25

المحاسب العربي

العدد الخامس والعشرون

مجله شهريه
تعني بنشر وتعزيز
ثقافتك المحاسبيه

BY: ALMOURAD
0100 90 92 567

ARAB ACCOUNTANT MAGAZINE

ARAB ACCOUNTANT MAGAZINE
مجلة المحاسب العربي

www.aam-web.com

مجلة المحاسب العربي

Arab Account Magaine

مجلة شهرية تعني بنشر وتعزيز ثقافتك المحاسبية

• إفتتاحية العدد - البنوك المتخصصة	4
• الزكاة حكمها وانواعها	5
• العوامل المؤثرة على إضمحلال القيمة للاصل الثابت	6
• أعظم دواء للهم والحزن	7
• حكم وامثال	7
• مراحل إعداد التنظيم الإداري لجهاز العمليات والانتاج	8
• العوامل التي تؤثر في حساب الإهلاك	9
• شروط المنافسة التامة في ضوء المعالم الشرعية للسوق الإسلامية	10
• نصيحة	11
• الخبرة أم الشهادة أم كليهما معاً ؟ولماذا ؟	14
• المحاسبة الإدارية في مجال الرقابة وتقييم الاداء	16
• اسلوب لا تفعل	18
• التطوير الدئم للاداء	19

ARAB ACCOUNTANT MAGAZINE
مجلة المحاسب العربي

نبذة عن المجلة

إنطلقت **مجلة المحاسب العربي** في شهر ابريل ٢٠١١ وأسأل المولى عز وجل أن يستمر انطلاقها وأن ينفع الله بها ، مجلة المحاسب العربي مجلة شهرية متخصصة من أهدافها المساهمة في تنمية الفكر المحاسبي والأرتقاء بمستوى المحاسب العربي في مجال المحاسبة لما لها أهمية كبرى في هذا العصر .

الفئات المستهدفة

المدراء ورؤساء الأقسام ، الطلبة في الجامعات والمعاهد ، الموظفين ، غير الماليين وغيرهم من الأشخاص الذين يستخدمون المعلومات المالية في اتخاذ القرارات أو يقدمون تقارير عن أدائهم للإدارات العليا الذين يرغبون في زيادة أو تعميق فهمهم بالمفاهيم والأساليب المحاسبية، المحاسبون المبتدئون والمحللون الماليون.

رؤية مجلة المحاسب العربي

الحرص على تحقيق آمال وتوقعات المحاسبين في مستقبل ناجح ، حيث سنصل بمجتمع المحاسبين العرب إلى التطوير والارتقاء بعلم ومهنة المحاسبة.٧

طموحنا

أن يكون الموقع مكملا للمواقع القريبة منه في اهتماماتها لا بديلا ولا خصيماً، وأملنا أن يتسع في المستقبل ليشمل كثيرا من علماء الساحة المحاسبية كلها، وتفكيرنا يتجه إلى أن يدعم الموقع في المستقبل بمركز دراسات وان تكون مجلة علمية محكمة ، وكل هذه تبقى خيارات مفتوحة والاستعداد واسع لقبول أي أفكار بناءة جديدة ..

لنشر مقالاتكم وإستقبال أرائكم ومقتراحاتكم

ترسل مقالاتكم بالبريد الإلكتروني إلى رئيس التحرير على العنوان

للإتصال بإدارة المجلة

موقع المجلة : www.aam-web.com

على بريد المجلة : **elmosaly7@gmail.com**

هاتف رقم : **+965 97484057**

إفتتاحية العدد

البنوك المتخصصة

بقلم / وائل مـــــراد

البنوك المتخصصة

- يضم الجهاز المصرفي مجموعة من االمؤسسات المصرفية وتشمل وبنوك الإستثمار والاعمال والبنوك المتخصصة وبنوك ذات الطبيعة الخاصة
- ويقصد ببنوك الإستثمار والاعمال التي تباشر العمليات التي تتصل بتنمية المدخرات لخدمات الاستثمار والتنمية
- وتعد البنوك ذات الطبيعة الخاصة من قبل بنوك الاستثمار غير انه تهتم بالأهداف الإجتماعية مثل بنك ناصر الاجتماعي
- البنوك المتخصصة تتصق بمجموعة من السمات التي تميزها عن غيرها سنتعرف عليها الان إن شاء الله

طبيعة البنوك المتخصصة

تتميز البنوك المتخصصة عن غيرها من البنوك التجارية بمجموعة من الخصائص

- تتعامل البنوك المتخصصة مع القروض طويلة الأجل للعمليات المتخصصة .
- تعتمد في جانب كبير من مواردها على راسمالها المملوك والمدفوع من سندات طويلة الاجل واجبة الوفاء بعد فترة لا تقل عن عشرة سنوات ،كما تعتمد بدرجة كبيرة على القروض التي تحصل عليها من البنوك المركزية أو المؤسسات المالية
- لا يعتمد نشاط البنوك المتخصصة على فتح الحسابات الجارية أو لاجل بإستثناء التي ترتبط ارتباط وثيق بالعمليات التي تزاولها البنوك المتخصصة
- لا يقتصر نشاط البنوك المتخصصة فقط على منح القروض ولكن يمتد إلى الإستثمار المباشر عن طريق إنشاء مشاريع إستثمارية
- تتولى تقديم الخبرة والمشورة الفنية للمستثمرين فضلا عن تيسير عمليات التسويق سواء للالات أو الخامات أو المنتجات النهائية
- تهتم البنوك المتخصصة بجانب تحقيق الربح تحقيق اهداف إقتصادية قومية ولذلك تتولى الحكومات دعم البنوك المتخصصة دعما ماليا حتى تمكنها من اداء وظائفها الاقتصادية .

أنواع البنوك المتخصصة

أولا : البنوك الصناعية .

- تأخذ البنوك الصناعية شكل شركات مساهمة وعادة ما يؤسسها اصحاب المصانع والاتحادات الصناعية أو الأشخاص التي على دراية بالمجال الصناعية أو الحكومات وغالبا ما تقوم الحكومات بإنشاء مثل هذه المصانع حتى تضمن سير عمل تلك البنوك للصالح العام ومن اهم الوظائف الأساسية للبنوك الصناعية ما يلي :
  - تمويل التوسعات في المصانع القائمة وتوفير القروض طويلة الاجل لاقامة المباني والمنشات والالات
  - انشاء المشروعات الجديدة
  - تشجيع الصناعات
- يحصل البنك الصناعي على مصادرة من الاموال اما عن طريق الإقتراض من البنك المركزي أو عن طريق اصدار سندات مضمونة من الحكومة او من خلال الاقتراض من المؤسسات الاجنبية

ثانياً : البنوك الزراعية .

- تاخذ البنوك الزراعية شكل شركات المساهمة يمتلكها الافراد أو الحكومة وتاخذ شكل مؤسسات إئتمانية تعاونية تتولى الجمعيات التعاونية الزراعية تأسيسها او المساهمة فيها .
- تقوم بمجموعة مهام الهدف منها الهدف على تنمية المشروع الزراعي وتفير ما هو لازم لإستصلاح الأراضي وزراعتها .

وظائف البنوك الزراعية

- توفير القروض طويلة الاجل لمشروعات استصلاح الاراضي .
- تقديم القروض متوسطة الاجل لتمويل شراء التقادوي والاسمدة
- توفير الارشاد الزراعي لرفع الكفاءة الانتاجية .
- تقديم خدمات تسويقية للمزارعين ،وشراء المحاصيل .

ثالثاً :البنوك العقارية .

- تهتم اساسا بتمويل مشروعا ت التشييد والبناء
- تعتمد في تمويل نشاطها على الارباح المحتجزة ورأس المال وعلى حصيلة السندات طويلة الاجل التي تطرحها للاكتتاب

الزكاة حكمها وانواعها

مدير مالي وإداري أحمد عباس

الزكاة وحكمها وأنواعها

أولاً:معنى الزكاة .

هى الطهارة والنماء والبركة ،قال الله سبحانه وتعالى :)خُذْ مِنْ أَمْوَالِهِمْ صَدَقَةً تُطَهِّرُهُمْ وَتُزَكِّيهِم بِهَا وَصَلِّ عَلَيْهِمْ إِنَّ صَلاتَكَ سَكَنٌ لَّهُمْ وَاللَّهُ سَمِيعٌ عَلِيمٌ(سورة (التوبة :١٠٣) .

وهى فى الشرع جزء معلوم من مال معلوم إلى مستحقيه عبادة لله وطاعة وتزكية للنفس والمال والمجتمع .

وأحيانا يطلق عليها صدقة ،فالزكاة صدقة ،وليس كل صدقة زكاة ،والزكاة صدقة فرضية .

والزكاة نوعان :

زكاة المال : هى المفروضة على المال بشروطه .

زكاة الفطر : وهى الواجبة فى شهر الصيام ،وأحياناً يطلق عليها زكاة الأبدان أو صدقة الفطر .

ثانياً : مشروعية وحكمة الزكاة .

الزكاة فريضة بالكتاب والسنة والإجماع ،ودليل ذلك قوله الله سبحانه وتعالى :)إِنَّمَا الصَّدَقَاتُ لِلْفُقَرَاءِ وَالْمَسَاكِينِ وَالْعَامِلِينَ عَلَيْهَا وَالْمُؤَلَّفَةِ قُلُوبُهُمْ وَفِي الرِّقَابِ وَالْغَارِمِينَ وَفِي سَبِيلِ اللَّهِ وَابْنِ السَّبِيلِ فَرِيضَةً مِّنَ اللَّهِ وَاللَّهُ عَلِيمٌ حَكِيمٌ (سورة (التوبة : ٦٠) .

