

AAM

ARAB ACCOUNTANT MAGAZINE
مجلة المحاسب العربي

33

مجلة

المحاسب العربي

مجلة إلكترونية شهرية تعني بنشر وتعزيز ثقافتك المحاسبية



خطوات عملية
لبناء مصرفية
إسلامية
معاصرة

وظيفة الموارد
البشرية (رأس
المال البشري

المحتويات

MAGAZINE



اقرأ في هذا العدد

المحتويات

5	• افتتاحية العدد
6	• خطوات عملية لبناء مصرفية إسلامية معاصرة
7	• لحي تنجح
8	• استخدام محاسبة القيمة العادلة على ملائمة بيانات الدخل
16	• وظيفة الموارد البشرية (رأس المال البشري)
20	• الاهداف التدريبية المؤثرة على تطوير استراتيجية التدريب
22	• البعد الاخلاقي في إدارة الأعمال النبوية

مقدمة

مجلة المحاسب العربي هي مجلة شهرية متخصصة في نشر كل ما يتعلق بالاعمال المالية والإقتصاد بجميع فروعهم بهدف الإرتقاء بمستوى المحاسب العربي وإنما كان . مساهمة في إثراء البحث العملي في اجملدل المحاسبي بجميع انواعه. العمل على رفع كفاءة المحاسب العربي وتأهيل كوادر جديدة في سوق العمل. نشر العلم والمعرفة بأساسيات المحاسبة بجميع انواعها من محاسبة مالية محاسبة تكاليف محاسبة إدارية محاسبة ضريبية محاسبة حكومية

رؤية المجلة

تتطلع مجلة المحاسب العربي أن تصبح مركزا للإشعاع العلمي والثقافي وتتبوأ مكانها بين المواقع العلمية المرموقة وذلك من خلال النهج العلمي والتعليمي الصحيح في إيصال المعلومات لمتلقيها سواء كان طالباً في أحد الجامعات أو المعاهد بالوطن العربي . كنموذج مشرف لنشر العلم المجاني ومساعدة الشباب على إستذكار دروسهم عن طريق موقع مجلة المحاسب العربي ، ونتمنى ان نساهم ولو بالقليل في إعداد وتأهيل خريجين مكتسبين للخبرات والمعلومات التي تؤهلهم للمنافسة فى أسواق العمل و قادرين على التصدى لمشاكل المجتمع. كما تتطلع المجلة للقيام بدور فاعل فى إحداث التنوير للمحاسبين ولكل من يهتم بالعلوم المالية والمصرفية من خلال مانقدمه من كورسات ومحاضرات ومقالات وبرامج وبحوث علمية.

رسالة المجلة

مجلة المحاسب العربي ، مجلة شهرية إلكترونية تعني بنشر وتعزيز ثقافتك المحاسبية ، حيث تسعى مجلة المحاسب العربي إلى تعزيز الوعي والتطبيق الصحيح للمعاملات المالية ، والإسهام في علاج بعض المشكلات التي تواجه المحاسب العربي في الحياة العملية ، وذلك من خلال إثراء مكتبة المحاسب العربي من ابحاث وكتب في مختلف المجالات المحاسبية والإقتصادية ، وتأهيل الكوادر اللازمة لتطبيق القواعد المهنية والرقمي بالمحاسب العربي إلى أرفع الدرجات.

الخدمات التي تقدمها مجلة المحاسب العربي

إنطلقنا بأول خدمة على مستوى العالم العربي بخدمة وهي الاولى من نوعها وهي

- 1- خدمة واتساب المحاسب العربي والتي توفر للمحاسب العربي كل ما ينشر على صفحات المجلة من خلال الموقع الخاص بها
- 2- إنطلاق خدمة التوظيف على جميع المستويات الوظيفية. 3
- 3- خدمات إستذكار الدروس والواجبات لطلبة الجامعات والمعاهد ، والتي من خلالها يستطيع الطالب عمل الآتي
 - يستطيع عمل جروب خاص له بالموقع لإضافة الأصدقاء المقربين له لاستذكار الدروس سوياً من خلال الموقع .
 - نشر المحاضرات والمقررات سواء بالجروب الخاص به أو عام للجميع حتى يستطيع زميلة الذي لم يحضر المحاضرة المشاركة ولا يفوتة أي من المحاضرات .
 - حل التمارين ومشاركة زملاءه ومن خلال هذه النقطة يستطيع الحصول علة نقاط تؤهلك للحصول على كورسات أو كتب مجانية مقدمة من إدارة المجلة او من معاهد ومراكز متخصصة ، أو جامعات ومؤسسات علمية .
 - هذه الخدمة متوفرة لجميع الطلبة والطالبات بالوطن العربي ومقسمة حسب الدول والجامعات أو المعاهد
- 4- تقديم باقة متكاملة من الخدمات المالية للمحاسب العربي والتي من خلالها نهدف إلى إذكاء روح الإبتكار والتعلم .
- 5- وخدمات اخرى سوف نقوم بتقديمها للمحاسب العربي فقط تابعونا من خلال موقع المجلة .

مجلة المحاسب العربي ننتمنى لكم دوام التويق



إفتاحية العدد

المتابع للانجازات والخدمات التي تقدمها مجلة المحاسب العربي ، يعلم يقينا أننا نسعى إلى تطوير وزيادة المعرفة لدى المحاسب العربي من خلال ما نقوم بطرحه من موضوعات وكورسات خاصة بمهنة المحاسبة ، وبفضل الله ثم بفضل ما نقوم بطرحه من مواد علمية وكورسات وكتب قد لاقت مجلة المحاسب العربي على القبول والمعرفة من كثير من المحاسبين في كثير من أقطار الوطن العربي وبلادنا العربية وحتى الغربية ، حيث وخلال الفترة الاخيرة قدمنا العديد من الخدمات منها مثلاً خدمة واتساب المحاسب العربي وخدمة أتعلم وخدمة الوظائف للمحاسبين وخدمات أخرى كتير قد لاقت قبولا عاماً بين أواسط المهتمين بالمجال المحاسبي . كما أننا ومن خلال منبر مجلة المحاسب العربي التعليمي نسعى إلى الدعوة للتعرف بين المتخصصين في المجالات المالية من جميع أنحاء الوطن العربي لنشر كل ما هو مفيد بحيث يكون موقع المجلة أحد المنابر الهادفة والبناءة في نشر العلم المتخصص بالمجال المالي بما يحقق مزيد من الارتقاء بهذا القطاع الكبير جداً .

وفي الختام لا يسعدني إلى أن اتقدم بالشكر بالشكر الجزيل لكن الكتاب معنا بالمجلة ، ولكل من ساهم ولو بالقليل في إنجاح هذه المجلة للوصول إلى ما يرضي قراء وزوار ومتابعي المجلة الكرام وأن نكون دوماً في صدارة المنابر العلمية الهادفة والمفيدة



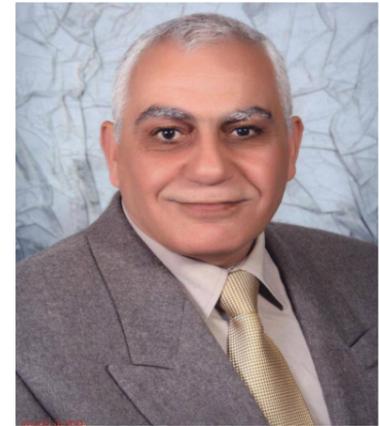
مؤسس ورئيس تحرير مجلة المحاسب
والمدبر المالي في إحدى الشركات العقارية
وائل مراد

