

AL-MOHASIBOON

العدد 64 - 65 يناير و ابريل 2015 السنة الثانية والعشرون

المحاسبون

دورية - علمية - متخصصة تصدر عن جمعية المحاسبين والمراجعين الكويتية



المجدلي:

البطالة في الكويت دون 3 %

شكراً على ثقتكم وبعد...

المؤتمر المهني الدولي الرابع للمحاسبة والمراجعة
الواقع - التحديات - التطورات
3 - 4 ديسمبر 2014 - دولة الكويت

القانون رقم 116/2014 .. الشراكة
بين القطاعين العام والخاص



جمعية المحاسبين والمراجعين الكويتية

**بأرفع وأسمى آيات التهاني والتبريكات
لمقام حضرة صاحب السمو أمير البلاد المفدى
الشيخ / صباح الأحمد الجابر الصباح**

حفظه الله ورجاه

**وإلى سمو ولي العهد الأمين
الشيخ / نواف الأحمد الجابر الصباح**

حفظه الله

**وإلى سمو رئيس مجلس الوزراء الشيخ / جابر مبارك الحمد الصباح
وإلى الحكومة الكويتية الرشيدة ومجلس الأمة الموقر**

والشعب الكويتي الكريم

بمناسبة حلول شهر رمضان المبارك

لأعاده الله بالخير واليمن والبركات





أحمد مشاري الفارس
رئيس مجلس الإدارة
رئيس هيئة التحرير

افتتاحية العدد

شكراً على ثقتكم ... وبعد

تقضي الاصول أن تقتصر كلمة رئيس مجلس الإدارة بعد الانتخابات على تقديم الشكر والعرفان لكل من ساهم وشارك وتفاعل مع هذه الانتخابات لاسيما ان التنافس الشريف كان محتتماً حرك مياهاً راكدة سادت في جمعيتنا على مدى سنوات طوال، فشكراً على ثقتكم وثقة الجمعية العامة بي شخصياً وبأعضاء مجلس الإدارة جميعاً دون إستثناء وأغتنم هذا المنبر (مجلتكم في عددها 64-65) لأتقدم من جميع منتسبي الجمعية وأعضاءها وكل العاملين بالشكر الكبير على هذه الثقة الغالية.

وبالعودة على بدء، نستهل العمل كمجلس إدارة جديد لجمعية المحاسبين والمراجعين الكويتية لنذكركم بما وعدناكم به، لتكونوا أنتم الرقيب وأنتم الحكم على عملنا فنقدكم البناء هو تطوير للجمعية ومشاركتكم الفعالة في نشاطاتها هو تقدم وإزدهار لها ونقاشاتكم المستمرة معنا هي سبيلنا لتعزيز الشفافية وتطوير الأداء، فجمعية المحاسبين والمراجعين الكويتية هي مؤسسة نفع عام بالنهاية هدفها الأساسي منفعتكم.

زملائي الأعضاء قبل الانتخابات وضعنا إستراتيجية عمل وأهداف متكاملة لعمل جمعية المحاسبين والمراجعين الكويتية، طرحناها كبرنامج إنتخابي لننال ثقتكم وأعتبرنا تصويتكم لنا في القائمة المهنية لم يكن مستنداً على وعود زائفة أو غيرها ... بل توجهت أصواتكم إلى برنامجنا وإستراتيجيتنا التي طرحناها أمامكم بكل شفافية ووعدناكم بالعمل على تطبيقها.

والتغيير المنشود من خلال متابعتكم الدائمة والمستمرة لعملنا، وإنتقادنا بكل شفافية ومحبة وإخاء في حال لم تتمكن من الوفاء بوعدونا ولم نكن عند قدر المسؤولية فزيارتكم الدائمة للجمعية ضرورة ونقاشاتكم الدائمة مع أعضاء مجلس الإدارة حاجة وتقديم الإقتراحات بشكل دائم ومستمر غاية في الأهمية لتكون جمعية المحاسبين والمراجعين الكويتية بين المؤسسات الرائدة في التعامل الشفاف بين الإدارة والاعضاء لتحقيق الغايات.

وفي الختام وبعد ثقتكم الغالية أود أن أضع بين أيديكم عديدين جديدين من المجلة أستثنائياً بسبب ظروف المؤتمر المهني الرابع وانتخابات مجلس الإدارة ويتضمن مجموعة من نشاطات الجمعية في الفترة السابقة إضافة الى الخطة الاستراتيجية لعملنا لتكون الادارة مسائلة أمامكم بتحقيق أهداف هذه الإستراتيجية خلال توليها مهامها.

