون بين الأفراد العاملين في المؤسسة وكفاءة الرؤساء والعدالة في التعامل مع الآخرين

ونحن كموظفين في مصلحة الصندوق من صرّافين ومندوبي العمليات المالية جعلته شعارا ومبدأ راسخا يتجسد عمليا وهو أمر لا يمكن بكل حال من الأحوال الاستغناء عنه للنجاح والاستدامة كفريق عمل وحتى مع العملاء من خلال إعطاء الأولوية للشفافية والتواصل والاحترام المتبادل

فنحن نسعى دائما لتشريف مصلحة الصندوق التي نعتبرها الواجهة الأساسية للبنوك وهي المسؤولة عن جميع العمليات النقدية

وفي الأخير ندعو الله أن نكون على قدر هذه المسؤولية لدفع بالعجالة الى الأمام والمزيد من النجاح والتقدم



السيد : نور الدين بن عيسى
رئيس مصلحة الصندوق

الحمد لله وكفى والصلاة والسلام على المصطفى وبعد،

الثقة هي أساس أي مكان عمل ناجح وهي أساس التواصل الفعال بين المرؤوسين والموظفين ولبناء الثقة في مكان العمل يتطلب الإخلاص والصدق

فالثقة في العمل تعد أحد الدعام الأساسية التي تساعد المؤسسة على التدعيم فاعليتها وتحقيق أهدافها وهي عنصر مهم فحينما يسود جو من الثقة في بيئة العمل لشك انه يعود بالنفع على كل من الأفراد والمؤسسة

فالمؤسسة التي تفتقر الى وجود مستوى جيد من الثقة التنظيمية يلاحظ فيها قلة التعاون والالتزام والافتقار الى التواصل الفعال والإبداع، والأسوأ من هذا حضور مشاعر الريبة والتشكيك بين الأفراد بكل أشكال صورته

الثقة يجب أن تبدأ من الإدارة، مرؤوسي العمل يشكلون قدوة في المواقف والأخلاق، وبالتالي يكونون مصدر إلهام لموظفيهم

يثق الموظفون بالمسؤولين الذين يظهرون اهتماما صادقا بهم ويتطورهم في عملهم، لذا الشفافية تعتبر الحجر الأساسي لبناء الثقة في مكان العمل، ودائما ما يفضل المسؤول الوضوح مع موظفيه ليطلعهم على القرارات والتغيرات

والتحديات بشكل مستمر



”التمهين“

جسر العبور للتوظيف

يُعتبر التمهين أحد أهم أساليب التدريب العملي التي تهدف إلى ربط العملية التعليمية بسوق العمل. فهو نظام يتيح للمتجهين والباحثين عن عمل اكتساب الخبرات العملية اللازمة للاندماج السريع في بيئة العمل، وذلك من خلال العمل الفعلي في مؤسسات حقيقية تحت إشراف متخصصين.

ما هو التمهين؟

التمهين هو اتفاق بين الطالب أو متجهن ومؤسسة ما، يتم بموجبه قضاء فترة تدريبية مدفوعة الأجر أو غير مدفوعة، تتيح للمتجهن اكتساب المهارات والمعارف اللازمة لممارسة مهنة معينة. ويشمل التمهين

مجموعة من الأنشطة التدريبية العملية التي يتم تنفيذها تحت إشراف مباشر من المشرفين في المؤسسة

نصائح قيمة للمتجهن:

نحو مستقبل مهني زاهر بصفتك متجهن، أنت تقف على أعتاب مرحلة جديدة ومثيرة في حياتك المهنية. هذه المرحلة هي فرصة ذهبية لاكتساب الخبرات والمعارف التي ستساعدك على بناء مستقبل مهني ناجح.

إليك بعض النصائح القيمة التي يمكن أن تساعدك في هذه الرحلة من خلال تجربتي التي دامت ثلاثون شهر:

أثناء فترة التمهين: استغل كل فرصة للتعلم لا تتردد في طرح الأسئلة، واطلب المشاركة في مختلف المهام، واستمع باهتمام إلى نصائح المشرفين والزملاء

بناء العلاقات المهنية: تواصل مع زملائك ومدراءك، وحاول بناء علاقات إيجابية قوية، فهذه العلاقات قد تكون مفيدة في المستقبل.

اكتسب مهارات جديدة: استغل فترة التمهين لتطوير مهاراتك التقنية والشخصية، مثل مهارات التواصل، وحل المشكلات، والعمل الجماعي.

كن مبادراً: لا تنتظر أن يُطلب منك المهام، بل ابحث عن الفرص وقدم المبادرات.



السيدة : روابح منال
مندوب العمليات

وثق إنجازاتك: قم بتدوين المهام التي قمت بها والمهارات التي اكتسبتها، فهذا سيساعدك في كتابة السيرة الذاتية وإجراء مقابلات العمل في المستقبل.

لا تستسلم: قد تواجه بعض الصعوبات في العثور على وظيفة، ولكن لا تيأس واستمر في البحث والمحاولة.

طور نفسك باستمرار: لا تتوقف عن التعلم والتطوير، سواء من خلال الدورات التدريبية أو القراءة أو حضور الندوات.

كن متحمساً: أظهر حماسك وشغفك بالعمل الذي تقوم به.

كن منظماً: خطط لوقتك جيداً، وقم بتحديد أولوياتك.

كن صادقاً وموثوقاً: كن صادقاً في تعاملاتك مع الآخرين، وحافظ على وعودك.

كن إيجابياً: حافظ على موقف إيجابي حتى في مواجهة التحديات



نشاط فرع حسيبة بن يوعي



أعضاء فريق مصلحة الصندوق

وأخيراً من هذا المنبر لي الشرف العظيم ان أتقدم
بشكري لفرع حسيبة لقبولهم تمهين على مستوى
الفرع وعلى كل ما قدموه من تعليم مهني وابرار
امكانياتي في ميدان العمل

واليوم بعد اكثر من ثلاثون شهر من التمهين
التحقت بمنصب مندوب العمليات الحمد لله وان
شاء الله ستكون نجاحات اخرى أقدمها لي
ولمصرف السلام



السيد : محمد بو بكر
أمين الصندوق

“الصراف الأمين”

الفكري ونقطة مرجعية للمسؤول عند اتخاذ أي قرارات لوضع
خطط العمل لإدارة الحسابات المصرفية

فإن وجود أمين الصندوق مدرب جيداً يحدث فرقاً كبيراً في
الأعمال المصرفية، وللصرفين تأثير كبير على الاحتفاظ
بالعملاء ذلك بصفتهم آخر موظفين يتفاعل معهم العميل قبل
مغادرة المصرف

فإن أمين الصندوق يخلق انطباعاً دائماً يمكن أن يشجع العملاء
على العودة

فنحن نسعى دائماً للتشريف مصلحة الصندوق أحسن تشريف
وذلك لتحقيق مبدأ التميز الذي يعتبر من أهم شعارات مصرفنا
والله من وراء القصد وهو حسبنا ونعم الوكيل

الحمد لله حق حمد والصلاة على من لا نبي بعده صلى الله
عليه وسلم

يعرف الشخص المسؤول عن التعامل من جهة إيداع الأموال
التابعة للمصرف باسم أمين الصندوق (الصراف)، الذي يقوم
بتنفيذ كل المهمات المالية للمصرف وله دور المراقب الأول
لكل هذه العمليات من حيث الإيداع والسحب وشعار كل
صراف هو الوفاء

كما يعتبر الصراف الواجهة الأساسية للبنوك والعمود

نشاط فرع حسيبة بن بو علي

فعندما نتساءل ما هو جدوى التضيق او حضر بعض الدول المستهلكة لبعض المواد المستوردة او كذلك الحال الى بعض الدول المصنعة التي تراجعت او توقفت في انتاج بعض السلع الموجهة للتصدير نفهم ان كل القوانين و السياسات الخاصة و المنظمة للقطاع المصرفي تأثرت و الزمت بعض الدول الى تغيير سياستها الاستهلاكية او الانتاجية لانقاض ما يمكن انقاضه حتى لا تتسبب الأموال وحتى لا تبور السلع و مما أدى الى ضبط سياسة الطلب والعرض حتى تتمكن من الحفاظ على توازن القدرة الشرائية للمواطن و حماية الاقتصاد المحلي وكذلك الحفاظ على مخزون العملة الصعبة و إبقاء قيمة العملة المحلية ثابتة.

كما ان بعض الدول قامت بتغيير سياستها الاقتصادية من اقتصاد حر الى اقتصاد ضيق يخدم مصلحة الدولة حتى وإذا الزمها الامر الغاء الاتفاقيات الدولية لحماية اقتصادها.

وحتى لا اطيل تبقى سياسة النظام المصرفي هي كذلك عرضة لهذه التغيرات لأنه يعتبر أداة من أدوات الهامة في تحريك عجلة الاقتصاد المحلي وكذلك الدولي لهذا يجب ان يكون التوافق بين السياسة المصرفية و السياسة الاقتصادية حتى لا يحدث خلل في الدراسات الاستشرافية التي تعتمد عليها الدول لضمان وتوفير المواد الأساسية للعيش الكريم للمواطن دون الوقوع في كماشة الاستدانة الدولية التي ستزيد من عناء هذه الدول التي فشلت في تسيير سياستها المصرفية في خضم هذه التغيرات الاقتصادية خاصة وفي هذه الظروف الجد استثنائية.



السيد : مراد سايحي
مندوب التجارة الخارجية

ما مدى تأثير سياسة التجارة الخارجية بتغير السياسة الاقتصادية الدولية ؟

يشهد العالم في الآونة الأخيرة تحولات وتغيرات جد متسارعة على الصعيد الاقتصادي حيث ان قامت مجموعة من الدول في اعدت النضر في سياساتها المالية والنقدية لتتمكن من تفادي مخاطر يمكن بان تنهار السياسات الاقتصادية المنتهجة من طرف الدول المصنعة وكذلك الدول المستهلكة.

الحمد لله رب العالمين و صلى الله على نبينا محمد وعلى آله وصحبه أجمعين

بناء ثقافة التعاون يعد خطوة حاسمة في تعزيز الفعالية والإنتاجية في مكان العمل.

لا يمكن تحقيق النجاح والأهداف دون تعاون بين الموظفين والفرق. فعندما يعمل الجميع معا بروح التآخي والتآزر وبروح الفريق والتفاني في تحقيق الأهداف المشتركة، يمكن تحقيق نتائج مبهرة وتجاوز كل التحديات.

ان ثقافة التعاون في مكان العمل تعزز المرونة والابتكار وتساهم في تحسين أداء الموظفين وهذا بالتفاعل المستمر بين الأعضاء المختلفين في الفرق، وتقاسم المعلومات والمهارات وتوجيه الجهود نحو تحقيق الهدف المشترك.



