المحاسبون

مجلة تصدر كل ثلاثة أشهر عن الهيئة السعودية للمحاسبين القانونيين - العدد ٧٧ - جمادى الأولى ١٤٣٥ هـ - مارس ٢٠١٤م

الهيئة تصدر مطبوعة جديدة بعنوان

«قائمة مراجعة للممارسات السليمة للمشروعات الصغيرة»

الهيئة تنظم ملتقى حول التحول من معايير

المحاسبة السعودية إلى المعايير الدولية للتقرير المالي

الاتحاد الدولي للمحاسبين يشيد بترجمة الهيئة لمطبوعاته المختلفة

معالي رئيس الهيئة الوطنية لمكافحة الفساد لـ «المحاسبون»

مكافحة الفساد وحماية النزاهة واجب وطني ومسؤولية مشتركة بين الجميع

الهيئة السعودية للمحاسبين القانونيين

SOCPA

زمالة الهيئة السعودية للمحاسبين القانونيين

SOCPA

عالم من الفرص العملية المتميزة

زمالة الهيئة السعودية للمحاسبين القانونيين تفتح الباب للدخول إلى عالم من الفرص العملية المتميزة وتساعد الحاصلين عليها لتبؤ الوظائف القيادية ذات العلاقة بالجوانب المحاسبية والمالية.

يحصل المتقدم على زمالة الهيئة بعد اجتياز الاختبار في خمس مواد هي: المحاسبة،المراجعة،الزكاة والضريبة،فقة المعاملات،الأنظمة التجارية.

www.socpa.org.sa

للمزيد من المعلومات

هاتف: ٠١١٤٠٢٨٥٥٥ تحويلة ١٣٥ فاكس: ٠١١٤٠٢٥٦١٦ البريد الالكتروني exam@socpa.org.sa

د. أحمد عبدالله المغامس
أمين عام الهيئة

الملتقيات المهنية.. بوابة لنشر الوعي المهني

في إطار الاهتمام بجانب التوعية والتطوير المهني بوصفه ركناً أساسياً من أركان النهوض بمهنة المحاسبة والمراجعة، دأبت الهيئة السعودية للمحاسبين القانونيين على تنظيم عدد من المؤتمرات والملتقيات التي تصب في مصلحة رفع الوعي المهني بما يخدم الشرائح والقطاعات المتعاملة مع مهنة المحاسبة والمراجعة بشكل خاص والمجال المالي بشكل عام. وفي هذا السياق تنظم الهيئة السعودية للمحاسبين القانونيين بالتعاون مع هيئة المحاسبة والمراجعة لدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية الملتقى السنوي الثامن لهيئة المحاسبة والمراجعة لدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية، برعاية كريمة من وزير التجارة والصناعة رئيس مجلس إدارة الهيئة السعودية للمحاسبين القانونيين الدكتور توفيق بن فوزان الربيعة تحت عنوان «مهنة المحاسبة والمراجعة ودورها في الاقتصاد: الواقع والطموح» الذي يهدف إلى توطيد الصلة بين الهيئات والقطاعات الاقتصادية وبيان الدور الحيوي لمهنة المحاسبة والمراجعة في خدمة الاقتصاد الخليجي.

ويسرني أن أرحب بكم في هذا الملتقى الذي يعقد لأول مرة في المملكة العربية السعودية ويضم نخبة مميزة من الخبراء والمختصين في حقول المحاسبة والمراجعة على الصعيد العربي والدولي. وعلى رأسهم السيد (Michel Prada) رئيس مجلس الأمناء بمؤسسة المعايير الدولية لإعداد التقارير المالية (IFRS) وتعد تلك هي الزيارة الأولى له للمملكة.

ونأمل مخلصين أن يساهم هذا الملتقى في تعزيز الدور الذي تقوم به مهنة المحاسبة والمراجعة لضبط أعمال المنشآت بأنواعها المختلفة وتوفير المعلومات الكافية التي من شأنها مساعدة القائمين على هذه المنشآت والمتعاملين معها لاتخاذ القرارات الصائبة التي تكفل استمرار الأداء الجيد لتلك المنشآت في تحقيق أهدافها وخدمة مصالح مساهميها وصيانة حقوق المتعاملين معها.

في الختام أشكر معالي وزير التجارة والصناعة رئيس مجلس إدارة الهيئة الدكتور توفيق الربيعة على رعايته الكريمة للملتقى، كما اشكر جميع المشاركين في هذا الملتقى من داخل المملكة وخارجها، متمنياً للجميع التوفيق والسداد.

الفهرس
المحاسبون

داخل العدد

4

مجلة تصدر كل ثلاثة أشهر عن الهيئة السعودية للمحاسبين القانونيين

المشرف العام ورئيس التحرير
د. أحمد بن عبدالله المغامس
أمين عام الهيئة

إدارة التحرير
عبدالله بن عبدالعزيز الراجح
عبدالكريم جمعة

توجه المراسلات إلى رئيس التحرير
ص.ب ٢٢٦٤٦ الرياض ١١٤١٦
هاتف: ٠١١ ٤٠٢٨٥٥٥
فاكس: ٠١١ ٤٠٢٥٦١٦
E-mail:socpa@socpa.org.sa
الموقع الإلكتروني
www.socpa.org.sa

❖ المواد المنشورة في هذه المجلة تعبر عن رأي كاتبيها ولا تعبر بالضرورة عن رأي الهيئة .
❖ ترتيب الأبواب يخضع لمعايير فنية.

الهيئة السعودية للمحاسبين القانونيين
SOCPA

مجلس الإدارة
رئيس مجلس إدارة الهيئة السعودية للمحاسبين القانونيين
معالي وزير التجارة والصناعة
الدكتور توفيق بن فوزان الربيعة

أعضاء مجلس الإدارة
الأستاذ عبدالعزيز بن عمير العمير
الأستاذ عبدالله بن علي العقيل
الدكتور توفيق بن عبدالمحسن الخيال
الدكتور صالح بن حمد الشنيفي
الأستاذ عبدالمحسن بن عبد العزيز الفارس
الأستاذ بكر بن عبدالله أبو الخير
الأستاذ عبدالعزيز بن عبدالرحمن السويلم
الأستاذ وليد بن عبدالله تميرك
الأستاذ سليمان بن عبدالله الخراشي
الأستاذ خالد بن أحمد محضر
الأستاذ عثمان بن ناصر المحيميد
الأستاذ ناصر بن عبدالله الذيبان
الأستاذ عبدالله بن حمد الفوزان
الدكتور عبدالرحمن بن محمد البراك

متابعات المحاسبون 6

نائب رئيس المعهد الأمريكي للمحاسبين
يزور الهيئة السعودية للمحاسبين القانونيين

زار نائب رئيس المعهد الأمريكي للمحاسبين القانونيين لآداب المهنة وجودة الأداء، الأستاذ جيمس بركنز، المملكة العربية السعودية، والتقى مسؤولي الأمانة العامة للهيئة السعودية للمحاسبين القانونيين، وبحث معهم سبل التعاون بين الهيئة والمعهد في عدد من المجالات ذات الاهتمام المشترك.

ويأتي اللقاء في إطار الجهود التي تقوم بها لجنة مراقبة جودة الأداء المهني، بالتواصل مع الهيئات الدولية لتطوير ادلة الفحص وإرشاداتها وبرامج الفحص الميداني.

وتجدر الإشارة إلى ان الأستاذ جميس، قدم بالمشاركة مع الأستاذ صبري هيكل، رئيس المستشارين، عضو الشركة الإستشارية العالمية، دورة تدريبية متقدمة، حول الفحص الميداني لمكاتب المحاسبة، حضرها عدد من الفاحصين الميدانيين ■

6

متابعات المحاسبون 8

ورشة عمل بعنوان «مشروع تقييم مكاتب المحاسبة وتصنيفها»

نظمت الهيئة السعودية للمحاسبين القانونيين، يوم الثلاثاء ١٤٣٤/١١/٤هـ الموافق ٢٠١٣/٩/١٠م، في مقر الهيئة السعودية للمواصفات والمقاييس والجودة بمدينة الرياض، ورشة عمل بعنوان «مشروع تقييم مكاتب المحاسبة وتصنيفها»، قدمها الدكتور محمد بن سليمان العقيل، مساعد الأمين العام للعضوية والتطوير المهني، تناول فيها الوضع الحالي لمكاتب المحاسبة، وتصنيف بعض الجهات غير الرسمية لمكاتب المحاسبة، وأهمية مشروع تقييم مكاتب المحاسبة وآلية تنفيذه.

حضر اللقاء، أمين عام الهيئة الدكتور أحمد بن عبدالله المغامس، وعدد من المحاسبين القانونيين الذين قدموا بعض الأفكار والمقترحات التي تساعد في إنجاح عملية تقييم مكاتب المحاسبة وتصنيفها.

وفي الختام، قدم الأمين العام شكره للحضور على تلبية الدعوة ■

8

استشارات المحاسبون

استشارات
Consulting

رأي لجنة معايير المحاسبة حول المعالجة المحاسبية لاستثمار المنشأة التابعة في المنشأة الأم في القوائم المالية الموحدة.

الرقم: ١/١٨
التاريخ: ١٤٣٤/٨/٢٢هـ
الموافق: ٢٠١٣/٧/٦م

الاستفسار:
كيف تتم معالجة استثمار المنشأة التابعة في المنشأة الأم عند إعداد القوائم المالية الموحدة للمنشأة الأم؟

الإجابة:
لما كانت الشركة التابعة تمتلك بعض أسهم الشركة الأم يجب إظهار أسهم رأس المال التي أصدرتها الشركة الأم بالتكامل مع طرح قيمة الأسهم التي تمتلكها الشركة التابعة (بالتكلفة) من حقوق المساهمين في قائمة المركز المالي الموحدة.

17

17

20

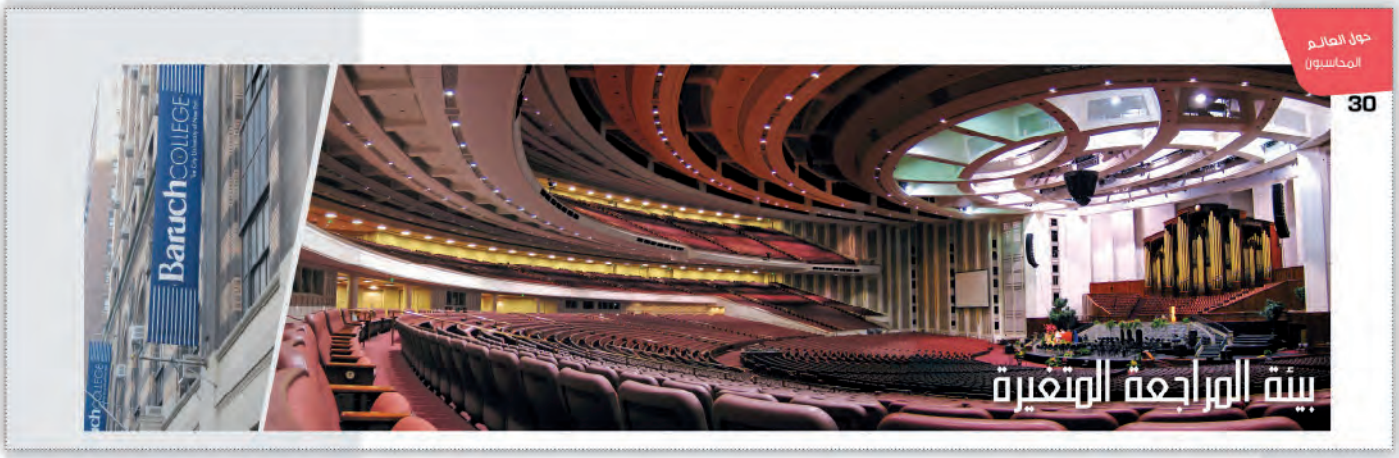
أهمية التخصص الصناعي للمراجع الخارجي

لم يعد تخصص المراجع أمراً ترفيهياً من الناحية المهنية، بل أصبح من الأمور الهامة والضرورية والمطلوبة خاصة في ظل ما تشهده بيئة الأعمال بصفة عامة، وبيئة المراجعة بصفة خاصة من تغييرات لكل في معظمها تحديات لمهنة المراجعة.

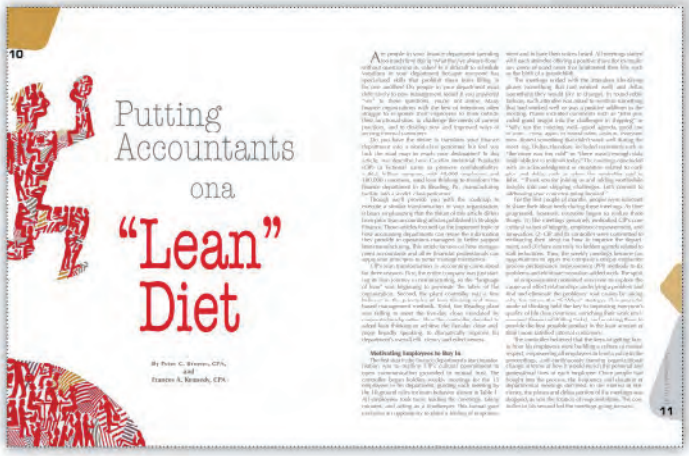
20

21

28



30



التصميم والإخراج والطباعة
al Jareeda design

المدير التنفيذي
إبراهيم حمد العسكر

المدير الفني
صلاح المنصف الجوّادي

الاشتراكات - الإعلانات
الجريدة للخدمات الإعلامية

التوزيع
الشركة الوطنية للتوزيع الرياض
هاتف: ٤٨٧١٤١٤ - فاكس: ٤٨٧١٤٦٠

المملكة العربية السعودية
ص.ب. ٤٢٣٦٢ - الرياض ١١٥٤١
هاتف : ٢٢٥٠١١١ (خمسة خطوط)
فاكس : ٢٢٥٣٧٧٧
الرقم الموحد : ٩٢٠٠٠٨٠٠٩
www.aljareeda.com.sa

نائب رئيس المعهد الأمريكي للمحاسبين

يزور الهيئة السعودية للمحاسبين القانونيين

زار نائب رئيس المعهد الأمريكي للمحاسبين القانونيين لآداب المهنة وجودة الأداء، الأستاذ جيمس بركنز، المملكة العربية السعودية، والتقى مسؤولي الأمانة العامة للهيئة السعودية للمحاسبين القانونيين، وبحث معهم سبل التعاون بين الهيئة والمعهد في عدد من المجالات ذات الاهتمام المشترك.

ويأتي اللقاء في إطار الجهود التي تقوم بها لجنة مراقبة جودة الأداء المهني، بالتواصل مع الهيئات الدولية لتطوير أدلة الفحص وإرشاداتها وبرامج الفحص الميداني.

وتجدر الإشارة إلى أن الأستاذ جميس، قدم بالمشاركة مع الأستاذ صبري هيكل، رئيس المستشارين، عضو الشركة الإستشارية العالمية، دورة تدريبية متقدمة، حول الفحص الميداني لمكاتب المحاسبة، حضرها عدد من الفاحصين الميدانيين ■

زيارات تعريفية للهيئة السعودية للمحاسبين القانونيين

نظمت الهيئة السعودية للمحاسبين القانونيين، زيارات تعريفية بأنشطتها لعدد من الجامعات، لشرح خدماتها في مجال مهنة المحاسبة والمراجعة، شملت جامعة الملك عبد العزيز وجامعة أم القرى، وجامعة الملك خالد، قدم خلالها الدكتور محمد بن سليمان العقيل، مساعد أمين عام الهيئة للعضوية والتطوير المهني، محاضرة، تناول فيها الخدمات التي تقدمها الهيئة، واختبار الزمالة لقياس كفاءة الأفراد الراغبين في الحصول عليها، ومواد الاختبار وأسلوبه، وأكد حرص الهيئة على التواصل مع الجامعات لتعزيز المستوى الثقافي والتوعي لدى الطلاب.

بحضور معالي وزير التجارة.. الهيئة تعقد لقاءها الاجتماعي

شرّف معالي الدكتور توفيق فوزان الربيعة، وزير التجارة والصناعة، رئيس مجلس إدارة الهيئة السعودية للمحاسبين القانونيين، اللقاء الاجتماعي الذي نظمته الهيئة في مدينة جدة يوم الاثنين ١٤٣٤/١١/٢٤هـ، الموافق ٢٠١٣/٩/٣٠م، بحضور أعضاء الهيئة الأساسيين، وأعضاء من مجلس الإدارة، وقد دار حوار مستفيض أجاب فيه الربيعة عن أسئلة الأعضاء واستفساراتهم، بشأن موضوع تقييم مكاتب المحاسبة وتصنيفها.

ويأتي تنظيم اللقاء في إطار الجهود التي تقوم بها الهيئة السعودية للمحاسبين القانونيين، لتوطيد أواصر الصلة بين أعضائها ■

الهيئة تنظم ملتقى حول التحول من معايير
المحاسبة السعودية إلى المعايير الدولية للتقرير المالي

نظمت الهيئة السعودية للمحاسبين القانونيين، بالتعاون مع جمعية المحاسبين القانونيين البريطانية (ACCA) ملتقىً حول التحول من معايير المحاسبة السعودية إلى المعايير الدولية للتقرير المالي، بجامعة الأمير سلطان الأهلية، تحت عنوان «CONVERGENCE OF SAUDI ACCOUNTING STANDARDS TO IFRSs».

افتتح الملتقى أمين عام الهيئة الدكتور أحمد المغامس، بكلمة رحب فيها بالحضور وشكرهم على المشاركة، ثم قدم عرضاً عن مشروع الهيئة السعودية للمحاسبين القانونيين للتحول إلى المعايير الدولية، بعد ذلك قدم السيد أنيس موترويلا رئيس جمعية المحاسبين القانونيين المعتمدين البريطانية (ACCA) بالخليج العربي، نبذة تعريفية عن الجمعية، عقدت بعدها جلسة مناقشة عن تأثير التحول إلى المعايير الدولية، شارك فيها عدد من ذوي الاهتمام والاختصاص.

وتجدر الإشارة، إلى أن تنظيم الهيئة السعودية للمحاسبين القانونيين للملتقى، يأتي في إطار جهودها لتعزيز المستوى الثقافي والتوعوي، لارتباطها بمهنة المحاسبة والمراجعة والمجالات ذات العلاقة.

الهيئة تصدر مطبوعة جديدة بعنوان «قائمة مراجعة للممارسات السليمة للمشروعات الصغيرة»

أكملت الهيئة السعودية للمحاسبين القانونيين، ترجمة مطبوعة جديدة بعنوان «قائمة مراجعة للممارسات السليمة للمشروعات الصغيرة» وتعريبها، بعد حصولها على موافقة الاتحاد الدولي.

وتسلط المطبوعة، الضوء على عدد من الممارسات السليمة في مجال الأعمال، التي يمكن أن تقوم المنشآت الصغيرة بتطبيقها في عدد من المجالات المالية والإدارية والتنظيمية.

وتأتي ترجمة الهيئة السعودية للمحاسبين القانونيين لهذه المطبوعة، في إطار حرصها على نقل أفضل الممارسات المهنية على المستوى الدولي، وتسهيل تطبيقها في المملكة العربية السعودية والعالم العربي، وإسهاماً في دعم الجهود المقدرة التي تبذلها الجهات التنظيمية الأخرى في المملكة العربية السعودية في مجال دعم المنشآت الصغيرة ■

وفي ختام المحاضرة، أجاب عن أسئلة الطلاب واستفساراتهم، وقدم شكره لسعادة الدكتور عبدالعال أبو خشبه، رئيس قسم المحاسبة بجامعة الملك عبدالعزيز، وسعادة الدكتور فيصل الروقي، رئيس قسم المحاسبة بجامعة أم القرى، على حسن استقبالهما، وعبر عن سعادته لحرصهما على مد جسور التواصل والتعاون مع الهيئة ■

ورشة عمل بعنوان «مشروع تقييم مكاتب المحاسبة وتصنيفها»

نظمت الهيئة السعودية للمحاسبين القانونيين، يوم الثلاثاء ١٤٣٤/١١/٤هـ، الموافق ٢٠١٣/٩/١٠م، في مقر الهيئة السعودية للمواصفات والمقاييس والجودة بمدينة الرياض، ورشة عمل بعنوان «مشروع تقييم مكاتب المحاسبة وتصنيفها» قدمها الدكتور محمد بن سليمان العقيل، مساعد الأمين العام للعضوية والتطوير المهني، تناول فيها الوضع الحالي لمكاتب المحاسبة، وتصنيف بعض الجهات غير الرسمية لمكاتب المحاسبة، وأهمية مشروع تقييم مكاتب المحاسبة وآلية تنفيذه.

حضر اللقاء، أمين عام الهيئة الدكتور أحمد بن عبدالله المغامس، وعدد من المحاسبين القانونيين، الذين قدموا بعض الأفكار والمقترحات التي تساعد في إنجاح عملية تقييم مكاتب المحاسبة وتصنيفها.

وفي الختام ، قدم الأمين العام شكره للحضور على تلبية الدعوة ■

الدكتور الحميد يتبرع بريع كتابه لجمعية إنسان

برعاية عميد كلية العلوم الإدارية، سعادة الأستاذ الدكتور معدي بن محمد آل مذهب، وقعت الجمعية السعودية للمحاسبة، اتفاقية تعاون مع الجمعية الخيرية لرعاية الأيتام (إنسان) تضمنت نشر كتاب «نظرية المحاسبة» للأستاذ الدكتور عبدالرحمن بن إبراهيم الحميد وتوزيعه، إذ تبرع المؤلف بريعه لجمعية إنسان.

وبهذه المناسبة، عبر الأستاذ صالح اليوسف، المدير التنفيذي لجمعية إنسان، عن تقديره وامتنانه للدكتور الحميد على هذا التبرع، الذي يُعد بادرةً طيبة وقدوةً حسنة في المجال الخيري، إذ يفتح على الجمعية مورداً من موارد الصدقة الجارية.

ومن جانبه، ثمن رئيس الجمعية السعودية للمحاسبة، التعاون مع جمعية أيتام، مؤكداً حرص جمعية المحاسبة على تبني هذا الكتاب العلمي المفيد ونشره، الصادر عن شخصية محاسبية معروفة على المستوى العربي ■

تشكيل اللجان الفنية بالهيئة للدورة السادسة

عقد مجلس إدارة الهيئة السعودية للمحاسبين القانونيين، اجتماعه الثامن للدورة السابعة، يوم الثلاثاء ٨/ ١٠/ ٢٠١٣م، برئاسة الأستاذ عبدالمحسن بن عبدالعزيز الفارس، رئيس مجلس الإدارة بالإنابة، وقد ناقش فيه عدداً من الموضوعات المدرجة على جدول الأعمال، أبرزها: تشكيل اللجان الفنية بالهيئة للدورة السادسة لفترة أربع سنوات قادمة، وكانت على النحو التالي:

لجنة معايير المراجعة

- الأستاذ سليمان عبدالله الخراشي
- الأستاذ خالد محمد الصليع
- الأستاذ إحسان أمان الله مخدوم
- الأستاذ عبدالله أحمد بالعمش
- الأستاذ تركي عبد الرحمن الجمعة
- الأستاذ عبد العزيز سليمان العتيقي
- الدكتور ناصر محمد السعدون
- الدكتور محمد عبد الله آل عباس
- الدكتور عدنان عبد الله الملحم

لجنة معايير المحاسبة

- الأستاذ خليل إبراهيم السديس
- الأستاذ جهاد محمد العمري
- الأستاذ فهد محمد الطعيمي
- الدكتور عمرو خالد كردي
- الدكتور توفيق عبد المحسن الخيال
- الدكتور عبد العزيزإبراهيم العيسى
- الأستاذ أحمد محمد الشنيبر
- الأستاذ سامي محمد الشرفاء
- الأستاذ سعد عبد الرحمن الفايز
- الأستاذ خالد محمد الخويطر
- الأستاذ عبدالعزيزعبد الله الحيدري

لجنة التعليم والتدريب

- الأستاذ سعد صالح السبتي
- الأستاذ عبد العزيز عبد الرحمن الخنين
- الأستاذ أشرف بكر بصاص
- الدكتور سرحان عبدالله الشمري
- الدكتور مريع سعد هباش
- الدكتور صالح حمد الشنيفي
- الأستاذ فواز محمد الفواز

لجنة مراقبة جودة الأداء المهني

- الدكتور عبد الله حسن العبد القادر
- الأستاذ بكر عبد الله أبوالخير
- الأستاذ أحمد الزامل السليم
- الأستاذ صالح محمد الثنيان
- الدكتور يحيى علي الجبر
- الدكتور محمد عبد العزيز الصالح
- الدكتور عوض سلامة الرحيلي
- الأستاذ محمد عبد العزيز الشايع
- الأستاذ منير فهد السهلي

لجنة سلوك وآداب المهنة

- الدكتور عبدالله علي المنيف
- الأستاذ عطا حمد البيوك
- الأستاذ محمد صالح العبيلان
- الدكتور خالد عبد المحسن المحيسن
- الدكتور فيصل سليم المحمادي
- الدكتور سعد عبد العزيز الموسى
- الأستاذ أحمد محمد المختار الشنقيطي

لجنة المحاسبين في قطاعات الأعمال

- الأستاذ أحمد محمد الجغيمان
- الأستاذ أسعد صالح باسودان
- الأستاذ إبراهيم محمد الدعيلج
- الأستاذ صالح عبدالله اليوسف
- الدكتور أحمد محمد السلمان
- الأستاذ جمال قطان
- الأستاذ مشعل فهد الربيع

لجنة الاختبارات

- الدكتور سعد صالح الرويتع
- الأستاذ عبد العزيز صالح الفريح
- الأستاذ ناصر الدين السقا
- الأستاذ إبراهيم عبود باعشن
- الدكتور يوسف عبد الله باسودان
- الدكتور محمد حسن الحازمي
- الدكتور خالد إبراهيم أبالخيل

الهيئة السعودية للمحاسبين القانونيين

تشارك بالمعرض السعودي الثاني لفرص التوظيف والتأهيل بأبها

شاركت الهيئة السعودية للمحاسبين القانونيين، بالمعرض السعودي الثاني لفرص التوظيف والتأهيل بأبها، تحت رعاية صاحب السمو الملكي الأمير فيصل بن خالد بن عبدالعزيز، بعنوان «سعوديون، سعوديات، ذوو احتياجات خاصة» بفندق قصر أبها، بمشاركة عدة جهات حكومية وشركات ومؤسسات من القطاع الخاص، عرضت مجموعة من الفرص الوظيفية والتأهيلية.

وقد جاءت مشاركة الهيئة في المعرض، للتعريف عن البرامج التدريبية التي تقدمها، وتشمل عدداً من الموضوعات المتخصصة بمهنة المحاسبة والمراجعة لموظفي القطاعين العام والخاص، وتسهم في تطوير قدراتهم المهنية التي تأهلهم لسوق العمل.

كما شمل جناح الهيئة في المعرض، عرضاً خاصاً عن اختبار زمالة الهيئة السعودية للمحاسبين القانونيين لقياس كفاءة الأفراد، الذين يرغبون في الحصول على الزمالة من حيث المعرفة النظرية والقدرة على تطبيقها بمهارة ومدى إدراك المسؤولية المهنية، إذ تفتح زمالة الهيئة الباب للدخول إلى عالم من الفرص العملية المتميزة، التي تحظى ولله الحمد، بسمعة مرموقة في قطاع الأعمال بالمملكة، فهي تساعد الحاصلين عليها لتبوء الوظائف القيادية ذات العلاقة بالجوانب المحاسبية والمالية، وقد وفرت الهيئة السبل اللازمة التي يمكن أن تساعد كل من يجد في نفسه الرغبة في تحقيق خيار الزمالة ■

الملتقى السنوي الثامن لهيئة المحاسبة والمراجعة لدول مجلس التعاون الخليجي

أكملت هيئة المحاسبة والمراجعة لدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية، بالتعاون مع الأمانة العامة لمجلس التعاون لدول الخليج العربية والهيئة السعودية للمحاسبين القانونيين، استعدادتها للملتقى السنوي الثامن لهيئة المحاسبة والمراجعة لدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية، والذي سيعقد خلال الفترة ١٠ ١٤٣٥/٥/١١هـ، الموافق ١١ ٢٠١٤/٣/١٢م، بقاعة الملك فيصل للمؤتمرات بفندق الإنتركونتننتال بالرياض تحت عنوان «مهنة المحاسبة والمراجعة في دول مجلس التعاون ودورها في الاقتصاد.. الواقع والطموح».