والله ولي التوفيق.

المحتويات

10	القانون رقم 116 / 2014 .. الشراكة بين القطاعين العام والخاص	نظم وتشريعات
12	تلازم التعليم المحاسبي وسوق العمل بالكويت	دراسات وبحوث
20	الهيئة العامة للاستثمار	في دائرة الضوء
22	مع فوزي المجدي	لقاء المحاسبون
31	مشاركات وإستضافات وندوات	أخبار الجمعية
50	البرامج التدريبية والتأهيلية للجمعية	برامج وتدريب
57	الأعضاء العاملين والمنتسبين	الأعضاء الجدد
62	تهنئة الجمعية لأعضائها	تهنئة المحاسبون

هيئة التحرير

رئيس هيئة التحرير
The Editor - In - Chief

أحمد مشاري الفارس
Ahmad Mishari Al-Faris

نائب رئيس هيئة التحرير
Associate Editor

طلال مصطفى الأسد
Talal Mustafa Al-Asad

مدير التحرير
Editing Manager

د. هشام إبراهيم المجدد
Hesham Ibrahim Al-Mujamed

هيئة التحرير
The Board of Editors

صقر مبرك الحيص
Sager Mubrek Al-Hais

طارق سليمان الكندري
Tareq Sulaiman Al-Kandari

ضاري علي الهاجري
Dhari Ali Al-Hajri

جاسم محمد القناعي
Jassim Mohammed Al-Qenaie

مجلس إدارة جمعية المحاسبين
والمراجعين الكويتية

أحمد مشاري الفارس
Ahmad Mishari Al-Faris

رئيس مجلس الإدارة Chairman of the Board

فيصل عبدالمحسن الطبيخ
Faisal Abdulmohsen Al-Tobaiekh

نائب رئيس مجلس الإدارة Vice Chairman of the Board

صقر مبرك الحيص
Sager Mubrek Al-Hais

أمين السر General Secretary

راشد عوض الرشيد
Rashid Awad Al-Rashidi

أمين الصندوق Treasurer

طارق سليمان الكندري
Tariq Sulaiman Al-Kandari

عضو مجلس الإدارة Board Member

صباح مبارك الجلاوي
Sabah Mubarak Al-Jalawi

عضو مجلس الإدارة Board Member

سليمان عبدالرحمن البسام
Sulaiman Abdulrahman Al-Bassam

عضو مجلس الإدارة Board Member

ضاري علي الهاجري
Dhari Ali Al-Hajri

عضو مجلس الإدارة Board Member

الدكتور / طلال عبدالوهاب السهيل
Dr. Talal Abdul Wahab Al-Suhail

عضو مجلس الإدارة Board Member



تصميم وطباعة

مطبعة النظائر

هاتف: ٢٤٧٤٤٧٤٠ - فاكس: ٢٤٧١٦٩٩٣
www.nazaer.com

AL-MOHASIBOON

@kw_aaa

@kw_aaa

info@kwaaa.org

السنة الثانية والعشرون - 64 - 65 - 2015

دورية - علمية - متخصصة

تصدر عن جمعية المحاسبين والمراجعين الكويتية - دولة الكويت

April 2015 - Issue No.(64 - 65)

A Specialized Scientific Periodical

Published By Kuwait Association of Accountants & Auditors

> Correspondence:

Should be addressed to: The Editor - in-
Cheif Al-Mohasiboon, P.O. Box 22472
Safat - 13085 - State of kuwait, Cable:
Al-Murajaa - State of kuwait
Fax: 00965 24836012
Tel.: 00965 24841662 - 24849799

ترسل باسم رئيس هيئة تحرير مجلة «المحاسبون»
ص. ب. 22472 الصفاة الرمز البريدي 13085
دولة الكويت
برقيا: المراجعة دولة الكويت
فاكس: 00965 24836012
هاتف: 00965 24849799 - 24841662

> Advertisements:

Agreements in this regard should be
made with the management of kuwait
Association of Accountants and Auditors
P.O. Box 22472 , safat-13085 State of kuwait,
Fax:00965 24836012
Tel.: 00965 24841662 - 24849799

