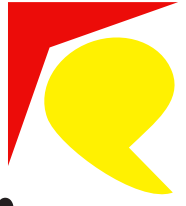


**Journal
Of the arab account**



مجلة شهرية تعني بنشر وتعزيز ثقافتك المحاسبية

مجلة المحاسب العربي

حوار مع الدكتور / سامر مظهر

ثقافة المنظمة

الجوانب المحاسبية لتكوين شركة تضامن

قوائم التكاليف

**العدد التاسع
للسنة الاولى**

Designed By Wael Mourad

إفتتاحية العدد	كلمة العدد ؟
حوار مع الدكتور/ سامر مظهر ١٢	قوائم التكاليف ١٢
ثقافة المنظمة ١٢	أساليب التحليل المالي ١٨
الجوانب المحاسبية لشركات التضامن ١٦	هدية العدد
الزوجة القنوعة ... المرأة التي يحبها الرجل ٢٤	ويليها الخاتمة ٢٧ ; ٢٦



العدد التاسع للسنة الاولى

إعداد
أسرة التحرير

التعريف بالمجلة

مجلة شهرية تعني بنشر وتعزيز ثقافتك المحاسبية . كما تهدف المجلة على إلقاء الضوء على بعض المواضيع التي لم يتم طرحها في المنتديات المحاسبية بشكل مباشر وكذا بعض المواضيع المشابهة لما في المنتديات ولكن هنا ستجد لها طابع آخر عن المنتديات . كما تهدف إلى مساعدة جميع المحاسبين والمحاسبات للرقى بعلم المحاسبة . وإذا ما عمل المحاسب أو المحاسبة بجد واجتهاد على الدراسة والتدريب . فإنه ستصبح قادراً/ ستصبحين قادرة على وضع قدميك وبكفاءة على سلم الارتقاء في مجال المحاسبة لما لها أهمية كبرى في هذا العصر .

الفئات المستهدفة لهذه المجلة

- الموظفون .
- الطلبة في المعاهد والجامعات .
- المهتمون بتعلم علم المحاسبة من مختلف الفئات .

أهداف المجلة

- خطوات نحو التقدم والرقى في هذا المجال .
- ابتغاء مرضاة الله .
- زيادة وتنمية معلوماتك المحاسبية

أسرة التحرير

- وائل مراد - رئيس التحرير
- هائل طشطوش - رئيس قسم الاقتصاد الإسلامي
- مخلف محمد سليمان - قسم التحليل المالي
- مصعب فتحي - قسم التنمية البشرية



وائل مراد



هايل طشطوش



مصعب فتحي



مخلف سليمان

أقسام المجلة

مجلة المحاسب العربي

- * المحاسبة العامة
- * قسم الاقتصاد الإسلامي
- * قسم التحليل المالي
- * محاسبة التكاليف
- * محاسبة الضرائب
- * محاسبة الميزانيات
- * محاسبة التمويل والاستثمار
- * محاسبة البنوك
- * محاسبة أسواق المال
- * قسم الإدارة
- * القسم الإسلامي
- * أقسام أخرى

إفتتاحية العدد

حوار مع الدكتور / سامر مظهر



الدكتور سامر هل ترى أن مكتبة المحاسب العربي كافية لزيادة معلومات المحاسب العربي بكل ما هو جديد في هذا المجال أم يجب الرجوع إلى المراجع الأجنبية ؟
لا بد من الرجوع إلى جميع ما يكتب فهذا حق للجميع ولا بد من تمارج العلوم والثقافات.. وعلى كل حال فإن المؤلفات الأجنبية أكثر عمقاً وحرفية من العربية وهذا مؤسف.

دكتورنا الفاضل سامر ما هو الكتاب الذي ترشحة للخريجين الجدد ؟ وما هو أفضل كتاب كتبته من وجهة نظرك ؟

لعلني أعتز بكل ما كتبت ولكني أتوجه للخريجين الجدد بأن يركزوا على الامتحانات المهنية مثل *cma, cpa, cfa* وهكذا من شهادات مهنية تفيدهم في حياتهم المهنية إلى جانب ما حصلوه من علوم.. لكن يجب عليهم أن يركزوا على الخبرة العملية بالتزامن مع ما سبق بيانه.. ولعلي أشرح رسالتي بالدكتوراه كأفضل كتاب لي من وجهة نظري.

الدكتور الكريم سامر ما هي نصيحتك لموظف مضطهد من مديرة علماً أنه من الموظفين المجتهدين ؟

الصبر طيب.. والتغيير يحتاج صبراً ومتابعة ريثما يجد الآخرون الخير فيما يعمل وأرى الابتعاد عن الاصطدام وإتباع السياسة في معالجة الاضطهاد ببيان الدور المفيد لما يفعله الشخص المضطهد.. لكن إن وجد هذا الشخص أن التغيير غير ممكن ووجد فرصة أخرى فعليه ترك العمل والتوجه نحو غيره.

الدكتور سامر ماذا تقول للشركات التي تطلب دائماً موظفين خبرة وفي المقابل ماذا تقول لخريج جديد عند مواجهته لهذه المشكلة ؟

طلب الشركات فيه حق من جانبها لكني أذكر بقول الله تعالى عن قصة موسى عليه السلام: قالت يا أبت استنجره إن خير من استأجرت القوي والأمين.. فالقوة والأمانة صفتان إن وجدت في شخص فاستتجروه واتركوا له فرصة التطور ففيه الخير إن شاء الله.