ويهدف الملتقى إلى متابعة مستجدات المهنة علي المستوى الإقليمي والدولي، وتشجيع البحوث والدراسات المتعلقة بمهنة المحاسبة والمراجعة وما يتصل بهما، إلى جانب إثراء الفكر المحاسبي علمياً ومهنياً، وسيحظى الملتقى بمشاركة متميزة من المؤسسات الدولية، ومتحدثين علي المستوى المحلي والإقليمي والدولي من مؤسسات الاتحاد الدولي للمحاسبين، والبنك الدولي، ومجلس المعايير الدولية والهيئات والجمعيات المهنية والجامعات في دول المجلس.

ويركز على الدور المتزايد لمهنة المحاسبة والمراجعة ومساهمتها في سلامة نمو اقتصاديات الدول الأعضاء بالهيئة من خلال تعزيز البيئة الاستثمارية وتعزيز الثقة والمصداقية في البيانات المالية للشركات، وتشجيع التنمية المستدامة.

الملتقى السنوي الثامن
The 8th Annual Forum
هيئة المحاسبة و المراجعة لدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية
GCC Accounting and Auditing Organization

وسيركز الملتقى ايضا على دور المهنة في مكافحة الفساد وتحقيق النزاهة، إلى جانب مناقشة مستقبل المهنة في الدول الأعضاء ودور توحيد مناهج المحاسبة والمراجعة في الجامعات الخليجية في تعزيز السوق الخليجية المشتركة وتوطين المهنة،.

وسيتخلل الملتقى أربع جلسات تبحث أربعة محاور، المحور الأول «المحاسبة والمراجعة ودورها في الاقتصاد»، والثاني «مستقبل مهنة المحاسبة والمراجعة في الدول الأعضاء»، والثالث «معايير المحاسبة ودورها في تعزيز البيئة الاستثمارية»، والمحور الرابع «معايير المراجعة ودورها في تعزيز الثقة والمصداقية بالبيانات المالية»

يذكر أن هيئة المحاسبة والمراجعة لدول مجلس التعاون تحرص على عقد الملتقى السنوي بانتظام منذ العام ٢٠٠٤م ■

هيئة المحاسبة والمراجعة لدول مجلس التعاون

تشارك في الاجتماع السنوي لمجلس الاتحاد الدولي للمحاسبين في سيئول

شاركت هيئة المحاسبة والمراجعة لدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية، ممثلة بالدكتور عبدالكريم الزرعوني، نائب رئيس مجلس الإدارة، والدكتور ناصر بن إبراهيم القعود المدير التنفيذي للهيئة، في الاجتماع السنوي لمجلس الاتحاد الدولي للمحاسبين «IFAC» الذي عقد في مدينة سيئول بكوريا الجنوبية، يومي ١٣ ١٤ من نوفمبر ٢٠١٣م.

كما شاركت الهيئة في الاجتماع الذي عقد بين الاتحاد الدولي للمحاسبين والمنظمات الإقليمية والتجمعات المحاسبية في المكان نفسه، يوم ١٢ من نوفمبر٢٠١٣م، وبحث الاجتماع آفاق التعاون بين الهيئة والاتحاد الدولي للمحاسبين ■

هيئة المحاسبة والمراجعة لدول مجلس التعاون

تشارك في المؤتمر المصرفي الحادي عشر لدول مجلس التعاون الخليجي في أبوظبي

شارك الأستاذ محمد بن صالح العبيلان، رئيس مجلس إدارة هيئة المحاسبة والمراجعة لدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية، والدكتور عبدالكريم الزرعوني، نائب رئيس مجلس الإدارة، والدكتور ناصر بن إبراهيم القعود، المدير التنفيذي للهيئة، شاركوا في المؤتمر المصرفي الحادي عشر لدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية، الذي عقد يومي ٤ ٥ من نوفمبر ٢٠١٣م، في مدينة أبو ظبي، تحت شعار «دور القطاع المصرفي لدول مجلس التعاون في دعم اقتصاديات دول المجلس».

ويعقد المؤتمر مرةً كل عامين، كأحد الفعاليات المصرفية والمالية الرئيسية في منطقة الخليج، ويحضره محافظو المصارف المركزية ومؤسسات النقد بدول مجلس التعاون، بالإضافة إلى كبار مسؤولي الأمانة العامة لمجلس التعاون، والرؤساء التنفيذيين للبنوك العاملة بالمنطقة، ونخبة من الأكاديميين وممثلي الوزارات المعنية ودوائر التنمية الاقتصادية والمالية ■

الجمعية السعودية للمراجعين الداخليين تعقد الملتقى الثاني للمراجعة الداخلية

برعاية معالي وزير التجارة والصناعة، رئيس مجلس إدارة الجمعية السعودية للمراجعين الداخليين، الدكتور توفيق بن فوزان الربيعة، افتتحت فعليات الملتقى الثاني للمراجعة الداخلية تحت عنوان «المراجعة الداخلية.. توجه الحوكمة» الذي نظمته الجمعية بتاريخ ١٤٣٥/١/١٤هـ، الموافق ٢٠١٣/١١/١٧م، في قاعة الملك فيصل للمؤتمرات بفندق الإنتركونتننتال بالرياض، بحضور عدد كبير من المتخصصين في مهنة المراجعة الداخلية والمديرين التنفيذيين لمنشآت القطاع الخاص، وأعضاء مجلس الإدارة ولجان المراجعة، ومسؤولين حكوميين وغيرهم من المهتمين، بمشاركة نخبة من المتحدثين المختصين في معهد المراجعين الداخليين الدولي، وعدد من جمعيات المراجعة الداخلية في العالم العربي. وقد قدم خبراء في المعهد الدولي للمراجعين الداخليين، دورات تدريبية متخصصة حضرها عدد من المتدربين ■

الاتحاد الدولي للمحاسبين يشيد بترجمة الهيئة السعودية للمحاسبين القانونيين لمطبوعاته المختلفة

أشاد الاتحاد الدول للمحاسبين، بما تقوم به الهيئة السعودية للمحاسبين القانونيين من ترجمة العديد من المطبوعات والأدلة الإرشادية التي يصدرها الاتحاد الدولي للمحاسبين للغة العربية، جاء ذلك ضمن الأخبار الواردة بدورية «أخبار الاتحاد» الصادرة في يناير ٢٠١٤ م، مشيراً إلى أنه يواجه تحدياً كبيراً في الوصول إلى قراء إصداراته على المستوى الدولي بسبب اختلاف اللغة، ولمواجهة هذا التحدي يعتمد الاتحاد على بعض أعضائه من الهيئات التي تتولى وضع المعايير لترجمة الإصدارات، مما يؤدي إلى تعزيز إمكانية تبني هذه الإصدارات وتطبيقها.

وأشار الخبر إلى أن هذه الهيئات تصرف الكثير من وقتها ومواردها في القيام بهذا الدور المقدر؛ وتكتسب قدراً كبيراً من المصداقية كهيئة ترجمة معتمدة من الاتحاد الدولي للمحاسبين، وغالباً ما ينظر الاتحاد الدولي إلى الهيئة المترجمة كخبير في عملية الترجمة و والمواد المترجمة، وأوضح الاتحاد الدولي للمحاسبين أن الهيئة السعودية للمحاسبين القانونيين (SOCPA) هي أحد الهيئات المعتمدة من الاتحاد للترجمة.

ويشير الاتحاد الدولي للمحاسبين، إلى أن الهيئة السعودية للمحاسبين القانونين، نفذت الكثير من عمليات الترجمة في مختلف المجالات، استجابة لاحتياجات أعضائها وأصحاب المصلحة، ويلاحظ أن الهيئة قد ركزت في معظم أعمالها على ترجمة الأطر والأدلة الإرشادية الصادرة من الاتحاد الدولي للمحاسبين، والإصدارات المتعلقة بمكاتب المحاسبة الصغيرة والمتوسطة والمحاسبين المهنين العاملين في الشركات. وتأمل الهيئة السعودية للمحاسبين القانونين، أن يؤدي توافر المواد المترجمة إلى تشجيع أعضائها لتبني أفضل الممارسات الدولية في مجالي المحاسبة والمراجعة.

إن توافر الوثائق باللغة العربية، يسمح للمهنيين في المنطقة بمتابعة التقدم الذي يتحقق في مجال المهنة، كما إن توفير الترجمة لهذه المواد قد أدى إلى زيادة حضور الهيئة وسط مجتمع الأعمال، فبالإضافة إلى كونها مورداً للشركات والمهنيين، فإن الهيئة تستهدف أيضاً الطلاب والأكاديميين في مجال المحاسبة والمراجعة.

كما أشار الخبر إلى أن عملية ضمان ترجمات عالية الجودة للمعاييرتختلف من هيئة مترجمة إلى أخرى، مع اتباع الجميع سياسة الترجمة التي حددها الاتحاد الدولي للمحاسبين مع تضمين اتفاقات محددة مصممة لاستيعاب الظروف المحلية على النحو الملائم، ويتم تنفيذ الترجمة عموماً بواسطة مترجمين محترفين مقتدرين لهم دراية كافية بالمجال ذي الصلة، أو عن طريق محاسبين مهنيين مؤهلين بدرجة كافية، ويتم تقديم الترجمة إلى لجنة مراجعة تتألف من مجموعة واسعة من أصحاب المصلحة للمساعدة في ضمان قبول الترجمة، وفي هذا الجانب نجد أن الهيئة السعودية للمحاسبين القانونين، تستخدم اللجنة الفنية الخاصة بها؛ وهي تتبع فيما يتعلق بتعين أعضاء اللجنة إجراءات واسعة النطاق، مع إعطاء اعتبار خاص لحجم الخدمة المقدمة في مجالي المحاسبة والمراجعة في المجتمعات المحلية.

وتتطلع الهيئة السعودية للمحاسبين القانونيين، إلى توفير مواد ذات جودة عالية ليس فقط للمملكة العربية السعودية، بل أيضاً لكافة البلدان الناطقة بالعربية التي يتجاوز عدد سكانها ٤٠٠ مليون نسمة ■

معالي رئيس الهيئة الوطنية لمكافحة الفساد لـ «**المحاسبون**»

مكافحة الفساد وحماية النزاهة واجب وطني ومسؤولية مشتركة بين الجميع

شدد معالي رئيس الهيئة الوطنية لمكافحة الفساد الأستاذ محمد بن عبدالله الشريف بعمل واختصاص الهيئة في متابعة واسترداد الأموال والعائدات الناتجة من جرائم الفساد، وقال بأن تنظيم الهيئة يقوم على متابعة الفساد في كافة أجهزة الدولة، وأشار معاليه بأن ما قامت به الهيئة من أعمال في أقل من ثلاث سنوات يعد عمل جبار، حيث أقر تنظيم الهيئة من قبل مجلس الوزراء وإعداد الهيكل التنظيمي وافتتاح ثلاث فروع في مناطق المملكة والعمل جارٍ على استكمال افتتاح فروع أخرى إذا اقتضت الحاجة، وقد أجاب معالي الأستاذ الشريف في لقاء موسع مع مجلة المحاسبون هذا نصه..

نود من معاليكم أن تحدثنا عن مهمات الهيئة الوطنية لمكافحة الفساد؟ وما هي المعوقات التي تواجهها الهيئة في إنجاز أعمالها؟

لقد تم إنشاء الهيئة بإرادة ملكية كريمة، حيث صدر الأمر الملكي رقم (أ/٦٥) بتاريخ ١٤٣٢/٤/١٣هـ، الذي نص صراحة على مهامها المتمثلة في متابعة أوجه الفساد الإداري والمالي بشتى مظاهره وصوره وأساليبه، ومتابعة تنفيذ الأوامر والتعليمات الخاصة بالشأن العام للمواطنين، ثم صدر تنظيم الهيئة بموجب قرار مجلس الوزراء رقم (١٦٥) بتاريخ ١٤٣٢/٥/٢٨هـ، وحدد في المادة (الثالثة) أهداف الهيئة واختصاصاتها تفصيلاً، المتعلقة بحماية النزاهة، وترسيخ مبدأ الشفافية، ومكافحة الفساد في جميع الجهات الحكومية والشركات التي تساهم فيها الدولة بنسبة لا تقل عن (٢٥٪) من رؤوس أموالها، وإلى جانب ذلك فالهيئة تتولى مهام متابعة تنفيذ الإستراتيجية الوطنية لحماية النزاهة ومكافحة الفساد، الصادرة بقرار مجلس الوزراء رقم (٤٣) وتاريخ ١٤٢٨/٢/١هـ مع جميع الجهات المعنية بتنفيذ الإستراتيجية وتعنى الهيئة بجانب مهم من جوانب مكافحة الفساد، وهو الوقاية منه، وسد منافذه، من خلال التوعية والتثقيف بمضار الفساد على المجتمع بكافة أطيافه، واقتراح الأنظمة والسياسات اللازمة لمنع الفساد ومكافحته، وإجراء مراجعة دورية للأنظمة واللوائح ذات الصلة، لمعرفة مدى كفايتها والعمل على تطويرها.

كما أسندت للهيئة بموجب الأمر السامي رقم (٢٥٦٨٦) وتاريخ ١٤٣٣/٥/٢٣هـ، متابعة حالات قصور الخدمات المقدمة للمواطنين، والتأكد من وصولها على أحسن مستوى، وتحديد المقصرين والمهملين، سواءً من منسوبي الأجهزة الحكومية، أو المقاولين والاستشاريين، وطلب التحقيق معهم ومجازاتهم.

وفيما يتعلق بالمعوقات التي تواجهها الهيئة، فإن أبرزها تأخر بعض الجهات الحكومية في الرد على تساؤلات الهيئة واستفساراتها، خلال المدة المحددة نظاماً بثلاثين يوماً، كما أن إجابات بعض الجهات الحكومية التي ترد إلى الهيئة، تكون غير مستوفية للنقاط والملاحظات التي طلبت الهيئة الاستفسار عنها، وبعضها يحيل ملحوظات الهيئة إلى من نسب لهم التنفيذ والإهمال للرد عليها.

يرى البعض أن هناك تداخلاً بين عمل الهيئة الوطنية لمكافحة الفساد والجهات الرقابية الأخرى بالدولة، ما هو تعليق معاليكم على ذلك؟

عمل الهيئة مع الجهات الرقابية الأخرى في المملكة عمل تكاملي، وقد أكد تنظيم الهيئة على أن تتعاون الجهات الرقابية المختصة معها في مجال عملها – في شأن أي استفسار أو إجراء – بما يحقق تكامل الأدوار واتساقها في سبيل تنفيذ اختصاصات كل منها المتعلقة بحماية النزاهة ومكافحة الفساد، وإضافة لذلك نص تنظيم الهيئة: على الجهات الرقابية المختصة تزويد الهيئة بأي ملحوظة مالية أو إدارية تدخل ضمن اختصاصاتها، وهذا يؤكد أن أعمال الهيئة، تتكامل مع أعمال الجهات الرقابية، وعلى كل فإن مهمة مكافحة الفساد ليست محصورة في هذه الهيئة أو الجهات الرقابية فقط، فمكافحة الفساد وحماية النزاهة واجب وطني، ومسؤولية مشتركة بين جميع أجهزة الدولة ومؤسساتها، ومؤسسات المجتمع المدني، والقطاع الخاص، وكافة الأفراد مواطنين ومقيمين.

ما هي آلية متابعة الأجهزة المشمولة باختصاصات الهيئة بما يجب عليها إزاء تطبيق الأنظمة حول الفساد المالي والإداري؟

الهيئة تتعامل مع الجهات المشمولة باختصاصاتها باعتبار أن الأصل هو تنفيذ الجهات لأعمالها واختصاصاتها وفق ما هو مطلوب منها، ومتى تبين للهيئة خلاف ذلك من خلال تحرياتها، أو من خلال ما تتلقاه من بلاغات، أو ما ينشر في وسائل الإعلام التقليدي والجديد، فإنها تقوم بأعمال اختصاصها في التحقيق وجمع المعلومات وأعمال تطبيق الأنظمة المجرِّمة للفساد، ومحاسبة المقصرين، كما تتابع العمل بمبدأ المساءلة لكل شخص مهما كان موقعه، وفقاً لما يقره تنظيمها، والإستراتيجية الوطنية لحماية النزاهة ومكافحة الفساد.

ما هي الطرق المتبعة لديكم في استرداد الأموال والعائدات الناتجة من جرائم الفساد مع الجهات المختصة؟

اختصاص الهيئة في متابعة استرداد الأموال والعائدات الناتجة من جرائم الفساد منبثق مما ينص عليه تنظيمها من أن تقوم الهيئة بتلك المتابعة واسترداد الأموال بالتعاون مع الجهات المختصة، فقد أتيحت للهيئة إمكانية طلب اتخاذ الإجراءات التحفظية، والتنفيذية، في شأن من

متابعة أوجه الفساد الإداري والمالي بشتى مظاهره وصوره وأساليبه

تحديد المقصرين والمهملين من منسوبي الأجهزة الحكومية والمقاولين والتحقيق معهم

أهمية المحاسبون في ضبط صرف المال العام والحفاظ على الإيرادات والمصروفات الحكومية

توافرت أدلة أو قرائن على ارتكابه أفعالاً تدخل في مفهوم الفساد، وفقاً لما تقضي به الأنظمة، وكذلك بمتابعة تنفيذ الأحكام القضائية المتعلقة باسترداد المال العام المعتدى عليه.

انطلاقاً من الدور المهم للهيئة، حبذا لو أطلعتم القارئ على أبرز الإنجازات التي قامت بها الهيئة في مجال عملها؟

ينبغي الإشارة إلى ما قامت به الهيئة من أعمال في أقل من ثلاث سنوات من إنشائها، تتمثل في إنجاز البنية التحتية التنظيمية، ابتداءً من وضع تنظيمها وإقراره من مجلس الوزراء، وإعداد لوائحها المالية والوظيفية، والمصادقة عليها من الملك أيده الله، ثم إقرار الهيئة للائحتي إقرار الذمة المالية والقسم الوظيفي لموظفيها، وإصدار الأدلة الداخلية التنفيذية للهيئة، كما قامت الهيئة مؤخراً بإنشاء ثلاث فروع، تمثل الخطوات الأولى لإنشاء فروع الهيئة في مناطق المملكة وفقاً للحاجة.

وفيما يتعلق بإنفاذ الهيئة لاختصاصاتها الرئيسية، فقد قامت الهيئة بإعداد مشاريع لكل من نظام حماية المال العام، ولائحة إقرار الذمة المالية، ولائحة القسم الوظيفي، لبعض فئات العاملين في الدولة، وكذلك لائحة التبليغ عن حالات الفساد، وقواعد حماية النزاهة ومنح المكافآت للمبلغين.

وبجانب ما قامت به الهيئة في الأمور الإدارية والتنظيمية، فقد قامت الهيئة بمتابعة أكثر من (٨٠٠) مشروع حكومي، ودرست أكثر من (٢٠,٠٠٠) بلاغ، واتخذت إجراءات في أكثر من (٥,٠٠٠) بلاغاً منها، وأحالت لجهات التحقيق المختصة أكثر من (١٥٠) قضية، لاستكمال إجراءات التحقيق، ومن ثم المحاكمة في حال ثبوتها، والهيئة بدورها تتابع مع جهات التحقيق ما يتخذ من إجراءات.

ماهي الإجراءات المتبعة لدى الهيئة لاستلام بلاغات الفساد المالي والإداري؟

الإجراءات المتبعة لدى الهيئة لاستلام بلاغات الفساد المالي والإداري، مبسطة وميسرة للجميع، ومتاحة بعدة قنوات، فالهيئة تتلقى البلاغات المرسلة إليها بالبريد على عنوانها البريدي (الهيئة الوطنية لمكافحة الفساد ٧٦٦٧ العليا – حي الغدير، الرياض ١٣٣١١ – ٢٥٢٥، المملكة العربية السعودية) أو المرسلة بالفاكس على الرقم (٠١١/٢٦٤٥٥٥٥) أو عن طريق البرقية الهاتفية، أو عبر الموقع الإلكتروني للهيئة (www.nazaha.gov.sa) كما يمكن لصاحب البلاغ الحضور شخصياً إلى مقر الهيئة في حالات البلاغات التي يتعذر على المُبلغ تقديمها مكتوبة مثل قضايا الرشوة، وتقوم الهيئة عند استلام البلاغ بأرشفته إلكترونياً، وتزويد المُبلغ برقم المتابعة، للاطلاع على حالة البلاغ من خلال الموقع الإلكتروني للهيئة، ومن ثم تحال للباحثين المختصين كل في مجاله، ويتم التواصل مع المُبلغ لاستكمال بياناته والتثبت منها، أو إضافة ما لديه من معلومات، وبعد ذلك يتم دراسة البلاغ من الباحث وإبداء رأيه النظامي فيه، والتوصية المقترحة، وتتم مراجعته من المدير المباشر للباحث، وبعد التوصل إلى النتيجة التي تكون إما الحفظ لعدم وجود فساد، أو لعدم الاختصاص، أو لمتابعته من قبل القضاء، أو أن تكون هناك نتيجة بوجود فساد مالي أو إداري، أو قصور في الخدمات المقدمة للمواطنين، فيتم التعامل معها وفقاً للحالة بحيث يتم الوقوف على ما أبلغ عنه، وإعداد تقرير من خلال أعمال التحري التي تقوم بها الهيئة بشأنه، ومن ثم تحال في تقرير مشتمل على الدارسة والأدلة إلى جهة التحقيق، أو الاستفسار من الجهة المبلغ عنها، لإيضاح أي تفاصيل والتثبت مما ذكر في البلاغ، أو الرفع لمقام خادم الحرمين الشريفين – أيده الله – في حالات الفساد المؤسسي، وفقاً لما يقضي به تنظيم الهيئة.

إلى أي مدى يرى معاليكم أهمية مهنة المحاسبة والمراجعة للحفاظ على المال العام؟

تكمن أهمية مهنة المحاسبة، والمحاسبة الحكومية تحديداً في ضبط صرف المال العام، والحفاظ على الإيرادات، فالمحاسبة الحكومية تحقق فرض الرقابة المالية والقانونية على إيرادات الدولة ومصروفاتها من خلال تتبع عمليات تحصيل الإيرادات، والتأكد من أن جميع الإيرادات المستحقة للدولة قد تم تحصيلها وفقاً لما تقره القوانين والأسس المحاسبية، ومن خلال تسجيل عمليات الإنفاق بشكل دوري بطريقة تمكن من تتبع الإنفاق بحيث لا تتجاوز المصروفات الاعتمادات المخصصة من الدولة.

ومن ناحية أخرى لا يخفى عليكم مدى مساهمة المحاسب والمراجع في اتخاذ القرارات، وذلك عن طريق توفير البيانات التحليلية اللازمة، والمعطيات المساعدة على إصدار القرار الملائم.

ما العمل الذي يمكن أن تشارك فيه الهيئة الوطنية لمكافحة الفساد والهيئة السعودية للمحاسبين القانونيين لدعم مهنة المحاسبة والمراجعة بما يسهم في جهود مكافحة الفساد وحماية النزاهة في المملكة؟

الهيئة السعودية للمحاسبين القانونيين مناط بها دور كبير، يتجاوز الأدوار التقليدية للهيئات المماثلة إلى منع الفساد والوقاية منه، وكلنا نعلم ما حل ببعض الشركات العالمية من خسائر وانهيارات وتصفيات بسبب ضعف البنية المحاسبية لديها، وما أفضى إليه ذلك من طمس بعض الحقائق، وإعداد تقارير لا تعكس الوضع الحقيقي، والهيئة السعودية للمحاسبين القانونيين على الأخص شريك رئيس في تنفيذ ما قضت عليه الإستراتيجية الوطنية بوجه عام، وفي الفقرة (ثالثاً: الوسائل/٤/ج) منها بوجه خاص وهو حث الهيئات المهنية ومنها هيئة المحاسبين القانونيين على إبداء مرئياتها تجاه تطوير الأنظمة الرقابية والمالية والإدارية، وتقديم مقترحاتها حيال تطويرها وتحديثها.

كما أنه بالنظر إلى نظام المحاسبين القانونيين وتحديداً ما أنيط بالهيئة السعودية للمحاسبين القانونيين من اختصاصات، نجد أنها تساهم بصفة أساسية في مكافحة الفساد، من خلال مراجعة وتطوير وإعتماد معايير المحاسبة والمراجعة، ووضع التنظيم المناسب للرقابة الميدانية، للتأكد من قيام المحاسب القانوني بتطبيق معايير المحاسبة والمراجعة، والتقيد بأحكام النظام ولوائحه، وإعداد البحوث والدراسات الخاصة بالمحاسبة والمراجعة وما يتصل بهما، وغيرها من الاختصاصات التي ترفع من مستويات المحاسبة الحكومية خاصة، والمحاسبة والمراجعة بشكل عام.

تعد زمالة الهيئة السعودية للمحاسبين القانونيين من الشهادات المهنية التي حققت سمعة طيبة، كيف تنظرون إلى زمالة الهيئة مقارنة بالزمالات المهنية العالمية الأخرى؟

زمالة الهيئة السعودية للمحاسبين القانونيين أثبتت جدارتها في التأهيل المهني للمحاسبين، وإثراء معلوماتهم في الجانبين العملي والتطبيقي لمهنة المحاسبة والمراجعة، وقد أصبحت في الوقت الحالي من أهم أسس المناصب والقيادات المالية والمحاسبية في المملكة، من خلال ما تقدمه من اختبارات تشمل موضوعات عدة، مثل الرقابة المالية، وإعداد الموازنة المالية، وحصر المصروفات، وكذلك من جانب المراجعة وجودة الأداء، ومعايير الرقابة، ولعل أبرز ما يؤكد ثقتنا بهذه الزمالة استقطاب عدد من الحاصلين عليها للعمل في الهيئة.

كلمة أخيرة لمعاليكم تودون توجيهها في نهاية هذا اللقاء؟

أشكر لكم طرحكم، وآمل منكم ومن كافة الجهات الإعلامية وجميع المواطنين والمقيمين، التعاون والتواصل مع الهيئة، للإبلاغ عن أي تصرفات تنطوي على فساد، للقضاء عليه، وتنقية المجتمع منه، ومن آثاره، مع تمنياتي لكم بخالص التوفيق والنجاح.

والله الموفق،،،

كيفية الإفصاح عن الأصول الثابتة في القوائم المالية

يزيد مسند العدهي
طالب دارسات عليا بمعهد الإدارة العامة

عند اقتناء المنشأة لبعض الأصول الثابتة، تبدأ فوراً بفتح حساب مجمع الإهلاك لتلك الأصول في دفاترها، ويكون الهدف من فتح هذا الحساب هو تحديد قيمة الأصول دفترياً و الإفصاح عن قيمة الأصول في القوائم المالية للمنشأة، ويكون حساب الإهلاك مديناً على المنشأة أي بمثابة مصروف عليها ويترتب عليه استقطاع جزء من الأرباح في نهاية كل عام لحساب هذه الأصول، ويتم تقسيم استهلاك الأصل إلى عدة سنوات، وفقاً لعمر الأصل الإنتاجي، ويتم تحديد عمر الأصل الإنتاجي كتقدير من قبل أصحاب الاختصاص في الأصول.