والدليل من السنة قول الرسول صلى الله عليه وسلم لسيدنا معاذ بن جبل عندما بعثه إلى اليمن ،إذ قال له :فأعلمهم أن الله افترض عليهم صدقة تؤخذ من أغنيائهم فترد على فقرائهم). (رواه أحمد) .

ولقد أجمع الفقهاء من السلف والخلف على فرضيتها كما طبقت حتى يومنا هذا بدون نكير من أحد منهم .

والزكاة ركن من أركان الإسلام وشرط دخوله، فقد قال الله سبحانه وتعالى :)فَإِن تَابُوا وَأَقَامُوا الصَّلاةَ وَآتَوُا الزَّكَاةَ فَخَلُّوا سَبِيلَهُمْ((سورة التوبة: ٥) وقوله عز وجل :)وَوَيْلٌ لِّلْمُشْرِكِينَ ،الَّذِينَ لاَ يُؤْتُونَ الزَّكَاةَ((سورة فصلت: ٦-٧) .

وقول الرسول صلى الله عليه وسلم:" بنى الإسلام على خمس :شهادة أن لا إله إلا الله وأن محمداً رسول الله وإقام الصلاة وإيتاء الزكاة وصوم رمضان وحج البيت لمن استطاع إليه سبيلا (متفق عليه) .

الزكاة حق الفقراء والمساكين ،وفى هذا يقول الله سبحانه وتعالى :)وَالَّذِينَ فِي أَمْوَالِهِمْ حَقٌّ مَّعْلُومٌ لِلسَّائِلِ وَالْمَحْرُومِ (سورة المعارج : ٢٤-٢٥) .

والزكاة ليست هبة أو تبرع أو منّة من الأغنياء على الفقراء ولكن حق لهم وفضل الفقراء على الأغنياء كبير لأنهم سببٌ لإثابتهم .

ولقد أفاض الفقهاء والعلماء فى حكمة فرض الزكاة حيث خلصوا أن فيها تربية روحية وأخلاقية ،وتحقق الضمان الاجتماعى ،وتساهم فى تحقيق التنمية الاقتصادية ،وتحفظ العزة السياسية للمسلمين .

ثالثاً: أنواع الزكوات .

يرى جمهور الفقهاء من السلف والخلف أن زكاة المال واجبة على الأموال متى توافرت فيها الشروط السابقة ،ودليل ذلك عموم قوله سبحانه وتعالى : " يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَنفِقُوا مِن طَيِّبَاتِ مَا كَسَبْتُمْ وَمِمَّا أَخْرَجْنَا لَكُم مِّنَ الأَرْضِ " (سورة :البقرة : ٢٦٧) .

ولا يقتصر فرض الزكاة على أنواع الأموال التي في عهد الرسول صلى الله عليه وسلم وفى صدر الدولة الإسلامية وهى النقدين وعروض التجارة والزروع والثمار والأنعام والركاز ،بل تفرض على كل الأموال متى توافرت فيها شروط الخضوع على الراجح من قول أهل العلم .

ولقد قسم الفقهاء المعاصرون الأموال والإيرادات التي تخضع للزكاة متى توافرت الشروط الشرعية إلى :

(١)-أموال تخضع هي ونماؤها للزكاة مثل :زكاة عروض التجارة والصناعة والثروة النقدية والاستثمارات المالية وما فى حكم ذلك من الأنشطة المستحدثة .

(٢)-أموال تخضع بذاتها للزكاة مثل :الركاز والزروع والثمار والمال المستفاد .

(٣)-إيرادات تخضع للزكاة مثل :الرواتب وكسب المهن الحرة .

ARAB ACCOUNTANT MAGAZINE
مجلة المحاسب العربي

العوامل المؤثرة على إضمحلال القيمة للأصل الثابت

بقلم / د. نبيل عبدالرءوف

خسائر الإضمحلال فى قيمة الأصول Impairment

يشير معيارا الإضمحلال فى قيمة الأصول الدولى (٣٦) والمصرى (٣١) إلى تعريف الاضمحلال بانه مقدار النقص فى القيمة الاستردادية للأصل الثابت عن قيمته الدفترية ، ولمعرفة ذلك الاضمحلال ، يتطلب المعيار إعادة تقييم الأصول فى نهاية السنة المالية لمعرفة الإنخفاض فى قيمتها وذلك بالنسبة للمشروعات المشتركة أو الشقيقة أو التابعة وأيضا بالنسبة للأصول التى يتم إثباتها فى الدفاتر على أساس إعادة التقييم , وبالتالى فمعنى الاضمحلال هو انخفاض فى القيمة اى الاندثار لقيمة الأصل ،وحيث ان حدود الدراسة تتمثل فى اضمحلال الأصول الثابتة فقط والتى عرفها المعيار المحاسبى الدولى رقم (١٦) والمصرى (١٠) بأنها هى الأصول الملموسة التى :

١- تحتفظ بها المنشأة لاستخدامها فى إنتاج أو توفير السلع أو الخدمات، أو لتأجيرها للغير،أو لأغراضها الإدارية .

٢- من المتوقع استخدامها لمدة تزيد عن فترة محاسبية واحدة.

وبالتالى فالتركيز سوف ينصب على العوامل المؤثرة على إضمحلال قيمة الأصول الثابتة فقط وذلك على نحو ما سيرد فى الفرعيات التالية على متن البحث :

أولا : العوامل المؤثرة على تقدير القيمة الاستخدامية :

١.تقدير التدفقات النقدية المستقبليه التي تتوقع المنشأة الحصول عليها من الأصل

٢. التوقعات بشأن التغيرات الممكنه في قيم أو توقيت هذه التدفقات النقدية المستقبليه

٣.القيمة الزمنيه للنقود ممثله في أسعار الفائدة الحاليه في السوق بدون مخاطرة

٤.قيمة تحمل عدم التأكد المتأصل في الأصل

٥. عوامل أخرى مثل عدم قابلية التسييل والتصفية والتي يظهرها السوق عند تحديد قيمة التدفقات النقدية المستقبليه التي تتوقع المنشأة الحصول عليها من الأصل .

ثانيا : العوامل التى يجب مراعاتها عند تقدير القيمة الاستخدامية :

١. تقدير التوقعات الخاصة بالتدفقات النقدية على أساس افتراضات معقولة ومؤيدة تمثل أفضل تقديرات الإدارة.

٢. يتم التقدير في ضوء اخر الموازنات والتوقعات التي اعتمدتها الإدارة (مع استبعاد اية تدفقات نقدية مستقبلية للداخل أو للخارج متوقع أن تنشأ من إعادة هيكله في المستقبل أو من تحسين أو دعم أداء الأصل).

٣. تقدير التوقعات الخاصة بالتدفقات النقدية فيما بعد الفترة التي تغطيها الموازنات والتوقعات الصادره مؤخرا لفترة أقصاها ٥ سنوات (أو أكثر إذا كان يمكن تبريرها).

٤. تقدير التوقعات الخاصة بالتدفقات النقدية فيما بعد الفترة التي تغطيها الموازنات والتوقعات الصادره مؤخرا و المعتمده من الإدارة.

٥. يتم تقدير التوقعات بناءاً على معدل نمو ثابت أو متجهاً للانخفاض.

٦. لا يجب أن تزيد معدلات النمو على متوسط المعدلات على المدى البعيد بالنسبة للمنتجات أو الصناعات أو في الدوله التي تمارس فيها المنشأة نشاطها.

ثالثا : مؤشرات الاضمحلال في قيمة أصول المنشأة

أ- المصادر الخارجية للمعلومات

١- حدوث انخفاض ملموس في القيمة السوقية للأصل أثناء الفترة أكثر مما هو متوقع نتيجة مرور الوقت أو الاستخدام المعتاد.

٢- حدوث تغيرات ملموسة ذات أثر سلبي علي المنشاة أثناء الفترة أو سوف تحدث في المستقبل القريب في التقنية التكنولوجية والسوق والمناخ الاقتصادي و التشريعي الذي تعمل فيه المنشأة.

٣- حدوث زيادة في أسعار فائدة السوق علي الاستثمارات أو في معدلات العائد الآخرى في السوق خلال الفترة.

٤- إذا تجاوزت القيمة الدفترية لصافي أصول المنشأة قيمتها الرأسمالية Market Capitalization طبقاً لأسعار السوق.

ب - المصادر الداخلية للمعلومات

١- توافر دليل تقادم أو تلف مادي في الأصل.

٢- حدوث تغيرات ملموسة ذات تأثير سلبي علي المنشأة خلال الفترة أو يتوقع حدوثها في المستقبل القريب الذي يستخدم فيه الأصل أو يتوقع استخدامه خلالها مثل تخريد الأصل و الخطط الخاصة بتوقف العمليات المرتبط بها الأصل أو إعادة هيكلتها أو خطط تتعلق بالتصرف في الأصل أو بيعه قبل التاريخ المتوقع.

٣- توافر دليل من التقارير الداخلية تشير إلي أن الأداء الاقتصادي للأصل سوف أو يتوقع أن يكون سيئاً.