السيد : جيلالي صالح
مستشار المتعاملين الأفراد



أعضاء فريق فرع حسيبة بن بو علي





ركن أعلام الجزائر

”ابن مرزوق الحفيد العجيسي التلمساني“

بقلم الدكتور : عز الدين بن زغبية



هو محمد بن أحمد بن محمد بن أحمد بن محمد بن محمد بن محمد ابن أبي بكر بن مرزوق الحفيد العجيسي التلمساني، ولد كما ذكر هو في شرحه على البردة، ليلة الاثنين رابع عشر ربيع الأول عام ستة وستين وسبعمائة.

وهو الإمام المشهور الحجة الحافظ المحقق الثقة الثبت، الفقيه المجتهد الأصولي المفسر المسند الراوية اللغوي، الأخذ من كل فن بأوفر نصيب الراعي في كل علم مرعاه الخصيب حجة الله على خلقه المفتي الشهير، حامل لواء السنة وداحض شبه البدعة، سيف الله المسلول على أهل البدع والأهواء الذائعة.

أخذ العلم عن جماعة من العلماء منهم: عبد الله ابن الإمام، وسعيد العقباتي، وأبي إسحاق المصمودي، وأبي الحسن العماري، وعن أبيه وعمه، وبتونس؛ عن ابن عرفة، والقصار، وبفاس؛ عن المكودي، ومحمد الصنهاجي، وبمصر عن السراج البلقيني، والحافظ العراقي، وابن الملتن، والشمس الغماري، والمجد الفيروزآبادي، والإمام محب الدين بن هشام، وابن خلدون، وناصر الدين التنسي، وغيرهم.

وأخذ عنه جماعة كالشيخ الثعالبي، وعمر القلشاني، ونصر الزواوي، وولي الله الحسن أبركان، وأبي البركات الغماري، وأبي الفضل المشدالي، وإبراهيم بن فائد الزواوي، وأحمد الندرومي، وعلي بن ثابت، والشهاب ابن كحيل، وابن يونس القسنطيني، والقليصادي، ويحيى المازوني والحافظ التنسي والإمام ابن زكري وغيرهم من الأجلة.

وأما تأليفه فعديدة منها شروحه الثلاثة على البردة الأكبر، والأوسط، والأصغر، والمفاتيح

القرطاسية في شرح الشقراطيسية، وأرجوزة في الميقات سماه المقنع الشافي في ألف وسبعمائة بيت، ونهاية الأمل في شرح جمل الخونجي، واغتنام الفرصة في محادثة عالم قفصة، وأنوار الدراري في مكررات البخاري.

وأما ما لم يكمل من مؤلفاته العظيمة الجليلة فهي: "المتجر الربيع والسعي الرحب الفسيح في شرح الجامع الصحيح" صحيح البخاري، و"المنزعة النبيل في شرح مختصر خليل وتصحيح مسائله بالنقل والدليل"، و"التحرير والاستيفاء والتنزيل لألفاظ الكتاب والنقول" لا نظير له أصلاً، لخصه العلامة الراعي.

وتوفى رحمه الله تعالى يوم الخميس رابع عشر شعبان عام اثنين وأربعين وثمانمائة،



السيدة : سارة محمودي
رئيس خلية الرقابة على التسيير
والتقارير النظامية

6 ممارسات بالغة الأهمية لقيادة فريق

شاركت خلال يومي 06 و 07 أوت 2024 في دورة تدريبية نظمها معهد فرانكلين كوفي الجزائر. تمحور موضوع الدورة التدريبية حول الممارسات 6 البالغة الأهمية لقيادة فريق. تعتبر فرانكلين كوفي FranklinCovey مؤسسة رائدة في مجال مساعدة المؤسسات على تحقيق النتائج التي تحتاج إلى إحداث تغييرات دائمة في السلوك البشري، والذي غالباً ما يكون التحدي الأصعب الذي تواجهه أية مؤسسة، حيث تقوم بإعداد برامج تدريبية مستوحاة من مؤلفات الكاتب الأمريكي المعروف ستيفن كوفي، المشهور بكتابه "العادات السبع للأشخاص الأكثر فعالية". تم بناء محتوى الدورة بالاعتماد على كتاب "Everyone Deserves a Great Manager" والذي يعني "كل شخص يستحق أن يكون له مدير رائع".

كي يكون القائد قائداً فعالاً، يجب أن يغير تفكيره من "أنا مسؤول عن نتائجي" إلى "أنا مسؤول عن تحقيق النتائج من خلال الآخرين".

الممارسة 2: عقد اجتماعات 1-1 بانتظام :

وفقاً لعدة أبحاث نادراً ما يستقبل الأشخاص من عملهم بسبب المقابل المادي، بل إنهم يستقبلون بسبب المدراء، أو بسبب الثقافة السائدة في المؤسسة. لذا أصبح من المهم الرئيسية للقيادة التفكير في ظروف العمل التي يوفرها لأعضاء فريقهم من أجل خلق بيئة عمل محفزة.

تعد اجتماعات 1-1 من أفضل أدوات بناء وتعزيز الثقافة التي يستحقها كل عضو من أعضاء الفريق. وعند تخطيط وتنفيذ اجتماعات 1-1 بصورة استراتيجية ناجحة، فإنها تصبح أفضل طريقة لخلق ظروف العمل المناسبة لتعزيز مستويات المشاركة والتفاعل وتحسين مستوى التواصل بين فريق العمل والقائد.

حتى يكون القائد ناجحاً وفعالاً، يجب أن يغير أسلوب تفكيره من "أعد اجتماعات 1-1 للتحقق من تقدم أعضاء الفريق" إلى "أعد اجتماعات 1-1 بانتظام لمساعدة أعضاء الفريق على المشاركة في العمل والاستمرار في ذلك".

يؤثر أسلوب تعامل القادة تأثيراً كبيراً على مستويات المشاركة والتفاعل في العمل ويؤثر على اختيار أعضاء الفريق التطوع ببذل المزيد من الجهد والطاقة في العمل. ويمكن أن يساعد عقد اجتماعات 1-1 بانتظام وفعالية في إطلاق مواهب أفراد الفريق وتقديم أفضل الإسهامات.

كانت الدورة التدريبية ممتعة ومفيدة جداً في نفس الوقت وحيث حان دوري مجدداً للمشاركة في المجلة الداخلية، ارتأيت أن أستغل هذا الفرصة لأشارك زملائي بعض المعلومات التي تعلمتها.

يتلخص مضمون الممارسات 6 البالغة الأهمية لقيادة فريق فيما يلي:

الممارسة 1: تطوير منظومة تفكير القائد " من مساهم فردي إلى قائد"

قيادة الفريق تتطلب منظومة تفكير مختلفة عن منظومة تفكير المساهم الفردي. عندما ينتقل أحد أعضاء الفريق من مساهم فردي إلى قائد، يجب أن يتغير تعريفه لتحقيق النتائج، حيث يجب أن يرى النتائج من منظور مختلف. فعندما كان مساهماً فردياً، كانت نتائجه تعتمد على العمل الذي يقوم به، لكنه عندما أصبح قائداً فإنه مسؤول عن نتائج كل شخص في الفريق.

الوظيفة الأولى للقائد ليست تحقيق النتائج وحده، لكن من خلال الآخرين وبالتعاون معهم. هذا لا يعني أن القائد ليس مسؤولاً عن تحقيق النتائج الفردية الخاصة به، لكنه يجب أن يتيح المجال لأعضاء فريقه لتحقيق نتائجهم، ويمهد لهم فرصة للنمو والتطور والتعلم. بعبارة أخرى، التأثير الذي تتركه في فريقك هو النتيجة التي تحققها.

ينبغي. وفي هذه الحالة، يمكن للقائد تدمير ثقة أعضاء الفريق بأنفسهم واعتمادهم بذاتهم.

المراعاة المفرطة لمشاعر الآخرين: بالنسبة لهذا النوع من القادة، فإن فكرة تقديم تغذية راجعة قاسية، لذا فإنه يتجنبها تماماً، وهذا يعني أن المشكلة لا تستمر فحسب، بل إنها تزداد سوءاً، كما أن المراعاة المفرطة للآخرين دون شجاعة تؤذي أعضاء الفريق حيث يستمرون في السقوط في نفس الأخطاء مراراً وتكراراً مما يعوق نموهم وتطور أدائهم.

الممارسة 5: قيادة الفريق عبر التغيير

القائد الفعال يتولى بنفسه قيادة التغيير، سواء كان مصدر هذا التغيير إدارة الشركة، أو جهة استشارية خارجية، أو متطلبات العملاء، أو الاضطرابات الاقتصادية، أو وضع المنافسين. يمكن لكثير من القادة تحقيق النجاح في أوقات الرخاء، لكن القدرات الحقيقية للقائد تظهر في أوقات الغموض وعدم اليقين. وعندما يظهر التغيير فإنه يكون أحد أقوى الاختبارات لكفاءتهم وقدرتهم على القيادة.

لقيادة فريق العمل بفعالية عبر التغيير، يحتاج القائد إلى تغيير منظومة التفكير التي يتبناها من "أتحكم في التغيير الذي يحدث لفريقي وأحتويه" إلى "أشجع التغيير في فريقي".

اقترح فرانكلين كوفي نموذجاً للتغيير يهدف إلى مساعدة الجميع على اجتياز المراحل الشائعة لأية عملية تغيير، وهو أداة لتشخيص استجابات الجميع، القائد وفريق العمل، للتغيير القائم، ومساعدة الجميع على التعامل مع أصعب مراحل التغيير لتحقيق تقبل الجميع له وتوليهم مسؤوليته ثم الوصول إلى مراحل جديدة من الابتكار والإبداع.



مستويات التفاعل لدى فراتكلين كوفي

الممارسة 3: إعداد الفريق لتحقيق النتائج

يجد القائد أنه من الأسهل تبني عادة إخبار أعضاء الفريق بالمهام التي يتعين عليهم تنفيذها وكيفية ذلك، حيث إن هذا الأسلوب يبدو أسرع وأكثر تحكماً في سير الأمور ويضمن النجاح، لكنه يقيد إبداع أفراد الفريق وشعورهم بالمسؤولية تجاه المهام، ويضع عبئاً هائلاً على القائد ويؤدي إلى إضعاف الثقة.

يدرك القادة الفعالون قيمة عمل فريقهم وإسهاماته في المؤسسة لأنهم يحققون الاتساق مع أولويات المؤسسة. ويحدد القادة الفعالون أهداف الفريق والنتائج المرجوة ويعلنون عنها، ويوضحون النتائج المهمة التي تمثل الإنجاز والنجاح لفريقهم، وفي النهاية يقومون بتفويض العمل مع تقديم المستوى المناسب من الدعم.