وأتساءل: إذا كان عمر الأصل الإنتاجي يتم قياسه وتحديده تقديرياً، فلماذا توضع قيمة الأصول بعد الإهلاك في القوائم المالية كأنها قيمة نقدية فعلية، وهذا السعر تقديري وليس فعلي، ولو نظر أي شخص غير مختص في الحسابات، لاعتقد أن هذه الأصول تساوي هذا السعر فعلاً، وهذا السعر ليس فعلياً، بل تقديرياً من أصحاب الاختصاص في هذه الأصول، ولو نظرنا إلى جميع طرق إهلاك الأصول، لوجدنا أنها كلها تقديرية، وأن الطريقتين الأكثر استخداماً تعتمدان بشكل كبير على عمر الأصل الإنتاجي، ويتم تحديد عمر الأصل الإنتاجي كتقدير من قبل الخبراء، وهم لا يعلمون مدة بقاء عمر الأصل الإنتاجي ومدى استفادة المنشأة من هذا الأصل، بل هي مجرد افتراضات تقديرية، وأن حساب مجمع الإهلاك قد أثبت سعر هذه الأصول بعد الإهلاك تقديرياً وليس فعلياً، ووضع سعر هذه الأصول في القوائم المالية كأنها بسعر فعلي؟!

ولن اختلف على عدم ضرورة فتح حساب مجمع الإهلاك للأصول، بل هي مناسبة، ففي نهاية كل عام يتم استقطاع جزء من الأرباح لحساب مجمع الإهلاك، وهذا المبلغ يكون بمثابة استعمال هذه الأصول في هذه السنة فعلياً، بل اختلف على وضع سعر الأصول في القوائم المالية وكأنها فعلاً تساوي هذا السعر، أرى أن الإهلاك قد تم إنشاؤه من أجل قياس مدة استفادة المنشأة من هذه الأصول في كل عام تساوي هذا المبلغ المقطوع لحساب مجمع الإهلاك، وليس من أجل قياس سعر هذه الأصول بعد استعمالها.

وأرى أن توضع قيمة هذه الأصول الأساسية في القوائم المالية، ويوضح تاريخ جلب هذه الأصول في القوائم المالية طوال تملكها، وعند الانتهاء من استخدامها يتم بيعها، ونقص المبلغ يوضع في حساب الأرباح والخسائر، فمهما فعلت المنشأة من تحميل قيمة هذه الأصول على فترات أو تقديرها أو قياس هذه الأصول، من الطبيعي أن تنقص قيمة الأصول المسجلة دفترياً عند شرائها، وأن هدف المنشأة الأساسي من جلب هذه الأصول الاستفادة من خدماتها المتنوعة، وليس من أجل استثمارها، وعند زيادة المبلغ، وهذا نادر، توضع أيضاً في حساب الأرباح و الخسائر.

عند استخدام هذه الطريقة، تكون المنشأة قد حددت قيمة الأصول الثابتة التي تملكها فعلاً في قوائمها المالية وأفصحت عنها دون إجراء حسابات وافتراضات تقديرية، قد تصيب أحياناً وتخطئ أحياناً أخرى، وتحمل قيمة هذه الأصول كأنها بمثابة ديون على المنشاة، فالإهلاك لم يتم إنشاؤه من أجل كيفية تحديد سعر الأصول الثابتة بعد استهلاكها والاستثمار فيها، بل أنشئ من أجل قياس مدى استفادة المنشأة من خدمات الأصل، وهكذا تكون قيمة الأصول الثابتة في القوائم المالية، أكثر وضوحاً ودقة لكل المطلعين والمستفيدين من قوائمها المالية.

استشارات
Consulting

رأي لجنة معايير المحاسبة حول المعالجة المحاسبية لاستثمار المنشأة التابعة في المنشأة الأم في القوائم المالية الموحدة

الرقم: ١/١٨

التاريخ: ١٤٣٤/٨/٢٧هـ

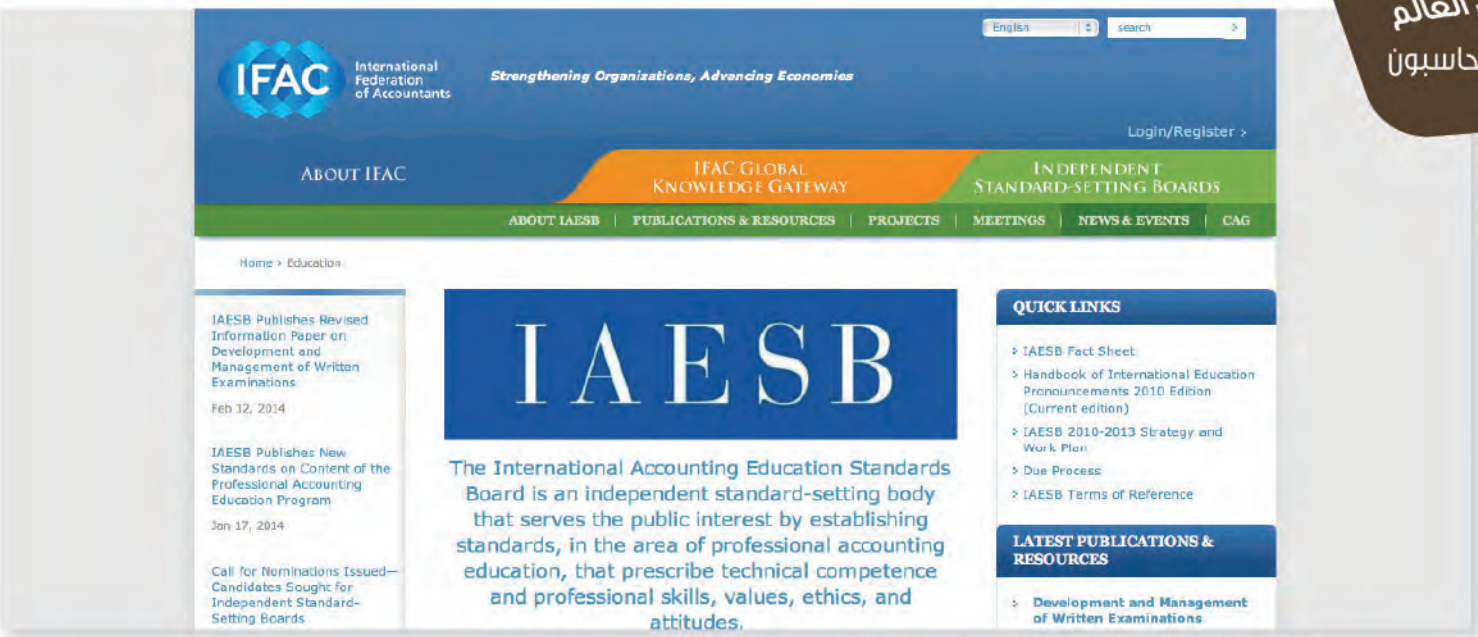
الموافق: ٢٠١٣/٧/٦م

الاستفسار:

كيف تتم معالجة استثمار المنشأة التابعة في المنشأة الأم، عند إعداد القوائم المالية الموحدة للمنشأة الأم؟

الإجابة:

إذا كانت الشركة التابعة تمتلك بعض أسهم الشركة الأم، يجب إظهار أسهم رأس المال التي أصدرتها الشركة الأم بالكامل، مع طرح قيمة الأسهم التي تمتلكها الشركة التابعة (بالتكلفة) من حقوق المساهمين في قائمة المركز المالي الموحدة.



مجلس المعايير الدولية للتعليم المحاسبي

(IAESB) يصدر معايير جديدة عن محتوى برنامج تعليم المحاسبة المهنية

أصدر مجلس المعايير الدولية للتعليم المحاسبي (IAESB) معايير التعليم الدولية:

❖ معيار التعليم الدولي رقم 2 (IES 2) التطوير المهني الابتدائي الكفاءة الفنية.

❖ معيار التعليم الدولي رقم 3 (IES 3) التطوير المهني الابتدائي المهارات المهنية؛

❖ معيار التعليم الدولي رقم 4 (IES 4) التطوير المهني الابتدائي القيم والأخلاقيات والمواقف المهنية.

❖ سوف تكون هذه المعايير الثلاثة بديلاً للمتطلبات التعليمية الواردة بالمعايير التعليمية الثلاثة الموجودة حالياً:

❖ معيار التعليم الدولي رقم 2 (IES 2) محتوى برامج تعليم المحاسبة المهنية.

❖ معيار التعليم الدولي رقم 3 (IES 3) المهارات المهنية و التعليم العام.

❖ معيار التعليم الدولي رقم 4 (IES 4) القيم والأخلاقيات والمواقف المهنية.

إن محتوى برنامج تعليم المحاسبة المهنية، يدعم المحاسب الطموح في تطوير الكفاءة المهنية المناسبة، وتتمثل الكفاءة المهنية في تطبيق:

(أ) الكفاءة الفنية.

(ب) المهارات المهنية.

(ج) القيم والأخلاقيات والمواقف المهنية.

فكل معيار من معايير التعليم الدولية الجديدة يوضح مجالات الكفاءة ومخرجات التعليم التي تحدد الكفاءة المهنية المطلوبة من المحاسبين المهنيين الطموحين.

تهدف هذه المعايير الجديدة، التي سوف تسري اعتباراً من أول يوليو 2015، إلى مساعدة الهيئات المحاسبية المهنية، والمؤسسات التعليمية وأرباب العمل والهيئات التنظيمية والدوائر الحكومية، وأصحاب المصلحة الآخرين الذين يدعمون تعليم المحاسبين المهنيين وتطويرهم.

وأوضح رئيس مجلس المعايير الدولية للتعليم المحاسبي (IAESB) بيتر ولنيزر (Peter Wolnizer) «أن هذه المعايير الثلاثة تشكل محتوى برنامج تعليم المحاسبة المهنية». وأضاف: «التعليم والتطوير الذي يحصل عليه المحاسبون المهنيون الطموحين من خلال برنامج تعليم المحاسبة المهنية، يظل دائماً واحداً من الركائز الأساسية اللازمة لتحقيق تقارير مالية عالية الجودة».

تسليط الضوء على كل من المعايير الثلاثة الجديدة:

❖ معيار التعليم الدولي رقم 2 (IES 2): يحدد مخرجات التعليم الخاصة بالكفاءة الفنية، التي من المطلوب أن يحققها المحاسبون المهنيون الطموحين بنهاية التطوير المهني الابتدائي (IPD). الكفاءة الفنية هي القدرة على تطبيق المعرفة المهنية لأداء المهمة الموكلة إلى الشخص بالمستوى المحدد.

❖ معيار التعليم الدولي رقم 3 (IES 3): يحدد مخرجات التعليم الخاصة بالمهارات المهنية، التي من المطلوب أن يحققها المحاسبون المهنيون الطموحين بنهاية التطوير المهني الابتدائي (IPD). المهارات المهنية هي:

(أ) المهارات الفكرية.

(ب) مهارات العلاقات الشخصية والتواصل.

(ج) المهارات الشخصية.

(د) المهارات التنظيمية التي يدمجها المحاسب المهني مع الكفاءة الفنية والقيم والأخلاقيات والمواقف المهنية لاكتساب الكفاءة المهنية.

❖ معيار التعليم الدولي رقم 4 (IES 4): يحدد مخرجات التعليم الخاصة بالقيم والأخلاقيات والمواقف المهنية، التي من المطلوب أن يحققها المحاسبون المهنيون الطموحين بنهاية التطوير المهني الابتدائي (IPD). يتم تعريف القيم والأخلاقيات والمواقف المهنية باعتبارها السلوك والخصائص التي يختص بها المحاسبون المهنيون كأعضاء في المهنة. وهي تشمل المبادئ الأخلاقية المرتبطة عموماً بالخصائص المميزة للسلوك المهني، التي تعد عنصراً أساسياً في تعريف هذه الخصائص.

كجزء من مبادرة مجلس المعايير الدولية للتعليم المحاسبي (IAESB) لتحسين وضوح المعايير الصادرة عنه، قام بإعادة صياغة معايير التعليم الدولية من العيار رقم (1) إلى المعيار رقم (6) وتنقيحها، لبيان متطلبات التطوير المهني الابتدائي (IPD) بالإضافة إلى ذلك، فإن المعيار رقم (7) التطوير المهني المستمر، تم إعادة صياغته وفقاً لقواعد الصياغة الجديدة الخاصة به. أما المعيار رقم (8) وهو المعيار المتبقي من مجموعة معايير التعليم الدولية الثمانية، فمن المتوقع أن تتم إعادة صياغته وتنقيحه في حدود الربع الرابع من العام الحالي.

❖ نقل بتصرف من موقع الاتحاد الدولي للمحاسبين

IFRS

مؤسسة المعايير الدولية للتقرير المالي (IFRS Foundation)

تصدر مزيداً من المواد الخاصة بتدريس المعايير الدولية للتقرير المالي

أصدرت المبادرة التعليمية لمؤسسة المعايير الدولية للتقرير المالي (IFRS) يوم 16 من يناير 2014 م، الجزء الثاني من الإطار الشامل المستند على المواد الخاصة بتدريس المعايير الدولية للتقرير المالي (IFRS).

وقد صممت المواد لمساعدة الأشخاص الذين يدرسون المعايير الدولية للتقرير المالي (IFRS) في تعزيز قدرات طلابهم تدريجياً، لتمكينهم من تحديد التقديرات والأحكام المهنية الضرورية لتطبيق المعايير الدولية للتقرير المالي (IFRS) والمعايير الدولية للتقرير المالي (IFRS) الخاصة بالمنشآت الصغيرة والمتوسطة، إذ إن أسلوب التدريس القائم على إطار العمل، ينبغي أن يؤدي إلى تهيئة الطلاب بشكل أفضل للاستمرار في تحديث معارفهم وكفاءاتهم في مجال المعايير الدولية للتقرير المالي (IFRS) وتحديثها باستمرار، في سياق التعلم مدى الحياة.

وتتوافر بموقع المعايير الدولية للتقرير المالي (IFRS) ترجمات للمواد في لغات عديدة، تشمل العربية والصينية و الفرنسية والبرتغالية والروسية والأسبانية، ويجري الآن ترجمتها إلى اللغة اليابانية.

وقد أُعدت المواد في أقسام منفصلة لتدعم عملية تدريس المعايير القائمة على إطار العمل للمحاسبين القانونيين (CA / CPA) أو ما يعادلهما من الطلاب في ثلاث مراحل:

المرحلة الأولى: دورة الطلاب الأولى لإعداد التقرير المالي.

المرحلة الثانية: الدورة الوسطى لإعداد التقرير المالي للتأهل كمحاسب قانوني (CA, CPA) أو ما يعادلهما.

المرحلة الثالثة: دورة تسبق مباشرة التأهل كمحاسب قانوني (CA, CPA) أو ما يعادلهما.

ويتم تقديم المواد الصادرة في أربعة أجزاء:

أ. مواد المرحلة الثالثة: تغطي التسلسل الهرمي لمعيار المحاسبة الدولي رقم (8) وتركز على تعزيز قدرة الطلاب على إصدار الأحكام المهنية الضرورية عندما لا يتوافر معيار دولي للتقرير المالي ينطبق تحديداً على معاملة أو حدث أو حالة أخرى، ولتطبيق ذلك على نحو فعال، تتضمن المواد، دراسة حالة شاملة يمكن للمعلم استخدامها ليستكشف خلال مناقشة الدرس، الأحكام المهنية بشأن المحاسبة والتقرير عن الظواهر الاقتصادية غير المألوفة للطلاب.

ب. سلسلة من عروض الوسائط المتعددة، تعرِّف معلمي المعايير بالتدريس المستند على إطار العمل، والتعرف على أجزاء المواد المتوافرة الأكثر شمولاً.

ج. مواد محدثة للمراحل (1 3) تغطي الأصول غير المالية (الطبعة 2014).

د. ترجمات محدثة باللغة الصينية والبرتغالية والإسبانية للمواد التي تغطي التسلسل الهرمي لمعيار المحاسبة الدولي رقم (8) والأصول غير المالية.

وسيتم قريباً، نشر الترجمات البرتغالية والإسبانية لسلسلة الوسائط المتعددة.

وللتأكد من بقاء مواد المرحلة (3) فعالة في تطوير قدرة الطلاب على إصدار الأحكام المهنية بشأن المحاسبة، والتقرير عن الظواهر الاقتصادية غيرالمألوفة للطلاب، هناك مذكرات تدريس مصاحبة لدراسات الحالة الخاصة بدروس المرحلة (3) تكون متاحة وفق تقدير موظفي مبادرة التعليم، فقط للذين يقومون على نحو نشط بتدريس المعايير الدولية للتقرير المالي (IFRS)، شريطة ألا يتم توزيعها على الآخرين، وتستخدم فقط لأغراض القراءة الخاصة بمعلمي المعايير الدولية للتقرير المالي (IFRS).

ويرجى ملاحظة ما يلي:

❖ جميع المواد تحتوي على شروط الاستخدام التي تحدد استخدامها، سواءً في شكل مطبوع ورقي أو إلكتروني.

❖ مذكرات التدريس التي تصاحب دراسات الحالة الخاصة بالمرحلة (3) لا يمكن توزيعها، للأسباب المذكورة أعلاه.

❖ لتجنب أية شكوك، فإن هذه المواد التعليمية لا يمكن أن تستخدم كمنتج تجاري.

يطور موظفو مبادرة تعليم المعاييرالدولية للتقرير المالي (IFRS) حالياً، مواد مماثلة عن المواضوعات التالية: الخصوم، دمج الأعمال وتوحيدها. وسيتبع ذلك موضوعات أخرى. ومن المقرر نشر الدفعة التالية من المواد على الموقع الإلكتروني لمجلس معايير المحاسبة الدولية في النصف الثاني من هذا العام.

برنامج تدريب المعلمين:

لتدريب معلمي المعايير الدولية للتقرير المالي (IFRS) على استخدام؟، ينظم موظفو مبادرة التعليم، سلسلة من ورش العمل للتدريس المستند على إطار العمل، مصاحباً النشاطات التي تنظمها جمعيات المحاسبة الأكاديمية الدولية والإقليمية. ومن المقرر أن تنظم في الأشهر القليلة المقبلة ورش عمل إقليمية في إستونيا (خلال مؤتمر جمعية المحاسبة EAA)، واليابان (خلال رشة عمل تدريس المعايير الدولية للتقرير المالي (IFRS) التي تعقدها جامعة أوياماغاكوين ومؤسسة المعايير الدولية للتقرير المالي)، والمملكة المتحدة (بمكاتب مجلس معايير المحاسبة الدولية) والولايات المتحدة (خلال اجتماع جمعية المحاسبة الأمريكية منتصف العام). وتجري أيضاً مناقشات لتنظيم ورش عمل إقليمية مماثلة في أجزاء أخرى من العالم في وقت لاحق من هذاالعام.

❖ نقل بتصرف من موقع مؤسسة المعايير الدولية للتقرير المالي

أهمية التخصص الصناعي للمراجع الخارجي

لم يعد تخصص المراجع أمراً ترفيهياً من الناحية المهنية، بل أصبح من الأمور الهامة والضرورية والمطلوبة، خاصةً في ظل ما تشهده بيئة الأعمال بصفة عامة، وبيئة المراجعة بصفة خاصة من تغييرات تمثل في معظمها تحديات لمهنة المراجعة.

د. أشرف محمد منصور
أستاذ مشارك بقسم المحاسبة
كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية
جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية

إن التخصص الصناعي، قضية تحتل قدراً كبيراً من الأهمية ليس للمراجعين الخارجيين أنفسهم، بل أن التخصص يفيد – دون شك – فئات عديدة من أهمها: المساهمون والدائنون وإدارة المكاتب الخاضعة للمراجعة وبعض الهيئات الحكومية مثل مصلحة الضرائب والجهاز المركزي للمحاسبات.

إن التخصص الصناعي للمراجع يؤثر على جميع فئات المجتمع تقريبا، إلا أن حدود هذا التأثير ونطاقه قد يختلف من فئة لأخرى، فهناك فئات تتأثر بهذا الإتجاه بشكل مباشر، وتتضمن المراجعين الخارجيين وإدارات المكاتب الخاضعة للمراجعة، والمساهمين والدائنين الحاليين. وعلى العكس من ذلك فهناك فئات أخرى تتأثر بهذا التخصص ولكن بشكل غير مباشر مثل: المساهمون والدائنون المرتقبون، العاملون، العملاء، الموردون. ويمكن بيان أهمية تخصص المراجع لكلا من المستثمرين والادارة ومكاتب المراجعة كالتالي:

أولاً: أهمية التخصص الصناعي للمراجع الخارجي للمستثمرين:

يقصد بالمستثمرين جميع أصحاب الأموال في المنشأة سواء كانوا مساهمين أو دائنين. ويمكن تحديد أهمية التخصص الصناعي لهذه الفئة في النقاط التالية:

١ منع أوالحد من تلاعب الإدارة في الأرباح: قد تتبع الإدارة الراغبة في التلاعب في الأرباح لأساليب يصعب على بعض المراجعين العاديين (غير المتخصصين) اكتشافها، وتحديد آثارها على القوائم المالية، خاصة وأن الإدارة الراغبة في ذلك تكون حريصة – إلي حد كبير– على عدم إتاحة الفرصة لأحد لإكتشاف ذلك.

إن معظم عناصر القوائم المالية تخضع إلي حد كبير لتحكم الإدارة، وذلك في ضوء المرونة التي توفرها لها المبادئ والمعايير المحاسبية. إن هذا الأمر يجعل الإدارة الراغبة في التلاعب في الأرباح واعيةً في اختيار أساليب إدارة الأرباح التي تحقق من خلالها ما تصبو إليه، وحتى يتم ذلك فإن الإدارة تحاول دائما أن تبتعد عن الأساليب المتعارف عليها في إدارة الأرباح، التي يمكن للمراجع غير المتخصص اكتشافها.

إن تخصص المراجع الخارجي يحد إلى حد كبير من الفرص المتاحة أمام الإدارة للتلاعب في الأرباح، إذ يترتب على هذا التخصص توافر قدر من المعلومات المتكاملة لهذا المراجع، الأمر الذي يمكنه من النظر إلى الأمور والمشاكل التي يتعرض لها نظرة شمولية، ومن ثم يمكنه اكتشاف معظم التحريفات والأخطاء التي قد يصعب على مراجع غير متخصص اكتشافها.

٢ يساعد تخصص المراجع على زيادة جودة الأرباح: قد تُظهر قائمة الدخل أرباحاً غير حقيقية، وقد لا يستطيع المراجع غير المتخصص اكتشاف أسباب ذلك ومعرفتها، الأمر الذي قد يضلل مستخدمي معلومات الربحية. فالتخصص الصناعي للمراجع الخارجي له دور إيجابي في تحسين جودة الربحية Earnings Quality وأشارت بعض الدراسات إلى وجود مستوى عالي من جودة الربحية في مكاتب الأعمال التي تراجع قوائمها المالية بمعرفة مراجع خارجي متخصص، وعلى العكس من ذلك، فإن المكاتب التي يراجعها مراجع غير متخصص تتسم بمستوى منخفض من جودة الربحية.

٣ قد يؤدي عدم تخصص المراجع عدم تمكنه من إبداء رأي صحيح عن القوائم المالية للمنشأة الخاضعة للمراجعة. فبالرغم من أهمية المعلومات التي تتوافر لدى المراجع عن عميل المراجعة، فإن هذه المعلومات لن تغني عن المعلومات الخاصة بالصناعة التي ينتمي إليها، التي يجب أن تتوافر لديه، ويمكن التأكيد على ذلك بعرض المثال التالي (د. صليب، ٢٠٠٣، ص٣٨٩، ٣٩٠): أعد مراجعوا إحدى شركات التأجير الكبرى بالولايات المتحدة الأمريكية تقريراً نظيفاً عن القوائم المالية للشركة، على الرغم من احتوائها على بعض الانحرافات الجوهرية والمؤثرة عليها، الأمر الذي أدى إلي اتخاذ هيئة الإشراف على بورصة الأوراق المالية الأمريكية SEC بعض العقوبات التأديبية ضد هذه الشركة. وبالبحث عن أسباب ذلك، وجد أن السبب هو عدم إلمام مراجعي الشركة بالعديد من الأمور المرتبطة بالصناعة التي تنتمي إليها الشركة محل المراجعة. فإلمام المراجع بالمخاطر المرتبطة بنشاط عميل المراجعة لا يغني عن إلمامه بالمخاطر المرتبطة بالصناعة التي ينتمي إليها نشاط العميل.

٤ تخصص المراجع الخارجي يمكنه من اكتشاف حالات الخروج عن المبادئ المحاسبية المتعارف عليها: قد تخرج المنشأة الخاضعة للمراجعة عن أحد أو بعض المبادئ المحاسبية المتعارف عليها والمقبولة قبولاً عاماً Generally Accepted Accounting Standards (GAAS)، وقد يكون السبب في ذلك هو الرغبة في التلاعب في حسابات المنشأة أو حدوث تغييرات تحتم ضرورة إجراء التلاعب، ومن أكثر المبادئ الذي يمكن الخروج عنها، مبدأ التحفظ المحاسبي ومبدأ الثبات ومبدأ المقابلة. وقد أكدت إحدى الدراسات على ذلك، وأشارت إلى أن مكاتب الأعمال تستبدل بعض السياسات المحاسبية المطبقة بالفعل بسياسات أخرى من وقت لأخر، نتيجة تعرضها لظروف تحتم عليها هذا الاستبدال، وأشارت الدراسة أيضاً إلي أن المراجع المتخصص يكون أكثر قدرةً من غيره على تحديد المبادئ والسياسات المحاسبية التي تم الخروج عنها، ومدى موضوعية مبررات تغييرهاومنطقيتها وتحديد مدى تأثير ذلك على القوائم المالية على واقع المنشأة.

> من أكثر المبادئ الذي يمكن الخروج عنها، مبدأ التحفظ المحاسبي ومبدأ الثبات ومبدأ المقابلة

٥ زيادة القدرة على تقويم أداء الإدارة: تتولى إدارات شركات المساهمة مسؤولية توظيف الموارد المخصصة لها من قبل أصحاب رأس المال، ومن ثم تكون هذه الإدارات مكلفةً بمهمتين أساسيتين، الأولى: استخدام الموارد المتاحة لديها أفضل إستخدام ممكن، من خلال تعظيم المخرجات مقارنة بالمدخلات، الثانية: القدرة على تحقيق أهداف الشركة، ولبيان مدى قدرة الإدارة على الوفاء بهاتين المهمتين، ألزمها القانون بإعداد مجموعة من القوائم المالية التي يمكن من خلالها تقويم هذا الأداء ونشرها. وللحصول على تقويم موضوعي ودقيق، يحتاج الأمر إلى تعاقد المساهمين مع مراجع خارجي متخصص.

ويلخص البعض أهمية التخصص للمراجع الخارجي بالنسبة لعملاء المراجعة بقوله: إن المراجعين المتخصصين صناعياً يمكنهم مساعدة عملائهم والوفاء باحتياجاتهم بشكل أفضل خاصة في الظروف الصعبة التي قد تتعرض لها، مثل تعرضها لهزات مالية وفقدان الثقة في قوائمها المالية، فالتخصص الصناعي يمكن أن يؤدي إلي زيادة رضا العميل.

ثانياً: أهمية التخصص الصناعي للمراجع الخارجي لإدارات منشآت الأعمال: على الرغم من أن المراجع الخارجي يمثل رقيب أصحاب رأس المال (المساهمون) على أعمال إدارة المنشأة، إلا أن بعض الإدارات قد تنظر إليه من زاوية أخرى، وهى تقديم التوصيات والإرشادات التي تمكنها من إعداد قوائمها المالية بشكل جيد، ومن ثم قد يشجع ذلك بعض إدارات المكاتب – التي تنظر إلي المراجع الخارجي نظرة إيجابية، وأنه معاون لها بجانب أنه مقوم لأعمالها – التعاقد مع مراجع خارجي متخصص. ويمكن القول: إن تأييد بعض الإدارات لتخصص المراجع الخارجي يرجع إلي الأسباب التالية:

إدراك بعض الإدارات، أن المراجع المتخصص لديه قدر من المعرفة والخبرة المتخصصة التي تفيدها في أداء أعمالها.

إدراك بعض الإدارات، أن المراجع الخارجي بشكل عام والمراجع المتخصص بشكل خاص، لا يهدف إلي تصيد أخطائهم، بل أنه مرشد لهم عند إعداد القوائم المالية للمنشأة.