أعظم دواء للهم والحزن

د / موسى علي موسى

روى ابن حبان في صحيحه(٣ / ٢٥٣) عن ابن مسعود قال : قال رسول الله صلى الله عليه و سلم : (ما قال عبد قط إذا أصابه هم أو حزن : **اللهم إني عبدك ابن عبدك ابن أمتك ناصيتي بيدك ماض في حكمك عدل في قضاؤك أسألك بكل اسم هو لك سميت به نفسك أو أنزلته في كتابك أو علمته أحدا من خلقك أو استأثرت به في علم الغيب عندك أن تجعل القرآن ربيع قلبي ونور بصري وجلاء حزني وذهاب همي إلا أذهب الله همه وأبدله مكان حزنه فرحا**) قالوا : يا رسول الله ينبغي لنا أن نتعلم هذه الكلمات ؟ قال : (**أجل ينبغي لمن سمعهن أن يتعلمهن**) قال شعيب الأرنؤوط :إسناده صحيح

حكم وأمثال

- "ما قرن شيء إلى شيء أفضل من إخلاص إلى تقوى ، و من حلم إلى علم ، و من صدق إلى عمل ، فهي زينة الأخلاق و منبت الفضائل"
- "من قال أنا عالم فهو جاهل"
- "كل إناء يضيق بما جعل فيه إلا وعاء العلم فإنه يتسع"
- "إذا رأيت العلماء على أبواب الملوك فقل بئس الملوك و بئس العلماء ، و إذا رأيت الملوك على أبواب العلماء فقل نعم الملوك و نعم العلماء"
- "العلم هو التطور السامي للمعارف العامة"
- "إذا منع العلم عن العامة فلا خير فيه للخاصة"
- "العلم كالأرض، لا يمكننا أن نمتلك منه سوى القليل القليل"
- "كل انسان أصادفه لا بد أن يفوقني من ناحية أو أخرى و لذلك أحاول أن أتعلم منه"
- "فخذوا العلمَ على أعلامِهِ ... واطلُبوا الحكمةَ عندَ الحكماءِ"
- العلمُ كالقفل إن ألفيته عسراً ... فخلهِ ثم عاودْه لينفتحا وقد يخونُ رجاءٌ بعد خدمتِه ... كالغربِ خانتْ قواه بعد ما متحا
- تلقطْ شذورَ العلمِ حيثُ وجدتَها ... وسلْها ولا يخجلْكَ أنكَ تسألُ إذا كُنتَ في إعطائِكَ المالَ فاضلاً ... فإنكَ في إعطائكَ العلمَ أفضلُ
- "تعلَّمْ فليس المرءُ يولدُ عالماً ... وليس أخو علمٍ كمن هو جاهلُ"
- "اجعل من العلم دابتك لا موقفك فأنا المنتهى الذي تنتهي إليه الطرقات والغايات والعلم وسيلة إلي وليس غاية ولا موقفا"
- "يقول عباس العقاد: اقرأ كتاباً جيداً ثلاث مرات أنفع لك من أن تقرأ ثلاث كتب جيدة"

مراحل إعداد التنظيم الإداري لجهاز العمليات والإنتاج

وائـل مـــــراد

تحديد الأهداف

يتم تحديد الأهداف الإنتاجية طويلة الأجل ويراعى في ذلك أن

تتمشى مع الأهداف العامة للشركة ككل مع الأهداف الإستراتيجية

السابق الإشارة إليها ويجب أن تراعي هذه الأهداف .

١- أن تكون قابلة للقياس .

٢- أن تكون قابلة للتحقيق .

٣- أن تكون قابلة لتحديد المسئولية عن تحقيقها .

٤- أن تشكل هذه الأهداف تحديا لجهاز الإنتاج والعمليات .

تحديد الأعمال والأنشطة اللازمة لتحقيق الأهداف

مثل أنشطة تخطيط وتصميم المنتجات ، البحوث والتطوير ، الإنتاج ، مراجعة الجودة ....إلخ

من الأنشطة اللازمة القيام بها ومراعاة أن تكون الأنشطة تفصيلية

تحديد الوظائف المطلوبة

يتم من خلال تصنيف الأعمال المطلوبة في مجموعات على أساس التكامل

أو التشابة ، وكذا تجميع الأعمال المنتهية في مجموعة واحدة ، والأعمال

المتشابه ويطلق على كل مجموعة أسم مثل أعمال الصيانة ، اعمال الخراطة ،

أعمال خاصة بتصميم المنتجات .

تحديد الأقسام الإدارية

يتم في ذلك تجميع الوظائف المطلوبة في مجموعات يتولى الإشراف عليها رئيس مسئول ، خلال خق الوظائف الإشرافية تتبلور المستويات الإدارية ، ويلاحظ أنه كلما زاد عدد الوظائف التي يشرف عليها شخص واحد يؤدي ذلك إلى قلة عدد المستويات الإدارية في الهيكل التنظيمي والعكس ، ولا توجد قاعدة تحدد المرؤسين الذين يمكن لمشرف واحد الإشراف عليهم بفاعلية وهو ما يطلق عليه نطاق الإشراف

-يتوقف هذا على حجم العمل ،درجة مهارة العمال ،نمط الإدارة وحجم العمل والتكنولوجيا المستخدمة في الإنتاج ، ودرجة الركزية واللامركزية في إتخاذ القرارات الإدارية .....

تحديد الإختصاصات والمسئوليات الخاصة بالوحدات الإدارية والوظائف التابعة لها

يجب أن يتم ذلك بوضوح تام حيث معظم المشاكل التنظيمية تنتج عن عدم التحديد الدقيق للإختصاصات والمسئوليات وتضاربها وتداخلها ، ويتم تفويض السلطات وتحديد قنوات الإتصال الرأسية والأفقية بين الوحدات الإدارية والأفراد والعاملين في هذه الوحدات .

وضع الهيكل التنظيمي وإعداد دليل التنظيم

يوضح الهيكل التنظيمي الوحدات الإدارية ومستوياتها الإدارية وخطوط السلطة وقنوات الإتصال الرسمية ويوضح دليل التنظيم كافة المعلومات الخاصة بالوظائف من حيث المستوى الإداري ، الرئيس المباشر ، الوحدة الإدارية التابعة لها ، الإختصاصات والمسئوليات والإسس التي تم على أساسها إجراء عملية التقسيم ...إلخ

العوامل التي تؤثر في حساب الإهلاك

وائـل مـــــراد

توجد أربعة عوامل تؤثر في إحتساب قسط الإهلاك السنوي للأصل الثابت وهي :-

- تكلفة الأصل .
- العمر الإقتصادي للأصل .
- قيمة الخردة .
- الطريقة المستخدمة لتوزيع التكلفة على العمر الإنتاجي .

تكلفة الأصل .

أساس حساب الأهلاك هو تكلفة الأصل ،وهي تشمل كما أشرنا سابقاً في الحصول على الأصل بالشراء يرجى الرجوع إليه للتذكر بما أشرنا إليه سابقا ً .

العمر الإقتصادي للأصل .

يقصد به عدد السنوات أو الساعات المقدرة لإستمرار الأصل في الإنتاج إنتاجا ً إقتصاديا ً ، ويعني ذلك أن العبرة في تحديد العمر الإقتصادي ليس بالوجود المادي للأصل ولكن بالقدرة على الأداء بكفاءة .

ما يجب الإنتباه له عند تحديد العمر الإقتصادي للأصل :

- الصيانة والعناية التي ستعطي للأصل " لأنها ستطيل في عمر الأصل
- مراعاة عنصر التقادم أي إنتهاء صيانته الإقتصادية

وقد ذكر المعيار المصري رقم ١٠ العوامل التي يجب أخذها في الحسبان عند تحديد العمر الإقتصادي للأصل وهي على النحو التالي :-

- الإستخدام المتوقع للأصل من قبل المنشأة ،ويقدر هذا الإستخدام في ضوء الطاقة والمخرجات المتوقعة من الأصل
- التاكد المادي المتوقع الذي يعتمد على عوامل التشغيل مثل عدد الورديات التي تستخدم فيها الأصل وبرامج المنشأة للإصلاح والصيانة والمحافظة على الأصل في حالة عدم إستخدامة للإنتاج
- التقادم الفني الناتج عن التعيير و التقدم في الإنتاج أو تغيير الطلب على المنتج أو الخدمة الناتجة عن إستخدام الأصل .
- القيود القانونية أو ما في حكمها على إستخدام الأصل مثل تاريخ إنتهاء إستخدام الأصول المستأجرة .

الخردة .

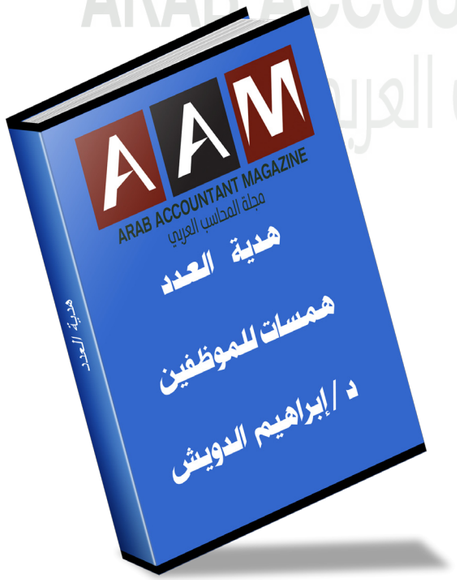
يقصد بها قيمة الأصل في نهاية عمرة الإقتصادي ،إذ إنه مهما إستهلك الأصل وأصبح إستخدامة في الإنتاج عديم الفائدة إلا إنه يظل له قيمة ضئيلة " خردة أو نفاية "

- تعددت الاراء بشأن أخذ قيمة الخردة في الحسبان عند حساب قسط الإهلاك السنوي ، لكني سأكتفي بما ذكره المعيار المصري رقم (١٠) والذي يقوم على الإسس التالية :

• تحسب قيمة الإهلاك بعد خصم القيمة التخريدية له ، وفي الحياة العملية غالباً ما تكون القيمة التخريدية للأصل غير ذات قيمة ولذا لاتؤثر على حساب قيمة الأهلاك ، وعند إستخدام المعالجة القياسية لتقييم الأصول الثابتة وتكون القيمة التخريدية ذات قيمة مؤثرة فيتم حسابها عند تاريخ إقتنا الأصل ولا يتم زيادتها لاحقاً نتيجة لزيادة الاسعار ،أما عن إستخدام المعالجة المحاسبية البديلة والمسموح بها يتم إعادة إحتساب القيمة التخريدية على القيمة المقدرة في هذا التاريخ للأصول المماثلة التي وصلت إلى نهاية عمرها الإفتراضي والتي إستخدمت في ظروف مماثلة للأصل وموضوع التقييم .