خطوات عملية لبناء مصرفية إسلامية م عاصرة

إعداد الدكتور / هايل طشطورش



- إن عملية بناء (أو تحويل) جهاز مصرفي إسلامي يتطلب عددا من الإجراءات والمستلزمات الأولية الهامة ومنها:
1. لابد من وجود قبول وموافقة من قبل السلطات المالية والاقتصادية لقيام المؤسسة المالية الإسلامية، أي بمعنى موافقة الجهات الرقابية (مؤسسة النقد / البنك المركزي).
 2. كذلك ضرورة التعاون المكثف والمتطور بين السلطات والأجهزة الرقابية والمؤسسات المالية في السوق.
 3. تصميم نظم العمل والتي تتضمن:
 - إعداد الدورات المستندية.
 - إعداد النماذج والمستندات.
 - إعداد العقود الشرعية (والقانونية).
 - إعداد النظم المحاسبية.
 - إعداد النظم الآلية.
 4. توظيف التكنولوجيا المتقدمة للحصول على الأفكار والإطلاع على الدراسات والأحكام الشرعية وغير ذلك فيما يتعلق بعمل المصرفية الإسلامية.
 5. لابد من تطبيق مفهوم الابتكار بحذافيره فيما يتعلق في طرح المنتجات المالية المتوافقة مع أحكام الشريعة، وذلك لكي تستطيع تلبية متطلبات العملاء واستيعاب السيولة الكبيرة التي قد تتدفق عليها.
 6. لابد أولاً من بناء جهاز رقابي شرعي مالي (هيئة رقابة شرعية) يراقب أنشطة المصرف الإسلامي ويعمل على جعله أكثر فاعلية يأخذ في اعتباره كافة العمليات التي تقوم بها جميع الأطراف بالشكل الذي يعزز عمل المصارف الإسلامية.
 7. إنشاء نظام مالي يتمتع بالخبرة والمرونة ويمتلك الكفاءة والقدرة التنافسية مما يسهم بقوة في عملية النمو.
 8. توفير واختيار وتأهيل وتهيئة كوادر بشرية تجمع العلم الشرعي والعلم الاقتصادي وتدريبها وتعليمها بشكل كامل لتكون قادرة على إدارة شؤون المصرف الإسلامي وتولي المناصب القيادية.
 9. لابد من الاطلاع على المعايير الخاصة بعمل المصارف الإسلامية والتي تعالج كل قضايا الفتاوى المتعلقة بالشؤون المالية والمصرفية.
 10. إعداد حملة إعلانية موجهة لعملاء تلك الفروع.
 - أما عملية إنشاء مؤسسة مالية إسلامية فإنها تأخذ عددا من الصور والأشكال ومنها:
 1. تحويل احد فروع البنك التقليدي إلى فرع إسلامي بالكامل.
 2. إنشاء فروع جديدة تقدم خدمات مصرفية إسلامية .
 3. إنشاء نوافذ تقدم خدمات مصرفية إسلامية داخل فروع البنك التقليدية.
 4. تقديم خدمات مصرفية إسلامية من خلال البنوك التقليدية وذلك بتخيير العميل أثناء وقوفه للحصول على الخدمة.
 5. إنشاء قسم خاص بالخدمات المصرفية الإسلامية داخل فرع البنك التقليدي.
 6. إنشاء إدارات خدمات مصرفية إسلامية مستقلة بالإدارة العامة.



لكي تنجح !

بقلم أ- محمد الامير بشير

- 1 - لاتستمع إلى الفاشلين
- 2 - ابتعد عن مشاعر اليأس والإحباط
- 3 - ابتعد عن الخوف...فهو العدو الأول للنجاح
- 4 - كن لديك رغبة في تحقيق حلم
- 5 - كن لديك القدرة على تحقيق هذا الحلم...أي تعرف قدراتك وتوظفها لتحقيق هذا الحلم
- 6 - ضع لنفسك إستراتيجيه لتحقيق هذا الحلم
- 7 - للتغلب على الضغوط النفسيه...اعلم أن هناك ذكاء عقلي ومعرفي متعارف عليه وكذا هناك ذكاء عاطفي وهو الأهم للنجاح..ويعنى أن يكون لديك القدرة على ضبط النفس والقدرة على قراءه مشاعرك ومشاعر الآخرين
- 8 - للتغلب على المشكلات النفسيه..احصى نعم الله عليك وركز على إيجابياتك...وكن واقعيًا ومتفائلًا وشاكرًا..تأمل وفكر وتعبد..تمسك المعنويات وتواصل بإيجابيه مع الآخرين
- 9 - للتغلب على المشكلات النفسيه...عبر عن أحاسيسك ولاتكبتها... فالنفس البشريه تحتاج إلى تعبير وتفرغ . وعدم التعبير عما في النفس يؤدي إلى معناه نفسيه شديده...فلاتكبت مشاعرك واعلم أنك طبيب نفسك
- 10 - للتغلب على المشكلات الزوجيه...اشعر شريك حياتك دائماً بأنك معجب به وبأسلوب تفكيره وشخصيته وخفه دمه وشجاعته وبمستواه العلمي والثقافي وحتى بذوقه العالي في إختياره لملابسه وعطره
- 11 - للتغلب على المشكلات الزوجيه...اصغى لشريك حياتك جيداً ولاتجعل شيئاً يلهيك عنه أثناء محادثته لك...فالإصغاء يعمق الإحساس بينكما ويزيد من التفاهم والتقارب..واظهر اهتمامك بأدق تفاصيل حياه شريكك



»
د / ساهر محمد عقل

Dr. Saher M. Aqel
دكتوراه محاسبة
جامعة القدس
(أبو ديس) فلسطين

»

استخدام محاسبة القيمة العادلة على ملاءمة معلومات بيانات الدخل

The Use of Fair Value Accounting on the Appropriateness of the Income Statement Information!



»
إعداد / أ.أيمن هشام عزريل
ماجستير محاسبة
جامعة أليجا الإسلامية
المند

»

المقدمة:

شهد العالم في نهاية الألفية الثانية مظاهر وأحداث هامة مترابطة تمثلت في نظام العولمة وما انطوى عليه من هيمنة اقتصاد السوق وانتشار اقتصاد المعرفة وإزالة الحواجز عبر الحدود القطرية لتعبر منها السلع والخدمات والاستثمارات بحرية، وكذلك تطور الأسواق المالية وتربطها إلى حد أنه إذا ما أصاب أحدها حدث ما تداعت إليه الأسواق المالية الأخرى، لقد أوجبت هذه المظاهر والمستجدات على المهنة أن تكون على مستوى تتمكن فيه تلبية حاجات العولمة وما أفرزته من تطورات، (خوري، ٢٠٠٩).

وتعتبر المحاسبة علماً من العلوم الاجتماعية ومهنة من المهن الأساسية في معظم المجتمعات، إذا لم يكن في مجملها، لذا كان لزاماً على المحاسبة أن تحاول باستمرار المواءمة بين المقومات العلمية والعملية لها من ناحية، وبين نماذج التطورات الاقتصادية والاجتماعية من ناحية أخرى، وبين تطورات احتياجات المستخدمين لمعلوماتها من ناحية ثالثة، وإلا فقدت هذه المهنة أهميتها وفعاليتها، (درويش، ٢٠٠٧).

لقد نوقش موضوع محاسبة القيمة العادلة في الولايات المتحدة الأمريكية على مدار أكثر من عقد من الزمن، خاصة من قبل مجلس معايير المحاسبة المالية (FFFF)، ومجلس معايير المحاسبة الدولية (FFFF)، حيث فرضت محاسبة القيمة العادلة جداً كبيراً في الصناعة، وتحديات كثيرة للمهنة، والمؤيدين لمحاسبة القيمة العادلة يعتقدون بأن القيمة العادلة تعتبر مقياساً أكثر ملاءمة للإبلاغ المالي، ويعتقد آخرون بأن التكلفة التاريخية تقدم مقياساً أكثر فائدة، فهي تمثل اقتصاديات أداء منظمة الأعمال، لأن القيمة العادلة قد لا تكون موثوق بها، أو قابلة للتحقق، (أبو زر، ٢٠٠٨).

وتعرف القيمة العادلة في ظل معايير المحاسبة الدولية بأنها: المبلغ الذي يمكن أن يتبادل به أصل ما بين مشتري وبائع يتوافر لدى كل منهما الدراية والرغبة في إتمام الصفقة، وتتم الصفقة في إطار متوازن، وتعرف الصفقة المتوازنة في هذا الإطار بأنها صفقة تتم بين أطراف غير ذوي تبعية وتتم بين مشتري راغب وبائع راغب وكلاهما يعمل للحصول على منفعة لنفسه، ويبنى التسعير في مثل هذه الصفقات على

أسس القيم السوقية، وذلك لأن التفاوض يتم على أفضل الشروط وفي ظل ظروف طبيعية، (حماد، ٢٠٠٣).