كي يكون القائد فعالاً، يجب أن يغير منظومة تفكيره من إخبار أعضاء الفريق بما عليهم فعله وكيفية تنفيذه، إلى مساعدة أعضاء الفريق على استيضاح الـ "لماذا" وراء الـ "ماذا" وتقديم الدعم في الـ "كيف".

الممارسة 4: بناء ثقافة التغذية الراجعة

يجب أن يحرص قائد الفريق على تقديم التغذية الراجعة لزيادة ثقة أعضاء الفريق وكفاءتهم، إلى جانب تحسين أدائه عن طريق التماس التغذية الراجعة من الآخرين. يعتمد تقديم التغذية الراجعة في المقام الأول على الدافع، فيجب أن يعرف الفريق ويؤمن أن نية القائد هي مساعدتهم على تطوير مهاراتهم وتعزيز قدراتهم. كما يوجد توجهاً مختلفان عندما يتعلق الأمر بتقديم تغذية راجعة:

الشجاعة المفرطة: هذا النوع من القادة ليس لديه مشكلة في إخبار أي شخص بما يفكر فيه، وغالباً ما يقدم تغذية راجعة أكثر مما ينبغي وبحدة أكثر مما

الشخصية. ومن خلال ترسيخ أنماط فعالة، فإن هذا سوف يساعد القادة على المدى البعيد. والقائد الفعال يقاوم إغراء إهمال صحته، أو تطوره المهني، أو حياته الشخصية، فأفضل القادة هم من يحددون احتياجاتهم ويخصصون وقتاً لأولوياتهم، ويجسدون هذه السلوكيات لفرقهم.

لإدارة الوقت والطاقة بفعالية، يحتاج القادة إلى تغيير منظومة تفكيرهم من "أنا منشغل لدرجة أنني لا أستطيع تخصيص بعض الوقت لنفسي" إلى "ينبغي عليّ أن أدير وقتي وطاقتي لكي أكون قائداً فعالاً".



هناك 5 محفزات لتعزيز مستوى الطاقة بالجسم: الحركة، والطعام، والنوم، والاسترخاء، والتواصل مع الآخرين. وعندما يستثمر القادة بانتظام في هذه المحفزات فإنهم يخلقون لأنفسهم نمطاً قادراً على تجديد نفسه.

- **النوم:** النوم مهم للصحة بصورة عامة، ولصحة الدماغ بصورة خاصة. يجب ترك وقت فاصل بين الجزء النشط من اليوم وبين وقت الخلود إلى النوم ووضع روتين مناسب. كما أن ممارسة الأنشطة التي تساعد على الاسترخاء، مثل اليوغا أو التأمل في المساء يمكن أن يساعد على النوم بشكل أفضل.
- **الاسترخاء:** على القائد الحرص على الاستفادة من فترات راحة ذهنية قصيرة على مدار اليوم وتخصيص فترة أطول للراحة الذهنية مع نهاية يوم العمل.
- **التواصل:** قد يتم ذلك من خلال التطوع في عمل مجتمعي أو خيري يُشعر بالعبء والاستثمار في شبكة العلاقات الاجتماعية.

● **الحركة:** يجدر التعامل مع التدريبات الرياضية على أنها أنشطة رفاهية يمكن القيام بها لفائدة الجسم والعقل وليست أنشطة إجبارية. كما أن وجود أشخاص يشاركون نفس الاهتمامات في ممارسة التمرينات الرياضية يزيد القدرة على الانتظام في الممارسة.

- **تناول الطعام:** الهدف الرئيسي من تناول الطعام هو إمداد الجسم بالطاقة، وليس فقط القضاء على الشعور بالجوع، وعلى القائد مراجعة الخيارات الغذائية في الأسبوع السابق والتفكير في خيارات أفضل في المستقبل.

وفي الختام، وللرد على السؤال المتكرر "كيف أصبح قائداً ناجحاً وفعالاً؟" فقد قال المؤلف ستيفن كوفي أن الإجابة على هذا السؤال تتطلب أن نخرج من إطار المهام التي نقوم بها بشكل يومي وبنفس الطريقة كي نستطيع رؤية الأمور من منظور قمة الجبل؛ أي أن نقاوم طريقة التفكير التي تحقق لنا نتائج اليوم لكي نتمكن من الحصول على نتائج مبهرة غداً.

التغيير قد يكون عملية فوضوية، لكن قد تتحسن عملية تقبل التغيير وتطبيقه في حالة إدراك المناطق الـ 4، لا سيما إذا كان بإمكان القادة تقصير الفترة الزمنية لهذه المراحل والحد من آثار الاضطرابات الناتجة عنها. يمكن للقادة استخدام النموذج لتشخيص المرحلة التي يتواجد بها كل عضو من أعضاء الفريق على المنحنى العاطفي في أي وقت. تختلف الاستجابة للتغيير من شخص لآخر، لكن عندما يتمكن القادة من تحديد المنطقة التي يتواجد بها كل فرد من أعضاء الفريق، يمكنهم التعامل مع المشاكل التي يواجهها كل شخص على حدة.

يساعد القادة الناجحون أعضاء فرقهم في الوصول إلى المنطقة 4 في أسرع وقت وأكبر قدر ممكن من السلاسة. فالاستعداد للتغيير في المنطقة 1 وإدارة المشاعر في المنطقتين 2 و3 سوف يساعد على الحفاظ على منحنى التغيير الذي يمر به الفريق قصير وسطحي.

الممارسة 6: إدارة الوقت والطاقة

يجب على القائد أن يقرر كيف سيحقق النجاح في عمله مع الحرص على التوازن مع حياته الشخصية، وكذلك تجديد طاقته



THE 5 ENERGY DRIVERS

Manage TEACH Improve GUIDE WORK TEAM Reviews LEADERS SUPPORT People Criticism Motivate RESULTS Training
CORPORATIONS
People SHARED
Business Training
INDIVIDUALS Work PEOPLE PROMOTE LABOR TEAM Praise Feedback MANAGEMENT Organization Motivating
Build GROUP People Skills



سر نجاح الشركات العالمية كيف يبني فريق العمل المتميز قاعدة للتفوق؟

السيدة :
نبيلة بوغلة
رئيسة خلية
الرقابة على
الجودة الشاملة



بغاية لضمان تنوعهم وتكاملهم، مما يسهم في تعزيز الابتكار وتحقيق النتائج الإيجابية.

(3) تشجيع العمل الجماعي وتعزيز الروح التعاونية:

تعتمد نجاح فريق العمل المتميز على قدرته على العمل بروح الفريق والتعاون المستمر. يجب على القيادات دعم هذه الروح التعاونية من خلال تشجيع التواصل الفعال وتقدير مساهمة كل فرد في تحقيق الأهداف المشتركة.

(4) توفير بيئة عمل إيجابية ومحفزة:

لا يمكن لفريق العمل أن يكون متميزاً دون وجود بيئة عمل إيجابية ومحفزة. يجب على الشركات توفير الدعم والموارد اللازمة لتمكين أفراد الفريق من تحقيق أقصى إمكاناتهم وتحفيزهم على الابتكار والتطور.

(5) الاستمرار في التطوير وتحسين الأداء:

يجب أن يكون فريق العمل المتميز ملتزماً بالتطوير المستمر وتحسين الأداء. يجب عليه التعلم من الخبرات والتحديات وتطبيق الأفضليات لتحقيق النجاح والتفوق في أداء العمل.

فريق العمل المتميز هو العنصر الأساسي في بناء الشركات الناجحة وتحقيق النجاح في سوق الأعمال اليوم. من خلال الاستثمار في بناء فرق عمل متميزة وتوفير البيئة المناسبة لتطورها، يمكن للشركات أن تحقق التفوق والنجاح المستدام في عالم الأعمال المتنافس.

في عالم الأعمال اليوم، يُعتبر فريق العمل المتميز أحد العوامل الرئيسية في نجاح الشركات وتفوقها، إذ يسهم هذا الفريق في تحقيق الأهداف بكفاءة عالية وتحقيق التميز في الأداء لكن ما هي العناصر التي تجعل فريق العمل متميزاً؟ وكيف يمكن للشركات بناء فرق عمل تساهم في تحقيق أهدافها وتفوقها؟ دعونا نتعرف على ذلك مع بعض.



(1) تحديد أهداف محددة ومشاركة :

أول خطوة لبناء فريق عمل متميز هي تحديد أهداف واضحة ومحددة. يجب على كل فرد في الفريق أن يكون على دراية بأهداف الشركة وأهداف الفريق، وأن يعمل نحو تحقيقها بتعاون وتنسيق مع باقي الأعضاء.

(2) تنويع المواهب والخبرات:

لا يكون فريق العمل متميزاً إلا عندما يتكون من مجموعة متنوعة من المواهب والخبرات. يجب أن يتم اختيار أفراد الفريق

كش ملك



السيد : عصام تالي
مستشار الزبائن مكلف بالتوجيه

اتحداكم ان تومنوا ان لازال لديكم محاولة إضافية لديكم محاولة إضافية في حل مشاكلكم المالية لديكم محاولة إضافية في حل مشاكلكم الزوجية لديكم محاولة إضافية في تربية اطفالكم الامر لم ينتهي بعد.

من الممكن ان تخسر مئات المرات وان تتحمل ذلك الألم في صدرك لسنوات لكن اياك ان ترضى باليأس ساعة واحدة.

لوحة (كش ملك) او موت الملك رسمها الألماني (موريتز ريتش) ليصور حرب الخير والشر او حرب الشيطان مع الانسان في اللوحة يظهر الشيطان واثقا من نفسه والانسان مرتبك خسارة الانسان تمثلها كثرة البيادق البيض مقابل بيادق الشيطان السود القليلة نظرة الملك الحنونة تجاه الانسان والجمجمة تمثل جانب الشر عند الشيطان.

يقولون ان هناك لاعب شطرنج محترف زار متحف اللوفر وحقق في اللوحة واكتشف ان هناك فرصة للفوز على الشيطان من خلال نقلة واحدة ناجحة ممكن ان تقلب المعادلة لذلك سميت اللوحة أيضا بالنقلة الأخيرة.

فهما تكالبت عليك الهموم والانكسارات يوجد هناك دائما نقلة أخيرة يمكن ان تغير قواعد اللعبة .