•إذا نتج عن شراء الأصل إلتزام المنشاة بتكاليف فك الأصل أو إعادة الحال إلى ما كان علية عند إنتهاء العمر الإنتاجي للأصل فيتم معالجة هذه التكاليف على أنها مصروفات تحمل على مدار عمل الأصل من خلال : إما خصم التكلفة المقدرة عند تحديد القيمة التخريدية للأصل وبالتالي زيادة مصروف الأهلاك السنوي وإما تحميل التكلفة كمصروف مستقل بطريقة منتظمة على مدار عمر الأصل الإفتراضي بحيث يتم إظهار الإلتزام بهذه التكاليف بالكامل في نهاية العمر الإفتراضي للأصل .

• وفي النهاية نود الإشارة إلى أنه عند تحديد القيمة القابلة للإهلاك يجب إستبعاد الإيرادات الناتجة عن الأصل كخردة من تكلفة الأصل ، وأنه في حال تحمل المنشاة لنفقات معينة للتخلص منه فإنه يجب خصمها عن القيمة المقدرة للأصل كخردة وبحيث يكون الناتج هو صافي قيمة الخردة .



شروط المنافسة التامة في ضوء المعالم الشرعية للسوق الإسلامية

د - هايل طشطوش
- رئيس قسم الإقتصاد الإسلامي
مجلة المحاسب العربي
- أستاذ الاقتصاد في كلية غرناطة الجامعية

أولا : المعرفة التامة : يستفاد من عرض معالم السوق الإسلامية في اشتراط التعريف والتوصيف التام والدقيق للمبيع ، وللسعر ، ولظروف السوق ، والمتعاملين فيها تحصيل المعرفة التامة للمتعاقدين كصفة جوهرية نصت عليها الآثار الكريمة ، وقد منعت الأحكام كل ناقض لهذا الشرط ، فلا غرر ، ولا تغرير ، ولا تدليس بما يسوغ القول وبلا تحفظ عن معرفة تامة مؤمنة واختيار واع لكلا المتعاملين ، من خلال استقراء الأحكام المتعلقة بذلك ، ومنها الرضا الذي هو ركن التبادل يستلزم العلم على نحو مؤكد .

واستكمالا للمبدأ الأساسي ، وتحوطا له واحتواء لأي خرق فيه ، تكفل الأحكام خطا دفاعيا آخر هو مبدأ الخيار للمتعاقدين ، والفقه الإسلامي يعرفنا بأشكال مختلفة منه وحسب مقتضياتها وهذه الخيارات هي :

١ – خيار المجلس : للحديث : « البيعان بالخيار ما لم يتفرقا » ، وكالما لم ينفض مجلسهما فهما بالخيار بين إنفاذ ما عقداه أو فسخه ، لا خلاف في ذلك .

٢ – خيار العيب : ويكون للعاقد الذي لم يطلع على عيب لم يكن على علم به عند العقد .

٣ – خيار الرؤية : بأن يكون للعاقد الذي عقد على شيء معين لم يره حق الفسخ إذا رآه ، وهو مجل خلاف بين الفقهاء ، سببه الخلاف في صحة العقد على الغائب ، فمن أثبت صحة العقد على الشيء المغيب ، الذي لم تسبق رؤيته اثبت خيار الرؤية .

٤ – خيار الخلابة : والخلابة في العقد هي أن تخدع أحد العاقدين الآخر بوسيلة موهمة قولية أو فعلية ، تحمله على الرضا في العقد بما لم يكن ليرضى به لولاها ، وقد نهى النبي – صلى الله عليه وسلم – عن ذلك بقوله : " إذا بيعت فقل : لا خلابة ، ولي الخيار ثلاثة أيام " ، وهذا الحديث منع ثابت في الشرع ، وإن لم يشترطه المتعاقد ، ومقتضاه ثبوت الخيار للمخدوع ، وقد ألحق بعض أهل العلم الغبن الفاحش بالخلابة للحديث: " غبن المسترسل حرام " .

٥ – خيار الشرط أو التروي : " ولي الخيار ثلاثة أيام " ، فهذا الحديث صريح في إجازة الشرط ، والنص في الشريعة حاكم على العقود ، لا خاضع لأقيستها ، وقد اعترض ابن حزم على خيار الشرط سيما على مدته وقال عنها : إنها أحكام لا يعرف لها أصل .

٦ – خيار الغبن : ويثبت للمتعاقد الذي يغبن في السعر ، كما هو الحال في تلقي السلع ، فقد جعل لهم النبي – صلى اله عليه وسلم – الخيار إذا هبطوا بها إلى الأسواق ، وعند ابن حزم توكيد بالغ في أن رد البيع من عيب ليس أولى من رده من غبن في السعر ، ونقل عن أبي حنيفة ومالك والشافعي أنه لا رجوع للبائع والمشتري بالغبن قل أو كثر ، ورواية ابن القصار عن مالك : أن الغبن إذا بلغ الثلث فإنه يرد .

ويقسم الغبن عند الفقهاء إلى قسمين : يسير : ما وقع ضمن تقدير المقومين ، وفاحش : ما تجاوز تقديرات المقومين جميعا ، وجعل متأخرو الحنفية الغبن الفاحش نصف عشر القيمة في العروض المنقولة ، وعشرها في الحيوان ، وخمسها في العقار .

ثانيا : تجانس المعروض : إن تجانس السلع موضوع التبادل مردها إلى ذوق المستهلك وتقديره بصدد المنتجات المعروضة في السوق ، والتي تؤدي نفس الغرض ، وفي السوق الإسلامية لا يوجد ضابط ملزم للمنتجين بتنميط منتجاتهم ، والمستهلكين بتنميط أذواقهم أيضا .

ثالثا : كبر عدد المشاركين في السوق وضآلة تأثير كل منهم : إن من شروط المنافسة التامة هو كبر عدد المشاركين في أسواق السلع والموارد ، وضآلة إسهام كل منهم في التعامل ، بحيث لا يكون له أثر معتبر في السوق ، إن هذا الشرط النظري ذرية المنافسة التامة لا يعكس موقفا مذهبيا معينا إنما حصيلة لظروف تتعلق بالعرض والطلب تجعل المتعامل آخذا للسعر لا محددا له ، ولا يشترط هذا في السوق الإسلامية ، بل حصن السوق من الميول التي تحاول الاستفادة من التركيز لأغراض خاصة ، دون أن يكون للتركيز ذاته وظيفة اقتصادية مبررة ، ومما يمثل لذلك النهي عن الحاضر للباد ، وأن يكون له سمسارا ، حيث بدت العلة مركزة التصريف دون مسوغ اقتصادي معتبر ، والنهي عن تلقي السلع ، الذي يوفر فرصة أكبر للقاء أكبر عدد من المشاركين في سوق معلومة الموضع ، والنص صراحة على بلعن المحتكر " المحتكر ملعون ، والجالب مرزوق " ، ووردت الأحكام التي تحصن السوق الإسلامية من محتكري البيع ، ومحتكري الشراء ، الذين يستغلون نفوذهم ، وتمركزهم لابتزاز الناس ، وورد النهي جملة عن بيع المكره ، وبيع المضطر ، وعن سوم الرجل عل سوم أخيه ، وعن بيع الرجل عل بيع أخيه .

رابعا : حرية الحركة من وإلى السوق : لا يوجد في البناء الحكمي المنظم للسوق الإسلامية ما يحجر على أي من المشاركين حركته في دخول السوق أو الخروج منها ، بل إن تلك الحرية مكفولة ومدعومة أيضا بتأمين المعرفة التامة ، فلا جهل ولا إكراه ، ولا تواطؤ ولا احتكار شراء ، ولا احتكار بيع ، إلا ما كان مبرر ، ولا تسعير إلا ما دعت إليه الضرورة .

وقد ختم المصنف قوله : لأنه في الوقت الذي تشترط فيه المعرفة التامة ، والتصرف المختار ، ووسائلها في السوق الإسلامية ، وفي الوقت الذي تتيح فيه الضوابط الإسلامية قدرا من حرية الحركة ، لا يقيده إلا الشرط الفني ، واعتبار المصلحة العامة ، ومن ثم الرفاهية الاجتماعية ، فإنه ليس هناك ما ينص على تجانس السلع ، أو كبر عدد المشاركين ، وإن كانت هناك ضوابط تحصن من الميول الاحتكارية غير المبررة ، فالأصل في الاقتصاد الإسلامي هو التخصيص الكفء والرفاهية الاجتماعية ، والبنية التي تكفلهما ، في حين كان الأصل في نظام السوق هو المصلحة الخاصة للمشروع الخاص ، وكانت الضوابط الملزمة بكفاءة التخصيص أو الرفاهية استثناء غالبا مما تعارض مع فلسفة المشروع الخاص ومنظومته القيمية .