الدراسة:

مفهوم القيمة العادلة:

جاء استحداث مبدأ القيمة العادلة لمواجهة القصور في التكلفة التاريخية التي لم تستطع التعبير عن المركز المالي للوحدة بشكل يمكن الوثوق فيه، كما أنه بالنظر إلى ما فرضته التوسعات الكبيرة في الاستثمارات على وظيفة المحاسبة حول ضرورة وقوف المستثمرين وحملتهم الأسهم على حقيقة المركز الحالي الحقيقي للوحدة الاقتصادية وما يطرأ على أموالهم من تغيرات، فقد أصبحت المحاسبة التقليدية المبنية على أساس التكلفة التاريخية غير قادرة على الوفاء بتلك المتطلبات، الأمر الذي يعزز التحول نحو القيمة العادلة، هذا ولا يوجد من الناحية النظرية اتفاق بين المحاسبين والمهنيين، والمنظمات المهنية والباحثين على مفهوم أو تفسير محدد للقيمة العادلة، أو طريقة محددة لتقديرها بسبب تعدد العوامل المؤثرة في القيمة العادلة للأداة المالية، إضافة إلى تأثيرها على خصائص المعلومات المحاسبية اللازمة في عملية اتخاذ القرارات الاقتصادية، وفي هذا المجال فقد عرفت القيمة العادلة منذ نشأتها لمدخل للقياس المحاسبي بأنها: قيمة النقد المتوقع الحصول عليه في حال تم بيع الأصل بتاريخ إعداد القوائم، وتعرف أيضاً بأنها المبلغ الذي يمكن استلامه من بيع أصل ما عند وجود رغبة وقدرة مالية بين مشتري وبائع وذلك في ظل عدم وجود ظروف غير طبيعية مثل التصفية، أو الإفلاس، أو ظروف احتمالية، أو هي السعر الذي يتم من خلاله تحويل أصل ما من بائع راغب في البيع إلى مشتري راغب في الشراء، وكلاهما لديه القدرة على الوصول إلى جميع الحقائق ذات الصلة ويعمل بحرية واستقلال بأنها المبلغ الذي يمكن أن يباع ويشترى به الأصل في عملية تجارية حقيقية بين طرفين راغبين على أن لا تكون حالة تصفية، وهي المبلغ الذي يتم الاتفاق عليه لمبادلة أصل ما أو تسديد التزام ما بين طرفين على إطلاع ورغبة في عملية البيع والشراء ولا يوجد بينهم مصالح، أما الجهات المهنية المهتمة بإصدار المعايير المحاسبية تعريفاً خرجت به عن المفهوم الذي قام بتقديمه مؤسسو القيمة العادلة في التعريفات السابقة، فقد عرف القيمة العادلة بأنها المبلغ الذي تقبله أطراف ذو معرفة ولديهم رغبة لمبادلة أصل، أو تسوية التزام في عمليات لا تشمل أطراف ذات علاقة مع بعضها، فقد قدم مجلس معايير المحاسبة الدولية (IASB)

الإفصاحات للقيمة العادلة:

تنبع الإفصاحات للأدوات المالية من المعايير المحاسبية التالية:

IAS (٣٢) الأدوات المالية F العرض

IFRS (٧) الأدوات المالية - الإفصاحات

في حين تتم الإفصاحات للاستثمارات العقارية والموجودات الزراعية وفقاً للمعيار المحاسبي الدولي رقم (٤٠) حول الاستثمارات العقارية، والمعيار المحاسبي الدولي رقم (٤١) حول الموجودات الزراعية، إن العرض والإفصاح هو أساس هام في متطلبات المحاسبة الدولية من أجل إشاعة الشفافية والانفتاح على أطراف المجتمع، ولمساعدة مستخدمي البيانات المالية على فهم المعلومات المالية، إن مبدأ الإفصاح مبني على المتطلبات التالية:

- متطلبات المعايير المحاسبية الدولية.

- متطلبات التشريعات.

- استجابة لحق الناس في المعرفة، (خوري، ٢٠٠٩).

مكاسب وخسائر التغيير في القيمة العادلة:

تتأثر قائمتي الدخل والتغير في حقوق المساهمين بالتغير الحاصل في القيمة العادلة للأدوات المالية نتيجة قياسها وتقييمها بالقيمة العادلة، حيث تنشأ مكاسب أو خسائر نتيجة هذا التغير، ويتم الاعتراف بها في تلك القوائم في فترة حدوثها، وتنقسم هذه المكاسب والخسائر إلى:

١. مكاسب و خسائر محققة وهي عبارة عن الفرق بين التكلفة أو التكلفة المعدلة للأداة المالية وصافي سعر البيع الفعلي لهذه الأداة.

٢. مكاسب و خسائر غير محققة وهي عبارة عن الفرق الذي ينتج عن الاحتفاظ بالأداة المالية التي لم تباع والتي تنشأ بسبب حدوث تغيرات في القيمة العادلة خلال فترة الاحتفاظ بها، (يونس، ٢٠١١). معوقات المحاسبة العادلة:

على الرغم من التأييد الكبير الذي لاقتة محاسبة القيمة العادلة وتصورها لواجهة معظم المعايير الدولية والأمريكية والمحلية، إلا أن التطبيق العملي لها واجهه العديد من الصعوبات والمشكلات العلمية والعملية سواء في كيفية الوصول إلى تقديرات سليمة للقيمة العادلة خاصة في ظل عدم وجود سوق نشط لعناصر القوائم المالية ذاتها، (الصايغ، ٢٠١٠).

لا جدال أن أحدا لا يمكنه أن ينكر المشاكل التي تحيط بمحاسبة القيمة العادلة ومنها:

F أنه يكتنف تقدير القيمة العادلة قدر كبير من الاجتهاد، والحكم الشخصي، وإتباع أسس قياس متباينة.

F أن القيمة العادلة هي خطوة راديكالية وخروجاً عن المفاهيم المحاسبية التقليدية، وليس هنالك مبررات محاسبية نظرية تبررها.

F أن الإيرادات تتحقق من استمرارية المنشأة عبر الزمن وليس من تقلبات أسعار قصيرة الأجل.

F أن محاسبة القيمة العادلة معقدة وذات طرق مختلطة منها ما يتعلق برغبة الشركة في الاحتفاظ بالاستثمارات ومنها ما يتعلق بموضوع تقدير القيمة العادلة.

F ليس هنالك سبباً موضوعياً لإظهار الاستثمارات التي لا أسعار سوقية لها بكلفتها التاريخية، (خوري، ٢٠٠٩).

مقارنة بين الآراء المؤيدة والمعارضة لاستخدام القيمة العادلة في التقييم:

أولاً: الآراء المؤيدة لاستخدام القيمة العادلة في التقييم: (أحمد، ٢٠٠٩)

قدمت دراسة (green and Reinstein ١٩٩٨) حججاً منطقية على ضرورة التزام المنشآت باستخدام مدخل القيمة العادلة كأساس للتقييم المحاسبي للأصول والالتزامات المالية، ويرى (rogerson ٢٠٠٠) أن استخدام مدخل القيمة العادلة في المحاسبة يساعد الشركات الأوروبية على إعداد قوائم مالية مقبولة ومفهومة حول العالم، وطالب الشركات الأوروبية التي ترغب في استخدام القيمة العادلة بتحديد الأصول والالتزامات التي تخضع لإعادة التقييم وانعكاس ذلك في قوائمها المالية، وأكدت دراسة (Bradbury ٢٠٠١) ضرورة قياس الأصول المالية بالقيمة العادلة والاعتراف بأي تقلبات في هذه القيم في قائمة الدخل بصرف النظر عن حقيقة تلك المكاسب أو الخسائر، وقد أشارت دراسة أحد مجالس الاتحاد الأوروبي (Eu's International Market Council ٢٠٠١) إلى أهمية التوجه نحو