وللخريج الجديد أقول ما ذكرته في الجواب السابق بضرورة تطوير مهاراته المهنية وخبرته العملية أيضاً ليكون قوياً ثم هو إن شاء الله آميناً

بسم الله الرحمن الرحيم
السلام عليكم ورحمة الله وبركاته
نشكر لكم استضافتكم.

الدكتور سامر ما هو كان طموحك وهل حققت اللي كنت يتحلم بية ولا لسة لغايت دلوقتي وتنصح أي شاب ببدا حياته أنه ممكن يعمل اية علشان يوصل لحلمه ؟

الحلم حق الجميع ، أما تحقيق الحلم فمנוط بالهمم العالية والإرادة القوية والقدرة على التحمل ويسبق ذاك كله التوفيق من الله تعالى.. لكن من الأحلام من هو عادي ومنه ما هو عظيم.. ثم قد يحلم الإنسان بأن يحقق أمراً ثم بعد أن يصل إليه أو أن يقارب تحقيقه قد يجده أمراً عادياً عندئذ يشرع له تعديل الحلم وصولاً لغايات أفضل. لكني أقول بأن الاخلاص في العمل ضروري للبقاء متطوراً ولا يجب على المجتهد أن يحسب نفسه أنه قد وصل وحقق ما يصبو إليه فيقعد متكاسلاً بل لا بد من العمل المستمر.. فتحقيق الغاية بداية النجاح ولا يحسب له ذلك النجاح إلا إن بقي مستمراً متطوراً مفيداً للآخرين.

الدكتور سامر ماهو افضل موضوع من وجهه نظرك اطلعت عليه في مجلة المحاسب العربي ؟؟

محاولة الاستمرار في الإصدار رغم الصعوبات برأيي هي أفضل ما وجدته ف بالمجلة. وعلى أسرة المجلة أن تسعى للتطوير وأن لا تقف عند حدود ما وصلت إليه.. فالوقوف في مسيرة الحياة بداية الموت.

الدكتور سامر ما هو الشئ الذي لم تجده في مجلة المحاسب العربي وتتمنى أن نضيفه بها ؟

هناك أشياء كثيرة تنقصنا عادة ولا يستطيع أحد أن يدعي الكمال أو تحقيق المنتهى فصفة العجز من صفات الإنسان العادي أما الإنسان المجتهد فلا يرى للعجز سبيلاً إليه.. لذلك أرغب أن ترقى المجلة وحواراتها إلى تحقيق الرقي اللغوي بالعربية الفصحى كما أرغب أن تزيد أبحاثها عمقاً علمياً وخليلاً.

الدكتور سامر كثير من قراء المجلة ما زالوا يدرسون ماذا تقول لهم حول الطريقة الأمثل للدراسة ؟ وكيف كان الدكتور سامر يراجع دروسه وواجباته أثناء دراسته ؟
أنا كنت أجمع بين العمل والدراسة ولعلي لم أكن مثالياً كفاية في دراستي لكني جمعت العمل المهني مع التحصيل العلمي ثم عملت على زيادة علمي وخبراتي وتعبت وصبرت ولا أدري إن كنت قد أفلحت كفاية.

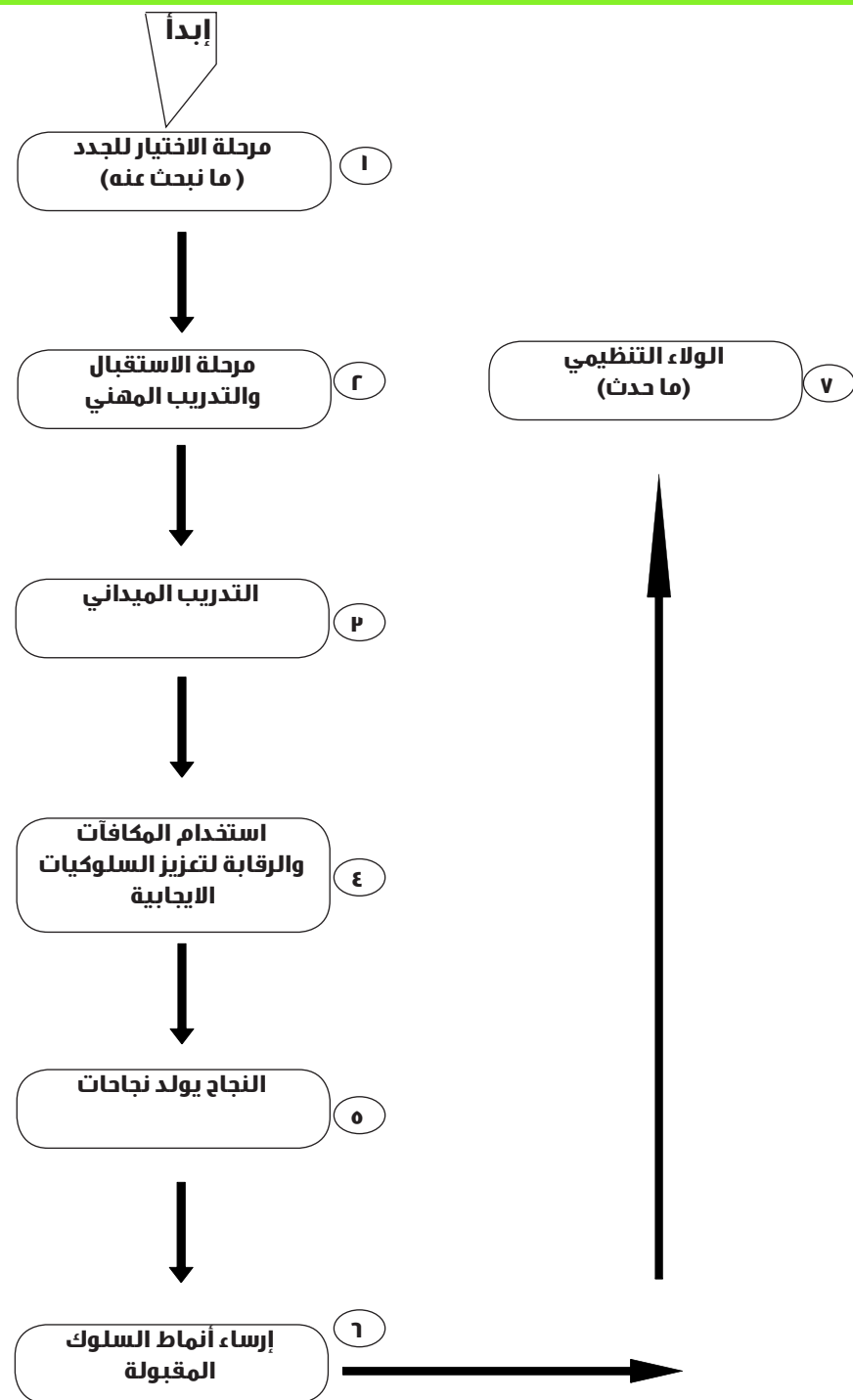
إن فهم الدرس يكون بالمحاولة والتكرار ثم إن السؤال مقتاح العلم فاسألوا أهل العلم.. ثم حاولوا العمل أيام العطل ولا تكلوا ولا تملوا.. وأنصح الجميع أن يجعلوا في العمل والدراسة متعة فلا تكن واجبا مملاً وبذلك تتحول نحو الإنتاجية والابداع ولا يحزننا تأخر النجاح أو تأخر التحاقنا بالعمل لأننا سعداء في كل حال والعلم يرفع بيوتنا لا عماد لها.. إذن نحن أمام علاقة ربحية مستمرة.