هناك لوحة غريبة في متحف اللوفر اسمها (كش ملك) الشيطان يجلس على اليسار وامامه لوحة شطرنج وهناك رجل يجلس امامه ذاك الرجل كان يضع يديه على راسه ويبدو أنه يائس جدا وكان هناك مجموعة من الرياضيين والابطال يزورون المتحف وكان من بينهم بطل العالم في الشطرنج وقد قام بالمرور بجانب تلك اللوحة حينها أخبره المرشد ان تلك لوحة عن إنسان خسر معركته مع الشيطان بعدها انتقلت المجموعة لرؤية اللوحة التالية لكن بطل الشطرنج ظل واقفا مكانه واستمر بالنظر الى اللوحة وبعدها لاحظوا انه ليس معهم لذلك عاد له المرشد وقال له لقد تحركنا هل انت ات معنا أخبره حسنا لقد كنت انظر لتلك اللوحة أخبره المرشد انها تدعى كش ملك الشيطان يضحك والانسان قد خسر رد عليه نعم لاحظت ذلك لكن اثناء نظري لتلك اللوحة اكتشفت مشكلة انت تعلم جيدا انني بطل العالم في الشطرنج وقضيت حياتي كلها لعبها لذلك الناس الطبيعيين لا يلاحظون ما يلاحظه بطل في الشطرنج فعندما رحلتم قمت بالنظر الى ضحك الشيطان ورأيت الانسان في ياس لكنني اكتشفت شيء صادم في لوحة الشطرنج لذلك اقترح عليكم اما تغيير اللوحة او تغيير اسمها اجابه المرشد لماذا علينا فعل ذلك رد عليه انت تعلم انني بطل شطرنج وحين فحصت اللوحة اكتشفت ان الملك لازال امامه محاولة إضافية لذلك انا هنا لكي اخبركم جميعا إذا كنت تظن أنك محاصر وان كل شيء ضاع ولا يوجد امل تذكر ان الملك لازال لديه محاولة إضافية



بقلم السيد : أحمد بوحاجب
مندوب متعدد المهام
خليفة التسويق والاتصال

”لِينُوا بِأَيْدِي أِبْنَائِكُمْ“



أخلاق ذريبتكم فيدعون لكم. كونوا معهم وادعوا لهم ليكونوا قرة عين لكم، بارين غير عاقين، قريبين غير بعيدين، رحيمين غير ظالمين، وإلا فالموت قريب، والحساب ليس ببعيد، والمواجهة مع رب العباد وتقديم الكتاب هو الوعيد، على ما اقترفت أيدي الجميع من سوء معاملة للأبناء أو غيرهم من العباد، فلا الندامة وقتها سوف تنفع، ولا الرجوع إلى الحياة ممكن. وللأبناء الكلمة الخاتمة، وهي مختصرة وافية، مهما كان وما سيكون من آبائنا وأمهاتنا علينا أن نضع أمامنا قوله تعالى أمام أعيننا: ”وَقَضَىٰ رَبُّكَ أَلَّا تَعْبُدُوا إِلَّا إِيَّاهُ وَبِالْوَالِدَيْنِ إِحْسَانًا ۖ إِمَّا يَبُلُغَنَّ عِنْدَكَ الْكِبَرَ أَحَدُهُمَا أَوْ كِلَاهُمَا فَلَا تَقُلْ لَهُمَا أُفٍّ وَلَا تَنْهَرْهُمَا وَقُلْ لَهُمَا قَوْلًا كَرِيمًا (23) وَاخْفِضْ لَهُمَا جَنَاحَ الذَّلِيلِ مِنَ الرَّحْمَةِ وَقُلْ رَبِّ ارْحَمْهُمَا كَمَا رَبَّيْنِي صَغِيرًا (24) رَبُّكُمْ أَعْلَمُ بِمَا فِي نُفُوسِكُمْ ۗ إِنَّ تَكُونُوا صَالِحِينَ فَإِنَّهُ كَانَ لِلأَوَّابِينَ غَفُورًا.“

كلمة أقولها لبعض الآباء والأمهات، اتقوا الله في أنفسكم وأبنائكم، فهم فلذة أكبادكم وجوهر سعادتكم، وهم ما اجتهدتم وتمنيتم ليكونوا لكم نوراً وسعادة، تتبادلون معهم مشاعر الحب والحنان، فتكونوا لهم ذخراً وعوناً في الصغر، ويكونوا لكم سنداً ورحمة في الكبر. إن سوء معاملتكم لهم سوف يزداد عليكم لا محالة، فسوف تمتنون الشكوى والتأفف، وتشتوا عليهم حملة لتشويه صورتهم أمام القريب والغريب، بسبب سوء حالهم وطريقة معاملتهم لكم، وعدم احترامهم وارتفاع أصواتهم في وجوهكم، وما كان ذلك إلا سبباً اقترفته أيديكم. فإذا أحسنتم لهم أحسنوا لكم، وإذا أسأتم لهم عاقبوا بكم، قال تعالى: ” هَلْ جَزَاءُ الْإِحْسَانِ إِلَّا الْإِحْسَان “ وقد يصل الأمر إلى الإهانة بالسباب والضرب، وفي النهاية بيت العجزة مأوى لكم. هل تزوجتم لكي تنجبوا وتطيقوا سياسات تعذيب، فتولدوا الأحران والكآبة والخوف لأعز الناس لكم؟! لقد خلق الله عباده فأحبهم وكان معهم في السراء والضراء حتى زادوا إيماناً وتقرباً، ومحبة وطمانينة، وصفاء وتقرباً، فينالوا أرقى مكانة، رؤية خالقهم والشرب من يد رسولهم. فكونوا كما جاء في كتابه وسنة نبيه، واتبعوا المنهج الرباني في خلق عباده والبقاء معهم، لتحظوا بحسن الصحبة وتناولوا المحبة والرأفة، وتواصل حسن وبر وتقوى. ارحمهم واستغلوا وقوفكم على الثرى، ليكونوا معكم وأنتم تحت الأرض وعلى وجوهكم الثرى، فالظلم ظلمات يوم القيامة، وكلكم راع وكلكم مسؤول عن رعيته.

وإذا كنتم أيها الآباء والأمهات قد تأثرتم سلبيًا وأنتم تحت ظل آبائكم، واكتسبتم منهم الطباع والعادات، فلا تُورثوها لمن تحبون، وواقفوها عندكم وأذيبوها في كأس الماضي، لِتُحْسِنُوا وَتُهَذَّبُوا

إدارة الضغوط والتوازن بين العمل والحياة في القطاع المصرفي



السيد : إسماعيل عماري
رئيس خلية المحاسبة والرقابة المالية

في ظل الضغوط المتزايدة التي يواجهها موظفو القطاع المصرفي، تصبح الاستراتيجيات الفعالة لإدارة الضغوط وتحقيق توازن صحي بين العمل والحياة الشخصية ضرورة ملحة حيث يعتبر التوازن بين العمل والحياة جزءاً أساسياً لضمان استدامة الأداء العالي والرفاهية العامة للموظفين. يستعرض هذا المقال التحديات التي يواجهها الموظفون في القطاع المصرفي ويقدم استراتيجيات مبنية على الأبحاث الأكاديمية لتحسين هذا التوازن.

مهارات التعامل مع العملاء لتخفيف الضغوط. *Journal of Bank Marketing* تبرز أهمية تطوير

* التغيرات التنظيمية المستمرة:

التغيرات والتحديثات السريعة: يمكن أن يسبب التغير المستمر في السياسات والإجراءات التنظيمية ضغوطاً إضافية على الموظفين، التكيف مع هذه التغيرات بسرعة يمكن أن يكون مصدرًا كبيرًا للتوتر.

حلول مقترحة: تحسين إدارة التغيير من خلال تقديم تدريب مستمر ودعم مناسب للموظفين يمكن أن يساعد في تخفيف التوتر الناتج عن التغيرات التنظيمية.

* الضغوط المتعلقة بالأداء والمكافآت:

الضغوط المرتبطة بالأداء، مثل تقييمات الأداء والمكافآت، قد تؤدي إلى زيادة مستويات التوتر إذ إن ضغط تحقيق أهداف الأداء العالية يمكن أن يكون مصدرًا إضافيًا للضغوط.

حلول مقترحة: تحديد أهداف واقعية وقابلة للتحقيق، وتقديم تعليقات بناءة ودعم مستمر يمكن أن يساعد في تقليل الضغوط المرتبطة بالأداء.

تحديات إدارة الضغوط في القطاع المصرفي :

1. الضغوط المرتبطة بالعمل المكثف :

يُعاني موظفو القطاع المصرفي من ضغط العمل الكبير نتيجة الأحجام الكبيرة من المهام والمتطلبات المعقدة، هذا الضغط يمكن أن يؤثر سلبًا على الأداء العام ويؤدي إلى مستويات مرتفعة من التوتر والإرهاق.

حلول مقترحة: لمواجهة هذه التحديات، يُنصح بتنظيم الوقت وتحديد الأولويات بفعالية. يمكن أن يساعد التخطيط الجيد في تخفيف الشعور بالإرهاق وتحسين الأداء. توصي الأبحاث مثل تلك المنشورة في *Journal of Occupational Health Psychology* باستخدام استراتيجيات إدارة الوقت بشكل منهجي لتقليل الضغوط.

* التعامل مع توقعات العملاء:

يتطلب التعامل مع توقعات العملاء العالية وضغط استفساراتهم وشكاواهم قدرة على إدارة الضغوط بكفاءة، قد يؤثر الضغط الناتج عن هذه التوقعات على التوازن بين العمل والحياة.

حلول مقترحة: تعزيز مهارات التواصل الفعال وتطوير استراتيجيات إدارة التوقعات يمكن أن يقلل من التوتر الناتج عن التعامل مع العملاء. دراسة نُشرت في *International*

تشير دراسة نُشرت في *Journal of Applied Psychology* إلى أن السماح بالمرونة في أوقات العمل يعزز من رضا الموظفين ويقلل من مستويات التوتر و يزيد من الابداع و الإنتاجية بين الموظفين، شريطة أن يتم تحديد الأهداف والمعايير بوضوح.



تعتبر إدارة الضغوط وتحقيق التوازن بين العمل والحياة في القطاع المصرفي أمورًا حيوية للحفاظ على رفاهية الموظفين وضمان الأداء الأمثل. من خلال تطبيق استراتيجيات مثل تنظيم الوقت، تعزيز الدعم الاجتماعي، تبني استراتيجيات التوازن بين العمل والحياة، وتوفير ساعات عمل مرنة، يمكن تحسين رفاهية الموظفين وزيادة إنتاجيتهم. يُعد التقييم المستمر لهذه الاستراتيجيات عنصرًا أساسيًا لتحسين بيئة العمل وتعزيز النجاح المؤسسي.