نصيحة

قمنا منذ فترة بإرسال رسالة خاصة لاعضاء خدمة واتساب المحاسب العربي وكان مضمونها كالتالي :

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

لانك من أعضاء خدمة واتساب المحاسب العربي والتي تضم عدد كبير من الأعضاء من جميع انحاء الدول العربية تقريباً

نحتاج نصيحة واحدة فقط إن فعلناها تقدمنا للامام نحن والمحاسب العربي وهذا هو هدفنا

ونصيحة أخرى إن فعلناها فشلنا لا قدر الله

وجاءت لنا رسائل عدة نذكر منها ما يلي : -

• (الكيمو قال)
حب العمل أساس النجاح

• (وليد اللوقاني قال)
١- إستدعاء أساتذة المهنة والخروج من المقالات النظرية الى الحياة العملية وعرض مشاكل التي تقابل المحاسب والعمل على حلهل
٢ - النصيحة الاخرى - تجاهل النصيحة السابقة

• (عمر قال)
يجب ان يكون لديكم ثقة مستمره انه يوجد عدد كبير من الناس يستفيد منكم **وإياكم واليأس**

• (عبدالله قال)
صراحة اللي أنا شايفة والله بدون مجاملات إنك مش سايب فرصة لاي حد ينصحك سواء نصيحة تحذرك من الفشل أو نصيحة إذا فعتها تتقدم للامام

بارك الله فيك يا وائل

وجعل الله عملك هذا خيرا يجزيك يوم القيامة وأسأل الله أن يجنبكم الخطأ والنسيان

• أحدى الاخوات ضمن الخدمة بدون ذكر اسمها للخصوصية
انا لسة جديدة بالخدمة بعد فترة ممكن أنصح بس أقدر اقول متغفلش نصائح الاخرين لان وارد أن غفلانها يؤدي إلى الفشل بالإضافة الى أنه طالما انكم بتعمالو ربنا خلاص .

• (واخر قال)

النصيحة الاولى - هي الاخلاص لله عز وجل وغحتساب الأجر
النصيحة الثانية - هي عدم الملل وتثبط الشيطان لك فكم من مستفيد ولكن لا يستطيع التعبير عن نفسة

• (الإستاذ أنور قال)

النصيحة الاولى - التي يجب ان نرجع إليها هي الوحدة والاعتصام بحبل الله جميعا ولا تفرقوا

والامر الذي إذا فعلناه فشلنا هو الفرقة والنزاع قال تعالى ولا تنازع و فتفشلوا وتذهب ريحكم

ARAB ACCOUNTANT MAGAZINE
مجلة المحاسب العربي

ARAB ACCOUNTANT MAGAZINE
مجلة المحاسب العربي

الخبرة أم الشهادة أم كليهما معاً ؟ ولماذا ؟

وائـل مـــــراد

سؤال قمت بطرحة في احد الموقع وكان السؤال كالتالي : -

الخبرة أم الشهادة ام كلهما معاً ؟ ولماذ ؟

أقصد أنت كصاحب عمل تقدم لك شخصين أحدهم يملك الخبرة الكافية للقيام بالعمل على أكمل ولكنه لا يملك شهادة جامعية .

والأخر لدية الشهادة ولكن تنقصة الخبرة

أيهم تختار ولماذا ؟

وجاءت الإجابة على النحو التالي

الرد الاول : كلاهما مهمين فصاحب الخبرة يكون ماهر في عمله نتيجة التجارب التي مر بها وصاحب الشهادة بعد تدريبه على العمل سيقوم بعمله بشكل جيد لانه متخصص وسوف يكسب خبرة من زميله صاحب الخبرة لكن للاسف في زمننا هذا اكثر اصحاب العمل يرفضون من ليس لديه شهادة وان كان لديه خبرة .

الرد الثاني :- كلاهما

الرد الثالث : الشهاده تجلب الخبره وايضا الخبره تجلب الشهاده

الرد الرابع : كلاهما أفضل

الرد الخامس : الخبره طبعا لان سوق العمل والتجارة تحتاج لخبرة ومعرفة بالسوق ومخاطره وهده لاتكون ولاتشكل الا بالاحتكاك بالسوق والعملاء يمكن ان تاخد عن طريق الدراسة وليست بالطريقة العملية .

الرد السادس :- كلاهما مهم فالاول عندة من الخبرة ما يساعدة على اداء العمل بشكل كبير ولكن ينقصة العلم وكل يوم فى تطور وتكنولوجيا فى اى مجال من مجالات العمل وصاحب المؤهل او الشهادة عندة من العلم ما يكفى ولكن ينقصة الخبرة والخبرة يكتسبها من خلال الاحتكاك بالعمل فكلاهما مهم ولكن ارجح اكثر صاحب الشهادة لانة على دراية بالمادة العلمية وعندما يكتسب خبرة سيبدع فى مجالة

الرد السابع : - الخبرة والشهادة مكملتان لبعضهما.

الرد الثامن : - الخبره مهه جدا لكن العلم بالشيء اهم صاحب الشهاده ان لم تكن لديه خبره قبل العمل يحصل عليها اثناء العمل وبسهوله لذلك انا افضل صاحب الشهاده

الرد التاسع : - العلم اولا بمعني الشهادة يعني اذا لم تنل شهادة فكيف لك بالخبرة و لكن هنالك تناقض ايضا تجد ان هنالك من لهم خبرات في مجال مختلف و لكنهم يملكون شهادات فاذا الشهادة اولا و بعدها يتم اكتساب الخبرة .. وهذا راي المتواضع

الرد العاشر : أعتقد ان الخبره لا تكفى فالانسان يحتاج دائما الى تحديث معلوماته, الاطلاع على الدراسات والمعطيات والمعايير الجديدة التي تخص مهنتك دائما الاستفسار من دون خجل عن أي شيء لاتعرفه طالب العلم يوضع على الرأس, صاحب الخبرة هو شخص بعيداً عن اي علوم دراسية وكأنه فقط يقرأ ويكتب واكتسب خبرته بناء على ذلك

.. عموماً مؤكد ان صاحب الخبرة هو صاحب شهادة ايضاً ولكنها دون الجامعية ومؤكد انها مرتبطة بالتخصص الذي هو يعمل فيه واعتقد انني بكل بساطة سأقوم بأضافة شهادته مع فترة خبرته وسأجري له المعادلة اللازمة وبناء على ذلك سأقوم بتحديد نوع المقابلة التي يجب ان يتأهل من خلالها للوظيفة, الخبرة تاتى من الممارسة والتعرض للمشاكل والمواقف وطرق معالجتها يلزمها دراية بالمادة العلمية فاعتقد ان قليل الخبرة صاحب التخصص يفيد من صاحب الخبرة وليس له دراية بالمادة العلمية نفسها, كلاهما مهمين فصاحب الخبرة يكون ماهر في عمله نتيجة التجارب التي مر بها وصاحب الشهادة بعد تدريبه على العمل سيقوم بعمله بشكل جيد لانه متخصص وسوف يكسب خبرة من زميله صاحب الخبرة لكن للاسف في زمننا هذا اكثر اصحاب العمل يرفضون من ليس لديه شهادة وان كان لديه خبرة .

الرد الحادي عشر :- كلاهما والخبره افضل لانه مارس واشتغل عملى

الرد الثاني عشر : - الأكاديمي أولا لأن الخبرة العملية ستأتي على أي حال ولو لم يكن يمتلك خبرة عملية فالشركة سهل عليها تدريبه

الرد الثالث عشر : - أختار الذى معه شهادة جامعيه حتى لو ليس فى نفس التخصص مع الخبره لان الاثنين مهمين

الرد الرابع عشر : - الخبرة تاتى من الممارسة والتعرض للمشاكل والمواقف وطرق معالجتها يلزمها دراية بالمادة العلمية فاعتقد ان قليل الخبرة صاحب التخصص يفيد من صاحب الخبرة وليس له دراية بالمادة العلمية

الرد الخامس عشر :- شكراً لدعوتي للاجابة على السؤال ورغم انك قد وضحت في سؤالك وحددت عبارة (شهادة جامعية) يعني انه قد يكون يمتلك شهادة تخصصية في المجال ولكن اقل من الدرجة الجامعية ... ولكنني ارى ان الاجابات تذهب في الحديث وكأن صاحب الخبرة هو شخص بعيداً عن اي علوم دراسية وكأنه فقط يقرأ ويكتب واكتسب خبرته بناء على ذلك .. عموماً مؤكد ان صاحب الخبرة هو صاحب شهادة ايضاً ولكنها دون الجامعية ومؤكد انها مرتبطة بالتخصص الذي هو يعمل فيه واعتقد انني بكل بساطة سأقوم بأضافة شهادته مع فترة خبرته وسأجري له المعادلة اللازمة وبناء على ذلك سأقوم بتحديد نوع المقابلة التي يجب ان يتأهل من خلالها للوظيفة وسأقوم كذلك بتحديد الاسئلة المرتبطة بصلب المهام التي يجب ان يؤديها في الوظيفة وهـــذا هو المعيار الذي ساعتمده للمقارنه بينه وبين صاحب المؤهل الاعلى منه (الجامعي) الذي بالتأكيد هو يفتقر لجانب كبير مما يمتلكه صاحب الخبرة بمؤهل اقل منه وسيفيدني بصورة اسرع واكبر من الجامعي المبتديء ...