الدكتور سامر ماهي نصيحتك للخريجين الذين يشعرون بالاحباط والياس تجاة مشكلة البطالة؟؟

ما سبق بيانه يجيب عن هذا التساؤل وأضيف إليه: أن العمل في وظيفة هي ما أكرهه وأنا أفضل أن أبيع صندوق طماطم (بندورة) في قارعة الطريق فأستريح منه أفضل من أي وظيفة وذلك لأنه عمل حر قابل للتطوير فسرعان ما أوظف علمي في التحول نحو توسيع العمل أفقياً وعمودياً ولربما سعت لأكون تاجر جملة أو مستثمراً لأراضي تزرع هذه المادة أو فتح سلسلة أعمال تخص كل ذلك..

أنصح الجميع بأن لا يبحث عن وظيفة بل ابحثوا عن عمل حر قابل للتطوير... فغسيل سيارات في الشارع يمكن تطويرها لمغسل سيارات.. وبائع متجول قد يعني الوصول إلى تاجر جملة يسافر شرقاً وغرباً فيتحول إلى مستورد أو مستثمر.. وصانع نجار أو دهان سرعان ما يتحول إلى صاحب منشأة كبيرة.. كل ذلك مرهون بشروط ذكرناها من القوة والأمانة والإخلاص في العمل ثم بالصبر والأناة.

قد يقول قائل بأن هذا غريب.. لكني وجدت ذلك مفيداً وقد نصحت كثيرين وغيرت حياتهم وصاروا شيئاً رائعاً وناجحاً ومثلاً يحتذى وصاروا من أهل المال والأمل.. صدقوني بأن ثقافة الوظيفة أمر مقيت وليست من الثقافات الصحيحة.. وعلى كل حال هي تناسب الكسالى والهادئين غير محبي المغامرة.. بينما المغامرون المسلحون بالعلم والحنكة هم أصحاب الأعمال والثروات..



أساليب التطويع أو التنشئة الإجتماعية

ثقافة المنظمة

بسم الله الرحمن الرحيم

يشمل تعريف الثقافة السابق ذكره على ما يلي :-

- ١- الثقافة: افتراضات أساسية وهي فلسفات أو طريقة للتفكير أو لحل المشاكل وتفسير الظواهر.
- ٢- يلزم لظهور الثقافة التنظيمية أن يكون هناك جماعة متعايشة معاً لفترة ولديها مشاكل تحتاج لحل نظراً لآثارها على الجماعة.
- ٣- الجماعة تبتكر وتكتشف حلول مناسبة للمشاكل.
- ٤- هذه الحلول قد تكون أفكار أو نمط سلوك.
- ٥- مخرجات النظام الثقافي قد تولد مدخلات جديدة للنظام.
- ٦- عندما تعمل الحلول بصورة مرضية ويثبت نجاحها يتم تعليمها للأعضاء الجدد أو الملتحقون بالجماعة أو المنظمة

عملية التطويع الإجتماعي

يقصد بعملية التطويع الإجتماعي ، نقل هذه الثقافات من جيل إلى جيل آخر ومن الكبير إلى الصغير ومن القديم إلى الحديث وعلى يمكن تعريف التطويع الإجتماعي على انه عملية يتم بمقتضاها صهر الفرد وإذابته في الجماعة بحيث يؤول للفاعل الإجتماعي الإيجابي والإنسجام معها .