إدراك بعض الإدارات إتفاق أهدافها مع أهداف المراجع الخارجي، على الأقل في الأجل الطويل. فعلى الرغم من احتمال وجود تعارض بين مصلحة الإدارة والمراجع الخارجي في الأجل القصير، فمن المؤكد أنهما يرغبان في بقاء واستمرار المنشأة ونموها في الأجل الطويل.

ثالثاً: أهمية التخصص الصناعي للمراجع الخارجي لمكاتب المراجعة:

إذا كان تخصص المراجعين الخارجيين يفيد بشكل مباشر المستثمرين، فإنه يفيد أيضاً المراجعين الخارجيين أنفسهم. ويمكن بيان أهمية التخصص في النقاط التالية:

تجنب أو الحد من الدعاوى القضائية التي قد ترفع ضد المراجع الخارجي: وقد تزايدت في السنوات الأخيرة الدعاوى المرفوعة على مكاتب المحاسبة والمراجعة في بعض دول العالم، خاصة الولايات المتحدة الأمريكية، وقد تم رفع هذه الدعاوى من قبل بعض الفئات التي تربطها علاقة أو مصلحة بالمنشأة، نتيجة أضرار لحقت بها بسبب أخطاء وقعت فيها منشأة الأعمال، سواء بشكل متعمد أو بشكل غير متعمد، أدت إلى هذه الأضرار ولم يكتشف المراجع الخارجي ذلك، ولم يشر إليه في تقرير المراجعة.

لقد ألحقت بعض الدعاوى القضائية المرفوعة على المراجعين أضراراً مختلفة، تختلف في حدتها باختلاف الأضرار التي لحقت بعميل المراجعة أو ما يسمي بالطرف الثالث. وتتمثل الأضرار التي يمكن أن يتعرض لها المراجعين الخارجيين فيما يلي:

التأثير السلبي على سمعة المراجع الخارجي.

احتمال فقد العميل حصة من سوق المراجعة.

التأثير السلبي على الإيرادات الناتجة عن ممارسة المهنة.

تحمل غرامات أو تعويضات معينة.

منع المراجع الخارجي من الاستمرار في مزاولة المهنة.

إن الدعاوى القضائية المحتمل رفعها على المراجعين والآثار السلبية التي قد يتعرضون لها نتيجة عدم قدرتهم على اكتشافها والتقرير بما قد يوجد من أخطاء، أو تعمدهم ذلك، يمكن تجنبها أو التقليل منها من خلال تخصصهم في مراجعة نشاط معين، فالتخصص يزيد من فهم المراجع لطبيعة نشاط العميل ويزيد من قدرته على اكتشاف معظم أخطاء الإدارة وتلاعبها، الأمر الذي يزيد من جودة المراجعة ويخفض من مخاطرها، وبالتالي يقلل من

احتمالات تعرض المراجع لدعاوى قضائية، وتأكيداً على ذلك أشارت إحدى الدراسات إلي أنه، إذا كانت خبرة المراجع بنشاط المنشأة الخاضعة للمراجعة ضئيلة، فمن المحتمل ألا يؤدي المراجعة بقدر مناسب من الكفاءة والفعالية، وعلى العكس من ذلك، فإن المراجعين أصحاب الخبرة الكبيرة بطبيعة نشاط عملائهم عادة ما يؤدون المراجعة بقدر كبير من الكفاءة والفعالية، الأمر الذي يقلل من المخاطر الذي قد يتعرضون لها.

٢ يؤدي تخصص المراجع إلي خفض تكاليف المراجعة: عادة ما يؤدى تخصص المراجع إلي تخفيض حجم عينة المراجعة، ومن ثم تخفيض الوقت والمجهود والموارد اللازمة لأداء عملية المراجعة، الأمر الذي يستتبعه تخفيض تكاليف المراجعة.

لقد أكدت إحدى الدراسات على الدور الإيجابي للتخصص على تكاليف المراجعة،إذ أشارت إلي أن أداء المراجعة بمعرفة مراجع متخصص، قد يؤدي إلي تخفيض حجم عينة المراجعة بنسبة قد تصل إلى ١٢٪، مقارنة بأداء المراجعة بمعرفة مراجع غير متخصص. وأشارت الدراسة إلى أن ذلك يرجع إلي أن المراجع المتخصص يضع أساليب وإجراءات المراجعة الصحيحة والدقيقة التي تمكنه من اكتشاف أية أخطاء أو تحريفات محتملة في القوائم المالية، كما أن تخصص المراجع يقلل إلى حد ما ولكنه لا يمنع من الاستعانة بالخبراء، الأمر الذي يخفض أيضاً من تكاليف المراجعة، وأشارت إحدى الدراسات التي تعد من الدراسات المبكرة التي ناقشت التخصص، إلى أن تخصص المراجع يخفض بشكل ملحوظ من تكاليف عملية المراجعة، ويرجع ذلك إلى أن الخبرة المتخصصة تقلل من الموارد التي يمكن تخصيصها لعملية المراجعة، أو نتيجة اقتصاديات الحجم، فعلى سبيل المثال، يستطيع المراجع المتخصص توزيع التكاليف الخاصة باكتساب التدريب والمعرفة والخبرة على أكثر من عميل، الأمر الذي يقلل من تكاليف عملية المراجعة الواحدة.

وفي تأكيدها على الأثر الإيجابي للتخصص الصناعي للمراجع الخارجي على تكاليف المراجعة، أشارت إحدى الدراسات، إلى أن تخصص المراجع سيزيد من حصة منشأة المراجعة من سوق المراجعة في الصناعة المستهدفة، لأن عملاء المراجعة يطلبون خدمات المراجع المتخصص، وتتيح زيارة الحصة السوقية لمنشأة المراجعة ميزتين تنافسيتين هما:

تناقص تكاليف أداء المراجعة التي يتحملها المراجع.

زيادة قيمة الخدمة المقدمة للعميل.

وأشارت دراسة أخرى إلى أن تكلفة المراجعة تتأثر بحصة منشأة المراجعة من سوق مراجعة صناعة العميل، فمكاتب المراجعة ذات الحصص السوقية الكبيرة ستتحمل تكاليف مراجعة أقل مقارنة بمنشأة المراجعة ذات الحصص الأقل، ويرجع ذلك إلى سببين أساسيين هما:

أ تزويد مكاتب المراجعة لمراجعيها بالمعرفة والخبرة اللازمة لمراجعة الصناعة المكلفين بها، الأمر الذي يزيد إلى حد كبير من قدرتهم على تحديد قضايا المراجعة المرتبطة بها وإدارتها، ومن ثم تحسين قدرة منشأة المراجعة على أداء عمليات المراجعة المختلفة بشكل أكثر كفاءة.

ب توزيع تكاليف تدريب المراجعين على مراجعة صناعة معينة على عدد وساعات مراجعة أكثر لعملاء أكثر.

إن الثقة في المراجع المتخصص تنبع من اكتسابه لقدر من المعرفة يتسم بالسعة والعمق، ويعني الباحث بالسعة المعلوماتية تمتع المراجع بقدر وافر من المعلومات، بحيث تكون لديه دراية بمعظم قضايا المنشأة التي يقوم بمراجعتها والبيئة المحيطة بها وما تتضمنه من متغيرات اقتصادية أو سياسية أو قانونية، أما العمق المعلوماتي فيقصد به علم المراجع بمعلومات تفصيلية عن المنشأة.

٣ يؤدي تخصص المراجع إلي زيادة ثقته بنفسه: يعتقد الباحث أنه لا يمكن تجاهل الأبعاد السلوكية في أي مجال معرفة أو مهنة. لذا يمكن القول: إن تخصص المراجع في نفس نشاط عميل المراجعة له أثر إيجابي على سلوك (أفعال وأقوال) المراجع، حيث يزيد التخصص من اقتناع المراجع بقدرته على أداء المراجعة. إن الثقة المعتدلة غير المفرطة أمر يلزم توافره في جميع الأفراد، خاصة الأفراد الذين يؤثرون في توزيع موارد المجتمع على الاستخدامات المختلفة ومنهم المراجعون الخارجيون.

٤ يؤدي تخصص المراجع إلى تكوين المعرفة المتخصصة: تعد المعرفة المتخصصة أحد العوامل الرئيسية المحددة لأداء المراجع الخبير. فقد أشارت إحدى الدراسات إلى أن هذه العوامل تتضمن ما يلي (عبد العاطي، ١٩٩٧، ص ص ٥٧٥ – ٥٧٧):

أ المعرفة العامة General knowledge

ب المعرفة المتخصصة Subspecial knowledge

ج المعرفة بالعالم knowledge World

د القدرة العامة على حل المشاكل General Problems Solving Ability

فالتخصص يتيح للمراجع الفرصة للإلمام بمعظم جوانب الصناعة والإحاطة بمعظم المعلومات التي من الصعب عليه الحصول عليها في حالة عدم تخصصه، كما أن التخصص يمكن المراجع من الاطلاع على كل ما هو جديد في مجال الصناعة التي تخصص فيها، بحيث يصبح ملماً بجميع التطورات في هذا المجال، ويتفق ذلك مع المنطق، فإذا كان من الصعب إن لم يكن من المستحيل – متابعة جميع المستجدات التي تطرأ على معظم الصناعات، فمن السهولة متابعة معظم المستجدات التي تطرأ على صناعة معينة.

٥ زيادة قدرة المراجع الخارجي على حل مشكلات المراجعة التي قد تواجهه أثناء أداء المراجعة: سبقت الإشارة إلى أن تخصص المراجع يكسبه معرفة متخصصة ومتعمقة عن الصناعة التي تخصص في مراجعة أنشطتها، مما يزيد من الخبرة التي يتمتع بها.

إن المرجعيين أصحاب الخبرة (سواء العامة أو المتخصصة) الأوسع والأعمق، أكثر قدرة على حل مشكلات المراجعة مقارنة بالمراجعين أصحاب الخبرة الأقل.

إن تخصص المراجع في صناعة معينة يكسبه الميكنة المعلوماتية Autonomous Stage من خلال اكتساب الخبرة في حل مشاكل بعينها، بحيث يستطيع حل مشكلات المراجعة بسرعة وبشكل يتسم بالأتوماتيكية. ويتم وصف الشخص الذي يصل إلي هذه المرحلة بالخبير، لأنه عند هذه المرحلة تكون

> الدعاوى القضائية المحتمل رفعها على المراجعين والآثار السلبية التي قد يتعرضون لها نتيجة عدم قدرتهم على اكتشافها والتقرير بما قد يوجد من أخطاء

لديه القدرة على تحليل وإيجاد حل لمختلف المشاكل في مجال تخصصه، خاصة المشاكل غير الروتينية مثل تقييم مدى قدرة المنشأة على البقاء والاستمرار.

٦ التأثير الإيجابي للتخصص على المعايير الشخصية للمراجع الخارجي: تقسم معايير المراجعة الأمريكية والمعروفة بمعايير المراجعة المتعارف عليها إلي ثلاثة أقسام، الأول المعايير الشخصية للمراجع والثاني معايير أداء العمل الميداني، والثالث معايير التقرير. وتتضمن المعايير الشخصية للمراجع الخارجي ثلاثة معايير أساسية، يتعلق الأول منها بالتأهيل العلمي والعملي، أما الثاني فيتعلق بحياد المراجع، أما المعيار الثالث فيتعلق بضرورة بذل العناية المهنية المعقولة.

ويري الباحث، أن تخصص المراجع الخارجي في مراجعة نشاط معين يزيد إلي حد كبير من قدرته على الوفاء بمتطلبات هذه المعايير، فالتخصص يتيح للمراجع مراجعة نفس النشاط لفترات زمنية طويلة، الأمر الذي يكسبه خبرة كبيرة، ويزيد من التأهيل العملي له، ومن ثم زيادة قدرته على إبداء رأيه بشكل موضوعي وبحياد تام، كما أن التخصص الصناعي يزيد من قدرة المراجع على بذل العناية المهنية المعقولة في القيام بعملية المراجعة وفي إعداد تقرير المراجعة.

٧ زيادة أتعاب المراجعة: أجريت العديد من الدراسات لاختبار العلاقة بين تخصص المراجع وأتعاب المراجعة التي يحصل عليها، إلا أن هذه الدراسات لم تتفق حول طبيعة تأثير التخصص على الأتعاب، ويمكن بيان ذلك كالتالي:

أ أشارت بعض الدراسات إلي أن التخصص سوف يؤدى إلي مطالبة المراجعون المتخصصون بزيادة أتعاب المراجعة، فهؤلاء المراجعون تحملوا استثمارات إضافية لتطوير خبراتهم الخاصة بصناعة معينة، ومن المنطقي أن يطالبوا ويحصلوا على عائد هذا الاستثمار، ومع بقاء العناصر الأخرى كما هي (مثل حصة منشأة المراجعة من سوق المراجعة، عدد مكاتب المراجعة، عدد عملاء المراجعة) فمن المتوقع أن يطالب المراجعون المتخصصون أتعاباً أعلى، فقد أشارت إحدى الدراسات أن المراجعين المتخصصون يحصلون على أتعاب إضافية تزيد عن أتعاب المنافسين في نفس الصناعة بمعدل ٢٩٪ تقريباً، خاصة في حالة حصول منشأة المراجعة على حصة سوقية كبيرة مقارنة بالمنافسين، وتزايد قدرتها على التفاوض والمساومة، ويرجع ذلك إلى أن عملاء المراجعة لا يمكنهم الحصول على خدمات ذات جودة مماثلة من مكاتب المراجعة المنافسة. وفي ظل هذه الظروف، فإن منشأة المراجعة تقدر على الحصول على أتعاب إضافية لخدماتها المميزة.

ب أشارت دراسات أخرى إلى أن تخصص منشأة المراجعة يؤدى إلى زيادة الحصة السوقية لها في الصناعة التي تخصصت في مراجعتها مقارنة بالمنافسين، مما يمكنها من تحقيق اقتصاديات الحجم وانخفاض التكاليف الحدية التي يتم تحملها. إن ذلك يؤدي إلى تناقص أتعاب المراجعة، ومن ناحية أخرى، فإن زيادة عدد مكاتب المراجعة المتخصصة تؤدي إلي زيادة مستوى المنافسة بينها، الأمر الذي قد يقلل من القوة التفاوضية عند تحديد أتعاب المراجعة.

المراجع:

Balsam, Steven, Krishnan, Jagan & Yang, Joon S.: "Auditor industry specialization and earnings quality" Auditing: A Journal of Theory & Practice, Vol. (22),No.(4), September 2003.

Basioudis, I Lias G., & Ellwood, Sheiia: "An Empirical Investigation of price competition and industry specialization in NHS auditing services", Financial Accounting & Management, Vol. 2, No.(2), May 2005.

Cahan, Steven F., et al: "The investment opportunity set and industry specialization by auditors", Working Paper, Monash University, Australia, 2006.

Cairney, T. & Young, G.: "Homogeneous industries and auditor concentration: An indication of production economics, Working Paper, Georgia Southern University, 2004.

Carcello, J., & Nagy, A.: Auditor industry specialization and fraudulent financial reporting", Working Paper, University of Tennessee, 2002.

Casterella, Jeffrey R., et al.,: Auditor industry specialization, Client bargaining power, and audit pricing", Auditing: A Journal of Theory & Practice,Vol. (23),No.(2), March 2004.

Chen, K.Y. & Elder, R.J.: "Industry specialization and audit fees: The Effect of Industry type and market Definition, Working Paper, (Syracuse University, USA), 2002.

Dunn, K.A. & Mayhew, B.W.: "Disclosure quality and auditor choice", Working Paper, University of Wisconsin – Madison, 2002.

Ferguson, A. & Stokes, D.: "Brand name, audit pricing, industry specialization and industry leadership premiums post big 8 and big 6 mergers", Contemporary Accounting Research, Vol. (19), 2002.

Ferguson, A., et al.: "The effects of firm – wide and office – level Industry expertise on audit pricing", The Accounting Review, Vol. (78), 2003.

Francis, J.R., et al., "The pricing of nation and city – specific reputations for industry expertise in the U.S. Audit Market", The Accounting Review, Vol. (80), 2005.

General Accounting Office (GAO): Public accounting firms: Mandated study on consolidation and Competition, GAO Report 03 – 864, 2003.

Godfrey, J.M., & Hamilton, J.: The impact of R&D intensity on demand for specialist auditor services, Contemporary Accounting Research, Vol. (22), 2005.

Hammersley, Jacqueline S.: Pattern identification and industry specialist auditor, The Accounting Review, Vol. (81), No. (2), 2006.

International Auditing and Assurance Standards Board: "ISA No. 315: Understanding the entity and its environment and Assessing the Risks of material misstatement", (New York, IFAC, 2013).

International Auditing and Assurance Standards Board: (New York: IFAC, October, 2003).

Krishman, Gopal V.: "Does big 6 Auditors Industry Expertise constrain earnings management?", Accounting Horizons, May 2003.

Largay, J.: Lessons from Enron", Accounting Horizons, Vol. 16, No.(2), 2002.

Low, K. Y.,: "The effects of industry specialization on audit risk assessments and audit – planning decisions, The Accounting Review, Vol. (79) , 2004.

Mayhew, Brian. W., & Wilkins, Michael S.: Audit firm industry specialization as a differentiation strategy: Evidence from fees charged to firms going public, Auditing: A Journal of Practice & Theory, Vol.(22), No.(2), September 2003.

Moroney, Robyn, & Dowling, Carlin: "auditor performance variation: Impact of sub – Speciality Knowledge Differences between Industry specialists" May 2006.

Owhoso, V.E., Messier, W.F. & Lynch, J.G: "Error detection by industry specialized teams during sequential audit review", Journal of Accounting Research, Vol.(40), No. (3), 2002.

Wang, Kun: "Auditor and underwriter industry specialization, differentiation: Evidence form IPO under pricing and long term performance", A Dissertation, Texas A & M University, August 2005.

Wooten, T.C.: Research about audit quality, CPA Journal, Vol.(73), No. (1), 2003.

أحدهما يساعد الآخر

وجمعيتنا.. تعمل على تفعيل ذلك..

لمزيد من الاستفسار يرجى الاتصال على الرقم المجاني : ٨٠٠ ١٢٤ ١١١٨

أو هاتف الأمانة العامة بالرياض : ٠١/٤٥٤٣٩١٣ ، فاكس ٠١/٤٥٤٣٥٢١

أرقام حسابات تبرعات الجمعية :

مصرف الراجحي	بنك ساب	بنك الرياض
٢٠٣٦٠٨٠١٠٠٣٣٤٤/٢	٠٠١/٢٠٧٣٥٦/٠٠١	٢٠١/٠٢٠١٧٣/٩٩٠١
البنك العربي الوطني	البنك الأهلي التجاري	مجموعة سامبا المالية
٠١٠٠٨/٠٢٦٥٠٠٠/٠٠	٢٣٠/١١٦٨٠٠٠٠/١٠٦	١١٩٠٢٢٩

www.dca.org.sa

جمعية الأطفال المعوقين

File Edit View Go Help
Previous Next C1 (1 of 72) Fit Page Width

معدو القوائم المالية يعارضون خطة مجلس مراقبة محاسبة الشركات العامة (PCAOB) الهادفة إلى مزيد من الإفصاح بتقرير المراجع

جيمس آر دوتي
رئيس مجلس محاسبة الشركات العامة

إن رسالة معدي القوائم المالية الموجهة إلى مجلس مراقبة محاسبة الشركات العامة (PCAOB) بشأن محتوى تقرير المراجع هي رسالة واضحة، فمعدي القوائم المالية لا يرغبون في أن يتم اغتصاب مسؤولياتهم من قبل المراجعين.

فقد جاء في خطاب وجهته شركة فيديكس إلى مجلس مراقبة محاسبة الشركات العامة بشأن مقترح المجلس المتعلق بتوسيع الإفصاحات التي تتضمنها تقارير المراجعين: «ففي حين أن بعض المستثمرين قد يرغبون في إجراء تحسينات على الإفصاحات، إلا أن المصدر السليم لهذه المعلومات هو الإدارة وليس المراجع».

وكما يتضح من خطابات الملاحظات المقدمة بخصوص المقترح، العنصر الرئيسي من مقترح المجلس المتعلق بتضمين معلومات جديدة بتقارير المراجعين يواجه معارضةً كبيرةً من معدي القوائم المالية، ولجان المراجعة، ومنظمات الصناعة.

هناك رسائل نشرت على موقع مجلس مراقبة محاسبة الشركات العامة (PCAOB) وصلت من أكثر من (٦٠) من الشركات التي تعد القوائم المالية تعارض بشكل صريح بأغلبية ساحقة، الطلب المقترح من المجلس أن يبين المراجعون في تقاريرهم «الأمور المهمة المتعلقة بعملية المراجعة Critical Audit Matters».

هناك شركات مثل: أبّل وشيفرون وإكسون موبيل وويلز فارغو، من بين المعارضين لبيان الأمور المهمة المتعلقة بعملية المراجعة بحسب ما هو مبين بالمقترح، الذي يتطلب تضمين تقارير المراجعين معلومات حول المسائل الأكثر صعوبة التي واجهها المراجعون خلال عملية المراجعة.

أصدر ممثلو المجموعات التجارية، مثل لجنة التقارير المالية للشركات الصادرة من التنفيذيين الماليين (The Committee on Corporate Reporting of Financial Executives International) ومركز غرفة التجارة الأمريكية لتنافس أسواق رأس المال (The U.S. Chamber of Commerce Center for Capital Markets Competitiveness) أيضاً رسائل معارضة لإدراج الأمور المهمة المتعلقة بعملية المراجعة بالمقترح، كما فعل ذلك بعض قادة لجان المراجعة والمنظمات.

ومع ذلك هنالك رسائل وصلت إلى المجلس من العديد من مناصري المستثمرين تؤيد تضمين مزيد من الإفصاح بتقارير المراجعين، أكثر من (٢٣٠) رسالة صادرة من جهات تشمل أيضاً شركات محاسبة عامة، وجمعيات محاسبين قانونين بالولايات، وأكاديميين، ومحاسبين قانونيين أفراد، نشرت على الموقع الإلكتروني للمجلس.

ووفقاً لما يراه السيد مارتن باومان، كبير المراجعين بمجلس مراقبة محاسبة الشركات العامة (PCAOB) المقترح يمثل أول تغيير أساسي في تقرير المراجع منذ أربعينيات القرن الماضي، واقترح المجلس هذه التغييرات لاستيعاب رغبة المستثمرين في الحصول على معلومات تتجاوز رأي المراجع المنطوي فقط على عدالة عرض القوائم المالية أو عدمه.

إن الاعتراضات على إدراج الأمور المهمة المتعلقة بعملية المراجعة، كما وردت في خطابات الملاحظات، تشمل المخاوف التالية :

يصبح المراجعون هم المصدر الأصلي لبعض المعلومات المتعلقة بالشركة: إن هذا الدور هو من مهمات الإدارة، وقد أوردت شركة والت ديزني ضمن خطابها «إن تضمين الأمور المهمة المتعلقة بعملية المراجعة ربما يؤدي إلى عدم وضوح دوري كل من الإدارة والمراجع فيما يتعلق بتوصيل المعلومات بشأن الشركة».

تتداخل المعلومات وربما تتعارض: أشار بعض معدو القوائم المالية، إلى أن المعلومات التي ستدرج ضمن الأمور المهمة المتعلقة بعملية المراجعة قد تم بالفعل التعبير عنها من قبل الإدارة في القوائم المالية كعوامل مخاطر أو سياسات محاسبية في مناقشات الإدارة (MD & A) وتحليلها. وقد جاء في خطاب شركة كونوكو فيليبس: «لا نعتقد أن مناقشات المراجع للأمور المهمة المتعلقة بعملية المراجعة سوف تضيف قيمة إلى المناقشات التي تقدمها الإدارة بخصوص السياسات المحاسبية والتقديرات المحاسبية المهمة».

يحدث عدم اتساق عبر الشركات: وقد أشار بعض معدي القوائم المالية إلى أن الطبيعة الذاتية للمتطلبات المقترحة للأمور المهمة المتعلقة بعملية المراجعة يمكن أن تؤدي إلى استنتاجات مختلفة من المراجعين في ظروف مماثلة بشأن تحديد ما إذا كان من اللازم الإفصاح أم لا، وقد جاء في خطاب شركة كوستكو: «إن التغير في كمية ومدى الأمور المهمة المتعلقة بعملية المراجعة لرأي مراجعة خاص بجهة مسجلة مقارنة بمسجلين آخرين مماثلين، ربما يتسبب في جعل المستثمرين يستخلصون استنتاجات غير ملائمة».

ورد أعضاء لجان المراجعة هذه المخاوف في الرسائل التي تضمنت ملاحظاتهم. وقالت الجمعية الوطنية لمديري الشركات (NACD) إن الأمر سيكون أكثر ملاءمة لهيئة تداول الأوراق المالية (SEC) أو مجلس معايير المحاسبة المالية (FASB) للنظر في تحديد ما إذا كان هذا التقرير سيكون مفيداً، وأضافت: المقترح لا يدخل في نطاق عمل مجلس مراقبة محاسبة الشركات العامة (PCAOB).

و بعث العديد من المجموعات الاستثمارية والجهات المناصرة للمجلس خطابات تؤيد مقترح المجلس بتوسيع تقرير المراجع، في بعض الحالات، دعوا فيها المراجعين للإفصاح عن معلومات أكثر من تلك التي يطلبها مقترح المجلس:

قالت باربرا روبر، مدير حماية المستثمر باتحاد المستهلكين في أمريكا (Director of Investor Protection for the Consumer Federation of America)، إن المقترح يركز فقط على المعلومات المتعلقة بالمراجعة ويتفادى أي مناقشات تتعلق بتقييم المراجع للقوائم المالية، وأضافت: «لا يوجد أي سبب قانوني يجعلنا نفهم لماذا ينبغي أن يمنع المراجعون أن يناقشوا مع المستثمرين انطباعاتهم الأساسية بشأن جودة التقارير المالية للشركة».

نصح مجلس المؤسسات الاستثمارية بمراجعة المقترح، الذي يطلب من المراجع توصيل تقويم للتقديرات والأحكام المحاسبية المهمة التي أعدتها الإدارة استناداً إلى إجراءات المراجعة التي تم تنفيذها، وأضاف المجلس: «هذه المراجعة البسيطة للنموذج المقترح سوف ينتج عنها تقرير يوفر نوعاً من الأفكار أكثر استجابة لاحتياجات المستثمر من المعلومات».

> الأمور المهمة المتعلقة بعملية المراجعة يمكن أن تكون مفيدة للمستثمرين

كتب مركز جودة المراجعة (CAQ) المنتسب للمعهد الأمريكي للمحاسبين القانونيين (AICPA) خطاباً يوضح فيه، أن الأمور المهمة المتعلقة بعملية المراجعة يمكن أن تكون مفيدة للمستثمرين، لكنه اقترح تبسيط الإجراءات التي يتبعها المراجع في تحديدالأمور المهمة المتعلقة بعملية المراجعة وتنظيمها، وينبغي أن تركز الأمور المهمة المتعلقة بعملية المراجعة على الأمور الأكثر أهمية في الاتصالات التي يجريها المراجع مع لجنة المراجعة.

إن العديد من مكاتب المراجعة التي أرسلت خطابات وملاحظات لمجلس مراقبة محاسبة الشركات العامة (PCAOB) انحازت لاقتراح مركز جودة المراجعة (CAQ) «إن الأمور المهمة المتعلقة بعملية المراجعة التي يتم الإفصاح عنها ينبغي أن تكون مجموعة جزئية من البنود التي يناقشها المراجع مع لجنة المراجعة» وقد اتخذت مكاتب المراجعة الأربعة الكبرى الموقف نفسه.

ويعمل مركز جودة المراجعة (CAQ) بالتعاون مع أعضاء مهنة المراجعة، لإجراء اختبار ميداني للمقترح سوف يستغرق الأمر عدة أشهر للانتهاء من الاختبار الميداني وتحليل النتائج ويأمل المركز أن يتم تبادل الأفكار مقدماً من خلال اجتماع المائدة المستديرة المتوقع أن يعقده مجلس مراقبة محاسبة الشركات العامة (PCAOB) لمناقشة نموذج تقرير المراجع في الربيع القادم.