الرد السادس عشر :- دائما الوظيفة الموضوعة تخضع لشروط معينة وتصنيف معين فوظيفة محاسب دائما من الشروط الحصول على بكالوريوس محاسبة اذا الشهادة دائما هي الاساس

لكن مافائدة الشهادة اذا لم يرافقها خبرة جيدة ولكن هل كل خريج لديه خبرة طبعا لا الخبرة تأتي مع الوقت ولا يوجد شخص بدأ عمله بخبرة

من أين نحصل على الخبرة:

التدرب في مكاتب المحاسبة لمدة قصيرة وفي مكاتب المحاسبة لانها تحتوي على جميع اوجه النشاطات المحاسبية

ثم التخصص في مجال معين مثلا تدقيق الحسابات - فاتخصص مفيد جدا لنجاحك في العمل وقدرتك على اظهار كل ماتملك من ابداع

متابعة كل ماهو جديد في مجال عملك الاطلاع على الدراسات والمعطيات والمعايير الجديدة التي تخص مهنتك

دائما الاستفسار من دون خجل عن أي شيء لاتعرفه طالب العلم يوضع على الرأس

الرد السابع عشر :- بالتاكيد الشهادة و ان تكون في نفس التخصص المطلوب ، حيث ان البعض يهمل الخبرة مقابل الشهادة و لو كانت الشهادة في مجال لا علاقة له نهائيا بالوظيفة لا من قريب او من بعيد .

الرد الثامن عشر :- عتقد ان الخبره لا تكفى فالانسان يحتاج دائما الى تحديث معلوماته فهناك مثلا العديد من الاطباء لا يداومون على الاطلاع على الجديد والحديث فى مجال الطب ويعتمدون على خبراتهم السابقه والتى ممكن الممكن ان يكون الطب وجد الافضل منها فى العلم الحديث ولكن دائما العلم الحديث وتحديث المعلومات بشكل مستمر يفيد جميع الاطراف صاحب العمل وطالب العمل ومع الوقت سوف يكتسب طالب العمل الخبره اكيد

الرد التاسع عشر :- طالما وضعتني محل صاحب العمل لكي اجيب عن هذا السؤال سأقول ان اختياري سيعتمد على طبيعة العمل :

اذا كانت طبيعة العمل بسيطة روتينية ليست مرتبطة بالمبادئ والمعايير المحاسبية بشكل اساسي فهنا لن يختلف الامر في اختيار احدهما حيث سأختار الذي سيكون اجره اقل..

اما اذا كانت طبيعة العمل في صميم الاعمال المحاسبية فأن صاحب الخبرة غير المتخصص لا يلزمني في شيئ لان خبرته جامدة وليست مرنة كخبرة المتخصص ولذلك سأختار صاحب الشهادة لانه متخصص والخبرة سيكتسبها في العمل الذي سيمارسه في شركتي..

وهذا الاختيار على افتراض ان سوق العمل لا يعرض سواهما..وبدون هذا الافتراض فأنني سأبحث عن موظف متخصص ولديه خبرة تتناسب مع حجم العمل وحجم المسئولية..

الرد العشرون :- الشهادة لأن الخبرة تأتي مع الوقت

أتمنى ان يكون السؤال والإجابات الموجودة مفيدة لكل منا ولاصحاب الاعمال أيضاً .

وائل مراد

ARAB ACCOUNTANT MAGAZINE
مجلة المحاسب العربي

المحاسبة الإدارية في مجال الرقابة وتقييم الإداء

إن مضمون الرقابة هو متابعة تنفيذ الخطوات اللازمة لتحقيق أهداف المشروع والتأكد من أن الخطط تنفذ وفقا لما هو محدد من قبل ، ويعتمد في ذلك على المعايير التي تستخدم كعلاقات لاختبار النتائج الفعلية والتأكد من انجاز الأفراد القائمين بالتنفيذ الفعلي حسب الخطة المرسومة . وتستلزم الرقابة وضوح الأهداف والخطط وتوافر وسائل الاتصال الفعالة كأساس لحسن فهم الأهداف والخطط الرئيسية للمشروع .

أنواع الرقابة :

١- من حيث وقت إجراء الرقابة :

أ- رقابة في التخطيط : للتأكد من أن المعلومات المعتمد عليها في وضع الخطة سليمة وأنها أعدت وفق إجراءات صحيحة ومتابعة البيانات لإجراء التصحيحات ومتابعة الخطة .

ب- الرقابة قبل التنفيذ : التأكد من تصحيح الأخطاء السابقة (مواطن الإسراف أو الخلل)
قبل البدء في التنفيذ للمرحلة التالية .

ج- الرقابة خلال التنفيذ : وتشمل متابعة الأداء الفعلي .

د- الرقابة بعد التنفيذ : مقارنة الأداء الفعلي بالمخطط واتخاذ الإجراء اللازم للتصحيح
وتحديد الانحرافات ومسبباته والمسؤولية عن حدوث الخطأ .

٢- من حيث الجهة التي تؤدي الرقابة :

أ- رقابة داخلية : تمارسها الإدارة بمستوياتها المختلفة وتهدف إلى تحسين أداء الوحدة
وحماية أصولها ، وتشمل كل أنواع الرقابة من ضبط داخلي أو مراجعة داخلية .

ب- رقابة خارجية : أي من خارج الجهاز العامل داخل المشروع وتهدف إلى ضمان وتأكيد
سلامة التصرفات المالية وأن القوائم والحسابات الختامية سليمة ، وأن الأساليب
المستخدمة في المشروع تحقق أهداف المنشأة .
(يوجد تكامل وترابط بين الرقابة الداخلية والرقابة الخارجية)

٣- من حيث طبيعة الرقابة :

أ- رقابة إدارية : ويتم من خلالها تقييم أداء الإدارة ومدى تطبيقها للوائح والأنظمة وسلامة
عملية اتخاذ القرارات (تقييم الوظائف) .

ب- رقابة مالية : يقصد بها التأكد من أن الأموال يتم استخدامها طبقا للأهداف المحددة مسبقا ،
بمعنى أن الاحتياجات المالية وفرت في الوقت المناسب ، ومن المصدر المناسب ،
وبالشروط المحددة .

ج- رقابة شاملة : وتشتمل على ١- رقابة مالية ، ٢- ورقابة إدارية ، ٣- رقابة الكفاءة والفعالية

يقصد بالكفاءة : الاستغلال الأمثل للموارد (أقل تكلفة ، أكثر إنتاجية ، أقل وقت)

يقصد بالفعالية : مدى تحقيق الأهداف المخططة

(وهي أفضل أنواع الرقابة)

دور المحاسب الإداري في الرقابة :

توفير المعلومات التي تساعد الإدارة في القيام بوظيفة الرقابة .
تحديد المقاييس والمعايير المستخدمة في الرقابة .
الرقابة على أداء العاملين .
تحديد طرق تقييم الأداء وتصحيح الإنحرافات .

و يثار هنا تساؤل : هل الرقابة هي تقييم الأداء ؟

يوجد تشابه كبير بين كل من الرقابة وتقييم الأداء . فالرقابة تبدأ مع عملية تخطيط الأهداف المرجو تحقيقها. وتسير مع التنفيذ لمتابعة الأحداث الفعلية ومقارنتها بالمخطط مقدما ، وتمكن من اكتشاف الانحرافات التي تحدث أثناء التنفيذ (وقد تتخذ إجراءات مصححة خلال التنفيذ)

أما تقييم الأداء فيهتم بتحليل الانحرافات التي حدثت ومعرفة مسبباته وتحديد المسئول عنها ، وعليه يعتبر تقييم الأداء أكثر شمولا من الرقابة ، حيث أنه يسير في نفس اتجاه الرقابة ثم يزيد عنها في عملية تحليل النتائج ، بل أن الرقابة ذاتها تعد مرحلة من مراحل تقييم الأداء .

أدوات المحاسبة الإدارية في الرقابة :

١- الموازنات التخطيطية
٢- تكاليف معيارية
٣- النسب المالية
٤- محاسبة المسؤولية
٥- نظم المعلومات

الرقابة باستخدام النسب المالية :

تعتبر من أقدم وسائل التحليل والرقابة لدراسة المركز الائتماني للمنشأة والحكم على نتائج أعمالها وسلامة مركزها المالي من خلال التناسب بين أنواع الأصول والخصوم ، وبين الإيرادات والمصروفات . ويتم مقارنة النسب المالية للمنشأة مع النسب المثالية على مستوى الصناعة أو النشاط ، أو بالنسب المالية للمنشآت الأخرى .

وتوجد عدة أنواع من النسب المالية من أهمها :
١- نسب السيولة ٢- نسب الربحية ٣- نسب المقدرة على سدادا الديون

محاسبة المسؤولية :

محاسبة المسؤولية لها أصل قديم فقد جاء ذكرها في القرآن الكريم (.. من يعمل مثقال ذرة خيرا يره ، ومن يعمل مثقال ذرة شرا يره)

وحديث الرسول صلى الله عليه وسلم " كلكم راع وكلكم مسئول عن رعيته "

وفي العصر الحديث ظهرت فكرة محاسبة المسؤولية نتيجة لزيادة وكبر حجم الوحدات الاقتصادية وظهور مشكلة تناقص الكفاءة الإدارية والحاجة إلى إحكام الرقابة ، وقد قدم علم الإدارة فكرة اللامركزية في السلطة ، والتي انسحبت إلى المسؤولية عن حل تلك المشاكل . مما دعى المحاسبة إلى أن تواكب هذا التطور من خلال فكرة محاسبة المسؤولية والتي تعتبر من أدوات المحاسبة الإدارية في مجال مساعدة الإدارة على الرقابة وتقييم الأداء .