ما هي المؤسسات التي يمكنها أن تطوعك إجتماعياً

- الأسرة .
- المدرسة .
- أجهزة الإعلام .
- المؤسسات الدينية والتشريعية

ما هي أساليب التطويع أو التنشئة الإجتماعية ؟

سنقوم برسم توضيحي لأساليب التنشئة الإجتماعية وسنتناول بإذن الله شرح كل بند على حدة

والصلاة والسلام على أشرف المرسلين سيدنا محمد وعلى آله وصحبه أجمعين وبعد

سنحدث في هذا العدد بإذن الله عن ثقافة المنظمة ، ما هي ثقافة المنظمة وما هي الأسباب التي أدت إلى ظهور المنظمة وبعض الأساليب التي تتبعها المنظمات مع العاملين الجدد ، على بركة الله نبداً .

هناك بعض المصطلحات لمعنى ثقافة المنظمة

- هي نمط من الإفتراضات الأساسية التي تقوم جماعة معينة بإبتكارها أو إكتشافها أو تطويرها وذلك أثناء محاولة تلك الجماعة التوافق مع المشاكل المختلفة التي تواجهها سواء كانت مشاكل متعلقة بالتكيف الخارجي مع البيئة .

- من وجهة نظري ثقافة المنظمة هي نقل أسلوب وطريقة التعامل في المنظمة إلى الموظفين الجدد .

وهنا يأتي سؤال ملح للجميع

لماذا تنجح بعض المنظمات وتفشل الأخرى ؟

يشاع عند البعض انه لنجاح بعض المنظمات لابد من وجود

- * هيكل تنظيمي ملائم لبيئة المنظمة وظروفها .
- * وجود خطط وإستراتيجيات سليمة ومحكمة وطموحة .
- * الإهتمام بالعلاء وتلبية رغباتهم ، والإحساس الدائم بإحتياجاتهم ، وحسن معاملتهم .

لكن هناك بعض الشركات توجد بها الأسباب سابقة الذكر وربما توجد عوامل أخرى للنجاح في بعض المنظمات والشركات ومع ذلك فغنها تفشل !

تري ما السبب ؟

وهنا يمكننا القول بأن المنظمات الناجحة هي المنظمات التي تنجح في بناء ثقافة تنظيمية قوية ويحمل العاملون فيها قيم النجاح .

أهم الأسباب التي مهدت لظهور مفهوم ثقافة المنظمة

انتقل مفهوم الثقافة من علوم الاجتماع والأنثروبولوجي إلى علم الإدارة في الثمانينات من القرن العشرين، والأسباب التي مهدت لدخولها في علم الإدارة هي:

١- أثر الثقافات القومية على الأداء:

ظهر مفهوم الثقافة كعامل من عوامل نجاح الأمم مثلما حدث في اليابان وتأثير ثقافتها على الأداء.

٢- فشل بعض مشروعات الاندماج:

وذلك بسبب اختلاف قيم المديرين والعاملين في منظمة ما عن منظمة أخرى. اذن يجب دراسة القيم والمعتقدات قبل الدمج بين منطمتين.

٣- تفسير الأداء التنظيمي:

ان نجاح الأداء التنظيمي يرجع إلى ثقافة المنظمة في العام الأول.

٤- التراث العملي المتزايد لإدارة الموارد البشرية:

ان دور ادارة الموارد البشرية يعمل على بناء قوة عمل تحمل قيم ومعتقدات المنظمة أي تحمل ثقافة المنظمة.

المرحلة الخامسة

في هذه المرحلة نجد أن النجاح يولد نجاح فكلما زجد القادم الجديد أن أنماطاً معينة من السلوك يتم تشجيعها ، وتتم المكافآت عليها ، فهذا يدفعه إلى تبني قيم هذه المنظمة .

المرحلة السادسة

بمرور الوقت ومن خلال الإدارة الواعية لعملية غدارة الثقافات التنظيمية ، يتم تدعيم القيم ، وأنماط السلوك التنظيمي ، ويكون ذلك من خلال إستخدام الأشكال المختلفة التي تظهر فيها قيم المنظمة وثقافتها

المرحلة السابعة

إذا تمت الخطوات السابقة بنجاح ووفق لما يتضمنه التتابع السابق شرحة ، فستكون النتيجة النهائية هي أن الفرد يؤدي في المنظمة الدور المطلوب منه تماماً ، أي ان الدور المطلوب يتسق مع الدور الفعلي للفرد .

المرحلة الأولى : - مرحلة الاختيار

اعتقد ان هذه المرحلة من أهم المراحل ويجب أن يطبق في هذه المرحلة مقولة الرجل المناسب في المكان المناسب ، في هذه المرحلة تحرص المنظمات على اختيار أفضل المرشحين لشغل وظيفة معينة

المرحلة الثانية : - مرحلة الإستقبال والتدريب المبدئي

في هذه المرحلة يتقدم الموظف الجديد إلى زملائه الذين سعمل معهم وتقع مسئوليته ومسئولية زملائه على المشرف أو الرئيس المباشر لهم وذلك لسببين

- ١- أن المدير في أغلب الاحيان هو الذي سيتعامل مع الموظف
- ٢- أن الموظف يعتبر هذا المسئول هو الشخص الرئيسي في المنظمة ، الموظف لا يعتبر الرئيس فقط رئيس بل يعتبر أيضاً هو بنك المعلومات إن صح التعبير فهو يستمد مه المعلومات في كثر من الأحيان .