نقل بتصرف عن مجلة المحاسبة الأمريكية الصادرة في شهر يناير ٢٠١٤

مجلس معايير المحاسبة المالية (FASB)

ينظر في إصدار متطلبات للإفصاح عن المساعدات الحكومية

بقلم كين تيسياك

أضاف مجلس معايير المحاسبة المالية (FASB) يوم الأربعاء ٢٩ من يناير ٢٠١٤ م، بنداً لجدول أعماله الفنية يتعلق بإصدار متطلبات محددة للإفصاح عن المساعدات الحكومية التي قد تقتضي بموجب مبادئ المحاسبة الأمريكية المتعارف عليها (GAAP) أن تفصح المنشآت التجارية بقوائمها المالية عنها، وقد أشار أعضاء المجلس، إلى أن عدم وجود إرشادات بشأن الإفصاح عن المساعدات الحكومية، يؤدي إلى نقص كبير في القوائم المالية. لا يوجد حالياً معياراً ضمن مبادئ المحاسبة الأمريكية المتعارف عليها (GAAP) لمحاسبة المساعدات الحكومية.

فموضوع مجلس معايير المحاسبة المالية (FASB) رقم ٩٥٨ (FASB Topic 958) المنشآت غير الهادفة للربح، يوفر إرشادات عن المساهمات المستلمة وينطبق على جميع المنشآت التي تتلقى التبرعات، غير أن هذه الإرشادات لا تشمل الإعفاءات والحوافز، والتخفيضات الضريبية، وتحويل الأصول من الحكومات إلى المنشآت التجارية، وقد جاء على لسان أحد أعضاء المجلس: «عدم وجود إفصاح لدينا في الوقت الراهن يضعنا في ورطة حقيقية».

وقرر المجلس في اجتماعه إسقاط بنود المشاريع التالية:

- تجارة الغازات المنبعثة.
- ربحية السهم.
- ضرائب الدخل. (أسقط المجلس مشروع التقارب على المدى القصير «Short-Term Convergence Project» المتعلق بمحاسبة ضرائب الدخل، لكنه سيواصل النظر في إدخال تحسينات بناءً على نتائج فحص بعد التنفيذ الذي جرى العام الماضي).

❖ التقارير المالية للمنشآت غير الهادفة للربح: البيانات المالية الأخرى.

❖ منشآت الممتلكات الاستثمارية وشركات الاستثمار (استثمارات الممتلكات العقارية).

وقد ذكر رئيس مجلس معايير المحاسبة المالية (FASB) أنه سوف يدعو إلى إجراء أبحاث في الموضوعات التالية:

❖ المواضيع المحاسبية في القوائم المالية لخطة منافع الموظفين.

❖ محاسبة الأدوات المالية: التحوط، سوف ينظر المجلس في تحديد ما إذا كان إدخال المعيار الدولي الجديد للتقرير المالي (IFRS) سيؤدي إلى تحسين مبادئ المحاسبة الأمريكية المتعارف عليها (GAAP) أو يلزم تطوير التحسينات المستهدفة بناءً على مشروع المعيار الذي أعده مجلس معايير المحاسبة المالية (FASB) عام ٢٠١٠.

❖ محاسبة الأدوات المالية: السيولة وإفصاحات سعر الفائدة. سوف ينسق المجلس مع جهات أخرى ضمن الجهات المرتبطة بالتقارير المالية، مثل هيئة تداول الأوراق المالية (SEC) لضمان عدم وجود أي تكرار.

❖ الإطار المفاهيمي الخاص بمجلس معايير المحاسبة المالية (FASB). سيتم إجراء تحليل إضافي للتركيز على مجالات لموضوعات معينة خاصة بهذا البحث.

❖ عرض القوائم المالية. سوف يركز هذا البحث على التحسينات المستهدفة بدلاً من النظر في تحديد ما إذا كان سيتم الإبقاء على مفهوم الدخل الشامل الآخر أو فرض قائمة مباشرة للتدفقات النقدية.

❖ السيولة وحق الملكية: يجب أن يكون التركيز على التحسينات قصيرة الأجل التي يمكن أن تحل مشاكل التطبيق لمعدي القوائم المالية فيما يتعلق بأي موضوع يرى أعضاء المجلس احتمال أن ينتج منه عدد كبير من إعادة صياغة البيانات.

❖ المعاشات التقاعدية: خطط الرصيد النقدي.

❖ مبادرة التبسيط: سوف يحدد هذا المشروع في نطاق ضيق، إصلاحات قصيرة الأجل يمكن أن تقلل التكلفة والتعقيد مع الاحتفاظ بفائدة المعلومات أو تعزيز تلك الفائدة.

وسوف يطلب رئيس المجلس أيضاً من فريق العمل، القضايا الناشئة للبحث في موضوع محاسبة خطط منافع الموظفين، كما يطلب من مجلس الشركات الخاصة، النظر في تحديد مرحلة ثانية للمشروع المخصص لتعريف المنشأة غير العامة (nonPublic Entity).

نقل بتصرف عن مجلة المحاسبة الأمريكية الصادرة في شهر يناير ٢٠١٤

> الإرشادات لا تشمل الإعفاءات والحوافز، والتخفيضات الضريبية، وتحويل الأصول من الحكومات إلى المنشآت التجارية

بيئة المراجعة المتغيرة

كلمة البروفيسر أرنولد شيلدر (Prof. Arnold Schilder) رئيس مجلس المعايير الدولية للمراجعة والتأكيد (IAASB) التي أُلقيت في المؤتمر السنوي الثامن للمراجعة وضمان النزاهة، المنعقد في كلية باروخ (Baruch College) نيويورك، الولايات الأمريكية المتحدة.

البروفيسر أرنولد شيلدر
رئيس مجلس المعايير الدولية للمراجعة والتأكيد (IAASB)

بيئة المراجعة المتغيرة

أشار الأشخاص الذين تحدثوا قبلي إلى أن هناك الكثير الذي يحدث بالفعل في بيئة المراجعة الحالية. وإنني بالفعل ألاحظ أن هذه البيئة في تغير مستمر، وأن طبيعة التقارير المالية مستمرة أيضاً في التطور، الآن أكثر تعقيداً، وهناك مجالات أكثر تتطلب التقدير المهني، والمزيد من الإفصاحات النوعية. هناك تغير مستمر في طلبات المستخدمين، التي يمكن تلخيصها في عبارة «نحن نريد أن نسمع منكم أكثر». وهو مطلب ليس موجه فقط لمعدي القوائم المالية، لكن أيضاً للمراجعين وغيرهم من المشاركين في سلسلة إعداد التقارير المالية. ثم إننا نجد أنه نتيجة للأزمة المالية العالمية أثيرت بعض الأسئلة الأساسية بشأن جودة المراجعة وفعاليتها ودور الشك المهني والتقدير، وعلى نحو أكثر جوهرية، ربما التساؤل بشأن مدى ملاءمة المراجعة وأهميتها. فعلى سبيل المثال، إذا قام المراجعون بكل ما هو من المفترض القيام به، ومع ذلك لم يتم التحذير من المخاطر التي أدت إلى الأزمة المالية، ماذا يمكن أن نقول بعدٍ ذلك في مدى أهمية المراجعة؟ إنني لا أنظر إلى ذلك كانتقاد في حد ذاته، بدلاً من ذلك، يجب النظر إليه كتساؤل مهم لتحديد ما إذا كانت المراجعة يمكن أن تقدم المزيد من المعلومات– تساؤل مهم يجب أخذه في الاعتبار وفي السياق الأوسع لتعضيد الثقة بهذه المهنة.

ونتيجة لذلك، تجري حالياً العديد من المناقشات المهمة حول المراجعة في أوروبا وأميريكا الشمالية، وفي أماكن أخرى. إن هذه المناقشات في الواقع، تؤكد أهمية الحوار المستمر بين العديد من أصحاب المصلحة. فالجهات التي تتولى تنظيم مهنة المراجعة، على سبيل المثال، تعمل على زيادة حوارها الذي يجري على المستوى الدولي، ويسرني أن أشير إلى الجهود التي يبذلها رئيس المنتدى الدولي لمنظمي المراجعة المستقلين ونائبه (IFIAR) في هذا الصدد. هذه التطورات تؤكد الأهمية اللازمة للتفاعلات بين المشاركين كأساس لزيادة تحسين جودة المراجعة.

التفاعلات:

اسمحوا لي بالتوقف لحظة لاستكشاف فكرة التفاعلات لمدى أبعد قليلاً. لقد حظي هذا المفهوم بالاهتمام على مدى عقود عديدة.

ففي وقت مبكر من ثلاثينيات القرن الماضي أشار البروفيسور الهولندي ثيودور ليمبرج (Prof. Theodore Limperg) إلى أهمية التفاعلات بين أصحاب المصلحة وما تقوم به مهنة المحاسبة من خدمة للمصلحة العامة. إذ قال: «إن المكانة التي يشغلها المحاسبون في المجتمع، والثقة التي يمنحونها له، هي نتيجة للتفاعل بين احتياجات المجتمع وبين الطريقة التي يقوم من خلالها المحاسبون باستيفاء تلك الاحتياجات».

بعد خمسين عاماً، تناول هذا الموضوع البروفيسور الأسكتلندي ديفيد فلينت (Prof. David Flint) الذي قال: «إن أساس المراجعة، في نطاق الحاجة الاجتماعية، يعد سمة في غاية الأهمية. ففي مجتمع متغير ومتطور يجب أن يكون تفسير التطبيقات العملية لمفهوم المراجعة ناتجاً عن تفاعل ثابت بين المراجعين والمجموعات ذات العلاقة».

وفيما بين ذلك، كانت هنالك دراسة في الولايات المتحدة قام بها، معتز وشرف (Mautz and Sharaf) تضمنت أيضاً وصفاً لهذه المفاهيم وأكدا كذلك على أهمية التفاعلات.

وبالتالي، فإننا نجد أن هنالك دعوة قوية على مر التاريخ للمحاسبين المهنيين للعمل من أجل تحقيق المصلحة العامة، وأن يأخذوا في الاعتبار التوقعات التي يضعها فيهم المجتمع، ويفهموا هذه التوقعات والاستجابة لها من خلال تفاعلات ذات معنى، لذلك فإن التفاعلات، في رأيي، هي أكثر من مجرد مفهوم – بل هي مبدأ مهم وأساسي يدعم ما نقوم به من أعمال.

وبعد هذه الخلفية، اسمحوا لي أن أسلط الضوء على بعض الردود الرئيسية الصادرة من مجلس المعايير الدولية للمراجعة والتأكيد (IAASB) تجاه التطورات الحالية.

> أساس المراجعة، في نطاق الحاجة الاجتماعية، يعد سمة في غاية الأهمية

تعزيز قيمة المراجعة:

يعتزم مجلس المعايير الدولية للمراجعة والتأكيد (IAASB) في اجتماعه المقبل، وضع اللمسات الأخيرة لإصدارة جديدة بمسمى «إطار عمل خاص بجودة المراجعة: العناصر الرئيسة التي تخلق بيئة لجودة المراجعة».

إن الأهداف البسيطة المهمة جداً التي نسعى لتحقيقها من خلال هذا الإطار هي:

تعزيز مستوى الوعي بالعناصر الرئيسة لجودة المراجعة.

وتشجيع أصحاب المصلحة الرئيسيين للتفكير في طرق تحسين جودة المراجعة.

والعمل على تسهيل مزيد من الحوارات بين أصحاب المصلحة الرئيسيين حول هذا الموضوع.

إن هذا الإطار ذو طبيعة نوعية، لا يقتصر فقط على وصفاً للعناصر المختلفة التي تخلق بيئة جودة مراجعة على مستوى العملية، المكتب، وعلى المستوى الوطني، لكن أيضاً، والأهم، على مستوى العلاقات المتبادلة بين هذه العناصر، وهو يتوسع ليشمل، المدخلات، العمليات، والمخرجات، وكذلك التفاعلات في سلسلة إعداد التقارير والعوامل القرينة (Contextual facTors).

عند النظر في جودة المراجعة، يتم التركيز في الغالب على المدخلات والعوامل المرتبطة بالعملية، مثل المعاييرالمنهجية والتعليم والتدريب وغيرها. هذه العوامل بالتأكيد تعد ضرورية، لكن لا ينبغي لنا أن نتوقف عند هذا الحد. بل يتوجب علينا النظر في أهمية عوامل المخرجات: ما يشاهده ويقرأه مستخدمو القوائم المالية ويعتمدون عليه في بناء تصوراتهم واستنتاجاتهم بشأن جودة المراجعة. وعليه، فإن التطورات الراهنة في تقارير المراجعين، تكون مهمة جداً. على سبيل المثال، انظر أيضاً في العوامل المحيطة (Context Factors) مثل الثقافة، ونظام حوكمة الشركات، ونظام الجهات التنظيمية وبيئة التقاضي. هذه العوامل تتوافر فيها إمكانية التأثير في التقارير المالية والتأثير على نحو مباشر أو غير مباشر في جودة المراجعة، ويحتاج المراجعون للاستجابة لها بشكل سليم.

أخيراً، يجب أن نأخذ في الاعتبار كافة الأطراف المشاركة في عملية إعداد التقارير المالية، ابتداءً من المراجع المسؤول النهائي عن جودة المراجعة، إلى الإدارة، والجهات التنظيمية والمفتشين، ولجان المراجعة، والمستخدمين. وأن أدوارهم وتفاعلاتهم لها تأثير على البيئة التي تجري فيها عمليات المراجعة، ويمكن لما يقومون به أن يساهم على نحو إيجابي في جودة مراجعة.

ونحن بالتأكيد مهتمون بالجهود التي يبذلها مجلس مراقبة محاسبة الشركة العامة الأمريكي (PCAOB) فيما يتعلق بموضوع مؤشرات جودة المراجعة، وسوف نستمر في مراقبة التطورات التي تحدث في هذا الجانب، فنحن ببساطة نحاول الاقتراب من قضية جودة المراجعة من خلال وجهات نظر مختلفة، لكنها متكاملة. وخطواتنا القادمة سوف تشمل مواصلة الحوار بشأن جودة المراجعة وحث الهيئات على استخدام إطار العمل لاستكشاف أفضل السبل التي يمكن أن تسهم في تحسين جودة المراجعة.

مقترحات جديدة خاصة بإعداد تقرير المراجع:

اسمحوا لي الآن، أن أنتقل إلى موضوع تقرير المراجع. فمن خلال الاطلاع على بحث أكاديمي دولي، والتواصل مع أصحاب المصلحة على مستوى العالم، وورقتي مشورة، فإن مجلس المعايير الدولية للمراجعة والتأكيد (IAASB) وافق بالإجماع وأصدر في يوليو الماضي مسودة مشروع شامل لمعايير دولية للمراجعة، جديدة ومعدلة، تتناول التقارير الخاصة بالقوائم المالية المراجعة.

ويسرني أن ألاحظ درجة التشابه بين مقترحاتنا الخاصة بتقرير المراجع ومقترحات مجلس مراقبة محاسبة الشركة العامة الأمريكي (PCAOB)، التي تم إصدارها بعد فترة وجيزة من إصدار مقترحات مجلس المعايير الدولية للمراجعة والتأكيد (IAASB). إن الحوار المتواصل بين قيادتي المجلسين وكبار الموظفين حول هذا الموضوع قد ساعد، حسب ما أرى، في تحقيق هذه النتيجة الإيجابية. لقد بذلنا جهوداً مماثلة فيما يتعلق بالتطورات في القارة الأوروبية، بعقد اجتماعات بناءة مع كبار ممثلي المفوضية الأوروبية و البرلمان الأوروبي، ومجلس الاتحاد الأوروبي. هذه الخطوات كانت استكمالاً لجهودنا المبذولة على الصعيد العالمي للتواصل بشأن تقرير المراجع.

هناك العديد من التغييرات المهمة المقترحة على تقرير المراجع، على سبيل المثال، توضيح مسؤوليات المراجع وإعطاء أهمية أكبر لرأي المراجع ضمن التقرير. لكن اسمحوا لي أن أركز على واحدة من التغيرات الأكثر أهمية التي نقترحها: معيار المراجعة الدولي الجديد رقم (٧٠١) الإفصاح عن أمور المراجعة الرئيسية ضمن تقرير المراجع المستقل (ISA 701-Communicating Key Audit Matters in the Independent Auditor's Report). يتضمن هذا المقترح قسماً جديداً بتقرير المراجع للإبلاغ عن الأمور التي كانت حسب التقدير المهني للمراجع، أكثر أهمية في مراجعة القوائم المالية للفترة الحالية.

إن الإفصاح عن أمور المراجعة الرئيسية ليس مجرد وضع علامة في المربع. فهو يتطلب تقديراً مهنياً، ودراسة دقيقة لتحديد ما تتميز به منشأة معينة وعملية المراجعة التي يلزم القيام بها – وبالتالي الأمور ذات الصلة بمستخدمي تقرير المراجع والقوائم المالية للمنشأة. إن عملية المعالجة المطلوبة لا تختلف في طبيعتها عن الخطوات التي يقوم بها المراجع عند الإعداد للمناقشة مع لجنة المراجعة التابعة للمنشأة التركيز على ما هو مهم وملائم.

> عمليات مراجعة القوائم المالية، ليست هي الوحيدة بين الخدمات التي يقدمها المحاسبون المهنيون التي تتطلب معايير دولية

إن المعيار المقترح يوجه المراجع لاختيار أمور المراجعة الرئيسية من بين تلك التي تم نقاشها مع لجنة المراجعة. وقد أعرب البعض عن تخوفهم من أن يدفع ذلك المراجع إلى عدم إبلاغ أمور معينة إلى لجنة المراجعة في حالة وجود ضغوط من الإدارة لمنع إحداث مزيد من الشفافية فيما يتعلق بأحد الموضوعات، وبالتالي ينبغي أن يحدد المعيار مصدراً أوسع يمكن للمراجع أن ينظر من خلاله في تحديد الأمور التي يتم تضمينها في تقرير المراجع. ومع ذلك، ينبغي علينا أن نستمر في الشد من عزيمة المراجع لكي لايرضخ لأي ضغوط من هذا القبيل ويقوم بالإبلاغ عن كل ما هو ضروري في هذه الظروف. في أي حال، وبغض النظر عن نقطة البداية فمن المؤكد أن يقوم المراجع بإبلاغ لجنة المراجعة عندما يكون هناك أمر من أمور المراجعة الرئيسية ينبغي تضمينه بتقرير المراجع.

ويسرني كثيراً أن العديد من الدول والمكاتب تستعد بالفعل مقدماً للمعايير الجديدة. فعلى سبيل المثال: نجد أن المملكة المتحدة أدخلت معايير جديدة مماثلة؛ بينما كنت في زيارة للهيئات المهنية والتنظيمية في فيتنام مؤخراً، وكان هناك كثير من النقاش حول أفضل السبل التي يمكن أن يتبعوها استعداداً لهذه المعايير؛ وأن العديد من المكاتب تجري فعلياً «اختبارات ميدانية» لهذه المقترحات. ومع تحرك مجلس المعايير الدولية للمراجعة والتأكيد (IAASB) إلى الأمام، فسوف نقوم بالدراسة والرد على الملاحظات المقدمة حول مشروع المعيار ونستمر

في حوار نشط مع أصحاب المصلحة. نحن نصغى للدعوة إلى مواصلة الجهود من أجل التوصل إلى حل دولي، وبالتالي سوف نبقى على اتصال وثيق مع مجلس مراقبة محاسبة الشركة العامة الأمريكي (PCAOB) وغيره مع سير التطورات الجديدة.

إن مجلس المعايير الدولية للمراجعة والتأكيد (IAASB) ملتزم تماما بالانتهاء من المعاييرالجديدة الخاصة بتقرير المراجع في العام ٢٠١٤. وأتوقع أنها سوف تؤدي إلى تغيير كبير في الطريقة التي يقوم من خلالها المراجعون بالإبلاغ عن المعلومات المتعلقة بعمليات المراجعة التي يجرونها. وسوف تكون أيضاً مهمة بدرجة كبيرة في تحسين القيمة المتصورة ورفع درجة ملاءمة تقرير المراجع والمهنة ككل. ولذلك من الضروري أن يتم تحقيق مقاصد مقترحات تقرير المراجع ومزاياها الكاملة. وعليه، فإن العمل الذي نقوم به بشأن هذا الموضوع المهم لن ينتهي في عام ٢٠١٤م نتوقع اتخاذ الإجراءات في عام ٢٠١٥م وما بعده لتسهيل تبني هذه المعايير وتطبيقها، بما في ذلك إجراء فحص بعد فترة من التطبيق.

مزيد من التعزيز للمعايير الدولية للمراجعة التي جرى توضيحها:

حتى اليوم هنالك (٩٢) جهة اختصاص تستخدم بالفعل المعايير الدولية للمراجعة التي جرى توضيحها، أو ملتزمة باستخدامها في المستقبل القريب، ونتوقع المزيد خلال العام ٢٠١٤. ففي ضوء هذه الزيادة في الاستخدام العالمي للمعايير الدولية للمراجعة التي جرى توضيحها، نسعى للاستفادة من الفرص للتعرف على تجربة التطبيق، لتحديد ما إذا كانت المعايير تعمل حسب الأهداف المقصودة، وتحديد المواقع التي قد تتطلب مزيداً من التحسينات. وفي هذا الصدد، واصلنا حوارنا النشط مع الجهات الرقابية والتنظيمية الوطنية والدولية وتعزيز علاقاتنا مع بعض الجماعات مثل المنتدى الدولي لمنظمي المراجعة المستقلين (Inter-national Forum of Independent Audit Regulators (IFIAR)، المنظمة الدولية لبورصات الأوراق المالية والبنك الدولي ولجنة بازل للرقابة المصرفية. إن ملاحظات هذه المجموعات، بالإضافة إلى الملاحظات الواردة من المكاتب الكبيرة والصغيرة، والجهات الوطنية التي تتولى إعداد المعايير والجهات الأخرى، كان لها دوراً أساسياً في توفير الملاحظات والمعلومات المطلوبة لفحص ما بعد التطبيق الذي يقوم به مجلس المعايير الدولية للمراجعة والتأكيد (IAASB) للمعايير الدولية للمراجعة التي جرى توضيحها.

في هذا الصدد، كانت الملاحظات عموماً إيجابية: فالمعايير الدولية للمراجعة التي جرى توضيحها كانت أكثر قبولاً للفهم وأفضل ملائمة للغرض، والتنقيحات التي جرت في محتواها هي مساهمة إيجابية في جودة المراجعة. ومع ذلك، هنالك أيضاً بعض الجوانب التي قد يكون من الملائم إخضاعها للمراجعة في المستقبل: الشك المهني، ومراقبة الجودة، ومراجعات مجموعات القوائم المالية (Group Audits). بالإضافة إلى ذلك، تم تشجيع مجلس المعايير الدولية للمراجعة والتأكيد (IAASB) بأن يأخذ في الاعتبار التطورات الجديدة في بيئة المراجعة، مثل «البيانات المتكاثرة Big Data» وتحليل البيانات، ومخاطر تقنية المعلومات المستجدة، و كيف يمكن لها أن تؤثر في المعايير التي تتناول تقييم المخاطر و جمع الأدلة. واستجابة لذلك فإن الملاحظات على النتائج الأخرى لفحص ما بعد التطبيق للمعايير الدولية للمراجعة التي جرى توضيحها سوف تحتل مكانة بارزة في إستراتيجيتنا وبرنامج عملنا في المستقبل.

التطلع للمستقبل:

بهذا أصل إلى الموضوع الأخير، إستراتيجية مجلس المعايير الدولية للمراجعة والتأكيد (IAASB) للسنوات القادمة.

يعتزم مجلس المعايير الدولية للمراجعة والتأكيد (IAASB) أن يضع في اجتماعه المقبل اللمسات الأخيرة لإستراتيجيته للأعوام ٢٠١٥ ٢٠١٩م وخطة العمل المرتبطة بها للفترة ٢٠١٥ ٢٠١٦م. وسوف يشمل المقترح العمل في عدد من الجوانب، تشمل الاستجابة لنتائج فحصنا لمراقبة تطبيق معايير المراجعة، ودعم تطبيق المعايير الجديدة لتقرير المراجع، ومعالجة موضوعات المراجعة ذات الصلة بالمؤسسات المالية، ويشمل ذلك تقديرات القيمة العادلة وانخفاض قيمة القروض.

إن عمليات مراجعة القوائم المالية، ليست هي الوحيدة بين الخدمات التي يقدمها المحاسبون المهنيون التي تتطلب معايير دولية. لذلك يسعدني أن يكون المجلس قد أكمل في شهر سبتمبر تنقيح معياره رقم (ISAE 3000) الخاص بعمليات التأكيد. يستخدم هذا المعيار كمنصة هامة لنطاق واسع من عمليات التأكيد التي تقوم بها المكاتب الكبيرة والصغيرة، ويدعم الأفكار والابتكارات المتواصلة في مجال الخدمات. لقد قمنا أيضاً بإنشاء مجموعة العمل الخاصة بالابتكارت، الاحتياجات، والفرص المستقبلية (Innova-tion, Needs, and Future Opportunities Working Group) لتقوم برصد التطورات المستجدة في مجال التأكيد والخدمات ذات الصلة. ولذلك فإن إستراتيجيتنا للسنوات القادمة سوف تتضمن أيضاً الجهود الرامية إلى مراقبة اعتماد معايير عمليات التأكيد والخدمات ذات الصلة الصادرة من المجلس وتطبيقها، والنظر في إصدار معايير جديدة للتأكيد، على سبيل المثال فيما يتعلق بالتقارير المتكاملة.

أخيراً:

يجب أن نستمر في بذل مزيد من الجهود على نحو مركز وطموح. ويلزمنا جميعاً، أفراد وجماعات، أن نضع قدراتنا ضمن الزخم العالمي لتعزيز تقارير الشركات وتقارير المراجعين. سوف نواجه كثيراً من التحديات، لكنها لن تكون أبداً مستعصية على الحل.

وسوف تظل هنالك ملاحظات مهمة فيما يتعلق بمدى فعالية المراجعة والتأكيد، في ضوء الأزمة المالية والنتائج المستخلصة من عمليات التفتيش والفحص التي تجري على نطاق العالم. غير أنه، وراء هذه الملاحظات تكمن توقعات إيجابية تأتي من جهات عديدة بشأن المساهمات التي يمكن للمحاسبين المهنيين تقديمها لتحقيق أسواق عالمية نشطة، مما يؤدي بدوره إلى تحقيق الثقة والاستقرار المالي، ومن ثم تحقيق المصلحة العامة، الهدف الذي نسعى جميعاً للوصول إليه.

❖ نقل بتصرف عن موقع الاتحاد الدولي للمحاسبين

مشورة عامة بشأن مراجعة نظام حوكمة مجلس المعايير الدولية لمحاسبة القطاع العام (IPSASB)

كشفت الأزمة المالية الأخيرة، أوجه قصور كبيرة في ممارسات إعداد التقارير المالية في القطاع العام، ويؤكد على أهمية التزام الحكومات بإعداد تقارير مالية شاملة، وموثوقة، وفي وقتها. حالياً يمكن القول إن هناك حاجة ملحة لتحسين فهم الحكومات لوضعها المالي وآفاقه المستقبلية، وتزويد الجهات التشريعية والأسواق و المواطنين بالمعلومات التي يحتاجونها لاتخاذ قرارات مالية فعالة ومساءلة الحكومات فيما يتعلق بأدائها. إن إعداد معايير محاسبية عالية الجودة للقطاع العام يعد أمراً مهماً وحاسماً في إحداث هذا التغيير والوصول إلى مزيد من الشفافية المالية.