تعريفاً مشابهاً حيث عرف القيمة العادلة بأنها المبلغ الذي يمكن أن يتم مبادلة الأصل به أو تسديد التزام بين أطراف مطلعة وراغبة في التعامل على أساس تجاري بحت، أو في إطار متوازن أو في ظل ظروف طبيعية، أو بين طرفين مستقلين حيث تتم الصفقة في إطار متوازن، وتعرف الصفقة المتوازنة في هذا الإطار بأنها صفقة تتم بين أطراف غير ذوي علاقة، أو تبعية وتتم بين مشتري راغب وبائع راغب وكلاهما يعمل للحصول على أكبر منفعة لنفسه، ويبني التسعير في مثل هذه الصفقات على أسس القيم السوقية العادلة، وذلك لأن التفاوض يتم على أفضل الشروط وفي ظل ظروف طبيعية، من خلال تحليل التعريفات السابقة للقيمة العادلة يتضح أن مفهوم القيمة العادلة يقوم على محورين رئيسيين: الأول يتعلق بالأطراف الداخلة في الصفقة، حيث يجب أن تتم الصفقة بين أطراف غير ذوي علاقة، أي مستقلين وكل منهما يسعى للتفاوض على أحسن شروط يمكن الحصول عليها كما أن الصفقة تتم بين أطراف راغبة في عقد الصفقة ومطلعة على الحقائق الأساسية ذات الصلة، ولا توجد معلومات مهمة لدى طرف دون الآخر، وهو ما يطلق عليه تماثل المعلومات، أما الثاني فهو متعلق بالظروف التي تتم فيها الصفقة حيث يشترط أن تكون هذه الظروف طبيعية عادية، فالصفقات التي تتم مثلاً في ظروف التصفية لا تعبر عن القيمة العادلة، لأن البائع في هذه الحالة يكون مجبراً على البيع، وكلما زاد الوقت للعثور على مشتري كلما زاد ابتعاد التقدير عن القيمة العادلة، (يونس، ٢٠١١).

وكان في ذلك الوقت أمراً مستهجناً أن دولاً نامية تطالب باتباع محاسبة القيمة العادلة في الوقت الذي لا يتم تطبيقه من دول متقدمة، للأسباب المذكورة فقد بات من الضروري إعادة التفكير في مفاهيم المحاسبة التقليدية، والقياس المحاسبي على أساس الكلفة لعدد من الموجودات، وفي تحقق الإيرادات، وفي مبدأ الحيطة والحذر، وهي فرضيات محاسبية أساسية استقرت عبر عقود من الزمن ومسلّمات محاسبية لم يجرؤ أحد على الخروج عنها، وإزاء هذه الأحداث والتطورات تم تشكيل مجموعة عمل في أواخر الألفية الثانية لدراسة هذا الموضوع، وتقديم مقترحات لمعايير محاسبة القيمة العادلة، وضمت هذه المجموعة أعضاء وخبراء من دول متعددة، وتوصلت هذه اللجنة إلى نتيجة مفادها أن اتباع القيمة العادلة هو أكثر ملاءمة لأغراض الإبلاغ المالي وأن الالتزامات الطارئة والارتباطات المالية المتعلقة بالأدوات المالية بما فيها المشتقات المالية، والتي تظهر خارج الميزانية العامة يجب تقديرها بموجب قيمتها العادلة وإدخالها في الميزانية العامة بدلاً من أن تبقى في حسابات متقابلة خارج الميزانية العامة، (خوري، ٢٠٠٩).

أهم الخصائص المتعلقة بمفهوم القيمة العادلة هي:

- المبلغ الذي يمكن به بيع أو شراء الأصل بين طرفين لهما الرغبة في إتمام العملية في سوق محايد دون تدخل من أحد.

- في حالة وجود سوق نشط يمكن الاعتماد على أسعار السوق لتحديد القيمة العادلة.

- في حالة عدم وجود سوق نشط يمكن الاعتماد على تقديرات التدفقات النقدية المستقبلية للأصل مع خصمها بمعدل مناسب للوصول للقيمة العادلة.

- يمكن تحديد القيمة العادلة للأصل على أساس القيمة الحالية للعائد المتوقع على الأصل، (البشتاوي والمبيضين، ٢٠٠٨).

لماذا تستخدم القيمة العادلة؟

القيمة العادلة مقياس مطلوب لكثير من الأدوات المالية، فعلى سبيل المثال الأسهم المتاجر بها في السوق، والمشتقات المالية يتم قياسها والإبلاغ عنها عن طريق القيمة العادلة، وفي وقتنا الحاضر تمتاز بالديناميكية والتقلب، سواء كنا نريد أن نشترى، أو نبيع فإن الناس يريدون معرفة كم يساوي الأصل اليوم، وهذا ما تقوم به القيمة العادلة، (أبو زر، ٢٠٠٨).

ولهذا اتجه الفكر المحاسبي في أواخر الثمانينيات وبداية التسعينيات من القرن الماضي إلى الاهتمام باستخدام القيمة العادلة في العمليات المحاسبية برمتها، أي في الاعتراف والقياس والعرض والإفصاح، (أحمد، ٢٠٠٩).

سبع من أهم المثبطات بالإضافة إلي الاستراتيجية المناسبة لكل واحدة منها

- 1- سيشعر الناس بالضيق وعدم الراحة AWK WARD الاستراتيجية:
قل للناس أن ذلك طبيعي ومتوقع .
- 2- سيفكر الناس فيما سيفقدونه .
الاستراتيجية :
لا تحاول بيع (قناع) مزايا التغيير في المرحلة الأولى ،ولكن خسائرهم (اعترف بها ودعهم يولون) .
- 3- سيشعر الناس بالوحدة إذا كان الجميع يمر بالتغيير .
الاستراتيجية
برمج الأنشطة بحيث يشترك الجميع فيها ، وشجع الناس علي المشاركة في الأداء والعمل معاً لكي يساعد بعضهم بعضاً علي المرور في التغيير
- 4- يستطيع الناس تحمل قدر معين من التغيير ، وليس كل التغيير
الاستراتيجية :
ضع أولويات وانظر للأجل الطويل .
- 5- يختلف الناس في استعدادهم للتغيير .
الاستراتيجية:
لا تصنف الناس (هذا جامد وذلك ضعيف) ولا تواجههم ، واعترف أن بعض الناس يحبون التغيير RISK-TAKERS بينما بعضهم الآخر يكرهون التغيير ويحتاجون وقتاً أطول للشعور بالطمأنينة .
- 6- سيذكر الناس أن الموارد المتاحة (الوقت والمهارات والأموال) ليست كافية.
الاستراتيجية :
شجع علي الابتكار والإبداع في حل المشكلات
- 7- إذا أزيل ضغط التغيير فإن الناس سيرجعون إلي سلوكهم القديم وعاداتهم القديمة.
الاستراتيجية
ركز علي استمرارية التغيير ، وقم بإدارة رحلة التغيير .

ثانياً: الآراء المعارضة لاستخدام القيمة العادلة في التقييم:
أقام كل من (Henderson and Goodwin 1992) بعض الحجج حول عدم موضوعية القيمة العادلة والتي من أهمها أن إعادة تقييم الأصول وفقاً لمفهوم القيمة العادلة لا يتمشى مع مبدأ المحاسبة عن التكلفة التاريخية والموضوعية والملاءمة، ويؤكد (Barth 1994) على انخفاض مصداقية تقديرات القيمة العادلة بالمقارنة من التكلفة التاريخية، ويبني حجته على أن المستثمرين سيقاومون قرارات التقييم التي تعتمد على تقديرات القيمة العادلة المتأثرة بالأحكام الشخصية، وقد أكد (Alfred 1999) على ثلاث حجج حول عدم إمكانية استخدام المحاسبة عن القيمة العادلة في الفكر المحاسبي، أولاً: أنه في حالة ظهور تغيرات غير حقيقية في القيم بعد إعادة التقييم فإن ذلك سوف ينعكس سلباً على دخل العمليات مما يؤدي إلى تشويبه، وثانياً: أن تحديد القيمة العادلة يكون أبعد عن الحقيقة، وأخيراً إذا استخدم نموذج القيمة العادلة فإنه يجب استخدامه بمفرده دون الاعتماد على نماذج أخرى في التقييم ويرى (Khurana and Kim 2003) أن معلومات التكلفة التاريخية يمكن أن تعتمد على المعلومات المتاحة داخلياً عن أسعار الصفقات التي أجريت في الماضي، والتي تلعب فيها التقديرات دوراً، وبالتالي ينجم عنها مشاكل المصداقية ونظراً لأن القيمة العادلة يجب تقديرها للعديد من الأدوات المالية التي لا يتم تداولها بصورة فعالة فإن خطأ التقدير يمكن أن يفسد قيمتها الملاءمة ويرى الباحث أن الحجج الانتقادية الموجهة للمحاسبة عن القيمة العادلة قد تكون مبنية على أن المستثمرين قد لا يرغبون في بناء قراراتهم المرتبطة بالقيمة والتقييم على أساس التقديرات الأكثر شخصية للقيمة العادلة، ويعتبر مديرو البنوك ضمن من يوجهون هذه الانتقادات، حيث أن المحاسبة عن القيمة العادلة قد تثير بعض الخلل في النظام المصرفي، كما أنها قد لا تساعد في تقدير التدفقات النقدية المستقبلية للأوراق المالية التي يتم الاحتفاظ بها حتى تاريخ استحقاقها، (البشتاوي والمبيضين، ٢٠٠٨).