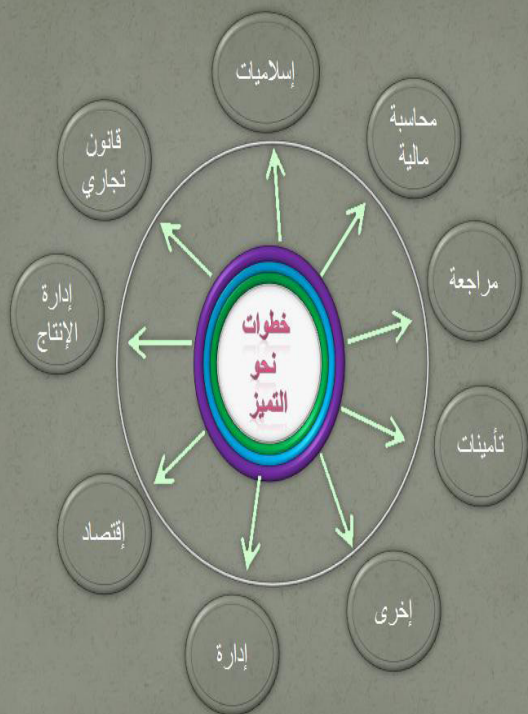
- قد يقوم قسم شئون الموظفين أيضاً بدور جيد حيث يقوم بجمع كل الموظفين الجدد في قاعة وشرح لهم ما اهداف المنظمة وكذلك ما هي فلسفة المنظمة وما إلى ذلك من مد الموظف الجديد من المعلومات التي يريدها .

المرحلة الثالثة :- مرحلة التدريب الميداني

بعد أن تتم تقديم القادم الجديد لزملائه ، وتعريفه بالمنظمة وبالعامل الذي سيعمل به ، سيتم تدريب الموظف أو العامل في هذه المرحلة يتم تدريبه عملياً ومتابعته والتأكد من انه قد إستوعب واجبات العمل .

المرحلة الرابعة : - نظام المكافآت

في حال قامت الشركة بمنح الموظفين المجتهدين بالمكافآت والحوافز ، هذه الحوافز سيكون لها الاثر الإيجابي على الموظف مما قد يمنكه من زيادة إنتاجيته وذلك للحصول على مزيد من المنح والجوائز .



مجلة المحاسب العربي

معاً نحو التميز

أولاً القيمة الدفترية . يتم إثبات الأصول والخصوم بقيمتها الدفترية المسجلة بها في دفاتر المنشأة الفردية .

يجب أن تنيز بين الحالات التالية في حال إتباع هذه الطريقة
١- قد يتبادل صافي الأصول المنتقلة إلى شركة التضامن مع حصة الشريك في رأس مال الشركة وهنا لا توجد أية مشكلة
٢- قد يزيد صافي الأصول المنتقلة إلى شركة التضامن عن حصة الشريك في رأس مال الشركة وهنا يتم التفرقة بين طريقتين

- إما رد الزيادة للشريك وتسجل في الدفاتر بجعل رأس المال **مدين** وحساب الخزينة أو الصندوق **دائن**
- أو أن نعتبر الفرق ناتج عن تضخم في تقويم الأصول يتم معالجته عن طريق فتح حساب يسمى احتياطي أصول يجعل **دائناً** وحساب رأس المال **مدين** .

٣- قد تقل صافي الأصول المنتقلة عن حصة الشريك في رأس المال وهنا يتم التمييز بين الحالات التالية .

- أما أن يدفع الشريك الفرق ويتم التسجيل بجعل حساب البنك مدين وحساب رأس المال دائن .

- أو أن يتعهد بدفع الفرق مستقبلاً ويجعل حساب جاري جاري الشريك مدين وحساب رأس المال دائن

- أو أن يعتبر الفرق بين صافي الأصول وحصة الشريك بمثابة أصل غير ظاهر في ميزانية المنشأة الفردية ويطلق عليه شهرة المحل .

في العدد القادم بإذن الله سنتكلم عن تعديل القيمة الدفترية ، والجوانب المحاسبية لإستمرار شركة التضامن

أرجوا أن أكون قد وفقت في المساهمة بنشر العلم

وعند تناول الحصص العينية هناك عدة امور نريد أن نذكرها

- تقييم الأصول .
- نقل ملكية الأصول .
- إلزام الشركاء .

أما عن تقييم الأصول فهناك مشاكل عند الحديث عن الحصص العينية حيث يكون هناك سؤال يحتاج إلى إجابة وهو ما هي القيمة التي يجب أن تسجل بها هذه الأصول العينية .

غالباً وبعد الإتفاق مع الشركاء يتم إستخدام القيمة العادلة لتقييم الأصول العينية .

أما بالنسبة لنقل ملكية الأصول للشركة فإن العلاقة بين الشريك والشركة التي تحكمها قواعد البيع ومن ثم يجب إستيفاء إجراءات نقل الملكية إلى الشركة وعادة يعتبر عقد ناقلاً للملكية إلا في حالات تستلزم التسجيل بإسم الشركة مثل العقارات .

أما بالنسبة لإلتزام الشركاء فينشأ أساساً عندما يقدم الشريك أصولاً من بينها حق شخصي للشريك في ذمة الغير . هنا لا ينقضي إلتزام الشريك للشركة إلا إذا إستوفيت هذه الديون ، وفوق هذا يكون الشريك مسؤولاً عن تعويض الضرر إذا لم تصرف هذه الديون عند حلول أجلها ، يعني يمكن أن نقول أن الشريك يكون ضامناً لوجود الدين وقت الحوالة فقط وإنما يبقى ضامناً ليسار المدين عند إستحقاق الدين .

وعادة عند تقييم الشريك مجموعة من الأصول فإنها تسجل في دفاتر الشركة بجعل هذه الأصول **مدينة** وحساب رأس المال **دائن** .

ثالثاً : الحصة المتمثلة في أصول وإلتزامات منشأة فردية .

بعد الإتفاق بين الشركاء يمكن للشريك تقديم الحصة أصول وإلتزامات منشأة فردية ويكون قيمة رأس المال المقدم هو الفرق بين الأصول والإلتزامات .