إن المعايير الدولية لمحاسبة القطاع العام (IPSASs) لها دور تلعبه في تحسين جودة التقارير المالية الحكومية، فعلى مدى السنوات الخمسة عشر الماضية، وقد أنجز مجلس المعايير الدولية لمحاسبة القطاع العام (IPSASB) أعمالاً كبيرةً يستحق عليها الثناء، في تطوير ونشر مجموعة شاملة من المعايير والمواد الإرشادية، ومع الجهود التي ببذلها المجلس، إلا أن تبني الحكومات الوطنية للمعايير الدولية لمحاسبة القطاع العام ما يزال منخفضاً، وقد أظهرت تجارب المشورة، مثل تلك التي أجريت مؤخراً من قبل مجموعة المراقبة (Monitoring Group) التابعة للاتحاد الدولي للمحاسبين (IFAC) والمديرية العامة للمفوضية الأوروبية (Eurostat) أن بعض الأسباب التي ذكرتها جهات الاختصاص الوطنية لعدم تبنيها للمعايير الدولية لمحاسبة القطاع العام، تكمن في وجود مخاوف بشأن نظام الحوكمة والرقابة الخاص بمجلس المعايير الدولية لمحاسبة القطاع العام (IPSASB).

وفي استجابة لهذه المخاوف، شكل مجلس المعايير الدولية لمحاسبة القطاع العام (IPSASB) مجموعة مراجعة نظام الحوكمة الخاص بالمجلس («مجموعة المراجعة» Review Group) لتقوم باقتراح نظام الحوكمة المستقبلي وترتيبات الرقابة الخاصة بالمجلس، ويرأس مجموعة المراجعة، ممثلين عن البنك الدولي وصندوق النقد الدولي (IMF) ومنظمة التعاون والتنمية الاقتصادية، وتضم ممثلين من مجلس الاستقرار المالي (FSB)، والمنظمة الدولية لهيئات الأوراق المالية (IOSCO) والمنظمة الدولية للمؤسسات العليا لمراجعة الحسابات (الإنتوساي). وتعمل المديرية العامة للمفوضية الأوروبية (Eurostat) والاتحاد الدولي للمحاسبين مراقبين لمراجعة نظام الحوكمة.

وعقدت مجموعة المراجعة اجتماعها الأول في باريس في ٣١ من مايو ٢٠١٣ للاتفاق على شروط المشورة العامة ونطاقها ومضمونها لتجميع الآراء من أصحاب المصلحة والجمهور بوجه عام بشأن نظام حوكمة إعداد المعايير المحاسبية للقطاع العام ومراقبتها.

وتعتزم مجموعة المراجعة، الاجتماع مرة أخرى في ربيع العام الحالي، للنظر في الردود على المشورة لتشكيل مجموعة نهائية من التوصيات بحلول نهاية العام.

وتقدم الردود من خلال العنوان (IPSASB@oecd.org) الموعد النهائي لتقديم الآراء هو ٣٠ أبريل ٢٠١٤.

نقل بتصرف من موقع منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية

الفجوة بين مقررات الجامعات ومتطلبات مواد الزمالة

نعتز بالهيئة السعودية للمحاسبين القانونيين وما تقدمه لمهنة المحاسبة ولنا كمحاسبين ما لا يمكن لأي كان إنكاره أو تهميشه ويتجلى ذلك في شهادة الزمالة وماتضيفه من ميزات للحاصلين عليها.

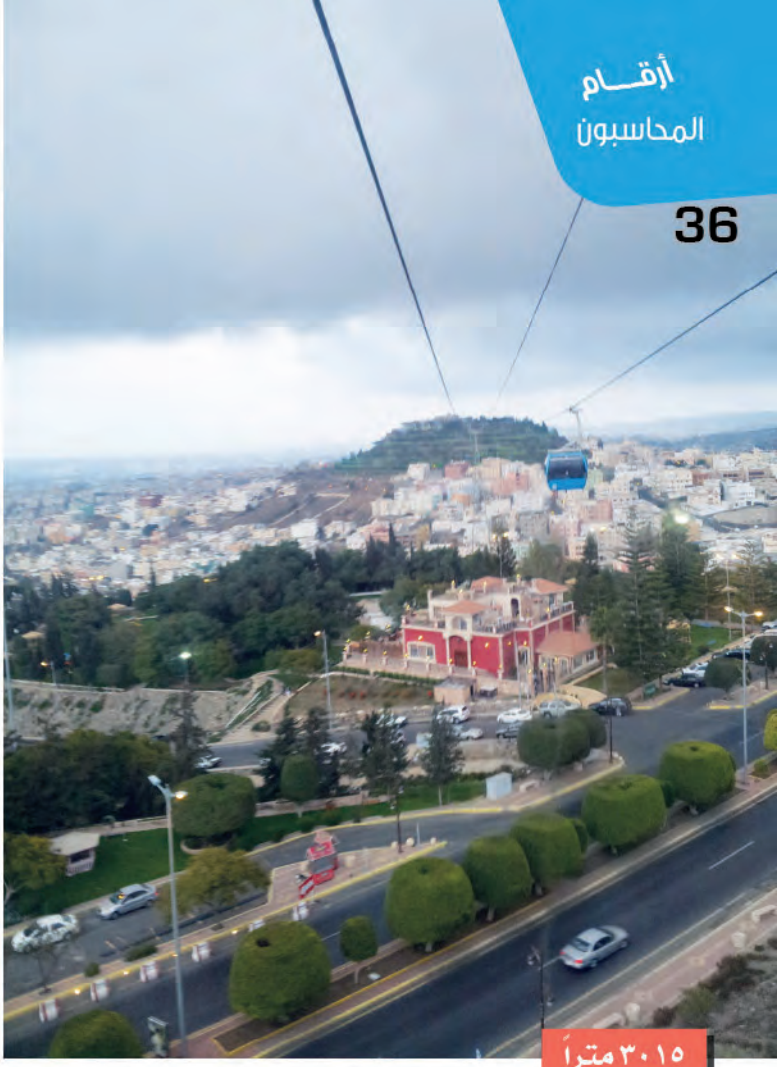
على الصعيد الشخصي تخرجت من جامعة الملك سعود عام ٢٠١١م ولله الحمد والمنة حصلت على زمالة الهيئة عام ٢٠١٣م بتوفيق من الله ودعم الوالدين أعانني الله على برهما.

ولا يخفى على المحاسبين ماتتطلبه الشهادة من مجهود وتحدٍ كبيرين يستلزمان توافر الوقت ومصادر للمعلومات ومع ما توفره حقائب مادة المحاسبة من معلومات مقدمة من الهيئة مشكورة إلا أن هناك فجوة كبيرة بين (ما يدرس) في مقررات الجامعة ومايتطلبه اختبار مادة المحاسبة من ناحية عدم اشتمالها على بعض المعايير ككل أو من ناحية محتوى هذه المعايير لعدم تحديث مراجع المقررات المتعلقة بتخصص المحاسبة في الجامعات أو اقتصار خطة المقرر على موضوعات رئيسية بطريقة سطحية دون دخول في التفاصيل أو ضعف مستوى أسئلة الاختبارات مما يؤدي إلى عدم صقل مهارات الطالب وتعثر الكثير عند أداء اختبار مادة المحاسبة.

وكما تظهر للجميع قلة الحاصلات على الزمالة من بنات جنسي للأسباب السابقة كما لمست منهن. نحن على يقين من حرص الهيئة على تطوير مهارات المحاسبين ودعمهم لذلك نتطلع لإقامة دورات خاصة للإعداد لاختبار الزمالة بحيث تكون دورات تخصصية ذات مدد طويلة تحتوي على قواعد بيانات للتمارين الخاصة بالاختبارات.

ختاماً أدعو المحاسبين لعدم التواني عن التقدم للزمالة وكسر أي حاجز نفسي يحول دون خوض هذه التجربة.. فلكل مجتهد نصيب.

هند بنت سلمان الجردان
عضو هيئة التدريس
جامعة الأمام محمد بن سعود الإسلامية



٣٠١٥ متراً

ارتفاع جبل السودة أحد جبال السروات الواقع شمال غرب مدينة ابها ويعد أعلى الجبال في المملكة العربية السعودية.

٣٨٠ كم٢

مساحة جزيرة فرسان الكبير احدى جزر ارخبيل فرسان في منطقة جازان الواقعة في البحر الاحمر وتعد اكبر الجزر السعودية.

٢٣٥,٠٠٠ كم٢

مساحة المسطحات المائية في الخليج العربي.

٥٧ مليار دولار

مجموع ما انفقه العالم على اقتناء المنتجات الرقمية من التاجر الالكترونية خلال عام ٢٠١٣م.

٢٧٨١ مليار ريال

قيمة موجودات مؤسسة النقد العربي السعودي وذلك خلال شهر يناير لعام ٢٠١٤م بارتفاع قدرة ٤٢ مليار عن شهر ديسمبر من عام ٢٠١٣م.

التربية المالية

أكدت دراسة استقصائية اقتصادية حديثة أهمية غرس قيم الادخار والعادات المالية الرشيدة لدى النشئ وتعليمهم الأساليب الادخارية في سن مبكرة. وكانت الدراسة قد استطلعت آراء أولياء الأمور من واقع تعامل أطفالهم مع المال وكيفية إنفاقه.

وخلصت الدراسة التي أجرتها سدكو القابضة المسؤولة عن برنامج ريالي إلى أن ٨٦٪ من المستطلعين يعتقدون أهمية تدريب الأطفال على الأساليب المالية الرشيدة فيما ترى نسبة ٧٩٪ ضرورة تعليم الصغار الأساليب المالية الجيدة قبل سن الـ١٢،على أن يتم ذلك من خلال تشجيع الأطفال على تخصيص جزء من مصروفهم اليومي للادخار،ومن خلال تضمين المناهج الدراسيَّة مواد تعليمية تشجع على التوفير وتغرس هذه الثقافة لدى النشئ الصغير.وأن من يرون أن المدارس توفر معرفية مالية جيدة للأطفال لم تتجاوز نسبتهم الـ٢٠٪ من بين من شملتهم الدراسة.

ووفق الدراسة فإن نسبة ٧٧٪ من المستطلعين ترى بأن نجاح مستقبل الأطفال متوقف في امتلاكهم المهارات الأساسية الخاصة بالوعي المالي، فيما أبدت نسبة ٦٠٪ قلقها من عدم توفر الفرص التي أتيحت لهم إبان تخرجهم. كما تضمنت الدراسة أسئلة عن الوسائل المثلى والأدوات الفعالة لتكريس مفاهيم الوعي المالي لدى الناشئة حيث رأت نسبة ٧٧٪ من الفئة التي تم استطلاعها أن القصص والروايات إلى جانب التدريب العملي على الأنشطة المالية تمثل أدوات فعالة لتعليم الأطفال أساليب الوعي الادخاري.

وخلصت الدراسة إلى أن التربية المالية والسلوكيات الاقتصادية في سن مبكرة للأطفال من الوسائل الفعالة والأساسية لإنشاء جيل واع وناضج فكريا وماديا واجتماعياً حتى يتمكن من إدارة حياته باستقلالية ومهارة ويتحرر فيما بعد من الاعتماد الكلي على أهله في محطات الحياة الأساسية من تعليم وزواج وعلاج.

النقود الكتابية

تمثل النقود الكتابية أعلى مرحلة من مراحل تطور إستخدام النقود، وهي عبارة عن قيود دفترية في البنوك التجارية تعطي لصاحبها الحق في السحب نقداً عند الطلب بواسطة الشيكات.

تعتبر هذه النقود من قبيل النقود المصرفية، غير أنها لا تصدر من قبل البنك المركزي

تتمتع المعاملات بالنقود الكتابية (نقود الودائع) بدرجة كبيرة من السهولة واليسر والملائمة، حيث أنها أقل أنواع النقود تعرضاً للسرقة والضياع، كما انه من أيسرها في التعامل

ومع ذلك تختلف نقود الودائع من غيرها من انواع النقود المتداولة من حيث عدم إعتراف القانون لها بصفة قانونية في التداول، بمعنى انه لا يوجد إلزام للأفراد بقبول الوفاء بالإلتزامات بالشيكات (أي قبول التعامل بالشيكات) في حين انه يلزم عليهم بقبول الوفاء بالبنكنوت.

❖ في ضوء العرض السابق، يمكن تقسم النقود إلى مجموعتين رئيسيتين وهما :

مجموعة النقود السلعية ومجموعة النقود الإئتمانية، وتتصف المجموعة الثانية – على نقيض المجموعة الاولى – بخاصية عدم التماثل بين القيمة النقدية والقيمة السلعية للنقود.

❖ وتتكون مجموعة من النقود السلعية بدورها مجموعتين فرعيتين هما: النقود السلعية الطبيعية والنقود السلعية المعدنية، وكذلك تتكون مجموعة من النقود الإئتمانية بدورها من مجموعتين فرعيتين هما: النقود الحكومية والنقود المصرفية، وتتكون الاولى من النقود الورقية المساعدة والمعدنية، وهي نقود قانونية إلزامية لها قوة إبراء محدودة، وتتكون الثانية من أوراق البنكنوت أو النقود الورقية الأساسية والتي يصدرها البنك المركزي، وهي نقود قانونية لها قوة إبراء غير محدودة، كما تضم أيضاً النقود الكتابية أو نقود الودائع، وهي نقود إختيارية تتوفر من خلال الإيداعات الجارية للأفراد لدى البنوك التجارية ويجرى التعامل عليها عن طريق الشيكات.

زميل سعودي.. (فاخر)

تأتي السيارات في نسخ «عادية» وفي نسخ أخرى «فاخرة» مثلها مثل كثيرٍ من المنتجات الأخرى، كذلك السعودي الذي يحصل على تأهيل وزمالة مهنية فيٍ تخصصه، فهو كالمنتج الفاخر، غير أن هذا التميز لا ينفع فئة محدودة فقط (مثل الغني التاجر والغني المستهلك) إنما ينفع المجتمع بكل فئاته، بمن فيهم الزميل الحائز على الزمالة و كل من يستفيد من خدمات هذا الزميل.

طلال الجديبي

يصنع الفرد لنفسه مجموعةً من التفاصيل التي يختارها بعناية، أو بعشوائية، والاعتناء بأي شيء يحول العادي إلى مميز ومفيد بإضفاء القيمة وتحسين القدرات، وهناك ما هو مقدم على مجرد الوصول إلى التميز، وهو حسن «التأهيل» يدل التميز على التفرد والاختلاف الإيجابي وربما التقدم على الآخرين، بينما حالة التأهيل التي تصنعها بعض التفاصيل – حين نعتني بأنفسنا تعني نجاح العلاقة بين ما نقوم به فعلياً وما يجب أن نقوم به.

التأهيل هو مايحقق التمازج والتناغم بين الأدوار التي نتوقعها لأنفسنا وبين قدراتنا التي نصنعها ونستثمرها. وبالتأهيل تتواصل الجهود مع الأهداف، كما تسمح اللغات الحية بتواصل الناس بعضهم مع بعض.

ومن وقتٍ مبكر، يبدأ طريق التأهيل المهني بعناصر تنمو لدى الفرد وتحفزه، مثل الطموح والشغف والجِديّة، ثم يمر بالتأسيس المعرفي والمهاري في المراحل التعليمية حتى الانضمام إلى المجتمعات المهنية المنضبطة، وتتنوع هذه المجتمعات حسب التخصص والدور الذي تقوم به، منها ما هو إلزامي رسمي، ومنها ما هو اختياري تطوعي، بعضها يستمد قيمته من التجمع والتواصل، وبعضها من التعلم المستمر والاختبارات المؤهلة. وللمثال، سأركز حديثي

على نوع واحد فقط، وهو الشهادات المهنية «الاختيارية» التي يحق للحاصل عليها الانضمام إلى مجتمع مهني في تخصص معين، وربما تسمح له بالقيام بأدوار تقتصر على حامل الشهادة فقط.

أمثلة هذه الشهادات كثيرة ومتنوعة تكاد تكون موجودة في كل التخصصات: نجد في المجال المالي، شهادة المحاسب القانوني (محلياً، زمالة الهيئة السعودية للمحاسبين القانونيين) وهي اختيارية لمن لا يرغب العمل في مجال مراجعة الحسابات، وهناك شهادة المحلل المالي المعتمد (CFA) في الرقابة، وزمالة المراجعين الداخليين (CIA) وفي الرقابة التقنية شهادة «مراجع نظم معلومات معتمد» (CISA) وفي التخطيط المالي شهادة «مخطط مالي معتمد» (CFP) وفي الموارد البشرية هناك مثلاً شهادة «مهني الموارد البشرية» (PHM). وفي تقنية المعلومات (خدمات الويب وقواعد البيانات) والهندسة والعلوم التطبيقية في مجالاتها المختلفة، قوائم لا تنتهي من الشهادات الدولية المعتبرة، ومن الجميل أن باب التأهيل المهني يتوسع اليوم محلياً، سواءً بانتشار حلول القياس والتقييم أو بنشاط بعض الجمعيات المهنية التي لا تخلو مصائرها من التحديات.

لكن لماذا ينضم المواطن «المتخصص» لإحدى هذه التجمعات المهنية؟ لماذا يقضي الوقت والجهد في الحصول على التأهيل وربما الاستعداد والجلوس – بعد سنوات طويلة – على طاولة الاختبار من جديد؟ هل الهدف أن يقال عنه زميل الجمعية «الفلانية» أم أن التأهيل سيمنحه بعض العوائد المادية فقط؟

يحصل السعودي «الفاخر» الذي نحتاج إليه اليوم على كثير من الفوائد الجليلة، وفي الوقت نفسه يمنح غيره كثيراً من أوجه القيمة، فيما يتعلق بالفوائد التي تعود على الشخص تبدأ أولا بتحسين خياراته الوظيفية وإكسابه مرونة عالية في التنقل، إذ تمنحه بطاقة صالحة مدى الحياة لهجرة الوظائف التعيسة، هذا النوع من التطوير الشخصي يضمن كذلك التغيير الجذري في علاقة الموظف مع زملائه وعملائه ومديريه، فهو يضفي الثقة والمصداقية ويلمح إلى الجدية والرغبة في التعلم والتحدي، بهذه الطريقة يُصنع «بريستيج» مستحق واحترام أصيل يتبعه تطور في الحياة الشخصية (والأسرية طبعاً)، ويتحقق له الأمن الوظيفي بصورته الأفضل، وتظهر نتائج الرضا الوظيفي في تجلي الثقة وحسن الأداء وتميزه، وفيما يخص العوائد المالية، وهي هدف مشروع ومهم، هناك أمثلة محلية لمن تضاعفت رواتبهم عشرات المرات بعد الحصول على زمالة ما، وهذا حقيقي وموجود يعرفه ويصدقه من يقترب من المجتمعات المهنية المتخصصة.

التزامل المهني، من أفضل ما يمكن إدخاله إلى سوق العمل؛ وهل هناك أدنى شك حول حاجتنا إلى مُواطن «فاخر» بالتأهيل ومعطاء بالقدرات يتواصل مع مجتمعه بفاعلية؟ لا تنقصنا أمثلة الشباب المتميز والمؤهل بأعلى جودة، لكن ما ينقصنا فعلياً هو صنع الكم من هذا النوع نفسه، أي الانتشار الواسع للشهادات المهنية المتخصصة وبرامج التأهيل المهني المعتبرة ورواجها وقَبولها. أول ما يحصل عليه المجتمع من هذه الأعمال هو انتشار القيمة المهنية في الأداء، وينعكس هذا على جودة الخدمات والمنتجات في حياتنا، إضافة إلى ذلك، تعزز هذه الأنشطة التجانس النوعي بين الأفراد والمعارف، وهذا التجانس من أكثر ما نحتاج إليه، وقد تعيد المواثيق الأخلاقية المهنية الرابط بين قيمنا الأخلاقية وبين الواقع المتهالك. تشبه هذه التفاصيل «المهنية» الماسات التي تُرصع بها الساعات الفاخرة، لتصبح أغلى ثمناً وقيمة، غير أن كل ماسة مهنية يتحلى بها الفرد ليست مجرد أحجار صامتة وثمينة، إنما هي قيمة مضافة تضيء حاضره ومستقبله لسنوات قادمة، شكلاً وجوهراً. وجود هذا الزميل السعودي «الفاخر» استثمار في الجودة، له «وللمجتمع» وللزمن.

نقل عن صحيفة الإقتصادية لعدد ٧٣٨٩

مخاطر الوظائف على الصحة.. إحـ

نصائح صحية للموظفين داخل المكاتب

ينصح الخبراء الأشخاص الذين تتطلب أعمالهم الجلوس لساعات طويلة في المكتب الإكثار من شرب الماء والسوائل، وتجنب الأطعمة الجاهزة، وتناول الفاكهة وعدم تناول البسكويت حتى النوع المكتوب عليه «دايت».

كما ينصح الخبراء العاملين في المكتب النهوض عن الكرسي كل ٦٠ ٩٠ دقيقة لمدة خمس دقائق والمشي في المكان وممارسة تمارين مد الأطراف أو المشي أو صعود الدرج لأن فاعليتة أكبر وينصح بالإكثار من الحركة داخل العمل.

المصدر/ البيان الاماراتية

قواعد أساسية للحفاظ على صحة موظفي العمل المكتبي

فرانكفورت (د ب أ)

حذرت أخصائية الطب المهني الألمانية فيته شرام من خطورة العمل لساعات طويلة أمام شاشات الكمبيوتر على صحة الموظفين؛ حيث يمكن أن يتسبب ذلك في إصابتهم بمتاعب في العظام، وزيادة وزنهم، وانخفاض لياقتهم البدنية.

وأكدت شرام، الطبيبة لدى الهيئة الفنية الألمانية للفحص الفني (TUV Rheinland) بمدينةفرانكفورت، أنه يُمكن لموظفي العمل المكتبي الحفاظ على صحتهم ولياقتهم البدنية والذهنية من خلال إتباع بعض القواعد الأساسية التي تتعلق بنظامهم الغذائي وممارسة الأنشطة الحركية.

وتتمثل أولى هذه القواعد في تناول كميات كبيرة من السوائل، لاسيما المياه ونوعيات العصائر غير المحلاة بالسكر، بحيث لا تقل عن لترين يومياً؛ حيث يُسهم ذلك في الحفاظ على اللياقة البدنية للجسم ويجعله أكثر قدرة على تحمل أعباء العمل، مشددة على ضرورة ألا يتم تناول القهوة إلا بكميات محددة؛ حيث يُمكن أن تتسبب الكميات الكبيرة منها في تهيج الأغشية المخاطية المبطنة للمعدة.

وبالنسبة للطعام، حذرت الطبيبة الألمانية الموظفين من تناول أطعمة خفيفة بصورة متكررة خلال فترات العمل، لاسيما الحلويات، مشددةً على ضرورة أن يحاول الموظفون الابتعاد عن الحلويات بصفة

ـف المكتبية
ـذروها

من المعروف أن الأشخاص الذين يمارسون الأنشطة البدنية بانتظام ويتبعون نظام حياة صحي، ويتمتعون بوزن طبيعي تنخفض فرص إصابتهم بأمراض اللثة بنسبة ٤٠٪.

وإثباتاً على ذلك، كشفت دراسة طبية حديثة أشرف عليها فريق من الأطباء بجامعة هانوفر الألمانية، ونشرت صحيفة "دايلي ميل" البريطانية أخيراً أن الأشخاص القليلي الحركة، والذين لا يميلون إلى ممارسة الأنشطة الرياضية والبدنية، ويعملون خلال أحد الوظائف المكتبية، يرتفع خطر إصابتهم بأمراض اللثة المتوسطة التي تعد السبب الرئيسي لفقدان الأسنان!

وشملت الدراسة ٧٢ شخصاً ممن لم يشاركوا في أي نشاط رياضي وتراوح أعمارهم ما بين ٤٥ و٦٥ عاما، وكشفت النتائج أن قلة النشاط البدني والميل إلى الخمول يرفع خطر الإصابة بأمراض اللثة المتوسطة والشديدة.

دراسة : الادوات المكتبية تؤثر على الصحة العامة

توصل بعض الباحثين في كلية امبريال بلندن، ان الادوات المكتبية المتمثله فى أجهزة التصوير وأجهزة الكمبيوتر والطابعات تعمل على انتشار الغبار والضباب الدخانى فى المكاتب وتعد هذة المواد مسؤلة عن إصابة العاملين في المكاتب بالصداع، والإرهاق، والأرق وبعض المشاكل الصحية الأخرى عند تعاملهم لفترات طويلة مع هذه الأجهزة أو تواجدهم لمدة زمنية طويلة في داخل مكاتبهم.

كما ذكرت الدراسة أيضا أن بعض الأجهزة كالطابعات، وأجهزة التصوير الضوئية تحتوي على أحبار خاصة في داخلها وهي عبارة عن مسحوق ناعم جدا، وهذا المسحوق الكيميائي قابل للتطاير والانتشار داخل المكاتب مما يؤدي إلى تلو الهواء المحيط وبالتالي إصابة العاملين في هذه المكاتب بالكثير من الأمراض الخطيرة، من أهمها الالتهابات المتكررة، والربو والحساسية، والكحة المزمنة ،وتورم العينين وغيرها الكثير من الأعراض المرضية والتي قد تكون مزمنة وخطيرة.

خاصة أثناء العمل، إلا في حالات استثنائية فقط وبكميات معتدلة؛ وإلا فستكون النتيجة المحتومة هي زيادة وزنهم. فالهدف ينبغي أن يكون تعلم الالتزام بالوجبات الأساسية حتى في ظل ظروف الضغط العصبي.

وعن نوعية الأطعمة، التي يُفضل أن يتناولها الموظفون في الوجبات الأساسية، أوصت شرام بضرورة أن تتصدر منتجات الحبوب الكاملة قائمة هذه الأطعمة؛ حيث تعمل الكربوهيدرات المعقدة الموجودة بداخلها على إطلاق السكر في الجسم بشكل تدريجي؛ ومن ثمّ تقوم بإمداد المخ بالطاقة بصفة مستمرة.

وأضافت الطبيبة الألمانية أنه يُفضل أيضاً تناول السلطة والخضروات والإقلال من اللحوم والدهون قدر الإمكان، لافتة إلى أنه يجوز أيضاً إضافة الفاكهة إلى قائمة الوجبات الأساسية، بينما يُفضل استبدالها ببعض الخضروات المقطعة المضاف إليها اللبن المخثر الخالي من الدسم.

وأردفت الطبيبة الألمانية أنه لا يُمكن إغفال أهمية الرياضة في تمتع الموظف باللياقة البدنية، لاسيما إذا ما تم ممارستها في الهواء الطلق. لذا أوصت شرام الموظفين بقولها: «ينبغي على الموظف الخروج في الهواء الطلق وممارسة أي نشاط بدني، ولو مجرد المشي حول المنزل؛ فبذلك فقط يتسنى للموظف تصفية ذهنه من أعباء العمل وتجديد نشاطه».

كيف تخلق ثقافة إبداعية بين موظفيك ؟

يعد الإبداع شريان الحياة في جميع مجالات العمل، فهو يعني تطبيق الأفكار المبدعة والخلاقة لإضفاء تغيير إيجابي على الشركة كرفع الإيرادات أو الحد من المصروفات أو تطوير المنتجات والخدمات... إلخ. ولكي ينجح أي مشروع، يجب أن يتبنى بعض الممارسات التي تساعده على خلق جو إبداعي بين موظفيه من خلال:

❖ **تدريب العاملين على التفكير الخلاق**

من الضروري تدريب جميع العاملين بالشركة على اختلاف تخصصاتهم ومهماتهم على الابتكار والإبداع، واخبارهم بأن أفكارها الجديدة موضع ترحاب ما دامت تساعد الشركة على المضي قدماً في طريق النجاح.

❖ **الاهتمام بتنفيذ أفكارهم**

ما دامت الشركة منحت تلك المساحة لموظفيها، يجب أن تولي أفكارهم الإبداعية اهتماماً بالغاً، وأن تحرص على تنفيذها كي تشجعهم على طرح المزيد منها.

❖ **تقبل أخطائهم**

مما لا شك فيه أن أعمالاً إبداعية عديدة تبلورت بعد ارتكاب صانعيها العديد من الأخطاء. لذلك يجب أن تتقبل الشركة الأخطاء التي قد تنجم عن تطبيق بعض أفكار موظفيها الإبداعية، ولا تنظر إليها من زاوية الخسارة فحسب، بل تعدها أيضاً وسيلة للتعلم وتحسين الأفكار وتنقيحها للوصول إلى ما هو أفضل.