استراتيجيات إدارة الضغوط وتحقيق التوازن بين العمل والحياة:

* تنظيم الوقت وإدارة المهام:

تحديد الأولويات وتنظيم الوقت: يعد تنظيم الوقت وتحديد الأولويات من الاستراتيجيات الأساسية لتقليل الضغوط وتحسين الفعالية. يساعد التخطيط الجيد في تخفيف الشعور بالإرهاق وتعزيز الأداء.

توصي دراسة نشرت في *Journal of Business and Psychology* باستخدام تقنيات إدارة الوقت مثل تحديد الأهداف وتنظيم المهام، مما يسهم في زيادة الإنتاجية وتقليل الضغوط.

* تعزيز الدعم الاجتماعي في مكان العمل:

توفر بيئة عمل تشجع التواصل المفتوح بين الموظفين والمديرين تأثيرًا إيجابيًا على تقليل مستويات التوتر. يعزز الدعم الاجتماعي من رفاهية الموظفين ويخفف من تأثير الضغوط اليومية.

دراسة بعنوان *Supportive Work Environments and Employee Well-being* تؤكد أن الدعم الاجتماعي من الزملاء والمديرين يحسن من رفاهية الموظفين ويخفف من التوتر.

* تبني استراتيجيات التوازن بين العمل والحياة:

أهمية فترات الراحة: أخذ فترات راحة منتظمة والانخراط في أنشطة مريحة يمكن أن يساعد في إدارة الضغوط وتحقيق توازن أفضل بين العمل والحياة.

دراسة نُشرت في *Work and Psychology Journal* تشير إلى أن الفترات المنتظمة من الراحة والنشاطات المريحة تسهم في تقليل التوتر وتحسين التوازن بين العمل والحياة.

* تطبيق ساعات العمل المرنة:

تساهم ساعات العمل المرنة في تحسين توازن الموظفين بين العمل والحياة الشخصية من خلال تمكينهم من إدارة وقتهم بشكل يتماشى مع احتياجاتهم الفردية و التزاماتهم العائلية، ومع ذلك، يجب التأكيد على تحديد أهداف واضحة ومعايير محددة لضمان عدم تداخل العمل مع الحياة الشخصية.

مفاهيم ونظرات في إدارة الكفاءات

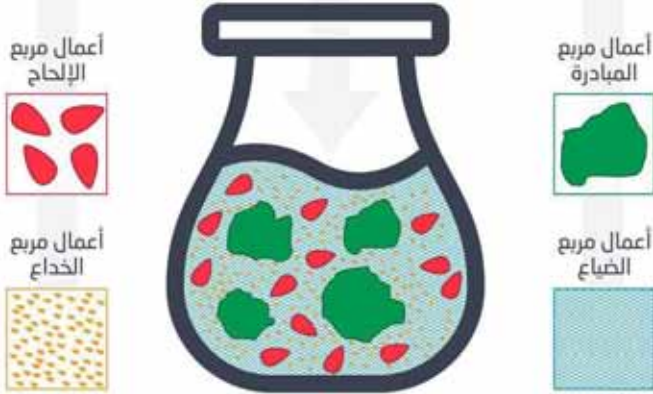
إدارة الأولويات بالمصفوفة الزمنية*

صنف أعمالك حسب الأهمية والعجلة، وسيظهر لك أربع مربعات زمنية ولكل مربع استراتيجيته الخاصة في التعامل



وقتك مثل الوعاء بادر بأولوياتك أولاً

أعمال المربع الثاني مثل الحجارة، وأعمال المربع الأول مثل الحصى، وأعمال المربع الثالث مثل الرمل، وأعمال المربع الرابع مثل السائل



فمتى بدأت بهذا التسلسل: حجارة ثم حصى ثم رمل ثم ماء، وجدت وعاءك الزمني متنوعاً وحيوياً ومتربناً. وإذا بدأت بالمقلوب وجدت وعاءك يفص بنوع أو نوعين من الأشياء وستكون الضحية دائماً: الحجارة - مادة المبادرة ومصدر الأثران في حياتك

* مبني على مصفوفة إدارة الوقت من كتاب "العادات السبع للناس الأكثر فعالية" ل ستيفن كوفي

النصائح العشر للتعليم الذاتي



رسم: إبراهيم البهكلي

جِد نشاطك

لا تملغ نفسك بالتعلم للفتيات طويلاً... تحرك بالفرصة حرك جسمك



عادة يومية

حدد وقت ثابت بشكل يومي لتعلم والقيام بالتدريبات



تمرن

مشاهدة الدروس لا تكفي تحتاج للتدريب والممارسة وتطبيق ما تعلمته بشكل مكثف



قاعدة 20:80

احسن طريقة للتعلم كل 10 دقائق من مشاهدة الدروس قم بتطبيق 20 دقيقة من التدريبات



تحسين النفسية

اخرج خارج المنزل والهواء الطلق، ذلك سيساعدك على تحسين مزاجك ونشاطك اليومي



لا تستعجل

الفقر من درسي لآخر بدون إلتقان وتدريج معاً إذا السقوط من قمة الجبل



غير مكان الدراسة

إذا وصلت لمرحلة العال جرب التعلم بطنين أو مكتبة أو مكان ملهم



اختر مدريك

أسلوب وطريقة المدرب قد يناسب شخص دون الأخر ابحث عن الأسلوب المناسب لك



تحدث عنها

من المهم مشاركة التجربة والتفكير مع الأشخاص المهتمين بنفس مجالك



تدريس الآخرين

تجدد نفسك وقسم تعليم الآخرين مما استفدته غير تسجله باليوتيوب، سيساعدك ذلك لربما النص والاستفادة من الأراء.



www.theCS.net | REP: Yesimadesigner.com | @theCSnet

توقف عن التفكير الزائد

حدد وقتاً معيناً للتفكير في مشاكلك، والقرارات التي ستأخذها

اكتب خطة أسبوعية للأعمال التي تنوي تنفيذها

بأش العمل على تنفيذ قراراتك

مارس التمارين الرياضية بانتظام

كثير من الأحداث والظروف لا يمكن التحكم بها؛ فلا تبدد وقتك في التفكير بها



قواعد عامة لاستغلال وقت الفراغ

- أداء السنن والنوافل (قدر الاستطاعة)
- أداء الفرائض والعبادات
- تدبر القرآن وفهم معانيه
- السعي في قضاء الحوائج
- صلة الرحم
- القراءة بصفة عامة
- الاهتمام بالتربية الرياضية لجسمك
- الاهتمام بعملك وتخصصك



Afkarynet

الأشخاص الأقوياء ذهنياً

القوة الذهنية تتجلى بعدة طرق ولا تقتصر على مجرد القدرة على حفظ المعلومات. الأشخاص الأقوياء ذهنياً غالباً ما يتمتعون بصفات مثل:

- الذكاء: القدرة على التفكير بوضوح وبملاحظة دقيقة.
- الإبداع: القدرة على إيجاد حلول جديدة وفريدة للمشكلات.
- التحليل: تحليل المعلومات والوصول إلى استنتاجات مدروسة.
- الصبر والتحمل: التعامل مع التحديات والصعوبات بشكل هادئ.
- الإصرار والتفاني: القدرة على العمل بجد واجتهاد لتحقيق الأهداف.
- القيادة: القدرة على تحفيز الآخرين وإدارة الفرق بفعالية.
- التفكير الإيجابي: التفكير الإيجابي ورؤية الفرص حتى في الظروف الصعبة.

فنون القيادة مع
محمد مقيبيل

@moqabel X

Designed by M.Moqabel

- يستثمرون طاقتهم في الحاضر
- يتفكرون في تقدمهم.
- يتكيفون مع الظروف.
- يفكرون بإيجابية.
- يستثمرون طاقتهم بحكمة.
- احكامهم توافق قناعاتهم.
- طيبون
- يتمتعون بطاقة مستدامة
- جاهزون للعمل والنجاح لمصلحتهم الخاصة.
- يستمتعون بوقتهم عندما يكونون بمفردهم.
- مستعدون للمخاطرة المدروسة
- سعداء
- يتحملون كامل المسؤولية تجاه تصرفاتهم في الماضي
- يؤمنون بالتغيير
- يسيطرون على الأوضاع
- يتقدمون في حياتهم
- يحتفون بنجاح الآخرين
- صفة الأشخاص الأقوياء ذهنياً
- يتغلبون على الفشل.

● هذه بعض السمات التي يمكن أن تجعل الشخص قوياً ذهنياً. من المهم أن نلاحظ أن القوة الذهنية تتطلب تدريباً وتطويراً مستمرين، ويمكن للأفراد تحسينها من خلال التحديات والتجارب في الحياة.

اذكر الله



تحقيق الأهداف لا تكفيه الأعلام والدعوات، بل عليك السعي نحو كل الذي تمنيته لنفسك، ولأن الحياة الكريمة لا تأتي بغير بناء قوي وناجح، نشر موقع "The Muse" مقالة عن النجاح الوظيفي من كتاب الطبيب النفسي "بيل كناوس" المختص في اختيار الموظفين، والطبيب والاستشاري النفسي "راسل جريجر"، والذي أفاد باستراتيجيات نفسية عدة تساعد على تحقيق الأهداف المهنية، وهي:

8 أسرار تحقق لك النجاح الوظيفي

كن إيجابياً الكثير من الناس يحصرون أنفسهم بالوظيفة الحالية لهم، ولكن هناك طرق عدة للخروج من هذه الدائرة السلبية لحياتهم عند تخلصهم من الخوف لتجربة وظيفة جديدة

تحمل الضغوط: التحلي بالصبر والمرونة والمناورة هي أهم المميزات التي تساعدك لتحقيق هدفك المهني، فالخطأ وارد في كل الأحوال

حدد أهدافك: هل التفكير بالوصول إلى وظيفة أحلامك يشعرك بالتوتر وتقرر تأجيله حتى الآن؟ تذكر بأن مواجهة المخاوف ستتمكنك من البحث عن وظيفتك ويقال توترك

العلاقات العامة: ابحث عن علاقاتك وتواصل معهم للحصول على معلومات حول الوظائف المتاحة، فكلما كنت نشطاً في بحثك عن الوظائف زادت فرصة حصولك عليها

كن شغوفاً بأهدافك: بعض الناس يفكر على أنه وسيلة لجلب المال فقط، والبعض الآخر يفكر أن الوظيفة هي طريقة لتحقيق هدفه في الحياة، ابدأ بالتفكير فيما تريد تحقيقه في حياتك وأي وظيفة ستتمكنك من تحقيق ذلك

الاستعداد للمقابلة: احرص دائماً على أن تكون لديك المعلومات الكافية عند ذهابك للمقابلة، وابتعد عن الشركة ونشاطها وإنجازاتها وطبيعة عملها

تعلم من أخطائك السابقة: لا أحد يصل إلى أهدافه بدون أي عرقلة، فيجب أن نتعلم من أخطائنا السابقة حتى نتجنبها مستقبلاً، ولأنه يمكن تحويل نقاط الضعف إلى نقاط قوة مستقبلاً

كن واثقاً بنفسك وابتعد عن الغرور: ثق بقدراتك ومهاراتك الشخصية واختر الكلمات المناسبة عند البدء بالتحدث، وركز على الحديث عن إنجازاتك المهنية بدل التحدث عن نفسك في أي مقابلة عمل تخوضها

مهارة الاقناع والتأثير في الآخرين



يرجع ذلك إلى أن التواصل الفعال هو أساس النجاح في العمل، والقدرة على التأثير في الآخرين هي مهارة حيوية لأي شخص يعمل في بيئة مهنية. يمكن تطوير هذه المهارة من خلال التدريب والتجربة، والتركيز على فهم احتياجات الآخرين والتواصل معهم بشكل فعال. كما أن القدرة على التأثير في الآخرين يمكن أن تساعدك على تحقيق أهدافك المهنية والشخصية.