تعريف محاسبة المسؤولية :

هي نظام علمي شامل يربط فيما بين التنظيم الإداري والنظام المحاسبي من خلال تقسيم المشروع إلى مراكز مسؤولية تساعد في ربط الأداء بالأشخاص المسئولين عن هذا الأداء ، وذلك من خلال نظام متكامل من التقارير يعتمد على تطبيق مبدأ الرقابة بالاستثناء ، بما يساعد في عمليات التخطيط والتنظيم والرقابة وتقييم الأداء .

مقومات محاسبة المسؤولية :

١- تقسيم المنشأة إلى مراكز مسؤولية .
٢- تجميع عناصر التكاليف والإيرادات الخاضعة للرقابة حسب مراكز المسؤولية .
٣- إعداد تقارير رقابية لمراكز المسؤولية المختلفة تبين نتائج الأداء الفعلية مقارنا بما كان مستهدفا .

مفهوم مراكز المسؤولية :
هو وحدة طبيعية مستقلة سواء كانت فنية أم إدارية ، وعادة يرأس الوحدة أحد العاملين وهو الذي يعتبر مسئولا عن أدائها . وقد تكون مراكز المسؤولية ممثلة في الشركة ككل أو في القسم أو في عملية معينة .

وكلما كبر حجم المشروع وتعقدت عملياته وتنوعت منتجاته واتسع نطاقه الجغرافي ، كلما زادت الحاجة إلى اللامركزية وتفويض السلطات للمستويات الإدارية وظهور العديد من مراكز المسؤولية .

وتنقسم مراكز المسؤولية إلى :

١- مراكز تكلفة : تمثل أصغر وحدة نشاط تتخذ أساسا لتجميع عناصر التكاليف ، ولا تحقق أي إيراد ز بمعنى أن للمركز تأثير في حدوث التكلفة وليس له تأثير على المبيعات أو الإيراد (مثال : قسم الغزل ، قسم الصيانة

٢- مراكز ربحية : عبارة عن وحدة تنظيمية يرأسها مدير مسئول عن الإيرادات والتكاليف معا حيث تخضع الإيرادات والتكاليف لرقابته . وفي هذه الحالة قد يكون مركز الربحية طبيعيا ، أي يمثل وحدة إدارية مستقلة تبيع منتجاتها خارج المنشأة . وقد يكون مركز الربحية اصطناعيا أي يبيع منتجاته داخل المنشأة ويطلق على سعر البيع في هذه الحالة سعر التحويل . مركز الربحية قد منتجاته سلع أو خدمات .

٣- مراكز استثمار : وتتمثل في الوحدة التنظيمية المسئولة عن كل ما يتصل باستثمار معين ، ويحاسب مدير مركز الاستثمار عن التكاليف والإيرادات الخاصة بالمركز والاستخدام المربح للمال المستثمر به .

أهمية التفرقة بين المراكز السابقة :

ترجع أهمية التفرقة إلى استخدام مقاييس مختلفة لتقييم الأداء وذلك كما يلي :

١- مراكز التكلفة : يتم تقييم أدائها على أساس المقارنة بين التكاليف الفعلية والمعيارية .

٢- مراكز الربحية : يتم تقييم أدائها على أساس مؤشرات الربحية .

٣- مراكز الاستثمار : يتم تقييم أدائها على أساس معدل العائد على الاستثمار أو الدخل المتبقي .

تجدر الإشارة إلى أن تحديد مراكز المسؤولية يختلف من منشأة لأخرى ، ويحكمه ما يلي :

١- حجم المنشأة
٢- نوع الصناعة
٣- طبيعة العمليات الصناعية
٤- التنظيم الإداري للمنشأة

منقول

ARAB ACCOUNTANT MAGAZINE
مجلة المحاسب العربي

إسلوب لا تفعل

منتدى وذكر الإسلامي : وذكر :
كُتب جرير يقول :

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته ، وبعد : فاسمحوا لي أن أبين طرفا من البرمجة الذهنية السلبية لاستخدام أسلوب - لا تفعل ... - .

إخواني وأخواتي جميعا : حاولوا تطبيق هذه التجربة مع طفل صغير من أبنائكم أو إخوانكم وانظروا النتائج :

املؤوا كوبا بالماء ثم اطلبوا من الطفل أن ينقله إلى مكان آخر - المطبخ مثلا - ، فقط اطلبوا منه هذا دون أي توجيه إضافي ، سيحمل الكوب وينطلق به للمكان المحدد ، في نصف المسافة قولوا له دون مقدمات : - لا تسكب الماء أو لا تسقط الكوب - ، ولاحظوا ردة فعله وقارنوا بين سلوكه قبل هذا القول وبعده . جربت هذا عشرات المرات وكانت النتيجة واحدة في أكثر المرات ، وجدت أن الطفل قبل هذا العبارة يتصرف بطريقة تلقائية سليمة ، لكن بمجرد سماعه لهذه العبارة السلبية ، يضطرب ويرتبك ، وفي كل الحالات التي يكون فيها الكوب مملوءا تماما في كل هذه الحالات ينسكب الماء على الأرض . ما معنى هذا ؟

لنجرب تجربة ثانية توضح لنا تفسير هذا كله : ليأخذ أحدنا كوبا مملوءا تماما بالماء ويضعه في طبق صغير ، ويحمل الطبق دون أن يمسك بالكوب نفسه و يمشي به مسافة عشرة أمتار ، هل في ذلك صعوبة ؟ قطعا لا صعوبة في ذلك كل منا يستطيع أن يفعل ذلك ، جرب ذلك بنفسك ستجد أن الأمر سهلا ، لكن كرر المحاولة و أنت تستحضر في ذهنك أن الكوب يمكن أن يسقط و أن الماء يمكن أن ينسكب ، جرب ذلك وانظر النتيجة ، ماذا حدث ؟؟؟ خطواتك ستكون أقل نظرتك ستكون مركزة على الكوب نفسه ، لا أستبعد أن نسبة ٩٠٪ ممن سيطبق هذا سينسكب منهم الماء رغم كل الحرص والاحتياط . ما معنى هذا ؟؟

إخواني و أخواتي : تفسير هذا أن الصورة التي تحضر إلى ذهنك الواعي تبرمج سلوكك فيكون متأثرا بها ، فالطفل يحمل الكوب والصورة التي في ذهنه صورة إيجابية ، ونظرته إلى نفسه أنه قادر على القيام بهذا العمل ، لكن حينما تقول له لا تسكب الماء أو لا تسقط الكوب ، هذا الأسلوب يستحضر في ذهنه مباشرة صورة الكوب ساقطا و الماء منسكبا ، فتسيطر علي عقله الواعي هذه الصورة السلبية وتؤثر على سلوكه تأثيرا سلبيا ، تماما كما يحدث معك أنت و أنت البالغ الكبير حينما تستحضر في عقلك الواعي فكرة أن الكوب قد يسقط والماء قد ينسكب فتؤدي إلى توتر أعصابك وارتباكك رغم أن الأمر سهل يسير . جربوا هذا و تعلموا منه .

إخواني و أخواتي : في فندق بإحدى الدول الأوربية كانوا يقومون بتنظيف بلاط الأرضية في البهو يوما معينا في الأسبوع فيسكبون الماء والصابون والمنظفات على الأرض ، و يضعون لوحة تحذيرية تنبة الناس كتب عليها - لا تنزلق الأرض مبلولة - .

أقيمت دراسة إحصائية كانت نتيجتها أن عدد المنزلقين يقل بنسبة كبيرة جدا إذا لم تكن هذه اللوحة التحذيرية موجودة .

هذه آثار استخدام الأسلوب السلبي - لا تفعل - .

حسنا فما هو الأسلوب البديل ؟؟ حينما أريد أن أقول لولدي - لا تسهر - ماذا أريد منه ؟ أريد أن ينام ، فلماذا لا أقول له توجه للنوم . حينما أقول لولدي - لا تكسر الكوب - ماذا أريد منه ؟ أريد أن يحافظ عليه ، فلماذا لا أقول له حافظ عليه ، حينما أقول لولدي - لا تكذب - ماذا أريد منه ؟ أريد أن يصدق ، لماذا لا أقول له : كن صادقا ... و هكذا لماذا نعبر دائما عن الأشياء التي لا نريدها و نهمل التركيز على الأشياء التي نريدها ، لماذا نعمل على استحضار الصور السلبية إلى أذهاننا و أذهان صغارنا .

كل هذه الأمثلة التي ذكرت تدور في محيط الأشياء العادية التي لا يتوقع منها ضرر كبير ، لكن تخيلوا معي ما يحدث حينما أقول لولدي أو أخي الصغير بدافع التحذير الوقائي : - لا تدخن .. لا تتناول المخدرات - ، ماهي الصورة التي تحضر تلقائيا إلى ذهنه ؟ إنها صورته و هو يمارس عادة التدخين أو يتناول المخدر ، و هي صورة سلبية أنا أسستها في ذهنه لم تكن موجودة ، حقا إنها صورة بشعة ما ذنبه لكي أنبه لها ؟

الأدهى من ذلك و الأمر إذا أخذت أكرر مثل هذا الأسلوب ، لأن تكراره يعوده على هذه الصورة حتى تصبح مألوفة لديه ، و بالتالي يقل نفوره منها ، ويتجرأ عليها و لا أستبعد أن يدفعه الفضول لتقمص تلك الصورة الخيالية و يجرب التدخين أو حتى المخدرات .