الشخص المناسب في المكان المناسب

اختيار الموظفين الأكفاء والمناسبين عامل رئيس في نجاح الشركة أو المنظمة، وهو أحد أهم مسؤوليات الإدارة، فتعيين الشخص الخطأ قد يكون خطأً مكلفاً. ويمكن تحسين القدرة على اختيار الأشخاص المناسبين للوظائف الشاغرة باتباع النصائح التالية:

❖ تحديد المواصفات: ينبغي البداية بتحديد واضح للمهارات والخلفية التعليمية والخبرة العملية المطلوبة، ولنتذكر أن بعض أفضل المرشحين قد لا يتوافر فيهم كل شرط من الشروط المطلوبة، ولذلك لا بد من شيء من المرونة، لا سيما إذا كان المرشح تتوافر فيه المواصفات الشخصية المطلوبة.

❖ ينبغي توظيف شخص بعد مقابلة واحدة، فمهما كانت العجلة والحاجة، يجب على الإدارة أن تأخذ وقتها وتبحث مرشحين جيدين مؤهلين، تجرى لهم مقابلات إضافية مع آخرين يعملون في الشركة، فالمقابلة الثانية قد تكشف نقاط ضعف (أو نقاط قوة) لم تظهر في المقابلة الأولى.

❖ اختيار المرشحين قبل توظيفهم: يمكن الطلب إلى المرشحين إكمال مشروع أو العمل في الشركة لمدة يوم واحد لتأكيد تأهيلهم، وقد يفي اختبار جدارة قياس بالغرض.

❖ ينبغي عدم استبعاد العاطلين ففي هذه الأيام يوجد كثير من الأشخاص المؤهلين بلا عمل، أو يتنقلون من وظيفة إلى أخرى.

❖ فحص المراجع: لا بد من التأكد من الشهادات الأكاديمية وشهادات الخبرة والسيرة الذاتية التي يقدمها المرشح.

المصدر: PR Newswire

تقييم أعباء العمل

ما هو عبء العمل المناسب لوظيفة معينة؟

لا أحد يريد إرهاق موظفيه بأعباء فوق طاقتهم، لكن لا أحد يريد أيضاً أن يرى موظفيه يتسكعون في مكان العمل بلا عمل.

فكل موظف يجب أن يكون قادراً على أداء عمل عالي النوعية خلال وقت معقول، ويقدم النتائج الضرورية، ويكون قادراً على مواجهة التحديات لكن دون إرهاق مفرط.

ويجب على المدير أن يحدد أولاً الأعمال التي يجب على العامل القيام بها، ثم يدرس العوامل التالية:

عشرة مبادئ للن

نجد أنفسنا في خضم الحياة العصرية السريعة، التي نعيشها اليوم، في بعض الأحيان نركض ونكافح من أجل المضي قدماً، لأننا ببساطة ننسى تحديد بعض المبادئ الأساسية للنجاح التي تتحكم في قدرتنا على إحراز التقدم.

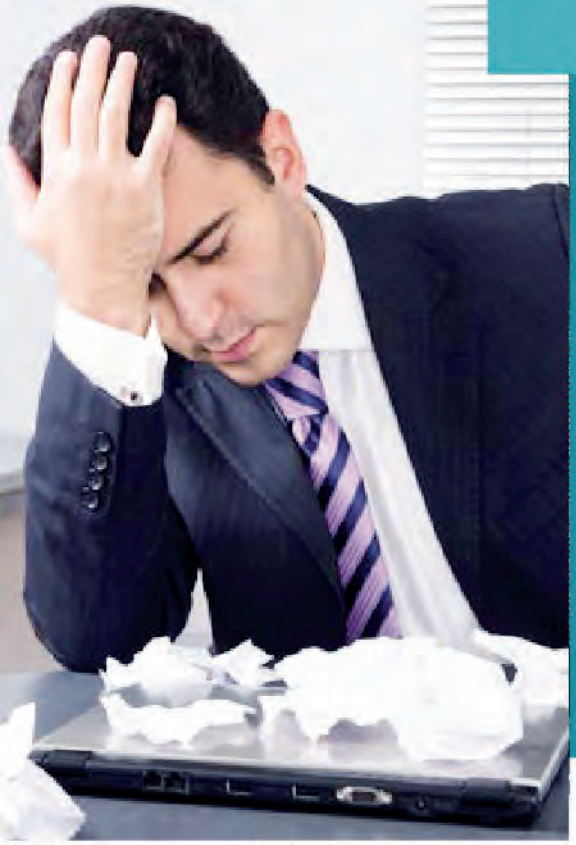
تشير مقالة بعنوان (10 Success Principles We Often Forget) على موقع (http://www.marcandangel.com) التي ترجمتها مجموعة الإدارة العربية لعشرة مبادئ ضرورية، وننساها عادة:

١ – أنت الشخص المسؤول عن نجاحك:

أفضل أيامك تبدأ حين تقرر أن حياتك ملك لك، دون أن يكون هناك من تميل إليه أو تعتمد عليه – أو تلومه. أنت تتحكم تحكماً كاملاً في مستقبلك. صدّق بكل قوة أنك ستفعل ما أنت مخلوق له. قد يكون ذلك صعباً أحياناً، لكن ارفض أن تسير على درب السابقين. صمم قواعدك الخاصة، وضع خطتك الخاصة للعمل. لن تجد سعادة أو نجاحاً حين تلعب في المضمون وترضى بحياة تقليدية، أقل مما كان يمكنك تحقيقه.

٢ – لا تعيد اختراع العجلة:

في الواقع، لكي تنجح، فأنت ليس بحاجة لتخترع أي شيء. فاختراع الجديد من الأفكار هو مجرد طريق من طرق كثيرة لتحقيق النجاح الواسع، لكنه ليس الطريق الوحيد أو الضروري. حتماً



❖ **قيود الوقت:** يجب تحديد ما يمكن تحقيقه بشكل واقعي في يوم عادي وأسبوع... إلخ. هل التواريخ معقولة أم هل سيعاني الموظفون من الضغط ويعجزون عن تحقيق أهدافهم مما يربك الجدول المزمع للعمل ويضعف الإنتاج والنوعية.

❖ **التعقيد:** يجب النظر إلى عدد الخطوات الضرورية حتى ينجز الموظف أعماله، بالإضافة إلى المواد والمعدات والمعلومات والتصاديق والمراجعات المطلوبة. وكلما كانت الخطوات والجزاءات معقدة، احتاج الموظف لزمن أطول ودعم أكبر لإنجاز المهمة.

❖ **الصعوبة:** المهمات الصعبة تتطلب عناية أكبر، وقد يقتضي الأمر مراجعتها مراراً لتصحيح أخطاء لا بد أن تقع، ومثلها مثل التعقيد فإن الصعوبة تعني الحاجة لوقت أطول لإنجاز العمل.

❖ **التوقيت:** عندما يضطر الموظف للعمل على عدة مهمات في وقت واحد، فإن النوعية والإنتاجية تصبح معرضة للخطر. فاضطرار الموظف للانتقال من عمل لآخر طوال اليوم، يحد من عدد المهمات التي يستطيع التفاعل معها بفعالية.

❖ **الخبرة:** يجب أخذ قدرات الموظف في الاعتبار عند كل تكليف: هل يملك الخبرة والمهارات والمواهب المطلوبة، أم هو مجرد شخص مبتدئ بلا خبرة، أم موظف متوسط المهارات؟ والتدريب قد يحل هذه المشكلة؟ لكن يجب أن نكون واقعيين، فلا يوجد موظف أو عامل يستطيع معالجة عبء عمل مبالغ فيه لفترة طويلة.

المصدر : The Managers Report

جاح، يجب ألاّ تنساها

شاهدت كثيرين يأخذون شيئاً اخترعه غيرهم، ويضعون عليه لمستهم الخاصة ويبنون نجاحهم على إضافتهم هذه. ستيف جوبز من أبل، لم يخترع الواجهة الرسومية، بل اكتشفها في معامل زيروكس، ثم طورها وجعلها حقيقة على الحواسيب الشخصية، ومثله فعلت مايكروسوفت.

٣ – ليس ثمة تقدم بدون حركة:

ما لم يبدأ اليوم لن ينتهي في الغد. هناك أفكار عبقرية كثيرة لم نسمع عنها، لأن الذهن العبقري الذي أنتجها، لم يعمل لتنفيذها وتحويلها إلى حقيقة. عدم الشروع في التنفيذ يعني ضمان الفشل بنسبة (١٠٠٪). وعليه، ابدأ في الحركة الآن، وحاول توجيه حركتك نحو الاتجاه الصحيح. فما أن تبدأ في الحركة، تجد أن كل خطوة تالية أسهل من سابقتها، وهكذا حتى تبدأ الرؤية تتضح أمامك، وتجد كل ما كان مبهماً، قد أصبح واضحاً ومرئياً، وما كنت تظنه بعيد المنال، أمسى في متناول يدك.

٤ – الإصرار يفوز دوماً:

قال ونستون تشرشل: إن النجاح هو المضي من فشل إلى فشل، دون أن يفت ذلك في عضدك أو يقلل من حماستك. تحتاج النخلة لأكثر من حجر تلقمها إياه، قبل أن تترك ثمرها يهبط إليك، لذا كن من الحرص ومن الذكاء بحيث لا تتوقف بعد أول محاولة وأول حجر، وتذكر أن الأنهار تشق أقسى الصخور – ليس بسبب قوتها – بل بسبب إصرارها المستمر.

٥ – التركيز هو كل شيء:

حين تكون مشغولاً بمراقبة من ورائك ومن حولك، ستجد الناس تتخطاك وتسبقك. إذا لم تركز بقوة على شيء ما، فلن تكون فعالاً بنسبة (١٠٠٪) في عمل أي شيء. نعم، تعدد المهمات وعمل أكثر من شيء في الوقت نفسه، يجعلك تنتهي من أكثر من مهمة في وقت واحد، لكن بالتأكيد دقتك وإتقانك وفعاليتك ستقل في كل مهمة منها.

٦ – الفشل ضروري:

لا تترك نفسك تستيقظ يوماً بعد مرور (٧٥) سنة من عمرك لتتساءل: ما الذي كان يجب عليك أن تحاوله ولم تفعل مخافة الفشل. فقط إفعلها، وكن راغباً في الفشل لتتعلم منه في طريقك. فقلة قليلة من الناس هي التي تصيب الهدف من أول رمية سهم، بينما القسم الأكبر من الناس لا يصيب هدفه إلا بعد المحاولة الخامسة على الأغلب. إذا لم تنته الأمور اليوم على الوجه الذي أردته لها، فالغد فرصة جديدة لتكرر المحاولة بشكل مختلف، لذا اجعل الفشل درسا آخر في طريق النجاح.

٧ – الايجابية وقود الإبداع:

الأفكار مثل مقود السيارة، تحرك حياتنا في الإتجاه الصحيح. النجاح يأتي من الطاقة الإيجابية. يمكنك أن تختار أن تشغل نفسك بالسلبية التي تحيط بك، أو تقرر أن تفعل شيئاً إيجابياً بخصوص حالتك. أنت دائماً لديك الخيار. تذكر، السعادة عنصر من عناصر النجاح، وأسعد الناس لا يملك بالضرورة أفضل الأشياء، بل هم يستخدمون الطاقة الإيجابية ليحصلوا على أفضل النتائج الممكنة مما يملكون.

٨ – يجب أن تؤمن بقدراتك وبنفسك:

يجب أن تعثر على هذا المكان بداخلك، حيث أي شيء ممكن. الأمر يبدأ بحلم، أضف إليه الثقة وسيتحول إلى إيمان، أضف إليه الالتزام ليتحول إلى هدف قريب تراه. أضف إليه العمل والحركة وسيتحول إلى جزءٍ من حياتك. أضف الإصرار والوقت ليتحول حلمك إلى واقع.

٩ – مساعدة الآخرين جزء كبير من نجاحك:

لطالما جاء الناجحون بأفكار ومشاريع جديدة، وطرق مبدعة لمساعدة الآخرين. يعني هذا أن أهدافك وأغراضك تساعدك أنت وكذلك تفيد الآخرين أيضاً. ستجد في الحياة أن نجاحك على المدى البعيد يتناسب بشكل مباشر بمقدار مساعدتك للمجتمع المحيط بك.

١٠ – النجاح رحلة طويلة مكونة من خطوات قصيرة:

النجاح دورة مستمرة من النمو. إذا أردت أن تكون ناجحاً، عليك أن تلزم نفسك ببلوغ معايير أعلى من تلك التي يلتزم بها الآخرون، وأن تجاهد كي تتقن وتتحسن وتتطور. كم من المرات رأيت فيها شركة ما قد نجحت، لفترة من الزمن، ثم وقعت في دوامة الفشل. قد تمر فترة من الكسل على الإنسان، وقد تقع شركة ما ضحية الضعف أو المنافسة. النجاح المستمر يعني التطوير المستمر، حتى لو لم تكن هناك حاجة. تذكر أن أعظم شيء في الدنيا، ليس هو المكان الذي نقف عليه، بل هو الإتجاه الذي نسير فيه.

وزارة التجارة والصناعة
Ministry of Commerce and Industry

حَرَرّتُه..
فَقَيّدَنِي

تحرير الشيك بلا رصيد جريمة عقابها:

- السجن 3 سنوات
- غرامة مالية 50.000 ريال
- التشهير

وزارة التجارة والصناعة

العربية AL ARABIA | مصرف الإنماء alinma bank | بنك الرياض riyad bank | سامبا samba | مصرف الراجحي Al Rajhi Bank

www.mci.gov.sa

Each employee worked off a defined task list that he or she agreed to complete in a specified time period. The team held daily meetings during the closing process to review the status of all tasks. If a task wasn't completed on time, the goal wasn't to blame someone but to identify the root cause of the delay. The team used the opportunity to refine tasks, trade roles, reduce dependencies, and, most importantly, eliminate work. The daily meetings brought the group closer together and dramatically improved everyone's work-life balance. Within four months, fewer daily meetings were being held, and, more importantly, 25% of the department's work was labeled as nonvalue- added and eliminated.

The month-end-close initiative was so successful that other plant sites within the company began to embrace the goal of beating a five-day close. One site reduced the hours committed to the closing cycle by 50% and shrank the process to three days with no overtime. Another site reduced the hours required to close by 20%, or 114 hours. Eventually this site performed a four-day month- end close.

Figure 3: Lean Transformation: Putting It All Together

Putting It All Together

The key aspects of CIP's lean transformation are summarized in Figure 3. They highlight the importance of building a proper foundation based on open and trustworthy communication, expanded employee skill sets, 5S principles, and empowered employees willing to take ownership of their department's success. With this foundation in place, CIP introduced additional technical aspects of lean improvement, including identifying the seven forms of waste and using the PPI methodology to eliminate them. It also created lean keys that provided all employees with a roadmap to guide and positively reinforce their pursuit of exceptional performance.

Finance departments need effective leaders who can define a vision of a world-class future, motivate their employees to embrace the vision, and then equip them with the maps and tools needed to make the vision a reality. The first step to being an effective financial leader is to recognize that your employees want to be valued, challenged to learn and grow, and respected and recognized for their efforts. We've described one company's experiences in this regard. We hope its successes can help you in your efforts to continuously improve the finance function in your organization.

Further Reading

Paul Carmichael and Peter C. Brewer, "Financial Lead- ership at Cintas," Strategic Finance, August 2009, pp. 2530-.

Peter C. Brewer and Jan E. Eighme, "Using Six Sigma to Improve the Finance Function," Strategic Finance, May 2005, pp. 2733-.

Pascal Dennis, The Remedy: Bringing Lean Thinking Out of the Factory to Transform the Entire Organiza- tion, John Wiley & Sons, Hoboken, N.J., 2010.

Frances A. Kennedy and Peter C. Brewer, "Lean Accounting: What's It All About?" Strategic Finance, November 2005, pp. 27-34.

Brian Maskell, Bruce Baggaley, and Larry Grasso, Prac- tical Lean Accounting: A Proven System for Measur- ing and Managing the Lean Enterprise, CRC Press, Boca Raton, Fla., 2011.

DeWayne L. Searcy, "Unleashing Lean's Potential, One Behavior at a Time," Strategic Finance, January 2012, pp. 4145-.

Bradley R. Staats and David M. Upton, "Lean Knowl- edge Work," Harvard Business Review, October 2011, pp. 100-110.

Cynthia K. Swank, "The Lean Service Machine," Harvard Business Review, October 2003, pp. 123129-.

Peter C. Brewer, CPA, Ph.D., is a professor in the department of accountancy at Miami University in Oxford, Ohio, and is a member of IMA's Cincinnati North Chapter. You can reach him at (513) 5296271- or brewerpc@muohio.edu.

Frances A. Kennedy, CPA, Ph.D., is an associate professor of accountancy and interim director of the department of accountancy and finance at Clemson University in Clemson, S.C., and is a member of IMA's Spartanburg Area Chapter. You can reach her at (864) 6564712- or fkenned@clemson.edu.

Figure 2: Lean Keys: Five Levels of Performance

1. HOUSEKEEPING	2. MANAGEMENT OF OBJECTIVES	3. EMPLOYEE AND PROCESS DEVELOPMENT	4. PERFORMANCE MEASUREMENT	5. DEVELOPING YOUR SUPPLIERS
LEVEL 1 Paper, waste, dirt, and so on are scattered around the department. Desks have overflowing baskets/piles with folders that don't contain information that will be used in the current week. Boxes, files, and reports are stacked on desks, tables, and floor as storage.	LEVEL 1 Functional separation of workflow isn't present. Organizational chart isn't up to date. Workers are individualized and don't interact to achieve common goals. Personal objectives aren't in line with management objectives.	LEVEL 1 Employee records aren't maintained by direct supervisors. Training records indicate less than 100% training compliance. Maintaining the status quo is commonplace. The performance management development (PMD) process is in place but not considered effective and doesn't motivate employees to improve performance.	LEVEL 1 Performance measurements aren't standard. Few functions and objectives have performance measures. There is no quantitative basis for rewarding exceptional performance. Employees don't know where they stand on the performance hierarchy.	LEVEL 1 Incoming materials and data aren't monitored for accuracy. Cleansing is completed at the period-end cycle. Record accuracy isn't clearly known. External suppliers don' know what happens to the material or data they provide.
LEVEL 2 5S event has taken place. Walkways, desks, and floors are clean and clear of clutter. Equipment is properly cleaned and put away when not in use. Unused equipment and articles are removed from the area. Organization of work into in/out baskets has begun. Housekeeping score improved in all areas.	LEVEL 2 Organization chart is present and posted. Functional tasks are clearly defined. Workflow interaction is clearly understood by all employees. Performance is measured as pass or fail against departmental timeline.	LEVEL 2 Employee records are maintained by direct supervisor. Training is approaching 100%. Process improvement activity is minor and is prompted by management. Participation level is less than 100%.	LEVEL 2 Some departmental measures are in place, and employees are aware of the performance measure. Internal and external customer focus is a key topic of discussion, but feedback measures aren't in place.	LEVEL 2 Data sources and uses are clearly defined. Both the supplier and the user are clear on the source and use of data within the systems. Internal feedback is by exception only. Data errors are being tracked.
LEVEL 3 A system has been developed and implemented in every office to ensure everything has a place. Walls and desks are clear of outdated posting or banners. Cleaning schedules are used to ensure that common areas are kept free of trash and clutter. 5S score is green for all areas.	LEVEL 3 Top-management objectives are clearly defined at all levels. Objectives are broken down to individual goals for the employees. Employee performance to goal is reviewed biannually.	LEVEL 3 Required training is 100% completed on an annual basis. Employees receive annual training to improve skill levels. Cross-training on every function is at 50%. Process improvement is prompted by employees and management. The PMD process is followed strictly and is considered a valuable part of employee development.	LEVEL 3 Performance measures are in place for 75% of the defined tasks. Critical tasks are measured, and successful completion is at 95%. All tasks have primary customer focus. Customer feedback is requested periodically.	LEVEL 3 Consistent, timely feedback is present in data collection processes. Weekly feedback sessions provide actionable items and training to support improved data accuracy. Internal experts are developed by the provider and the user groups. Documentation is present to answer procedural questions.
LEVEL 4 Everything has a place, everything is in its place, and the place is clearly labeled. File storage systems are routinely cleared of old files for outside storage or disposal.	LEVEL 4 Employees achieve personal and departmental objectives through process improvement and teamwork.	LEVEL 4 Employees are cross-trained on more than one functional task. Participation in developmental training is at 100%. Process improvement is constant. Regular review sessions are brief and actionable.	LEVEL 4 Customer focus is clear. Commitments to due dates are supported by a performance measure. Follow-up meetings review performance for continuous improvement.	LEVEL 4 Consistent internal audits provide timely feedback to users and providers. Accuracy is at 95%. User documentation is readily available as a reference in the user and provider work areas.
LEVEL 5 All desks are clear at the end of the day. Local files represent only usable materials. Routine inspections are performed by department employees to ensure that housekeeping is maintained.	LEVEL 5 Employees create departmental objectives that surpass corporate objectives.	LEVEL 5 Employees are enthusiastic about development opportunities and process improvement. Internal and external interaction is common.	LEVEL 5 Performance measures are used to support continuous improvement on all critical tasks. Customer satisfaction surveys ensure proper focus. The team works as a unit toward 100% compliance.	LEVEL 5 Data accuracy is 98%. Users and providers meet regularly to review performance and discuss process improvement.

achieve the month-end close. They organized the tasks by employee, amount of time required, and the day performed. This process analysis revealed hidden tasks, unnecessary tasks that had been done for years, unbalanced workloads, and dependencies across employees. The team used a plan-do-study-act framework coupled with Microsoft Project and PERT (Program Evaluation and Review Technique) charts to determine what was prevent- ing the site from closing the books in five days.

Team members performed detailed process reviews of the month-end-close activities that took the greatest amount of time. They used PPI tools to identify and eliminate the root causes of delays, thereby shortening the closing process. Then they moved some tasks to earlier in the closing cycle to further compress time.

Tips for a Successful Lean Transition

1. Help employees understand how implementing change will make their lives better.
2. Recognize each employee's value to the organization, and remove threats (such as the threat of job loss) that can lead to resistance.
3. Give employees a voice in shaping the change process.
4. Provide each employee an opportunity to take the lead on achieving a team-based deliverable. In other words, build leadership skills during the change process.
5. Clearly define a vision of where the department is headed.
6. Clearly define a road map of intermediate steps that will help employees realize the vision.
7. Continually and visibly reaffirm the vision, and assess progress toward achieving it.
8. Celebrate successes, and learn from mistakes rather than blaming others.
9. Equip employees with the necessary tools. For example, Six Sigma training offers a nice complement to a lean transformation.
10. Seek candid feedback from internal customers regarding your finance department's performance.

journal entry from someone else before being able to record the excess or obsolete inventory reserve journal entry.

7. Unnecessary or inefficient processing. The finance department tackled this form of waste by leveraging technology whenever possible. Automation enabled employees to shift their focus from gathering data to using it to support internal operations.

Once the department made substantial progress eliminating the seven forms of waste, it created free time that employees could use to cross-train, upgrade their technology skills, take on more complex and intrinsically satisfying tasks, and better serve the needs of internal customers. Overtime hours plummeted, which enabled people to focus more attention on living healthy, well- rounded lives. Employees began to regularly leave the office between 4 p.m. and 5 p.m. and worked overtime only if an explicit discussion concluded that the incre- mental value provided to the company justified taking valuable hours away from the family.

The Controller Creates a Lean Roadmap

To further infuse lean thinking into the finance depart- ment, the controller broke down the department's responsibilities into 10 key performance attributes, or lean keys:

1. Housekeeping,
2. Management of Objectives,
3. Employee and Process Development,
4. Performance Measurement,
5. Developing Your Suppliers,
6. Safety/Health,
7. Customer Service,
8. Sarbanes-Oxley/GAAP Compliance,
9. Communication, and
10. Documentation/Standardized Work Tasks

He also tied each employee's performance reviews to one or more of them. Figure 2 expands on five of the 10 lean keys to demonstrate how the controller supported all keys with a five-level road map that defined the stages of progression from a current "nonlean" state (level 1) to a future state of world-class performance (level 5). Levels 2 through 4 define the progressive stages of improvement that teams need to achieve to make the transition successfully. In short, this map helped employees develop a common vision of what truly out standing performance looks like.

Various employees volunteered to become champions for each of the 10 lean keys. The champions formed small teams that defined the changes necessary to evolve to a higher level of proficiency. Each team created a PPI plan, assigned tasks to team members, and held weekly meet- ings to keep the projects on track. The controller also scheduled monthly lean key audits. The audits grew into exciting events as teams made presentations to justify why they deserved to be promoted to the next level of competency in their quest for world-class status. Within a couple of months, the lean keys were a constant source of productive conversation.

Taming the Month-end Closing Process

The one improvement that was most instrumental in changing the department culture was achieving and eventually surpassing the goal of a five-day close. The project came about to eliminate excessive overtime hours. The team began by listing all tasks that needed to be com- pleted to

Figure 1: Cross-training Matrix

	MS Excel	MS Word	MS Access	MS PowerPoint	MS Visio	MS Project	MS Outlook	MS NetMeeting	AS400 Query	AS400 Data Transfer	MS Publisher	Check Signer	Burster	P50 Printer	Inserter (mailroom)	Crystal Reports	Fixed-asset Software	COGNOS
Ellison, Kathy	N	B					N						B	B	N			
Ludwick, Christine	B	N		N			B		B	B				I				
Tinsely, Matt	B	I	N	B			I			B			N		N			
Brady, Eileen	B	N	N	N	N				I	I				B				
Jackson, Sheila	B	I	N	B	N		I				N	I	I	N				
Smithson, Tom	B	I					I		I	B			B	I	B			
Sandler, Joe	B	N		N			B		B	N		I	I	I	I			
Vickers, Jean	I	I		N			I	B	I	I			B	B	N		B	
Clark, Vince	I	I	N	I			I		N			I	I	I	I			
Austin, Jeff	I	I	B	E	I	E	I	B	I	I	B						B	B
Wellman, Ann	I	E	B	E	B	B	E	N	N		B	I	I	I	I	B		
Gordon, Lindsey	I	I	B	B			I		I	I		B	B	I	B	I	I	B

N = Novice **B** = Beginner **I** = Intermediate **E** = Expert
Note: All names have been changed to preserve confidentiality.

knew who was going to do what and at what time. The transformation was so dramatic that employees outside the finance department not only noticed the change but asked if they could be trained as well!

Ridding CIP of Seven Forms of Waste

A natural progression after the 5S initiative was to introduce the lean office concept and identify the seven forms of waste that inhibit efficient and effective operations. The 5S initiative had brought work to everyone's finger- tips; now it was time to determine how much of that work was adding customer value and how much of it was waste. Though the seven forms of waste are often applied to the manufacturing floor, the controller also under- stood that these concepts could be readily applied to the finance function. Let's look at each type of waste along with an example of how it existed in the Reading plant's finance department.

1. Overproduction. This includes processing more than is required, processing things before they're required, and processing things faster than they're required. It's the first form of waste that never adds value to customers, whether they're internal or external. The finance department reviewed all regularly compiled reports and spoke with internal customers regarding how they used those reports. All reports that were never used and simply filed away within the accounting department or an internal customer's filing cabinet were treated as overproduction and discontinued.

2. Inventory. In the finance department, inventory may be a stack of invoices in an in-basket or a bunch of reports yet to be delivered to internal customers. The department realized that as many as five employees were storing hard copies of the same report—a waste of paper and storage space. They eliminated this excess inventory.

3. Correction (or rework). The finance department identified and, through proper training, eliminated the root causes of frequent labor reporting errors, purchase order errors, and invoicing errors.