المراجع:
- أبو زر، عفاف اسحاق، (٢٠٠٨)، المحاور الرئيسية للقياس المحاسبي للأصول باستخدام مفهوم القيمة العادلة في إطار محاسبة معايير المحاسبة الدولية، قسم المحاسبة، كلية العلوم الإدارية والمالية، جامعة البتراء، الأردن.
- أحمد، خالد حسين، (٢٠٠٩)، استخدام القيمة العادلة في قياس الاستثمارات في الأوراق المالية وأثر ذلك على القوائم المالية للبنوك حالة تطبيقية، قسم المحاسبة والمراجعة، كلية التجارة، جامعة عين شمس.

- البشتاوي، سليمان حسين، المبيضين، أحمد محمد، (٢٠٠٨)، تأثير محاسبة القيمة العادلة على ملاءمة وموثوقية البيانات المالية في شركات الوساطة المالية الأردنية، مجلة إدارة المال والأعمال، جامعة آل البيت، الأردن.

- الصايغ، عماد سعد محمد، (٢٠١٠)، محاسبة القيمة العادلة وعلاقتها بالأزمة المالية العالمية دراسة ميدانية، مجلة العلوم الإدارية، المجلد ٢٨، العدد ٧، جامعة القاهرة، مصر.

- حماد، طارق عبد العال، (٢٠٠٣)، المدخل الحديث في المحاسبة: المحاسبة عن القيمة العادلة، الدار الجامعية، الإسكندرية، مصر.

- خوري، نعيم سبابا، (٢٠٠٩)، محاضرة حول القيمة العادلة والإبلاغ المالي، عمان، الأردن.

- درويش، عبد الناصر محمد سيد، (٢٠٠٧)، تقييم اتجاهات التطور في تطبيق معايير محاسبة القيمة العادلة في إعداد البيانات المالية وانعكاساتها على الوظيفة المحاسبية-دراسة ميدانية على شركات التأمين الأردنية، المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، المجلد ٣، العدد ٤، الجامعة الأردنية، عمان، الأردن.

- يونس، خالد عبد الرحمن جمعة، (٢٠١١)، أثر تطبيق محاسبة القيمة العادلة للأدوات المالية على عوائد الأسهم، دراسة تحليلية للشركات المدرجة في سوق فلسطين للأوراق المالية، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.



- إعداد الكفاءات البشرية المؤهلة والخبيرة .
- المورد البشري هو اساس الابداع والإبتكار
- الكفاءات البشرية هي أساس البحث العلمي .

حيث انه اصبح المورد البشري يسمى راس المال البشري يعتبر يعتبر طاقة فكرية وقدرة مصرفية ومصدر الابتكار والتحديد والاختراع . ولتعزيز ذلك يجب عل ممارسة نشاط التدريب وتطوير الافراد والعاملين خاصة التدريب على حل المشكلات ذاتياً .

ما المقصود بإدارة الموارد البشرية .

تطورت مسميات الإدارة مع تطور الاعمال من إدارة مستخدمين إلى إدارة الافراد إلى شئون العاملين إلى شئون الموظفين إلى إدارة الموارد البشرية ثم إلى إدارة الموارد البشرية « وهذا التطور يعطينا ويطلعنا على مدى اهمية العنصر البشري في المؤسسات ولما له من مكانة بل ان العنصر البشري هو احد الركائز الاساسية التي تقوم بها المؤسسات وإدارة الموارد البشرية تعتبر هذ الوظيفة المسؤولة عن جذب العاملين الكفاء للعمل في المكان المناسب لهم دون الاهمال في إشباع رغباتهم وتحقيق رضائهم لتحقيق اكبر إستفادة منهم

اهداف إدارة المورد البشرية هناك اهداف كثر بخلال توفير الكفاءات والحفاظ عليهم ومنها

- أولاً : الاهداف التنظيمية .
- ثانياً : الاهداف الوظيفية .
- ثالثاً : الاهداف الاجتماعية .
- رابعاً : الاهداف السلوكية .

ومن ذلك يجب على إدارة الموارد البشرية هي المواءمة بين الاهداف التنظيمية والوظيفية والاهداف الاجتماعية السلوكية .

ما هي وظائف إدارة الموارد البشرية .

- تخطيط الموارد البشرية او القوى العاملة.
- الاستقطاب والاختبار .
- التدريب والتطوير .
- تقييم الاداء .



أولاً تخطيط القوى العاملة

يجب تحديد الاحتياجات النوعية من العمالة ولمعرفة وتحديد الاحتياجات يجب قبل البدء (تحديد أنواع الوظائف المطلوبة ، تحليل تلك الوظائف ، ووصف الوظائف)

1- تحديد انوا الوظائف . بمعنى تحديد نوعية الوظائف الانتاجية والادارية والفنية من حيث المهارة والكفاءه والخلفية التعليمية إلخ من متطلبات العمل حسب الوظيفة المطلوبة .

2- تحليل الوظائف

تمر عملية تحليل الوظائف بعدة مراحل مثل

- إختيار فريق الباحثين (الذين سيعهد إليهم بتحليل الوظائف لمطلوبة)

• تقديم مشروع التحليل والوصف للإدارة) وذلك من خلال تقديم ما يشابة الجدول الزمني للإدارة من عمليات تحليل وتهيئة التسهيلات والادوات المكتبية والبرنامج الزمني والمخطط للدراسة ... الخ)

• تقديم مشروع التحليل والوصف للعاملين (حيث تستهدف هذه العملية تهيئة العاملين نفسياً ومعرفة الاراء والحقائق اللازمة للدراسة والتعاون الايجابي من قبل العاملين مع الباحثين ومعرفة إنضباطهم وإتجاهاتهم تجاه المشروع)



وظيفة الموارد البشرية (رأس المال البشري)

مؤسس ورئيس تحرير مجلة المحاسب
والمدير المالي في إحدى الشركات العقارية
وائل مراد

يقصد براس المال البشري هي المهارات والافكار والقدرات والامكانيات والصفات المختلفة الكامنة في الافراد والتي لها صله بالنشاط الاقتصادي .

ويعتبر العنصر البشري أحد اصول المؤسسات والشركات الغير ملموسة والتي يكون من انها زيادة ورفع كفاءة وفاعلية المؤسسة من خلاله ويعتبر رأس المال الفكري احد مكونات رأس المال ولمعرفة العناصر التي تحدد رأس المال الفكري هي :-

اولاً رأس المال البشري: ويتمثل بكل المعارف التي يمتلكها العنصر البشري من معرفة وخبرات سابقة بالنشاط الاقتصادي .

ثانياً : رأس لمال الهيكلي :- وهي تتمثل في الهياكل التنظيمية والمعلومات وبراءات الاختراع وحقوق النشر والموجودات الفكرية .

ثالثاً: رأس المال العملي : وتتمثل بالمعرفة التي تنشق من قيمة اكبر من العملاء الداخليين ذوي الولاء الدائم والموردين ومن المصادر الخارجية الأخرى .

وبعد التعرف على رأس المال البشري وأهم مكوناته يجب ان نعلم **ما هي اهمية رأس المال البشري**

العنصر البشري له اهمية كبيره في المؤسسات لما يضيفه من خبرات ومعلومات وأفكار قد ترفع من مستوى الشركة في السوق العالمي والمجلي حسب نوع النشاط وكذلك دعم التنافسية في الاسواق ولا يكون هذا إلا من خلال العنصر البشري ، ويمكننا ان نلخصها في النقاط التالية .