10 نصائح فعالة لتطوير مهاراتك الشخصية في بيئة عملك



مكة
Makkahnp
مكة المكرمة
تتميز المهارات الشخصية المعروفة بالمهارات الناعمة أنها مرتبطة بالذكاء العاطفي إذ يمتلك الشخص القدرة على التعرف على عواطف الآخرين وعواطفه والقدرة على إدارتها أيضاً. إليك بعض النصائح لتطوير مهاراتك الشخصية بفعالية لتحظى بالنجاح في مهنتك ومكان عملك لدمج موقع EDUCBA

- عمل على تطوير مهارة حل المشكلات
- تعلم كيف تدبر وقتك بشكل فعال
- قاوم القلق والتوتر
- كن مستمعاً جيداً لمن حولك

- اتخذ قرارات سليمة واتبعها
- كن عضواً فعالاً عند العمل في مجموعة
- طور مهاراتك الإبداعية ومارسها في العمل

- طور مهارات الاتصال لديك اللغوية والجسدية
- طور مهاراتك القيادية بالاطلاع على مواضيع عن القيادة الفعالة
- كن شخصاً ملهماً وإيجابياً لنفسك ولمن حولك

قيادة المستقبل

القائد العظيم شخص قادر على تحفيز الآخرين ودفعهم على أداء أعمالهم بالشكل الأمثل، ليقدموا أفضل ما لديهم من مهارات وقدرات، يتمتع بثقة عالية بالنفس وحزم وذكاء، فضلاً عن قدرته في معالجة النقاشات الصعبة. ومع ذلك فقائد المستقبل الذي ستضمه إلى فريق عملك لا بد أن يتميز بما يلي :

1. الإنصات

أهم ما يميز القادة الشغوفين قدرتهم على الإنصات بجميع جوارحهم، فهم يتعلمون من موظفيهم، ويتيحون لهم فرص طرح أفكارهم وآرائهم. فالقادة الذين يخصصون الوقت الكافي للإنصات لما يطرحه أفراد فريقهم، سيكتسبون معرفة أفضل بدوافع تحفيز موظفيهم، الأمر الذي من شأنه تعزيز مستوى الإنتاجية.

2. الإجابة والإرشاد

الإجابة على الاستفسارات من أبرز مهام القيادة، فهي تعمل بمثابة بوصلة الإرشاد والتوجيه بالنسبة لأعضاء الفريق. ومن الأهمية بمكان تقديم الإجابات والردود على الأسئلة والاستفسارات بوتيرة منتظمة في سبيل الحفاظ على ثقافة التحسين المستمر، كما ينبغي على القادة المحتملين تقديم الإجابة بأسلوب بناء ومثمر، بحيث تكون دقيقة وصادقة ومباشرة.

3. تفويض المهام والمسؤوليات

يتوجب على كل قائد إدراك حقيقة أنه لا يستطيع القيام بكل شيء بمفرده، فوقته ثمين ومخصص لإنجاز مهام تتطلب جملة من المهارات المتميزة. لذا، ينبغي على القادة الشغوفين تفويض إنجاز المهام ومتابعة المسؤوليات لأفضل موظف لديه، على غرار تعيين شخص يمتلك خبرة واسعة في إدارة وإنجاز المشاريع.



4. العقلية الإيجابية

من المهم تمتع القائد بالعقلية الإيجابية، بحيث يكون قادرًا على استشراف الجانب الإيجابي لكافة المواضيع والمواقف، وأن يبدي التفاؤل على الدوام، ويضع أهدافًا قابلة للتنفيذ.

5. الوعي الذاتي

عادةً ما يدرك القادة نقاط القوة والضعف، ومدى تأثير قراراتهم على الآخرين. فبناءً على ذلك، فهم يعملون على تسخير نقاط قوتهم في سبيل تحقيق النتائج المرجوة.

6. الذكاء العاطفي

يجتهد القائد في تسخير وتوجيه عواطفه من أجل إيجاد بيئة عمل إيجابية، فهو يسعى لفهم مشاعر الآخرين من أجل استثمار هذه المعرفة في تعزيز قدراته كقائد منتج. كما أنه يبدي التعاطف والتفاهم والدعم المطلوب للآخرين لمساعدتهم على تقديم الأفضل.

7. التواصل الممتاز

تعتبر القدرة على التواصل من المهارات الحيوية للقائد، فعادةً ما تعتمد جميع الوظائف والدوائر في المؤسسة على القائد من أجل شرح وتوضيح أهداف الشركة للموظفين، فإن التواصل الفعال مهم للغاية في هذا الإطار، لدرجة اعتباره من المهارات الأساسية على مستوى الإدارة من قبل الكثير من المدراء التنفيذيين.

ركن مفاهيم محاسبية



أهداف المحاسبة

- 1 تحديد نتيجة أعمال المنشأة من ربح أو خسارة خلال فترة زمنية معينة (الأداء المالي)
- 2 تحديد المركز المالي للمنشأة في لحظة معينة
- 3 تحديد صافي التدفقات النقدية للوحدة الاقتصادية خلال فترة زمنية معينة (الأداء النقدي)
- 4 توفير البيانات والمعلومات اللازمة لإحكام الرقابة والمحافظة على ممتلكات الوحدة الاقتصادية
- 5 توفير البيانات والمعلومات اللازمة للتخطيط ورسم السياسات المستقبلية

<https://www.finactpro.com/revue>

المبادئ المحاسبية

- ✓ مبدأ المقابلة
- ✓ مبدأ الثبات
- ✓ مبدأ الموضوعية
- ✓ مبدأ الإفصاح الشامل
- ✓ مبدأ الحيطة والحذر

FinAct Pro
Tamer Bedir

الأساس النقدي VS أساس الإستحقاق

أساس الإستحقاق	الأساس النقدي	
يثبت عندما يستحق للشركة	يثبت عندما يتم تحصيله	الإيراد
يثبت عندما يستحق على الشركة	يثبت عندما يتم صرفه	المصرف

FinAct Pro
Tamer Bedir

الفروض المحاسبية

الفروض المحاسبية تعتبر الركائز الأساسية وأساس الإطار الفكري لعلم المحاسبة
يوجد أربع فروض أساسية:

- وحدة القياس النقدي
- استقلالية الوحدة الاقتصادية (الخاصية المعنوية للمنشأة)
- استمرارية المنشأة
- الفترة المحاسبية (الدورة المالية)



الموازنة vs التنبؤ vs التوقع



Salim Kumati, CPA, MBA, MA

التوقع المالي Projection	التنبؤ المالي Forecast	الموازنة المالية Budget	
توقعات طويلة الأجل للأداء المالي المستقبلي بناءً على سيناريوهات وافتراسات مختلفة.	التنبؤ بالأداء المالي المستقبلي (عادةً قصير الأجل) بناءً على الاتجاهات والافتراضات الحالية.	خطة يتم من خلالها تخصيص الموارد المالية للشركة لأغراض محددة مثل النفقات والاستثمار.	الغاية Purpose
يشمل فترة أطول (أعلى سبيل المثال، 3-5 سنوات أو أكثر).	تغطي عادةً فترة أقصر إلى متوسطة الأجل (على سبيل المثال، 1-3 سنوات).	تغطي عادةً فترة محددة وأقصر (على سبيل المثال، سنة واحدة).	الإطار الزمني Time Frame
أقل تفصيلاً، مع التركيز على الاتجاهات الأوسع والمؤشرات المالية رفيدة المستوى.	مفصلة إلى حد ما، مع التركيز على المقاييس المالية الرئيسية والأداء العام.	مفصلة للغاية، مع بلوغ محددة للنفقات والإيرادات.	مستوى التفاصيل Level of Detail
مرن للغاية، فهو يخضع لسيناريوهات وافتراسات مختلفة.	مرنة إلى حد ما، مما يسمح بالتعديلات بناءً على الظروف المتغيرة.	غير مرنة، مع مساحة محدودة للتغيرات خلال الفترة.	المرونة Flexibility
أقل دقة، لأن التنبؤات طويلة المدى غير مؤكدة.	دقيقة إلى حد معقول، ولكنها تخضع لظروف السوق المتغيرة.	تهدف إلى الدقة العالية، حيث أنها توجه القرارات المالية اليومية.	الدقة Accuracy
تتم مراجعته وتحديثه بشكل دوري لمرعاة المعلومات الجديدة.	تتم مراقبتها وتحديثها بانتظام للتعكس التغييرات في الأعمال.	يتم مراقبتها عن كثب واستخدامها للتحكم في الإنفاق والإيرادات.	المراقبة والمراقبة Monitoring and Control
بناءً على افتراضات وسيناريوهات مختلفة حول المستقبل.	بناءً على الاتجاهات الحالية وظروف السوق وتوقعات الإدارة.	بناءً على البيانات التاريخية والخطط المحددة للفترة القادمة.	الأساس Basis
يدعم التخطيط الاستراتيجي طويل المدى وقرارات الاستثمار.	إبلاغ القرارات الاستراتيجية على المدى القصير إلى المتوسط.	توجه القرارات المالية اليومية وتخصيص الموارد.	صناعة القرار Decision-Making
يتم تقديمها إلى أصحاب المصلحة للتوصيل التوقعات المالية طويلة المدى.	يتم الإبلاغ عنها بشكل دوري لتقديم تحديثات حول الأداء المالي المتوقع.	مقارنة النتائج الفعلية لقياس الأداء و معرفة أسباب الانحرافات.	التقارير Reporting
قد يغطي المنظمة بأكملها أو الصلعة أو حتى الاقتصاد.	يشمل المنظمة أو العمل بأكملها.	تركز على مؤسسة أو وحدة عمل محددة.	نطاق Scope
ارتفاع مستوى عدم اليقين، حيث أن التنبؤات طويلة المدى تتضمن المزيد من المتغيرات.	عدم اليقين معتدل، حيث يعتمد على افتراضات حول الاتجاهات المستقبلية.	قدر أقل من عدم التأكيد اليقين، لأنها تعتمد على خطط محددة وبيانات تاريخية.	التأكد Uncertainty
يأخذ في الاعتبار الظروف الاقتصادية والسوقية الأوسع التي قد تؤثر على الصلعة.	يأخذ في الاعتبار العوامل الداخلية والخارجية التي قد تؤثر على الأعمال.	مركزة داخلياً، مدفوعة بأهداف وخطط المنظمة الخاصة.	وجهة نظر Perspective
يستخدم مجموعة واسعة من مصادر البيانات، بما في ذلك المؤشرات الاقتصادية والاتجاهات الصلعة.	تتضمن كلا من البيانات التاريخية ومعلومات السوق الحالية.	تعتمد بشكل أساسي على البيانات التاريخية والخطط التنظيمية.	المدخلات Inputs
يستكشف سيناريوهات متعددة وخطط طوارئ لمختلف النتائج المستقبلية.	حسابات التغييرات المحتملة في بيئة الأعمال.	قد تتضمن خطط طوارئ محدودة للأحداث غير المتوقعة.	التخطيط للطوارئ Contingency Planning
يتم تقديمها إلى مجموعة واسعة من أصحاب المصلحة، بما في ذلك المستثمرين والمقرضين ومحلي الصلعة.	يتم مشاركتها مع أصحاب المصلحة الداخليين والخارجيين، مثل المستثمرين والمقرضين.	يتم مراجعتها والموافقة عليها عادةً من قبل أصحاب المصلحة الداخليين، مثل فرق الإدارة والمالية.	مشاركة أصحاب المصلحة Stakeholder Engagement