هل ترون إلى أي مدى يمكن أن نيرمج أذهان الآخرين دون أن نعي ؟؟؟

إن شعارات -- لا للمخدرات ... لا للتدخين -- و أمثالها ، عبارة عن برامج تؤدي إلى عكس ما يراد منها .. فليت قومي يعلمون .

قد يقول قائل بأن أسلوب النهي أسلوب عربي ورد في القرآن الكريم ، فكيف تنصح بالابتعاد عنه ؟

و أجيب عن هذا بأن أسلوب النهي أسلوب عربي لا بأس باستخدامه إن كان لا يستحضر في ذهن المخاطب صورة سلبية جديدة عليه ، فمن كان يمارس عادة التدخين لا بأس أن تقول له : لا تدخن ، لأنك لم تستحضر في ذهنه صورة غريبة عنه ، فرغم سلبيتها إلا أنها معروفة لديه ، فأسلوبك هنا لم يعمل على برمجته الذهنية ، و استعرض أساليب النهي في القرآن ستجد أنها مرتبطة بأشياء قائمة في واقع الناس ، لكن المشكلة حينما تستخدم هذا الأسلوب السلبي مع مخاطب خالي الذهن مما تنهاه عنه .

أشكركم جميعا و أرجو أن نستفيد من هذا الدرس القيم من دروس البرمجة اللغوية للذهن

التطوير الدائم للأداء

إن مفهوم التطوير الدائم يقوم على فكرة أن المحاولات المستمرة للوصول لمستويات أعلى للأداء في كل موقع من مواقع المؤسسة يوفر مجموعة من الزيادات التدريجية التي تساعد على بناء أداء رفيع المستوى. وعملية التطوير الدائم تسمى " كايتسين " باللغة اليابانية وهو مصطلح يتركب من كلمة " كاي " ومعناها التغيير وكلمة " تسين " ومعناها حسن أو للأحسن. ومن أجل تحقيق التطور الدائم يجب أن تعمل المؤسسة على خلق بيئة يمكن أن يشارك جميع العاملون فيها في تطوير مستوى الأداء وتحقيق الفعالية الشاملة لأنفسهم والتي تعتبر جزءاً مكملاً لعملهم.

وإذا نظرنا إلى الإدارات التي يكون كل ما يعنيها التطوير الدائم, فهي تهتم بنشر الأفكار والمفاهيم الجديدة وخلق بيئة جديدة يتم فيها تشجيع الفكر الجديد. ترى ويطبق هذا على المؤسسة – الذي يعتبر بمثابة قيمة جوهرية – ليس عن طريق النصح بل عن طريق الخطوات العملية لتحقيق التطوير.

وفي هذه الحالة تكون مهمة المشرف هي تولي مسؤولية حل المشكلات والأنشطة المختلفة للتطوير الدائم. ومع تطور الخبرة يتولى الآخرون من أعضاء الفرق مسؤولية تطوير مستوى الأداء للجماعات. ومن المتفق عليه ألا تكون أفضل الوسائل لأداء المهمة أو إدخال التحسينات حكراً على المديرين والمنفذين. ويقوم هذا المفهوم من منطلق أن الشخص الذي يؤدي عمله بصفة فعلية ربما تتوفر له الخبرة عن طبيعة المشكلة التي لا تتوفر للمديرين أو المشرفين.

وإذا ما تم استخدام هذه الأساليب وتم التأكيد على أهميتها على كل المستويات يمكن أن تصبح استراتيجية التطوير الدائم أسلوباً للحياة في المؤسسة, ويمكن, بل يجب أن يكون التطوير الدائم واحداً من القيم الأساسية للمؤسسة وأن ينعكس على الأسلوب الذي يتصرف به كل فرد من العاملين وأن يتم تدعيمه عن طريق إدارة الأداء والمكافآت, حيث تكون القدرة على التنشيط وتحقيق التطوير معيار مهم لتقييم ومكافأة الأداء.

تنفيذ التطوير الدائم

الخطوات التي يتم بها تنفيذ التطوير الدائم هي:
١. قم بصياغة استراتيجية العمل وانقلها للآخرين.
٢. حدد المجالات الرئيسية التي تدعم فيها سياسة التطوير الدائم استراتيجية العمل.
٣. تعيين عضواً من أعضاء فريق العمل بالإدارة العليا لتولى الأمر.
٤. نمي برامج التطوير الدائم مع الإشارة إلى عملية التطوير والجودة ورفع معدلات التطوير.
٥. وفر الإمكانيات لتحديد ومراجعة وتطوير المفاهيم التي يتطلبها التطوير الدائم, على سبيل المثال تطوير مستوى الجماعات واجتماعات فرق العمل وتنظيم الاقتراحات.
٦. وفر إمكانيات التدريب لتحقيق التطوير وتنفيذ المقترحات.
٧. طور معايير الأداء التي يمكن عن طريقها مراقبة التقدم والمساعدة في تحديد الأولويات في برامج التطوير المستقبلية.
٨. تأكد من تقدير الأفكار الجيدة ليس من الضروري أن يكون تقديراً مادياً.
٩. وضح لكل العاملين أهداف التطوير الدائم والمساهمات المتوقعة منهم للتطوير وما تم تحقيقه منها.
١٠. توخي البساطة. تجنب المبادرات المتعددة وركز على برامج التطوير التي تبشر بالتطورات الضخمة.

ويمكن أيضاً تنمية ثقافة العاملين عن التطوير الدائم للتنظيم إذا تم تشجيع المؤسسة على أن تقوم بدور المؤسسة التعليمية التي تقوم بتنفيذ سياسات التطوير الدائم.

المؤسسة التعليمية :

يمكن تعريف المؤسسة التعليمية بأنها مؤسسة تقوم بتوفير التعليم لجميع أعضائها وتقوم بتطوير نفسها بصفة مستمرة.

وخصائص المؤسسة التعليمية – كما يرى " آلان مامفورد " هي أنها:
تشجيع المديرين والعاملين على تحديد احتياجاتهم التعليمية.
توفر برنامجاً للمراجعة الدائمة للأداء وتعليم العاملين.
تشجع العاملين على تحديد أهداف تعليمية رفيعة المستوى لأنفسهم.
توفر نظام التغذية الإسترجاعية لمستوى أدائهم ومستوى التعليم الذي توصلوا إليه في نفس الوقت.
تراجع أداء المديرين للمساعدة في تطوير العاملين.
تساعد العاملين على اكتشاف فرص التعليم في مواقع العمل.
تسعى لتقديم الخبرات الجديدة ليستفيد منها العاملون في تعلمهم.
توفر الإمكانيات لتدريب العاملين في مواقع العمل.
تغفر للعاملين بعض أخطائهم إذا تعلموا من هذه الأخطاء.
تشجع المديرين على مراجعة وإقرار وتخطيط الأنشطة التعليمية.
تشجع العاملين على تحدى الأساليب التقليدية للعمل.

خطوات التطوير الدائم :

١. هل تشجع ثقافة التنظيم الفكر الجديد, ومشاركة العاملين على اختلاف مستوياتهم في حل المشكلات وتحديد برامج التطوير ؟
٢. هل يتم تقدير العاملين ومكافأتهم على جهودهم في أعمال التطوير وتقديم الأفكار الجديدة بطريقة مناسبة ؟
٣. هل يتم تشجيع العاملين على تحدي الأساليب التقليدية للتشغيل ؟
٤. هل تتخذ المؤسسة الإجراءات اللازمة لإتاحة الفرصة للإدارة العليا والعاملين على اختلاف مستوياتهم لتشجيعهم على التفكير في تجاربهم والاستفادة منها ؟
٥. هل يتم تشجيع المديرين والعاملين على تحديد احتياجاتهم وأهدافهم التعليمية ؟
٦. هل يتم تشجيع المديرين والعاملين على اكتشاف فرص التعلم في حياتهم العملية اليومية ؟
٧. هل توفر المؤسسة ومديرها الجهود التنظيمية التي يمكن أن يستفيد منها العاملون والتعلم منها ؟
٨. هل يتم تشجيع العاملين على الاستفادة من أخطائهم ومن نجاحاتهم أيضاً ؟
٩. هل يتم تنظيم المنتديات (الاجتماعات والمؤتمرات ... الخ) لكي يتعلم منها العاملون وتساعدهم على تنمية خطط التطوير ؟
١٠. هل يتم تشجيع المديرين لتحديد احتياجاتهم للتعلم ليقوموا بإشباعها ؟

المحاسب العربي
25
العدد الخامس والعشرون
SIDE
مجله شهريه
تعني بنشر وتحزيز
ثقافتك المحاسبيه
يجمعنا
BY: ALMOURAD
ARAB ACCOUNTANT MAGAZINE
المحاسب العربي
مجلة
المحاسب العربي
العدد الثاني والعشرين
Journal of the Arab accountant
مجلة شهرية
تعني بنشر وتعزيز
ثقافتك المحاسبية
22
المحاسب العربي
19
مجلة
المحاسب العربي
21
العدد الحادي والعشرين
Journal of the Arab accountant