4. Moving materials. Sometimes we get so bogged down in our old ways of doing things that we can't see the waste right in front of our eyes. CIP's finance department was no exception. For example, after reviewing its usual manner of disseminating information, the department stopped hand-delivering hard copies of internal reports and started e-mailing them instead. This sped up delivery and saved money.

5. Motion. The finance department's 5S initiative helped move items such as files and in-baskets within arm's length to avoid excess walking, bending, and reach- ing. In addition to saving loads of time, the changes might've saved someone's back, too!

6. Waiting. The department defined its task dependencies so that everyone understood them, then sought to eliminate these dependencies whenever possible. For example, a task dependency would include one employee waiting to receive the inventory adjustment

Table 1: Ground Rules for Team Behavior

1. Participate and ask questions.
2. Don't interrupt.
3. Don't dominate.
4. Attack problems, not people.
5. Record ideas accurately.
6. Use the three-knock rule (if the discussion goes off topic, any person can knock on the table three times, signaling the need to get back on topic).
7. Use the 100-mile rule (don't answer your phone or leave a meeting unless you're willing to walk 100 miles to do it—it had better be important).
8. Use the parking lot (if a good idea arises that's outside the scope of the meeting, it's written on a separate sheet of paper and explored later—in the parking lot or some other convenient, quiet area).
9. Be on time.
10. Have fun.

Building Skills Through Cross-training

As the team started to buy into the company's cultural values and the controller's vision, it embraced the lean principle of strengthening the department through crosstraining. The department created the skills matrix shown in Figure 1 to document each employee's skill set and skill level (novice, beginner, intermediate, or expert) for 18 technology applications. For example, the skills matrix revealed that one employee, whom we'll call Lindsey Gordon, could leverage her intermediate knowledge to help others learn how to use the company's fixed-asset soft- ware, how to prepare Crystal reports, and how to perform AS400 data transfers. It also revealed that she had the opportunity to enrich her skills by learning from others how to use tools such as Microsoft Project, Publisher, and NetMeeting. The skills matrix showed each employee's expanded capabilities so that everyone could fill in more easily for one another when someone was on vacation. It also helped create a culture where all employees viewed themselves as leaders in their areas of expertise, followers in their areas of insufficient knowledge, and learners who needed to grow their skills to advance their careers and improve the performance of the department as a whole.

As with most change initiatives, the department had a few employees who were reluctant to be part of the team and who didn't immediately embrace change. The controller believed that this issue needed to be addressed quickly. One-on-one meetings, group activities, and team-building lunches all played a role in solidifying the team. After a reasonable amount of coaching and assistance from the controller and Human Resources, these people usually got on board. Once the team embraced change and growth, the process took a quantum leap forward in terms of building a positive culture and achieving break- through results. The team celebrated both small and large successes as well as the associates who led change or provided new ideas. Being recognized internally and externally became a huge motivator for all onsite employees.

The Department Undergoes an Overhaul

An important part of the finance department's lean transformation was to adopt the 5S principle: Sort, Set in order, Shine, Standardize, and Sustain. As applied to the department's Mt. Everest of paperwork, this was a difficult concept for accountants to grasp because they were used to retaining all hard-copy documents indefinitely. To overcome this counterproductive mind-set, the department created and rigorously implemented file retention processes. All unnecessary files and file cabinets were removed. (It took several two-hour sessions just to get rid of the junk that was never used.) Excess office supplies were moved to a central location. Piles of reports and assorted printouts were removed from the floor, desktops, tables, and chairs. Nothing was permitted to lie on top of anything else, and everything was put away at the end of the day. Supplies such as folders and staplers were standardized, and labels were applied to every desk drawer, file cabinet, office door, and piece of equipment. Anything that could be converted to digital storage was converted. Everything that everybody needed to do their jobs had to be within reach at all times. This eliminated the wasted time and stress of looking for something that was buried someplace.

The department also adopted standardized work routines so that each employee had a list of tasks that needed to be completed by a designated time. Each employee's commitments were shared with others so that everyone

Are people in your finance department spending too much time doing "what they've always done" without questioning its value? Is it difficult to schedule vacations in your department because everyone has specialized skills that prohibit them from filling in for one another? Do people in your department react defensively to new management ideas? If you answered "yes" to these questions, you're not alone. Many finance organizations with the best of intentions often struggle to empower their employees to think outside their functional silos, to challenge the merits of current practices, and to develop new and improved ways of serving internal customers.

Do you have the desire to transform your finance department into a world-class performer but feel you lack the road map to reach your destination? In this article, we describe how Candler Industrial Products (CIP) (a fictional name to preserve confidentiality), a $6.5 billion company with 48,000 employees and 100,000 customers, used lean thinking to transform the finance department in its Reading, Pa., manufacturing facility into a world- class performer.

Though we'll provide you with the roadmap to execute a similar transformation in your organization, it bears emphasizing that the thrust of this article differs from prior lean accounting articles published in Strategic Finance. Those articles focused on the important topic of how accounting departments can revise the information they provide to operations managers to better support lean manufacturing. This article focuses on how management accountants and other financial professionals can apply lean principles to better manage themselves.

CIP's lean transformation in accounting came about for three reasons: First, the entire company was just starting its lean journey in manufacturing, so the "language of lean" was beginning to permeate the fabric of the organization. Second, the plant controller was a firm believer in the principles of lean thinking and team-based management methods. Third, the Reading plant was failing to meet the five-day close mandated by corporate headquarters. Thus the controller decided to adopt lean thinking to achieve the five-day close and, more broadly speaking, to dramatically improve his department's overall effi- ciency and effectiveness.

Motivating Employees to Buy In

The first step in the finance department's lean transformation was to reaffirm CIP's cultural commitment to open communication grounded in mutual trust. The controller began holding weekly meetings for the 15 employees in his department, guiding each meeting by the 10 ground rules for team behavior shown in Table 1. All employees took turns leading the meetings, taking minutes, and acting as a timekeeper. This format gave everyone an opportunity to share a feeling of empowerment and to have their voices heard. All meetings started with each attendee offering a positive share (for example, any piece of good news that brightened their life, such as the birth of a grandchild).

The meetings ended with the attendees identifying pluses (something that had worked well) and deltas (something they would like to change). In round-robin fashion, each attendee was asked to mention something that had worked well or was a positive addition to the meeting. Pluses included comments such as "John provided good insight into the challenges in shipping" or "Sally ran the meeting well—good agenda, good use of time." Next, again in round-robin fashion, everyone men- tioned something that didn't work well during the meet- ing. Deltas, therefore, included comments such as "the room was too cold" or "there wasn't enough data avail- able for us to finish today." The meetings concluded with an acknowledgment or resolution related to each plus and delta, such as when the controller said to John, "Thank you for joining us and adding worthwhile insights into our shipping challenges. Let's commit to addressing your concerns going forward."

For the first couple of months, people were reluctant to share their ideas freely during these meetings. As time progressed, however, everyone began to realize three things: (1) The meetings genuinely embodied CIP's core cultural values of integrity, employee empowerment, and innovation; (2) CIP and its controller were committed to embracing their ideas on how to improve the department; and (3) there was truly no hidden agenda related to staff reductions. Thus, the weekly meetings became fun opportunities to apply the company's deeply engrained process performance improvement (PPI) methods to fix problems and eliminate nonvalue-added work. The spirit of empowerment motivated everyone to explore the cause-and-effect relationships underlying a problem and find and eliminate the problems' root causes by asking why five times (the "5 Whys" strategy). This powerful mode of thinking held the key to improving everyone's quality of life (less overtime), enriching their work environment (fewer unfulfilling tasks), and enabling them to provide the best possible product in the least amount of time (more satisfied internal customers).

The controller believed that the keys to getting buy-in from his employees were building a culture of mutual respect, empowering all employees to lend a voice to the proceedings, and continuously framing organizational change in terms of how it would enrich the personal and professional lives of each employee. Once people had bought into the process, the frequency and duration of departmental meetings declined. In the interest of efficiency, the pluses and deltas portion of the meetings was dropped, as was the rotation of responsibilities. The controller or his second led the meetings going forward.

Putting Accountants on a "Lean" Diet

By Peter C. Brewer, CPA,
and
Frances A. Kennedy, CPA

focus on the customer while optimizing the operation of the business to produce optimal business results. The move from a functional organization to a transformational one, however, requires business leaders, including management accountants, to gain knowledge about how business process logic can lead to high-level performance in a post-functional world. Success requires every executive to accept these changes and take on a transformational role. This includes the CEO, CFO, and CIO, as well as the rest of the executive team, all of whom must understand the nature of designing solutions in an inte- grated business world.

Art Worster is the director of corporate applicability in the College of Business Administration at Central Michigan University in Mount Pleasant, Mich., and works with the online MBA program. He also is president of Worster Asso- ciates, LLC. Previously, he held executive positions in busi- ness operations within the chemical and IT consulting industries, working with business transformation for more than 30 years. You can reach him at (908) 6193317- or ajworster@verizon.net.

Tom Weirich, CPA, Ph.D., is the Jerry & Felicia Campbell Endowed Accounting Professor in the School of Accounting at Central Michigan University and also was an Academic Accounting Fellow at the Securities & Exchange Commis- sion (SEC). A member of the Saginaw Valley Chapter of IMA®, Tom can be reached at (989) 7743314- or weiri1tr@cmich.edu.

Frank Andera, Ed.D., is professor and past chairman of the Department of Business Information Systems at Central Michigan University and is the current director of the SAP University Alliance Program at CMU. You can reach him at (989) 7746503- or ander1fj@cmich.edu.

revolt of functional business leaders who hadn't bought into the program. In this case, the CEO thought that by assigning a business leader to lead the ERP implementa- tion, he could gain acceptance from the other senior executives. But no work was done to alter the functional thought process of the other executives, and the CIO was simply written off as a traitor.

In another organization, leaders talked the talk very well, but, at the end of the program, they distrusted the ROI, managed costs to the lowest level possible, compressed timelines, marginalized project teams, and elimi- nated critical program elements because they didn't understand their importance. In this case, while individ- ual leaders may have accepted opportunities to transform their parts of the organization, the organization remained rooted in past behaviors and resisted changing the business processes both within and between their areas of responsibility.

The final points to remember are:

1. Transformation isn't for the faint of heart. It's a difficult and complex business that requires cross-functional understanding and focus throughout the executive team.

2. Key leader roles are crucial to any organization trying to become transformational, and not one of the key leaders individually has the ability to perform all the necessary roles.

3. Selecting key leaders who understand and embrace the transformation process is critical to success.

4. It's necessary to train the cross-functional leadership team on the role of business processes supported by integrated business applications to deliver improved business results.

Implications for Management Accountants

Because business transformation in a post-functional world continues to present challenges, the implementa- tion of IT applications or ERP systems isn't an easy task and can have several consequences for many people, including management accountants. Let's briefly review the management accountant's role in supporting and evaluating the process of developing and delivering ROI based ERP programs since this will be the ultimate test of whether an organization has successfully adopted a trans- formational mind-set.

As management accountants become more critical to the entire process of identifying, quantifying, and validating ROI calculations, so, too, will they become more important as the gatekeepers of project successes.

Until now, many management accountants haven't had the visibility to identify what processes should do, how to simplify them, or how to evaluate these programs. Today they're better educated in IT applications and are actively involved in design and implementation processes, which allows many positive changes in the tasks. Since they pro- vide data and information to leaders, their participation ensures that analyses are available based on how they obtain and report data. And as businesses learn how to better use the IT applications or ERP system, management accountants will gain value from it, and their role or tasks performed will change. They may spend less time on data collection, so most will be able to spend more time on analysis and helping identify appropriate changes needed in the processes to achieve better results and improve the return on the IT investment.

There's an old adage that "you can only understand what you can measure." In a transformational organization, the leadership team designs and operates their businesses such that they're able to achieve optimal business results. In doing this, in addition to reaching a new understanding of how a company integrates business processes, business leaders will have identified ROI targets that are used to select projects and build an expecta- tion of success.

As management accountants become more critical to the entire process of identifying, quantifying, and validating ROI calculations, so, too, will they become more important as the gatekeepers of project successes. These metrics are often so convoluted and obfuscated by the failure to clearly differentiate projects by intended results that leaders give up on trying to measure success or failure. In this case, management accountants will:

1. Become the key scorekeepers for the transformational executive team,
2. Be more involved in business decision making following the implementation of the IT application or ERP system,
3. Focus more on internal reporting such as performance measures and control issues,
4. Be more involved in forward-looking analyses because the IT application will be capable of any desired historical-based report, and
5. Be more involved in cross-functional analysis or the integration of data and business processes.

Optimal Results

The advent of full-suite integrated business application packages offers the best opportunity in decades to keep the

of programs that will start producing ROI early, which reduces complexity such that success is expected and can be completed within the "mean time for the organization to change its mind." Remember, customers are changing, vendors are changing, and the regulatory environment is changing. Outside influences tend to overrun long-term programs. Together they produce a compelling case for flattening the investment curve, taking complexity out of the program, establishing a long-term continuous improvement program governance function, and embedding the expectation of success into the culture.

Create Optimal Business Process Designs

Only at this point is an organization fully prepared to construct a program to create optimal business processes across functions with a realistic expectation of success.

How to execute this process may be less important than establishing the components. The business process design (reengineering) must include all affected functions. It's also equally critical that designers and the executive suite understand and agree on both the design and the functional impacts.

The Transformational CEO

It seems hard to imagine embarking on an effective transformation program without the CEO's leadership and vision. In his book A Force for Change, John Kotter makes the point that the first requirement for a leader is to establish the organization's vision, which should be broad enough to inspire the organization to do the difficult work but detailed enough to create a compelling case for continuous change. This must include constant improve- ment in the applications platform's ability to support and sustain business changes. If it isn't in the vision, many failure points will subvert the change process. Given the other responsibilities of a CEO, however, it's difficult to see how employees would view this leader as the primary driver and manager of the change process.

The Transformational CFO

Andrew Spanyi also discusses the need for the CFO to measure what matters, forge essential partnerships, and promote an enterprise view. Any CFO must have these attributes to be an effective leader in a transformational organization, but many CFOs aren't in a position to resolve cross-functional issues. If the CFO doesn't have a transformational viewpoint throughout this process, he or she can be a barrier to meaningful change.

The Transformational CIO

In his book The Transformational CIO, Hunter Muller defines attributes of a CIO that will allow him or her to lead a transformation process. The first three are:

- Establish a vision,
- Work to build acceptance of change into the culture, and
- Partner with the business.

While it's difficult to argue with these principles, it's also hard to see how they will occur. As a guide for a transformation-minded CIO, these steps are clearly valid and necessary, but the common view of the CIO as a technologist who manages the necessary "evil" technology costs for the organization must change. The organization can't be allowed to universally dislike the results because they haven't embraced the changes. That will always act as a barrier to the CIO assuming a business leadership role. Again, as with the CFO, a CIO who accepts the role as a technologist who is simply an order taker from busi- ness leadership does the organization a disservice.

The company, therefore, must see the CIO as having the responsibility to translate tech talk into business speak that explains the business value the applications platform produces. The CIO can quickly move from being the "technical person who tries to meet business needs" to "the business leader who just happens to understand and manage the IT systems." This allows the organization to transform itself and attain or remain in a leadership position in the industry.

The Transformational Organization

It's the organization rather than one individual leader, regardless of position, that must be truly transformational for a business to make the most effective use of the capability of IT applications. Our book Maximizing Return on Investment Using ERP Applications (John Wiley & Sons, September 2012) presents a road map to help an organization understand business management fundamentals that change with introducing integrated business processes. This book tackles how transformational programs need to change the way business leaders view orga- nizational fundamentals.

On the other hand, one key leader on the executive team who doesn't see himself or herself as transformational can easily derail the entire process. We've seen experiences from both ends of the spectrum that rendered all efforts fruitless. One CEO declared that the business team was too busy with "more important things" to become involved in defining business processes, so the CIO was, by edict, IT leadership, business leadership, and owner of all the solutions. The CFO supported this decision, and the CIO accepted it. The result? The technical team and software vendor consultants designed business processes and functionality that the functional business executives never accepted. The program failed.

In a different company, the CIO, a business leader, drove the transformation program at the direction and with the support of the CEO, only to be derailed by a

can be derailed by functional executives who perceive the organization as vertically aligned functional silos. In each step, the need to understand both cross-functional integration and the resulting business management issues becomes apparent. This provides an organization the opportunity to identify and address them.

Analyze Business Fundamentals

Most businesses have a good idea of their issues that prevent optimal business results, but they often don't know exactly where the issues reside, how to get to them, or what expectations should be to be competitive in their industry. To determine how negatively these areas may be affecting their business, it's critical to gather data from a variety of sources. In a business turnaround situation recently, the company had to analyze competitive costs of manufacturing before it could construct business plans. The product had become a commodity where price competition primarily determined sales volumes. It was also necessary to look at market segments because some products had relatively higher and lower costs to manufacture. Typical of many businesses, turnaround team leaders simply didn't know what the key metrics were. It's easy to see physical symptoms of inefficiencies, such as piles of inventory or large groups of employees doing menial data collection tasks, but it's much more difficult to see market segments, manufacturing costs of competitors, and the like. Before embarking on a transformation program, it's often necessary to take a closer look at customer needs.

Identify Areas Ripe for Improvement

Once a company collects data on business fundamentals, business leaders can analyze results and catalogue areas where the data indicates an opportunity for improvement, but discussing a solution too early in the process is often detrimental. Business leaders may not be ready to deal with potential cultural, political, and organizational issues that could be roadblocks to success. This time calls for patience until leaders have collected and analyzed more information and discussed possible approaches. It's also necessary to discourage the tendency to blame or engage in "I told you so" comments. Many business leaders have likely known about conditions that are preventing optimal performance but could only see them from a functional viewpoint. The combination of cross- functional process knowledge, tools, and political will wasn't in place to allow a transformational solution.

Create a Return-on-Investment Stream

Before jumping to resolve issues, leaders should turn the list of potential improvements into a consolidated analysis of return-on-investment potential. Whereas the company has viewed these opportunities as "problems," it should look at them as "opportunities." It should view the recoverable profits as business assets that aren't yet recovered. Inevitably, the process illuminates interactions between functions, and how departments have addressed conflicts becomes obvious. For the first time, it's possible to see how the "Law of Unintended Consequences" has conspired to create a quagmire of interrelationships that have prevented resolution. It's now possible to define a potential ROI stream as the collective total of all areas identified for improvement. This will necessarily cross functional boundaries and allow for integrated thinking and solutions. Prioritization, combination, project estimation, and timelines will come shortly, but it's important to estimate the overall stream of expected returns as accurately as possible. Transformation-minded executives need to lead the organization, which includes not only the CFO and CIO, but other functional executives also.

Select IT Applications

Most likely, the integrated applications platform is already in place. If the company hasn't selected one, this analysis can define functionality that's necessary to recover the lion's share of the benefits. Yet even when a company has selected and implemented a platform, it can evaluate individual functions or components against the identified opportunities. If the application can provide the business processes to deliver the improvements, the company can delay further discussion. If the application package or packages can't provide the necessary business process support, it's time to reengage the selection process. Leaders must pay attention to the ease with which new applications can integrate with the existing application platform to ensure that the interface between the applications is transparent to users and that it performs in an integrated fashion. Difficult or quite straight forward, it can't be ignored. The company must also evaluate the lifetime costs of proposed solutions and accept the lowest-cost solution. These analyses often leave out some costs or benefits because they're difficult to estimate, but the "highest lifetime total benefit" decision will best serve the company's long-term interests.

Create Comprehensive Continuous Improvement Programs

There are many reasons improvement programs based on or supported by ERP applications perform better in a business culture of continuous improvement. Reducing complexity, focusing on immediate ROI in the shorter term, and embedding this into the culture are all critical to a long-term and lasting business transformation. Other important considerations are:

- The pace of overall business and industry changes,
- The continued acceleration of change as technology creates new opportunities, and
- The lack of any rational thought process to indicate that it will cease.

Key considerations at this point are to create a stream

would look up the standard cost for the material, multiply by quantity, place the entry in the general ledger, pass the file to accounts payable, and so on.

In the same manual way, receiving communicated the receipt to production planning, inventory management, quality assurance, and other departments as appropriate. Each department analyzed and modified the information, so then everyone who needed information received it eventually. Note that each department adapted the detail information to its particular processes and procedures. As early IT applications were developed, overnight updates would translate the information from one form to another and update files.

Today when the material arrives, the operator takes a hand-held device, looks up the purchase order, creates the receiver on the device, enters the transaction, and everything in the previous paragraph happens as a result of one action. What's the procedure for moving from a manual process with many opportunities to tailor the information to one where the company has aligned all functional processes and then designed, implemented, and accepted consistent cross-functional business processes? Recognize that functional departments didn't only have their own procedures but that skills, objectives, incentive programs, careers, and many other cultural norms had grown up around them. Aligning the changes to increase efficiencies and accuracy using ERP applications requires commitment throughout the executive suite. One executive can lead the effort, but success depends on gaining understanding and acceptance throughout the leadership team. Let's look at how this should occur.

Anything as dramatic as a business transformation must be built into a company's vision, which can take the form of a merger-and-acquisition strategy, an organic-growth approach, or many others. To ensure an effective business transformation:

1. The vision must define, understand, and address the current or potential customers' needs.

2. The vision must include the concept of business optimization, meaning that no organization will effectively meet the needs of its customers unless it continuously addresses internal issues of process competence and performance.

Focus on the Customer

In the December 2011 issue of Strategic Finance, Andrew Spanyi, a long-time advocate of focusing on the customer, said in his article "How to Be a Transformational CFO": "Customers don't care how a company is organized. They only care about what the company provides them." One value a company provides its customers is high-quality, competitively priced products. To do this reliably, it's nec- essary to focus on efficient business processes. Internal competencies and well-managed cost structures are critical to providing good products and services because prices will be more competitive and the company can maintain its focus on the customer, not disruptive internal measures.

The concept of a business aligning with its customer base in a rapidly evolving world has been around for a long time, but the number of companies that ignore this basic truth or aren't effective in executing it is stunning. Several years ago, while talking with a group of executives, a CEO apologized for the pace of change, paused, and then promised that it would accelerate. He said he would take every opportunity to change the organization to remain closely aligned with his customers, a compelling argument for continuous change. A common method to drive continuous change to focus on customer alignment has been a cycle of centralization and decentralization, the idea being that neither centralization nor decentralization is inherently "correct." The dynamics of moving from one style to the other, however, require redesigning many business processes that have always been part of a logically integrated organism that we man- aged functionally. Change requires the ability to see the logic and design for efficiency.

Widespread introduction of ERP applications started 20 years ago. Today we have entire suites of functionality that provide opportunities to understand cross-functional integration to meet customers' ever-changing needs. To use the new capabilities properly, we need a different approach to business reengineering, so it's necessary to capitalize on new, logical insight into how integrated business processes operate.

The Compelling Case for Business Optimization

Business optimization requires companies to:

1. Analyze business fundamentals that affect both cost and revenue;

2. Identify areas where results can improve based on baselines, common sense, and business knowledge;

3. Create a return-on-investment (ROI) stream;

4. Select IT applications to support new process designs and to institutionalize organizational changes that result;

5. Create continuous improvement governance programs; and

6. Create and implement optimal business process designs.

For work to be transformational (revolutionary rather than evolutionary change), an executive team that collectively understands how to integrate business processes must lead the work. But every executive doesn't become an expert. Even when specific leaders oversee the transformation (perhaps the CFO and CIO), the project

BUSINESS TRANSFORMATION IN A POST-FUNCTIONAL WORLD

The key to successful change is significant cross-functional understanding and acceptance throughout the executive suite.

By Art Worster; Thomas R. Weirich, CPA; and Frank Andera

Business transformation, particularly when information technology (IT) applications enable it, continues to present challenges and disappointments more often than not. Although many articles and books attempt to provide insight for business leaders, including management accountants, we still struggle to improve business performance through transformation programs driven by enterprise resource planning (ERP). It typically isn't a failure of one functional group; rather, the paths to success have changed dramatically over the past two decades.

While most articles advocate a single approach to resolving these problems, success requires a coordinated program that involves multiple elements. This means evolving from a world that's understood and organized by func- tions to one where ERP applications have exposed the logical relationships between functions. Most companies haven't recognized this revelation, so they continue to attempt to resolve cross functional design issues from a functional mind-set. Though logical relationships within the business world haven't changed, our ability to identify, analyze, understand, and design them has. It's now difficult, if not impossible, to execute business transformation without significant cross functional understanding and acceptance throughout the executive suite.

The Challenge

Let's look at a simple example of receiving raw materials. Thirty years ago the material would arrive at the loading dock, and the clerk would complete a paper form on which the receipt was recorded (a receiver), indicating the material, purchase order number, vendor, and the like. The supervisor would eventually take the pile of receivers to the purchasing department. The next morning the clerk would clip the original purchase order to the pertinent receiver and place them on the purchasing man- ager's desk. Once the purchasing manager checked the documents, the file would proceed to the accounting office where the accounting clerk

Dr. Ahmad Almeghames
Secretary General

Professional Forums is a Proper Gate to Spread Professional Awareness

Within the concerns and attention given to professional awareness and development as a central pillar supporting promotion of the accounting and auditing profession, the Saudi Organization for Certified Public Accountants (SOCPA) persist in holding and organizing a number of conferences and forums, which contributes in the interest of raising professional awareness and consequently serve individuals and sectors dealing with the accounting and auditing profession in particular and the financial area in general . In this context, SOCPA in collaboration with GCC Accounting & Auditing Organization organizes the eighth GCC Accounting & Auditing Organization annual forum, under the auspices of H.E. the Minister of Commerce and Industry, Chairman of SOCPA Board of Directors, Dr. Tawfiq Bin Fawzan Al-Rabiah, entitled "The Accounting and Auditing Profession and Its Role in the Economy : Reality and Aspiration" . The forum aims to strengthen links between professional bodies and economic sectors and to highlight the vital role played by the accounting and auditing profession in promoting economy in GCC Member States.

I am pleased to welcome you to this event, which is held for the first time in Saudi Arabia and in which participates an elite of prominent experts and specialists in the fields of accounting and auditing at the Arab and international levels., led by Mr. Michel Prada Chairman of the Board of Trustees of IFRS Foundation, which is his first visit to the kingdom.

We sincerely hope that this forum contributes in enhancing the role of the accounting and auditing profession to control the work of the various types of entities, and contributes further in the provision of adequate information that will help the managers and clients of those entities to make the right decisions that ensure the continuing good performance and consequently achieving their goals, serve the interests of shareholders, and maintain rights of their clients.

In conclusion, I thank H.E. the Minister of Commerce and Industry, Chairman of SOCPA Board of Directors , Dr. Tawfiq Al-Rabiah for his patronage of the forum. I also thank all the participants in this event from inside and outside the Kingdom, wishing all of them success and sound judgment.

قائمة مراجعة للممارسات
السليمة للمشروعات
الصغيرة
ترجمة وتعريب
الهيئة السعودية للمحاسبين القانونيين
(رمضان ١٤٣٤هـ (يونيو ٢٠١٣م)
الهيئة السعودية للمحاسبين القانونيين
SOCPA
إصدار
الاتحاد الدولي للمحاسبين
ابريل ٢٠١٣م
IFAC
International Federation of Accountants
الإصدار باللغة العربية برعاية
برنامج
كفالة
صندوق التنمية الصناعية السعودي
يوزع مجانا ولا يباع

صدر حديثاً

وَلَا تُفْسِدُوا فِي الْأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ

Nazaha نزاهة

nazaha.gov.sa

رقم السنترال الموحد 012644444
رقم الفاكس الموحد 012645555

الهيئة الوطنية لمكافحة الفساد
National Anti-Corruption Commission

يداً بيد وجيلاً بعد جيل، متعاونين ومتشاركين بكل قوتنا وإمكاناتنا لرسم طريق قويم نستشرف به مستقبلاً حضارياً مشرقاً تضيؤه النزاهة.. ويتلاشى فيه الفساد بكل أشكاله وصوره..

معا نبني مستقبلنا.

للاستعلام عن آلية تقديم البلاغات
19991

facebook facebook.com/nazaha.gov.sa

twitter twitter.com/nazaha_gov_sa