التمويل المصرفي المجمع

نصُّ المِعيَارِ

١. نطاق المعيار:

يتناول هذا المعيار عمليات التمويل المصرفي المجمع، سواء تلك التي تتم بين المؤسسات أو بينها وبين البنوك التقليدية، مع بيان العلاقات بين مجموع المؤسسات المشاركة، والعلاقات بين المؤسسات والعملاء.

٢. تعريف التمويل المصرفي المجمع:

التمويل المصرفي المجمع هو اشتراك مجموعة من المؤسسات في تمويل مشترك بموجب أي من الصيغ الاستثمارية المشروعة، وتكون للتمويل المجمع خلال مدة العملية حسابات مستقلة عن حسابات المؤسسات المشاركة.

٣. محل التمويل المصرفي المجمع:

يجب أن يكون محل التمويل المصرفي المجمع تمويل أنشطة استثمارية مشروعة لا تدخل فيها أنشطة وخدمات محرمة، ولا يجوز أن يقوم التمويل المصرفي المجمع كلياً أو جزئياً عليها أو على التمويل الربوي.

٤. صيغ منح التمويل المصرفي المجمع للعملاء:

يجب أن يتم تقديم التمويل إلى العملاء بصيغ الاستثمار المقبولة شرعاً، ومنها:



التمويل المصرفي المجمع

- ١/٤ البيع مساومة أو مرابحة بالأجل أو بالتقسيط.
- ٢/٤ الإجارة أو الإجارة المنتهية بالتملك.
- ٣/٤ السلم أو السلم الموازي.
- ٤/٤ الاستصناع أو الاستصناع الموازي.
- ٥/٤ المضاربة.
- ٦/٤ المشاركة الثابتة أو المتناقصة.
- ٧/٤ المزارعة أو المساقاة أو المغارسة.
- ٨/٤ الصكوك الاستثمارية.

٥. مشاركة المؤسسات مع البنوك التقليدية في التمويل المصرفي المجمع:

- ١/٥ الأصل أن يتم التمويل المصرفي المجمع بين المؤسسات المالية الإسلامية.
- ٢/٥ لا مانع شرعاً من اشتراك البنوك التقليدية مع المؤسسات في التمويل المصرفي المجمع ما دامت المشاركة والتمويل يتمان وفق الصيغ الإسلامية المشروعة.
- ٣/٥ الأصل أن تكون قيادة التمويل المصرفي المجمع لإحدى المؤسسات المالية الإسلامية، ولا مانع شرعاً من قيادة أحد البنوك التقليدية للتمويل المصرفي المجمع ومبادرته بوضع آليات وشروط إدارة العملية منفرداً أو بمشاركة المؤسسات المالية الإسلامية، طالما كانت العقود شرعية وموضوع الأنشطة ونوع التمويل يتم وفقاً لأحكام ومبادئ الشريعة



التمويل المصرفي المجمع

الإسلامية.

٤ / ٥ يجب أن يتم تنظيم وتنفيذ ومتابعة التمويل المصرفي المجمع بإشراف هيئات الرقابة الشرعية للمؤسسات المشاركة في التمويل، ويفضل تكوين لجنة مشتركة من تلك الهيئات يكون قرارها ملزماً لتلك المؤسسات.

٥ / ٥ لا مانع من تقديم التمويل المصرفي المجمع من مؤسسات مالية إسلامية لحصة من مشروع واحد في حين أن الحصة الأخرى ممولة من جهات أخرى بطرق تقليدية بشرط الفصل بين حسابات التمويلين وطريقة قيادة وإدارة كل منهما، علماً بأن الإقراض والاقتراض الربوي حرام شرعاً ومسؤوليته على من قام به.

٦. الأساليب المشروعة للعلاقة بين أطراف التمويل المصرفي المجمع:

يمكن أن يتم اشتراك المؤسسات في التمويل المصرفي المجمع وفق إحدى الطرق الآتية:

١ / ٦ المضاربة: بحيث تقوم المؤسسة القائدة أو المديرية بدور المضارب، وتنفرد بإدارة العمليات وفقاً لشروط عقد المضاربة. وينظر المعيار الشرعي رقم (١٣) بشأن المضاربة.

٢ / ٦ المضاربة مع الإذن للمضارب بخلط ماله بمال المضاربة. وينظر المعيار الشرعي رقم (١٣) بشأن المضاربة الفقرة رقم ٨ / ٩.

٣ / ٦ المشاركة: بحيث تقوم المؤسسات مجتمعة بتقديم التمويل وتحمل المؤسسات الخسارة بقدر مساهمة كل مؤسسة،



التمويل المصرفي المجمع

وتوزع الأرباح حسب الاتفاق، وفي هذه الحالة يمكن أن تختار المؤسسات لجنة مشتركة للإدارة، أو تفوض إحدى المؤسسات بإدارة الشركة مع زيادة حصتها في الربح أو بمقابل محدد بشرط إبرام عقد إدارة معها منفصل عن عقد الشركة. وينظر المعيار الشرعي رقم (١٢) بشأن الشركة (المشاركة) والشركات الحديثة.

٤ / ٦ الوكالة بأجر معلوم: بشرط أن يكون التوكيل بعقد مستقل، وأن يكون العمل موصوفاً والزمن مقدراً، ويستحق الوكيل الأجرة سواء تحققت أرباح أم لا. ويمكن أن يستحق الوكيل حافزاً بمبلغ مقطوع أو بنسبة محددة من الربح إذا زادت الأرباح عن حد معين دون إخلال باستحقاق المؤسسة ربح مساهمتها إن وجدت. وينظر المعيار الشرعي رقم (٢٣) بشأن الوكالة وتصرف الفضولي.

٥ / ٦ الوكالة دون أجر: بحيث تقوم المؤسسة القائدة أو المديرية بإدارة العملية دون مقابل عن عملها، والربح كله للأطراف الممولة بما فيها المؤسسة بالنسبة لمساهمتها إن وجدت.

٧. الأعمال التحضيرية والعمولات:

١ / ٧ يجوز للمؤسسة القائدة أن تحصل على عمولة مقابل الأعمال التحضيرية التي تقوم بها، مثل دراسة الجدوى للعملية، والتنظيم، وتجميع المشاركين، وإعداد العقود ونحو ذلك سواء كانت تلك العمولة بالتكلفة أو بأقل أو بأكثر، وسواء عهد إلى المؤسسة بالإدارة أم لم يعهد إليها بالإدارة (مع مراعاة البند ٤ / ٦، والبند ٥ / ٦).



التمويل المصرفي المجمع

٢/٧ لا يجوز الحصول على عمولة الارتباط. وينظر المعيار الشرعي رقم (١٧) بشأن صكوك الاستثمار والمعيار الشرعي رقم (٨) بشأن المربحة البند (٢/٤/١).

٨. تضمين المصرف المدير وكفالاته:

١/٨ مدير عملية التمويل المصرفي المجمع يده يد أمانة، فلا يضمن رأس المال إلا بالتعدي أو التقصير أو مخالفة الشروط، سواء أكان مضارباً أم مشاركاً أم وكيلًا. وينظر المعيار الشرعي رقم (٥) بشأن الضمانات البند (٢/٢/٢).

٢/٨ لا يجوز للمدير على أساس المضاربة أو المشاركة أن يكفل المدينين لصالح شركائه أو أرباب المال ولا أن يضمن لصالحهم تقلبات أسعار صرف العملة لاسترداد مساهماتهم وينظر المعيار الشرعي رقم (٥) بشأن الضمانات البند (٢/٢/٢)، والمعيار الشرعي رقم (٢٣) بشأن الوكالة وتصرف الفضولي، البند (٢/٥) بشأن الجمع بين الوكالة والكفالة.

٩. أسعار الصرف:

١/٩ يجب تحديد عملة معينة للتمويل المصرفي المجمع، ويمكن للأطراف المشاركة أن تقدم مشاركتها بعملات مغايرة لعملة التمويل بشرط إجراء تقويم لها بتحويلها إلى عملة التمويل على أساس سعر الصرف السائد يوم تسليم مبلغ المساهمة.

٢/٩ يجوز لأي من المؤسسات المشاركة تسلم جميع أرباحها وحقوقها بعملة مغايرة لعملة التمويل على أساس سعر الصرف السائد يوم تسليم الأرباح والحقوق.



التمويل المصرفي المجمع

٣/٩ لا يجوز أن يقدم وكيل الاستثمار أو أحد أطراف المشاركة أو المضاربة التزامًا لطرف آخر بحمايته من مخاطر تقلب أسعار العملات. وينظر المعيار الشرعي رقم (١) بشأن المتاجرة في العملات البند ٩/٢ فقرة (ج).