- تحديد طبيعة البيانات المطلوب جمعها (وتشمل هذه الوظيفة الادار ومكان العمل والمسئوليات والوظائف الخاضعة للاشراف)
- تحديد الاسلوب الذي سيستخدم للدارسة) توجد عدة انواع للتحليل منها

- الاستقصاء .
- الملاحظة المباشرة .
- المقابلة الشخصية مع العاملين والرؤساء .
- الاسترشاد بما تم من تحليل ووصف في منظمات مماثلة .
- 3- وصف الوظائف

- ومن خلالها يجب معرفة نوع الوظيفة ومكان والمسئوليات والمؤهلات والهدف الوظيفي والمشرف او المدير المباشر لهذه الوظيفة
- متطلبات شغل الوظيفة مثل السن والمؤهل والمظهر والحالة الاجتماعية

ايضا يجب تحديد الاحتياجات الكمية من العمالة وذلك من خلال تحديد عدد العمالة ونوعية الوظائف المطلوبة والمرتبات ثم ان هناك طرق لمعرفة تحديد الاعداد المطلوبة من العمالة وهي

- العمالة المباشرة : مثل عامل لحياسة والعمال اليدوي او موظف شبك في بنك وخلافة من العمالة المباشرة في التعامل مع المراجعين .
- العمالة الغير مباشرة : وهي مثل أخصائي التخزين أو عامل الصيانة او كاتب الحسابات او مراجع موظف أرشيف ...
- وعمال إشرافية : مثل رئيس وريدي ، رئيس قسم مدير ...

ثانياً الاستقطاب والاختبار .

وبالمفهوم البسيط هو عملية استقطاب الاكفاء من الموظفين لهذه المؤسسة للتقدم لشغل الوظائف . ومن العوامل الهامة للاستقطاب

- مدى قدرة المنظمة على جذب الافراد للعمل بها وذلك من خلال صورتها لدى المجتمع .
- القدرة على تحديد وتقييم المصادر التي يمكن ان تستمد منها القدر اللازم من المتقدمين لشغل الوظائف .
- ما هي المصادر إمدار المنظمة بالمتقدمين

اولا المصادر الداخلية مثل العاملين سواء من خلال الترقيات او من خلال معارف الموظفين من خارج المنظمة

ثانياً المصادر الخارجية : مثل

- 1- المنظمات التعليمية مثل المدارس والجامعات .
 - 2- مكاتب القوى العاملة .
 - 3- أقارب العاملين بالمنظمة .
 - 4- الاكفاء من العاملين بالمنظمات الاخرى .
 - 5- الاعلانات بوسائل مختلفة .
- ثم تاتي مرحلة الاختبار وإنتقاء افضل المتقدمين من خلال الامتحانات والاختبارات لمعرفة مدى قدرتهم على العمل وعلى إنجاز الاعمال الموكلة إليهم

ثم أن هناك بعض الادوات والوسائل للاختبار منها

- نموذج سليم وفاعل لطلب التوظيف .
- المقابلة الشخصية
- الاختبارات .
- الاستفسار من المعرفين .
- الكشف الطبي « واعتقد هذا من الصعب العمل به في الواقع العملي بحكم عملي في الكثير من الشركات »

تنمية الموارد البشرية

يقصد بها الجهود المخططة والمنفذه لتنمية مهارات العاملين بالمنظمة .

التدريب

هو نشاط مخطط يهدف إلى تنمية وتطوير قدرات العاملين والافراد بالمؤسسة .

ما هي أسس تحديد الاحتياجات التدريبية

- 1- تحليل أهداف المنظمة وعرفة مدى فهم العاملين بالمنظمة على تحقيق اهدافها .
- 2- تحليل الوظائف ، والواجبات والمسئوليات المطلوبة .
- 3- تحليل الافراد بمعرفة ما هي القدرات والمؤهلات والدوافع والاتجاهات ومعدلات غياب ودورات العمالة .
- 4- تخطيط قوى العمالة .
- 5- تقييم الاداء والتعرف على مستوى العاملين .
- 6- الملاحظة الميدانية .
- 7- إستقصاء العمال لكل وظيفة
- 8- أستخدام أختبارات القدرات العقلية والجسمانية .

تقييم الاداء

يقصد بتقييم الاداء معرفة مدى كفاءة العاملين بالمؤسسة من خلال تقييم اعمالهم ومدى الاستجابة لما يطلب منهم حيث انني في بعض الاحيان كنت اقيس ادائي بمدى وسرعي استجابتي لما يطلب مني سواء من المدير المباشر أو من الاقسام الاخرى .

ما هي عناصر تقييم الاداء

- وهي مدى إنضباط وفاعليه وسلوك الفرد
- 1- عناصر توضيح إنتاجية الاداء الفني .
- 2- عناصر توضيح سمات السلوك .
- 3- عناصر توضيح التوقعات بشأن درجة كفاءة الاداء في المستقبل .

- ويمكن تحديد التقييم بكل اوسع
- 1- القدرة على اداء المهام
- 2- عدد الوحدات المنجزه
- 3- حسن إدراك التوجيهات الخاصة بنظام العمل
- 4- مدى المحافظة على سير العمل وعلى اسرار العمل وعلى اصول الشركة
- 5- القدرة على تحليل المشكلات وصنع القرار
- 6- الابداع والتفكير بشكل مميز
- 7- المادة والمثابرة في الاداء ومدى تقديم المقترحات .

ما هي مكونات نظام تقييم الاداء

- تحديد أهداف النظام .
- تحديد اهداف ومجالت التقييم .
- تحديد ومعايير التقييم كمية او نوعية .
- تقديم شرح طريقة التقييم للرؤساء والمرؤسين .
- تدريب الرؤساء على التقييم
- تقييم وتقويم الطريقة أو الطرق المستخدمة في التقييم .

ما هي طرق تقييم الاداء

- أولاً: مقابلة التقييم الفعلي بالمعباري
- ثانياً: إعداد تقارير الكفاءة الدورية .
- ثالثاً: التدريب التنازلي .
- رابعاً: التقرير الحر .
- خامساً: تسجيل السلوكيات ومقابلة التقييم .

الاهداف التدريبية المؤثرة على تطوير

إستراتيجية التدريب

إعداد:

د. نبيل عبد الرؤوف إبراهيم



مفهوم التدريب :

يقصد بالتدريب إكساب الافراد المعلومات والمعارف المتعلقة بأعمالهم واساليب الاداء الأمثل فيها، وصقل المهارات والقدرات التي يتمتعون بها وتمكينهم من استثمار الطاقات التي يختزنونها ولم تجد طريقها للاستخدام الفعلي بعد، بالإضافة الى تعديل السلوك وتطوير اساليب الاداء التي تصدر عن الافراد وذلك من اجل إتاحة الفرص والمزيد من التحسين والتطوير في العمل وتأمين الوصول إلى أهداف الإنتاجية المتصاعدة بما يحقق معايير الجودة الشاملة (د. محمد عبد الغنى هلال : مهارات ادارة الجودة الشاملة في التدريب)٩.

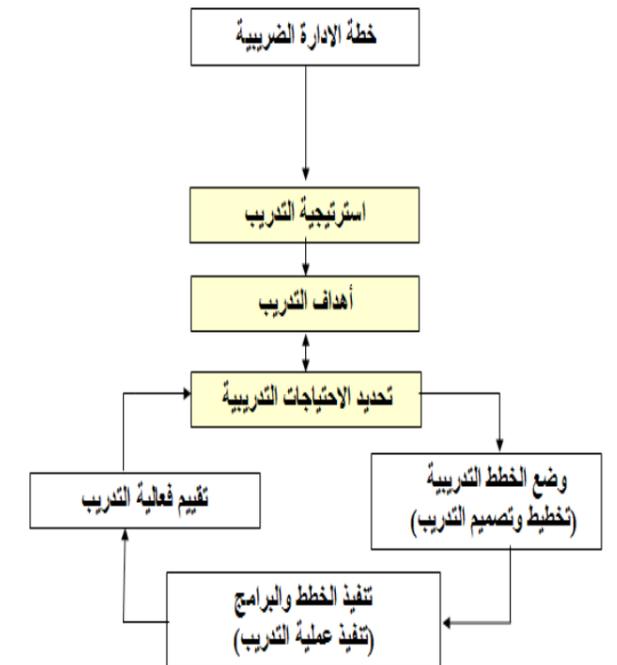
لذا نجد ان التدريب بهذا المفهوم يساعد الموظفين على اكتساب الكفاءة و الفاعلية في اعمالهم الحالية والمستقبلية، فضلا عن ان التدريب يعتبر حجر الزاوية في مجال تطوير كفاءة العاملين في شتى المجالات المختلفة وفي كافة المنشآت على اختلاف أنواعها، ولن الاهتمام بالتدريب لم يقف عند التطوير للبرامج والاداء فقط ولكن اتجه التطوير الى تقديم الخدمة بالشكل الذي يجعل ادارة التدريب تسعى للبحث عن رضا المتدرب ووجهة عمله، مما أدى إلى السعى حول البحث عن تطبيق معايير الجودة. (د. وليم ر. تريسي، تصميم نظم التدريب و التطوير)١٠.