* تتوقف المعالجة المحاسبية لطريقتين

- القيمة الدفترية .
- تعديل القيمة الدفترية .

الجوانب المحاسبية لتكوين شركة تضامن

في العدد السابق تحدثنا عن الجوانب القانونية لتكوين شركة تضامن ، بإذن الله سنتكلم في هذا العدد عن **الجوانب المحاسبية لتكوين شركة تضامن** ، في هذا الجزء سنتعرف عن طرق كيفية تقديم رأس المال للشركاء ويكون عن التقديم باحد الطرق التالية :-

- الحصة النقدية .
- الحصة العينية .
- حصة عملية .

أولاً :- الحصة النقدية وهي تقديم الحصة عن طريق دفع مبلغ من المال ، ويكون هذا المبلغ إلزام على الشريك حتى تسير أمور الشركة ، كما أن الشريك قد يسدد حصته كاملة وقد يسدد جزء منها والباقي في وقت لاحق يتفق عليه مسبقاً مع باقي الشركاء .

كما تعتبر العلاقة بين الشريك والشركة كالعلاقة بين المدين والدائن من حيث أن القانون يلزمة بسداد باقي حصته في رأس المال .

هناك بعض الإستثناءات التي أوردها القانون ومنها :-

- أن الشريك يلتزم بدفع فوائد على حصته من تاريخ إستحقاقها وليس من يوم المطالبة القانونية .
- أن الشركة يجوز لها مطالبة الشريك بتعويض تكميلي في جميع الظروف وبغض النظر عن ثبوت سوء نية الشريك .
- ومما يكن من أمر فإن التسجيل المحاسبي لسداد الشريك لحصته النقدية يتم بجعل حساب البنك أو الصندوق **مدين** وحساب رأس المال **دائن** بنفس القيمة .

مثال :-

في ٢٠١٣/٤/٢١ تكونت شركة تضامن بين وائل مراد ، وهائل طشطوش ، برأس مال وقدرة ١٠٠,٠٠٠ ج.م مقسمة بينهم بنسبة ٤:١ على التوالي ، وقد سدد وائل مراد حصته نقداً أما هائل طشطوش فقد أودع حصته في حساب جاري الشركة بالبنك . المطلوب

- إثبات العمليات في دفاتر الشركة .

- تصوير حساب رأس المال بدفتر الأستاذ .

- تصوير الميزانية الإفتتاحية .

الحل
١- نبدأ بالقيود

من مذكورين

٨٠,٠٠٠ من حـ / الخزينة
٢٠,٠٠٠ من حـ / البنك

إلى حـ / رأس المال

٨٠,٠٠٠ وائل مراد
٢٠,٠٠٠ هائل طشطوش

إثبات قيمة ما دفعة الشركاء

٢ - دفتر الأستاذ

إجمالي	وائل	هائل	رصيد	إجمالي	وائل	هائل	من مذكورين
١٠٠,٠٠٠	٨٠,٠٠٠	٢٠,٠٠٠		١٠٠,٠٠٠	٨٠,٠٠٠	٢٠,٠٠٠	
١٠٠,٠٠٠	٨٠,٠٠٠	٢٠,٠٠٠		١٠٠,٠٠٠	٨٠,٠٠٠	٢٠,٠٠٠	

٣- الميزانية الإفتتاحية

٨٠,٠٠٠	الخزينة	١٠٠,٠٠٠	رأس المال
٢٠,٠٠٠	البنك	٨٠,٠٠٠	وائل مراد
		٢٠,٠٠٠	هائل طشطوش
١٠٠,٠٠٠		١٠٠,٠٠٠	

ثانياً : الحصة العينية :-

يمكن أن يقدم الشريك مجموعة من الأصول المملوكة له سداداً لحصته في رأس المال وهذه الأصول قد تكون أصول طويلة الأجل سواء كانت مادية مثل الأراضي السيارات الأثاث ... الخ أو معنوية مثل براءة الاختراع وحقوق التأليف ... الخ أو أصول متداولة مثل البضاعة والأوراق المالية وغيرها .

قوائم التكاليف

سنتكلم في هذا القسم بإذن الله في كل ما يخص محاسبة التكاليف نسأل الله أن يوفق أختينا رمضان رجب في طرح كل ما هو مفيد لنا جميعاً والآن أترككم في الزميل رمضان . يسعدني أن أكون ضمن فريق مجلة المحاسب العربي وبما اننى سأقوم بالكتابة عن محاسبة التكاليف بداية يجب أن نعرف ماهى محاسب التكاليف قبل أن نتكلم عن قوائم التكاليف هذه نبذة بسيطة عن محاسبة التكاليف .

نشأة محاسبة التكاليف :

لم يعد الهدف من المحاسبة قاصرا على تسجيل العمليات المحاسبية للمنشأة وتحديد المركز المالي ، وتحديد نتائج هذه العمليات في صورة إجمالية . وإنما تطرق علم المحاسبة في القرن الأخير إلى العديد من المجالات الأخرى .

وقد ظهرت محاسبة التكاليف كأحد الفروع المحاسبية المستخدمة لخدمة إدارة المنشآت في مجال التخطيط والتنفيذ والرقابة .

ويمكن القول أن محاسبة التكاليف موجود منذ عصر الفراعنة حيث كانوا يتبعون أنظمة وإجراءات خاصة للنشاط الزراعي والمعماري . وكذلك قصة سيدنا يوسف عليه السلام معروفة فيما يتعلق برقابته للمخزون في سنوات الرخاء تمهيدا لتوزيعه في السنوات العجاف .