١٠. التخارج في التمويل المصرفي المجمع:

١/١٠ يجوز الاتفاق على أن تكون عملية التمويل المصرفي المجمع مغلقة لا يسمح فيها بالتخارج حتى موعد التصفية.

٢/١٠ يجوز تخارج إحدى المؤسسات من عملية التمويل المصرفي المجمع لطرف أجنبي أو لأحد الشركاء قبل تصفية العملية حسب شروط التعاقد، وبالقيمة التي يتم الاتفاق عليها في حينه إذا كانت النقود والديون تابعة للأصول (الأعيان والمنافع) والحقوق المالية، وإلا فيجب مراعاة أحكام الصرف والتعامل في الديون. ولا يجوز الاتفاق السابق على التخارج بالقيمة الاسمية أو بضمنان حد معين من الأرباح. مع مراعاة ما جاء في المعيار الشرعي رقم (١٧) بشأن صكوك الاستثمار، والمعيار الشرعي رقم (٢١) بشأن الأوراق المالية (الأسهم والسندات).

١١. تاريخ إصدار المعيار:

صدر هذا المعيار بتاريخ ٢٣ ربيع الأول ١٤٢٦ هـ الموافق ٢ أيار (مايو) ٢٠٠٥ م.





AL SALAM BANK

الجزائر Algeria

دفتر الإستثمار
دراستي



للطلبة
الجامعيين



تقسيم مصاريف التسجيل
و الدراسة لمدة 36 شهر

www.alsalamalgeria.com

الإبتسامت

كلمت طيبه
بغير حرفه



ان الهديتها لحيب ، شعر بالفرح
وان الهديتها لعدو ، شعر بالندم
وان الهديتها لمن لا تعرف اصبت ، صدقه
وان صنعتها لنفسك ازدرت قوه ...



حكم
و
أقوال

الحديث 16 من الأربعين النووية

عن أبي هريرة رضي الله عنه، أن رجلاً قال للنبي صلى الله عليه وسلم:

أوصني. قال:

{ لا تغضب }

فردد مراراً، قال: { لا تغضب }

رواه البخاري

الحديث 17 من الأربعين النووية

عن أبي ثعلبة شَدَاد بن أَوْس رضي الله عنه، عن رسول الله صلى الله عليه وسلم قال:

إِنَّ اللَّهَ كَتَبَ الْإِحْسَانَ عَلَى كُلِّ شَيْءٍ،

فَإِذَا قَاتَلْتُمْ فَأَحْسِنُوا الْقِتْلَةَ،

وَإِذَا ذَبَحْتُمْ فَأَحْسِنُوا الذَّبْحَةَ،

وَلْيُحَدِّدْ أَحَدُكُمْ شَفْرَتَهُ وَلْيُرِخْ ذَبِيحَتَهُ

رواه مسلم.

الحديث 19 من الأربعين النووية

عن أبي العباس عبد الله بن عباس رضي الله عنهما قال
كُتِبَ خَلْفَ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ يَوْمًا، فَقَالَ:

يَا غُلَامُ، إِنِّي أَعْلَمُكَ كَلِمَاتٍ؛ أَحْفَظُ اللَّهُ يَحْفَظُكَ،

أَحْفَظُ اللَّهُ تَجَدُّهُ تَجَاهَكَ، إِذَا سَأَلْتَ فَاسْأَلِ اللَّهَ،

وَإِذَا اسْتَعْنَيْتَ فَاسْتَعِنْ بِاللَّهِ،

وَاعْلَمْ أَنَّ الْأُمَّةَ لَوِ اجْتَمَعَتْ عَلَىٰ أَنْ يَنْفَعُوكَ بِشَيْءٍ

لَمْ يَنْفَعُوكَ إِلَّا بِشَيْءٍ قَدْ كَتَبَهُ اللَّهُ لَكَ،

وَإِنْ اجْتَمَعُوا عَلَىٰ أَنْ يَضُرُّوكَ بِشَيْءٍ لَمْ يَضُرُّوكَ

إِلَّا بِشَيْءٍ قَدْ كَتَبَهُ اللَّهُ عَلَيْكَ،

رَفَعْتَ الْأَقْلَامَ وَجَفَّتِ الصُّحُفُ

رواه الترمذي، وقال: حديث حسن صحيح.

الحديث 19 من الأربعين النووية

عن أبي العباس عبد الله بن عباس رضي الله عنهما قال
كُتِبَ خَلْفَ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ يَوْمًا، فَقَالَ:

يَا غُلَامُ، إِنِّي أَعْلَمُكَ كَلِمَاتٍ؛ أَحْفَظُ اللَّهُ يَحْفَظُكَ،

أَحْفَظُ اللَّهُ تَجَدُّهُ تَجَاهَكَ، إِذَا سَأَلْتَ فَاسْأَلِ اللَّهَ،

وَإِذَا اسْتَعْنَيْتَ فَاسْتَعِنْ بِاللَّهِ،

وَاعْلَمْ أَنَّ الْأُمَّةَ لَوِ اجْتَمَعَتْ عَلَىٰ أَنْ يَنْفَعُوكَ بِشَيْءٍ

لَمْ يَنْفَعُوكَ إِلَّا بِشَيْءٍ قَدْ كَتَبَهُ اللَّهُ لَكَ،

وَإِنْ اجْتَمَعُوا عَلَىٰ أَنْ يَضُرُّوكَ بِشَيْءٍ لَمْ يَضُرُّوكَ

إِلَّا بِشَيْءٍ قَدْ كَتَبَهُ اللَّهُ عَلَيْكَ،

رَفَعْتَ الْأَقْلَامَ وَجَفَّتِ الصُّحُفُ

رواه الترمذي، وقال: حديث حسن صحيح.

من طرائف اللغة العربية



لغتنا العربية

مجموعة من الأمثلة

أصيب أعرابي بعطش شديد فمر بأعرابية
فقال لها : أهون ما عندكم نريد ،
وأصعب ما عندكم لا نطلب !!!
فقدمت له الماء فشرب ،
فقالت : لو عرفت أسمك لقلت لك هنيئاً
فأجاب : أسمي على وجهك ،
فقالت هنيئاً يا حسن .
ثم قال : لو عرفت أسمك لشكرتك ،
فقالت : أسمي على جنبك ،
وكان يحمل سيفاً فقال لها : شكراً ياهند .!!!

فائدة لغوية رائعة لتفهم معاني القرآن

ما الفرق بين الجسد والبدن؟
الجسد: هو جسم الانسان كاملاً
من الرأس إلى القدمين.
البدن: هو الجزء "العلوي" فقط
من جسم الإنسان .

الفرق بين "التضاد" و"التناقض"؟
التضاد: يكون في الأفعال.
التناقض: يكون في الأقوال.

الفرق بين الهبوط والنزول؟
الهبوط: يتبعه إقامة..
{اهبطوا مصرأ فإن لكم ماسألتهم}
أي اذهبوا لمصر للإقامة فيها.
النزول: فهو النزول المؤقت
لا يعقبه استقرار.

أبيات رائعة لأحمد شوقي

مَا كَانَ فِي مَاضِي الزَّمَانِ مُحَرَّمًا
لِلنَّاسِ فِي هَذَا الزَّمَانِ مُبَاحٌ
صَاغُوا نَعُوتَ فَضَائِلِ لِعُيُوبِهِمْ
فَتَعَذَّرَ التَّمْيِيزُ وَالْإِصْلَاحُ
فَالْفَتْكَ فَنِّ وَالْخِدَاعُ سِيَّاسَةٌ
وَعِنَى اللُّصُوصِ بَرَاعَةٌ وَنَجَاحُ
وَالْعَرِي ظُرْفُ وَالْفَسَادُ تَمَدُّنُ
وَالْكَذِبُ لُطْفٌ وَالرِّيَاءُ صِلَاحُ

سئل الفقيه أبو السعود الحنفي
عن كلمتي
«الحزانة» و«القصعة» : هل
تنطقان بالفتح أم بالكسر؟
فأجاب والابتسام ترسم على
وجهه: لا تفتح الحزانة،
ولا تكسر القصعة!
من طرائف اللغة العربية ولطائفها

العبوس ومراتبه في اللغة العربية !

- 1- إذا زوى الشخص ما بين عينيه ، فهو :: قاطب ، عابس ::
- 2- إذا كشر عن انيابه مع العُبُس ، فهو :: كالح ::
- 3- فإذا زاد عبوسه وطال وهو كالح ، فهو :: باسر أو مكفهر ::
- 4- إذا كان عبوسه من هم أصابه ، فهو :: ساهم ::
- 5- فإذا عبس من الغيظ وانتفخ وجهه مع احمرار ، فهو :: مبرطم ::



AL SALAM BANK
السلام الجزائر

مصرف السلام الجزائر أقرب إليكم



AL SALAM BANK
السلام الجزائر

فروع الجزائر العاصمة

فرع القبة 24 جنان بن عمر، القبة	فرع باب الزوار تجزئة يوسحاقي، 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 الرويبة تجزئة كادات رقم 173، الرويبة	فرع حسبية مجموعة السكنات أش آل أم رقم 03، بلدية سيدي امحمد
فرع العناصر 218 شارع حسبية بن بوعلي بلدية محمد بلوزداد العناصر	فرع سيدي يحيى 04 شارع حمداني لحسن - سيدي يحيى، حيدرة	

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 الشلف عمارة 03 مجمع ترقوي، القطب الحضري الجديد، بن سونة
--	--	---

فروع الوسط

فرع المسيلة حي 361 قطعة، تجزئة رقم 01	فرع عين وسارة حي المقراني رقم 01، قطعة رقم 1309 عين وسارة - الحلفة	فرع البلدية لهج محمد بوضيف، ملكية مجموعة رقم 88 تجزئة 102
---	--	---

فروع الشرق

فرع عنابة حي 240 مسكن، السهل الغربي، الحصة ب، رقم 03	فرع سطيف حي المناورات لعارسة تجزئة 143 قطعة رقم 11	فرع قسنطينة لهج زويش عمار رقم 08، سيدي مبروك الأعلى
فرع باتنة حي المطار رقم 240، طريق بسكرة	فرع قسنطينة 2 المركز التجاري رتاج مول المدينة الجديدة علي المنجلي رقم 89 بلدية الخروب	فرع عين مليلة فرز 164 قطعة لرقوي طريق باتنة
فرع برج بوعريج حي 05 جويلية تجزئة 475، قطعة رقم 01 مجموعة ملكية 45، قيم 76	فرع بجاية شارع محفوظي 332 مسكن عقاري إقامة نوميديا عمارة ب	

فروع الجنوب

فرع بسكرة حي ساهي 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