أهداف التدريب :

١- تطوير القدرات الفنية
تنمية القدرات والمهارات للسادة مأموري الضرائب بكفاءة عالية وذلك من خلال التركيز على :

- عقد دورات تأسيسية في مختلف المجالات الفنية.
- عقد دورات انعاشية للحصول على كفاءة عالية.
- عقد دورات متخصصة في مجال تكنولوجيا المعلومات والجهزة والانظمة الجديدة

المهمة الاساسية لقطاع التدريب بالادارة الضريبية :
١- وضع وتنفيذ خطط التدريب لموظفي الادارة الضريبية ضمن إطار تنمية الموارد البشرية وذلك من خلال توفير فرص التدريب العملية والفنية لتأهيل الكوادر البشرية مهنيًا للنهوض بالمهام والمسئوليات الوظيفية المستجدة لتحقيق مزيد من الالتزام الطوعي لجمهور الممولين و تحقيقاً لمبدأ الاستغلال الأمثل للموارد المتاحة. (د. عبد الرحمن توفيق- المناهج التدريبية المتكاملة)٨
٢- إستخدام أحدث الوسائل والتقنيات العلمية لمواكبة التطورات المستجدة في مجال التدريب ونقل الخبرة بما يكفل الارتقاء بمستوى كفاءة الأداء في قطاع التنفيذ وبما يحقق مزيداً من فاعلية الادارة الضريبية نحو تحقيق أهدافها بالشكل الذي ينمي درجة رضا الممولين. الشكل التالي يوضح العلاقة بين استراتيجية التدريب والعوامل المؤثرة عليها:



١. اعتقاد مسئولي التدريب بصعوبة جمع المعلومات وتحليلها
٧. عدم القدرة على التفرقة بين المشكلة التدريبية وغيرها من المشكلات فماذا يجدي التدريب مثلاً عند موظف في وظيفة لا تتناسب مع مؤهلاته او تخصصه.
٨. عدم اهتمام بعض الموظفين وخاصة رؤساء المأموريات بالبرامج التدريبية.(عمرو علاء الدين زيدان - تقييم كفاءة وفاعلية التدريب في مجال التخطيط)١٥
الاهداف الاستراتيجية للتدريب:
- ١- تقديم تعليم وتدريب عالي الجودة بمفهوم الجودة الشاملة يحقق احتياجات العاملين بالادارة الضريبية والممولين.

- ٢- الالتزام بتقديم ابحاث عالية المستوى ويتم تحكيمها من السادة الاكاديميين التي تتمتع بمستويات امتياز معترف بها.
- ٣- صياغة سياسة تدريبية تعتمد على تصميم الممارسات العملية لتنفيذ تلك السياسة في مجالات الضرائب والمحاسبة والمراجعة والتحليل الاقتصادي.
- ٤- الإسهام الفاعل في تقديم دورات تدريبية بالوطن العربي.
- ٥- التطوير المستمر للعملية التدريبية من خلال تحالفات إستراتيجية مع مؤسسات عالمية متميزة في مجال التدريب. (محمد عبد الغنى حسن، مهارات المدرب : كيف تطور اداء الاخرين)١٦

- ٢- تطوير مهارات المأمور الفاحص و المراجع
- ٣- عقد دورات تأسيسية متخصصة في الفحص المتخصص لانشطة (البتروك والسياسة والتأمين والاستيراد والتصدير والمقاولات وغيرها من أنشطة ...) وذلك لترسيخ المفاهيم الاساسية للفحص الضريبي.
- ٤- تطوير المعارف والمهارات والتقنيات والممارسات الادارية الحديثة لدى موظفي الادارة العليا وذلك من خلال عقد ورش عمل لتركيز المفاهيم الاساسية وتطويرها للحصول على كفاءة عالية من الانتاجية و بالشكل الذي يحقق رضا العاملين مما يحفز أداءهم الوظيفي(ريتشارد فرمان، توكيد الجودة في التدريب و التعليم : طريقة تطبيق معايير (5750 BS 9000 ISO) 11.
- ٥- تنمية المهارات القيادية والابتكارية وتحليل المشكلات واتخاذ القرارات باستخدام أساليب حديثة (المحاكاة والحاسب الالى) وتكنولوجيا المعلومات.(سهير السيد محمد محمود، أثر التدريب على استخدام تكنولوجيا الحاسبات الآلية في كفاءة أداء العنصر البشري)١٢.
- ٦- التركيز على تدريب المدربين يعد المدرب أحد العناصر الهامة في العملية التدريبية ولذلك يجب :
 - تأهيل المدرب بدورات متخصصة داخلية و خارجية
 - تزويد المكتبة بأحدث الدوريات والمراجع والمجلات العلمية
 - توفير وسائل التدريب من وسائل الايضاح الحديثة.
 - ان يقدم كل مدرب تقريراً كل سنة أشهر او سنة عن المعلومات الجديدة ويقوم بعمل محاضرة عامة عن تلك المعلومات ليتسنى نقل المعلومة الجديدة الى زملائه المدربين وبالتالي يحدث تبادل الخبرات للمدربين
 - ضرورة قيام المدرب بتقديم بحث علمي كل سنة ويتم تحكيمه من أستاذ جامعي لضمان جودة المحتوى العلمي والمعلوماتي لدى المدرب (د. مدحت ابو النصر - تنمية القدرات الابتكارية لدى الفرد والمنظمة)١٣.

- ٧- توثيق العلاقات والتعاون مع الجهات المحلية والخارجية في مجال التدريب وتبادل الخبرات
أهم المشكلات التي تواجه ادارة تدريبية وهي في سبيل تحقيق اهدافها مثل :
 ١. تعجل تنفيذ البرنامج التدريبية، فلا يسمح الوقت بالانتظار لتحديد الاحتياجات الفعلية.
 ٢. الاهتمام بالكم دون الكيف في البرامج التدريبية من اجل التميز في تقديم الخدمة التدريبية. (عصمت عبد الله عبد الفتاح، اثر التدريب على التميز في أداء الخدمة)١٤
 ٣. عدم اهتمام الادارة بأهمية تحديد الاحتياجات التدريبية وخاصة الاجهزة الحديثة لعرض المادة التدريبية
 ٤. تكرار نفس البرامج التدريبية في كثير من الخطط التدريبية.
 ٥. الاحتياجات التدريبية التي يتم تحديدها لا توضع في شكل أهداف تدريبية محدودة (في صيغة كمية وزمنية ونوعية).



» البعد الأخلاقي في إدارة الأعمال النبوية «

بقلم / الدكتور هائل طشطوش

مقدمة:

الإدارة ظاهرة ترافق وجود المجتمعات السياسية، فحيث يوجد مجتمع سياسي منظم توجد الإدارة. فالدولة والإدارة الإسلامية سادت العالم وذلك يرجع إلى الإدارة الربانية التي كان يسير بها النبي صلى الله عليه وسلم. فقد قال الرسول صلى الله عليه وسلم: خير القرون قرني، ثم الذين يلونهم، ثم الذين يلونهم. هذه دلالة نبوية على أن أفضل نظام دولة وأفضل منهج يستمد ويتخذ منه العبر والعظات في جميع مجالات الحياة من إدارة وسياسة واقتصاد وأمور أخرى كثيرة لمن يريد أن يسبح في بحور العلم من الزاوية الدينية.

فقد أسس الرسول صلى الله عليه وسلم الدولة الإسلامية بوحى رباني فشمّل جميع مجالات الحياة الاقتصادية والدينية والسياسية والإدارية وعمل على توضيح العلاقات بين الأفراد، الأفراد الذين يعملون في أطار عمل واحد، وخارج الأفراد، أي العلاقات الداخلية والخارجية.