وقد نشأت المحاسبة المالية في القرن الرابع عشر الميلادي عندما وضع الكاهن الإيطالي لوجا باتشيليو كتابه في القيد المزدوج . وتعد محاسبة التكاليف فرع من فروع المحاسبة المالية نشأت الحاجة إليه نتيجة للتطور الصناعي وانتشار الأسواق التجارية و وجود المنافسة بين المشروعات ، ولقصور المحاسبة المالية عن تقديم المعلومات الملائمة لأصحاب المشروعات لمساعدتها على اتخاذ قرارات رشيدة .

ويرجع قصور المحاسبة المالية عن مواجهة متطلبات أصحاب المشروعات إلى :

- ١- أنها تهتم بالإجماليات دون التفاصيل
- ٢- تاريخية والمطلوب التخطيط للمستقبل و وضع تقديرات ما يمكن أن يكون عليه المستقبل
- ٣- تهتم بالتسجيل دون الحصر
- ٤- تبرز نتيجة المنشأة عن كامل (فترة مالية) دون تحديد نتيجة الفترات الفرعية
- ٥- عدم جدوى النتائج التي تقدمها للإدارة لأنها تقدم بعد مضي عام كامل أو أكثر شهريين ، مما يقلل من فاعلية النتائج وعدم إمكانية الرقابة .

تعريف محاسبة التكاليف :

هي علم يشتمل على مجموعة من المبادئ و الأسس المحاسبية اللازمة لتقدير وتجميع بيانات التكاليف وتحليلها وتبويبها بغرض تحديد تكلفة الوحدة المنتجة سواء كانت سلعة أو خدمة والرقابة عليها ومساعدة الإدارة في رسم السياسات الإنتاجية والتسويقية ، والاختيار من بين البدائل المتاحة لحل المشاكل الإدارية (مساعدة الإدارة في القيام بوظائفها من تخطيط وتنسيق ورقابة واتخاذ قرارات) .

مقارنة بين المحاسبة المالية و محاسبة التكاليف :

زاوية المقارنة	المحاسبة المالية	محاسبة التكاليف
وحدة المحاسبة	المنشأة ككل	الإدارات وأقسام ومراكز النشاط بها
الفترة المحاسبية	السنة المالية	الفترة التكاليفية(يوم، أسبوع،شهر)
نوعية البيانات	مالية	كمية ومالية
أساس إعداد البيانات	فعلية	تقديري وفعلي
نوعية العمليات	خارجية (المنشأة والغير)	داخلية (بين الإدارات)
الجهة المستفيدة	أصحاب المنشأة والجهات الخارجية	إدارة المنشأة
الأغراض (الهدف)	تحديد نتيجة الأعمال والمركز المالي	تحديد تكلفة وحدة الإنتاج . والرقابة على التكاليف .ومساعدة الإدارة
القوائم المالية	الحسابات الختامية وقائمة المركز المالي	قائمة نتائج الأعمال . وقائمة التكاليف
سرية البيانات	بياناتها منشورة وعلنية	بياناتها سرية وداخلية
درجة وضوح وتفصيل البيانات	إجمالية	تفصيلية وخليبية

أهداف محاسبة التكاليف :

- ١- تحديد تكلفة الوحدة المنتجة أو الخدمة ويعد الهدف الرئيسي لنظام محاسبة التكاليف حتى تتمكن المنشأة من تحديد نتائج أعمالها عن فترة زمنية معينة وبالتالي تحديد المركز المالي في نهاية الفترة .
- ويتطلب تحديد تكلفة الوحدات المنتجة إتباع الخطوات الآتية :

- ١- حصر جميع المنتجات والتعرف على طبيعتها ومواصفاتها
- ٢- دراسة أنواع وتسلسل العمليات الصناعية اللازمة لإنتاج هذه المنتجات و تحديد مراكز التشغيل
- ٣- تجميع البيانات المتعلقة بعناصر التكاليف من واقع المستندات والإشعارات المختلفة والمتعلقة بتكاليف استخدام المواد وتكاليف العمالة ، وتكاليف شراء أو إنتاج الخدمات اللازمة لأوجه النشاط المختلفة .

- ٤- تحليل عناصر التكاليف والعمل على تحميلها للوحدات المنتجة سواء كانت سلع أو خدمات نهائية و يساعد تحديد تكلفة الوحدة في :

- ١- تحديد سعر البيع في الأوقات العادية وفي أوقات الكساد
- ٢- تحديد السعر المناسب للدخول في المناقصات .
- ٣- تحديد تكلفة الإنتاج التام وغير التام (المخزون) في نهاية الفترة .
- ٤- تحديد نتائج أعمال المشروع من ربح أو خسارة في نهاية الفترة .

٢- الرقابة على التكاليف :

يقصد بالرقابة على التكاليف تحقيق الكفاءة في استخدام المواد والعمالة والآلات وغيرها من عوامل الإنتاج . وإمداد الإدارة ببيانات عن أوجه النشاط المختلفة بها . وقد تتحقق الرقابة على التكاليف عن طريق مقارنة التكاليف الفعلية المتعلقة بالفترة الحالية بتكاليف فترة أو عدة فترات سابقة ، ونتيجة لفشل هذه المقارنة لعدة أسباب فغنه يتم الاعتماد على المقارنة بين التكلفة الفعلية والتكلفة المعيارية في ظل الظروف المحيطة .

قوائم التكاليف

وفقا لنظريات التالية

- أ - نظرية التكاليف الإجمالية
- ب- نظرية التكاليف المباشرة
- ج- نظرية التكاليف المتغيرة
- د- نظرية تكاليف الطاقة المستغلة

وتنقسم إلى:

قائمة التكاليف

قائمة نتائج الأعمال وهى قائمة الدخل

وسنقوم في هذا العدد بالاكتماء نظرية التكاليف الإجمالية موضحين ذلك بمثال عملي وانا أفضل الشرح العملي لأنه الأسرع في توصيل المعلومة

أنتجت مصانع المحاسب العربي عام ٢٠١١ م(١٢٠٠٠) وحدة بيع منها (١٠٠٠٠) وحدة بسعر ٥٠ جنية ، وبلغت تكاليف الإنتاج للوحدة كما يلي :

- مواد ٧ جنية ، عمل ٥ جنية ، ت.ص.غير مباشر متغيرة ٤ جنية ، ت.ص.غير مباشر ثابتة ٣,٨٥ جنية وتوقع الشركة عام ٢٠١٢ م ما يلي :
- ١- إنتاج ١٤٠٠٠ وحدة وبيعها جميعها
- ٢- انخفاض تكلفة المواد بنسبة ١٠ %
- ٣- ارتفاع تكلفة العمل بنسبة ١٠ %
- ٤- درجة مرونة التكاليف الصناعية غير المباشرة المتغيرة ١٠٠ %
- ٥- التكلفة التسويقية المتغيرة للوحدة الواحدة ٣ جنية
- ٦- إجمالي التكاليف التسويقية الثابتة ١٠٠٠٠ جنية
- ٧- التكاليف الإدارية والتمويلية ٢٠٠٠٠ جنية
- ٨- الطاقة التسويقية والإنتاجية المتاحة ٢٠٠٠٠ وحدة

المطلوب : ١- إعداد قائمة تكاليف ونتائج العمال المتوقعة لعام ١٤٢٥ هـ بإتباع :

أ - نظرية التكاليف الإجمالية

قوائم التكاليف

بيان	مبلغ جزئي	مبلغ كلي	عدد الوحدات	تكلفة الوحدة
أولا : تكاليف الإنتاج (صناعية)	88200		14000	6.3
أ- تكاليف مباشرة	77000		14000	5.5
مواد		165200		
أجور				
تكلفة أولية				
ب- تكاليف غير مباشرة	56000		14000	4
تكاليف صناعية غير مباشرة متغيرة	46200		14000	3.3
تكاليف صناعية غير مباشرة ثابتة		102200		
مجموع التكاليف غير المباشرة		267400		
تكلفة الإنتاج		0		
+تكلفة وحدات خُت التشغيل أول الفترة		0		
- تكلفة وحدات خُت التشغيل آخر الفترة				
تكلفة الإنتاج التام		267400	14000	19.1
+تكلفة وحدات تامة أول الفترة		39700	2000	19.85
- تكلفة وحدات تامة آخر الفترة		38200	2000	19.1
تكلفة الإنتاج التام للوحدات المباعة		268900		
ثانيا: التكاليف التسويقية				
تكاليف تسويقية متغيرة	42000		14000	3
تكاليف تسويقية ثابتة	10000			
مجموع التكاليف التسويقية		52000		
تكلفة المبيعات		320900		

قائمة الدخل تبعا لنظرية التكاليف الإجمالية

بيان	جزئي	كلي
الإيرادات	50*14000=	700000
يخصم تكلفة المبيعات		320900
مجمل الربح		379100
يطرح تكاليف إدارية وتمويلية		20000
صافي الربح		359100

وشكرا لكم وسنقوم العدد القادم بتوضيح نظرية التكاليف المباشرة ونتمنى لكم التوفيق

أخوكم / رمضان رجب السيد عبدا لله

الحل :
١- يجب أولا إعداد بيانات التكاليف للعام ٢٠١٣ م (المتوقع) كما يلي :

البيانات	عام ٢٠١١ م	عام ٢٠١٢ م (المتوقعة)
الإنتاج	١٢٠٠٠ وحدة	١٤٠٠٠ وحدة
المبيعات	١٠٠٠٠ وحدة	١٤٠٠٠ وحدة
مواد مباشرة	٧ جنية	١,٣ (٧ - ١٠ × ٧) = ٦,٣ جنية
عمل مباشر	٥ جنية	٥,٥ (٥ + ١٠ × ٥) = ٥,٥ جنية
ت.ص. غير ش.م.	٤ جنية	٤ ١٠٠ % أي أنها تكاليف متغيرة نصيب الوحدة ثابت
ت.ص.غير ش.ث.	٣,٨٥ جنية	إجمالي التكاليف الثابتة = ٣,٨٥ × ١٢٠٠٠ = ٤٦٢٠٠ وحيث أن التكاليف الثابتة لا تتأثر بتغير حجم النشاط أي أن التكاليف الثابتة لعام ١٤٢٥ = ٤٦٢٠٠ ولكن نصيب الوحدة يتغير بتغير حجم النشاط نصيب الوحدة من التكاليف الثابتة = ٤٦٢٠٠ / ١٤٠٠٠ = ٣,٣
ت.س.م.	٣ جنية	٣ جنية (نصيب الوحدة من التكاليف المتغيرة ثابت)
ت.س.ث.	١٠٠٠٠ جنية	١٠٠٠٠ جنية
ت.إدارية وتمويلية	٢٠٠٠٠ جنية	٢٠٠٠٠ جنية
طاقة إنتاجية وتسويقية	٢٠٠٠٠ وحدة	٢٠٠٠٠ وحدة
سعر بيع الوحدة	٥٠ جنية	٥٠ جنية

- نظرية التكاليف الإجمالية :
قائمة التكاليف في ظل نظرية التكاليف الإجمالية