المبحث الأول

أخلاقيات الأعمال النبوية بوجه عام.

تمهيد:

إن الناظر في السيرة النبوية الشريفة يستطيع أن يستجمع ويستنهض الأخلاقيات العظمى التي ارتكز عليها الفكر الإداري النبوي، وهي بلا شك أخلاقيات ومبادئ عظيمة نابغة من عظمة هذا الدين العظيم الذي جاءت شريعته من عند العزيز الحكيم الذي خلق الإنسان ويعلم ما يصلح به حاله، لذا سنسلط الضوء في هذا المبحث على أخلاقيات إدارة الأعمال النبوية بشكل عام والتي شكلت الأسس والمبادئ الحيوية للفكر الإداري الإنساني.

أخلاقيات المال والأعمال النبوية:

تميزت التصرفات العملية والمالية والإدارية النبوية بشكل عام بعدد من الأخلاق الفاضلة يمكن إجمالها بما يلي:

1. **تحري المال الحلال الطيب:** يعاني العالم اليوم من انتشار الوسائل الكثيرة وغير المشروعة لجني المال واكتسابه ويعتبره كثير من رجال الأعمال والمال جزءاً أساسياً من عملهم ويعتبر الشخص الأسرع في جني المال بطريقة ووسائله المختلفة هو الأكفأ والأجدر، وأما في نظر الإدارة النبوية فإن أكل أموال الناس بالباطل وبغير ما شرع الله حرام إلا ما كان

4. العدل:

العدل من أهم الصفات التي يجب أن يراعيها من تولى شؤون الناس وإدارتهم، لذا يجب على المدير أن يتخلق بخلق العدالة لأنه هو القائد والمسئول أمام المنظمة والناس الذين يعملون بها وأمام الله لقوله صلى الله عليه وسلم « كلكم راع ومسئول عن رعيته » () .

ولأن إعطاء كل ذي حق حقه فيه إرضاء للجميع وفيه حكمة وعندما يكون العدل بين أفراد المنظمة أو الجماعة سائداً لا يخشى أحد على نفسه وسينتمي للمجموعة بكل روح عالية وطمأنينة في العمل. ويجب على المدير حل النزاعات بين أفراد منظمته وأن لا يكون متفرج على المشاكل، بل عليه الإسراع في حل المشاكل لأن وجود المشاكل يؤثر على عدم إنجاح المشروع حيث يكون أفراد المنظمة متفككين وهذا ليس من صالح العمل.

5. الثقة بالنفس:

وهي صفة ملازمة لهيبة الشخصية وقوتها فالقائد بثقته بنفسه تكون عنده القدرة على تحمل المسؤولية، الثقة بالنفس هي الرضا القلبي والقناعة العقلية بقدرة الشخص على القيام بالمهمة الموكلة إليه أو القناعة بقدرة شخص آخر على تحمل المسؤولية وطاعته في ذلك طوعاً أو كرهاً لصالح الأمة وهناك فرق بين المحبة والثقة فإنك تحب شخصاً ولكنك لا تثق بقدرته على مسؤولية القيادة، فإذا وجدت المحبة مع الثقة كانت القيادة ناجحة، ولهذا فعند اختيارنا للقائد فالأمانة والإخلاص لله عز وجل يوجبنا علينا أن نختار الأكفأ بغض النظر عن العواطف القلبية والأهواء النفسية والحظوظ الدنيوية ودليل ذلك في قوله «أبي ذر وقد طلب الأمانة: يا أبا ذر! إنك ضعيف، وإنها أمانة، وإنها يوم القيامة، خزي وندامة، إلا من أخذها بحقها وأدى الذي عليه فيها» () فالنبي صلى الله عليه وسلم في هذا الموقف لم يريد أبا ذر لعدم ثقته به ولكنه يرى عدم قدرته على القيام بالمهمة كيف لا وهو القائل: ما أظلت الخضراء ولا أقلت الغبراء أصدق لهجة من أبي ذر « فهو يحب أبا ذر ويمدحه لصدقه لكن ضعفه لا يؤهله بالقيام بمهمة القيادة والإمارة.

6. القدوة الطيبة:

من الصفات الهامة والحيوية للمدير الناجح أن يكون قدوة لغيره من الموظفين العاملين تحت يده، يقول الله عز وجل « أتأمرون الناس بالبر وتنسون أنفسكم » ويقول سبحانه « يا أيها الذين آمنوا لم تقولون ما لا تفعلون كبر مقتاً عند الله أن تقولوا ما لا تفعلون » إن هذه الصفة مطالب بها جميع المؤمنين والقائد والداعية والموجه مطالب بها أكثر من غيره.

الإداري الناجح يجب عليه أن يكون قدوة حسنة لأتباعه لأن أخلاقه وصفاته سوف تنعكس على أتباعه، فلقد كان النبي صلى الله عليه وسلم القدوة الحسنة في جميع حركاته وسكناته قال الله تعالى « لقد كان لكم في رسول أسوة حسنة لمن كان يرجو الله واليوم الآخر وذكر الله كثيراً » . هذا ولقد وصف الله نبيه عليه الصلاة والسلام « وإنك لعلى خلق عظيم » . وفي هذه الحادثة يظهر جلياً كيف كان النبي عليه الصلاة والسلام في هذا الجانب في أثناء حفر الخندق جاع الصحابة رضي الله عنهم حتى كان أحدهم يربط علي بطنه حجراً من شدة الجوع وكان النبي عليه الصلاة والسلام يربط حجرتين.

7. الصدق:

المدير الناجح هو الذي يتحلى بهذه الصفة الطيبة لأن الإنسان الكاذب ممقوت منبوذ مكروه، وقد كان هو الصادق الأمين وفي ذلك يقول « إِنَّ الصِّدْقَ يَهْدِي إِلَى الْبِرِّ ، وَإِنَّ الْبِرَّ يَهْدِي إِلَى الْجَنَّةِ ، وَإِنَّ الرِّجْلَ لَيَبْصُقُ حَتَّى يَكُونَ صَدِيقًا ، وَإِنَّ الكَذِبَ يَهْدِي إِلَى الفُجُورِ ، وَإِنَّ الفُجُورَ يَهْدِي إِلَى النَّارِ ، وَإِنَّ الرِّجْلَ لَيَكْذِبُ ، حَتَّى يُكْتَبَ عِنْدَ اللَّهِ كَذَابًا () .

8. الكفاءة:

ان المدير الناجح هو صاحب الكفاءة والدراية، وهذه الكفاءة لا تأتي من فراغ وإنما تأتي عن طريق الإعداد الجيد والاختيار الحسن.

وبالتالي فإن كفاءة المدير في عمله، لها تأثير مباشر على رضا الموظفين الذين يعملون تحت إشرافه، لأنهم يشعرون بأن من يرأسهم لديه الخبرة والكفاءة المناسبة في العمل فيثقون به. وقد كان من أكثر الناس قدرة وكفاءة ومهنية في كل الأعمال والأفعال.

9. الشجاعة:

وهي صفة لا بد منها للقائد أو المدير فيكون شجاعاً في أن ينصف نفسه ويعترف بخطئه ويواجه خصومه بحق فلا يخاف لأنه مع الحق ويريد نصرته الحق ويتضح هذا من حياة النبي صلى الله عليه وسلم وذلك حين وكز أحد الصحابة يعود فقال: الصحابي يا رسول الله لقد أوجعتني فأريد أن أقتص منك يا رسول الله فقال: الرسول صلى الله عليه وسلم اقتص مني وخذ حقلك فيقول: يا رسول الله إن عليك رداء وليس علي رداء فيكشف النبي صلى الله عليه وسلم عن بطنه فينكب الصحابي علي بطنه عليه الصلاة والسلام يقبلها، والمدير أحوج ما يكون إلى الشجاعة بقول الحق بعزة ولا يخاف في الله لومة لائم وأمام مجتمعه بالحزم والحكمة وأمام أفراد جماعته، وتزيينه بالصبر عليهم والوقوف معهم وقفة الحق الذي لا ضعف فيه.

مجلة إلكترونية شهرية تعني بنشر وتعزيز ثقافتك المحاسبية



خطوات عملية
لبناء مصرفية
إسلامية
معاصرة

وظيفة الموارد
البشرية (رأس
(المال البشري