يتفق بشأنها مع إدارة جمعية المحاسبين والمراجعين الكويتية
ص. ب. 22472 الصفاة الرمز البريدي 13085
دولة الكويت
برقيا: المراجعة - الكويت
فاكس: 00965 24836012
هاتف: 00965 24849799 - 24841662

> Subscriptions

Kuwait & GCC Countries:
- 2.5 K.D for KAAA Members.
- 5 K.D for Individuals.
- 8 K.D for Companies.
Arab Countries:
- 10 K.D or the Equivalent in Local Currency
for Individuals.
Non Arab
- 80 \$ for Companies.
The Subscription fees Include Maile Charges,
& Requests Should be Addressed to the
Edotor - in- Cheif of Al Muhasiboon Magazine.

دولة الكويت ودول مجلس التعاون:
- 2.5 دينار كويتي لأعضاء الجمعية.
- 5 دنانير كويتية للأفراد.
- 8 دنانير كويتية للمؤسسات.
الدول العربية:
- 10 دنانير كويتية أو ما يعادلها بالعملة المحلية للأفراد.
- 16 دينار كويتي أو ما يعادلها بالعملة المحلية للمؤسسات.
الدول الأجنبية:
- 80 دولار أمريكي للمؤسسات.
- قيمة الاشتراك تشمل أجور البريد وترسل الطلبات
باسم رئيس هيئة تحرير مجلة المحاسبين.

> Price of one copy:

- 500 Filse for KAAA Members
- Kuwait And GCC countries one K.D or
the equivalent in local currency plus
airmail charges.
- Other countries:\$ 5 plus airmail charges.

أعضاء الجمعية: 500 فلس
الكويت ودول مجلس التعاون: دينار كويتي واحد
أوما يعادلها بالعملة المحلية مضافا إليه أجور البريد.
- بقية دول العالم 5 دولارات أمريكية مضافاً
إليها أجور البريد.

المجلة غير ملتزمة بإعادة أي مادة تتلقاها للنشر والمقالات، والآراء المنشورة
في المجلة تعبر عن رأي أصحابها ولا تعبر بالضرورة عن رأي الجمعية



الخطـة الإستراتيجية المقترحة لعمل جمعية المحاسبين والمراجعين الكويتية (2015 - 2016)

تمهيد

التواصل مع الجهات الرسمية المهنية وتقديم العديد من البرامج والأنشطة لخدمة المهنة والمجتمع في آن واحد.

الضرورة الإستراتيجية

بناءً على النظام الأساسي واللائحة الداخلية للجمعية، تم إعداد تصور لخطة الجمعية الإستراتيجية وذلك في سبيل الإرتقاء بمستوى المهنة إلى أعلى المستويات ودعم أعضاء الجمعية للقيام بدورهم الفاعل في تحقيق الأهداف المنشودة والتي أنشئت من أجلها الجمعية.

تتكون الخطة الإستراتيجية من عدة محاور واقعية، وهي الرؤية، الرسالة، القيم، الأهداف الإستراتيجية بالإضافة إلى إجراءات العمل لتطبيق تلك الأهداف.

إستناداً للدور الفاعل لمهنتي المحاسبة والمراجعة، تأسست جمعية المحاسبين والمراجعين الكويتية في فبراير 1973 كجمعية مهنية ذات إستقلال مالي وإداري تتمتع بشخصية إعتبارية وذمة مالية مستقلة، وأحدى جمعيات النفع العام العاملة بدولة الكويت بموجب القرار الوزاري رقم 57 من أحكام القانون رقم 1962/24م. تعني الجمعية بتنظيم شؤون أعضائها وتساهم بنهوض وتطوير مهنتي المحاسبة والمراجعة في دولة الكويت. وتهدف الجمعية من خلال تطوير المهنة وفقاً لأفضل الممارسات الدولية في هذا المجال.

حيث تولي جمعية المحاسبين والمراجعين الكويتية في دولة الكويت أهمية كبيرة في دعم البيئة الإستثمارية والإقتصادية في الدولة وذلك من خلال



الخطوة إلى تحقيق الأهداف التالية:

- التواجد الإقليمي من خلال التواصل مع الهيئات والمؤسسات المهنية ذات العلاقة بمهنة المحاسبة والمراجعة.
- تطوير الأداء المهني من خلال إعداد وتنفيذ برنامج للتعليم المهني المستمر للمهنيين من المحاسبين ومراقبي الحسابات. بالإضافة إلى العمل على تصميم وتنظيم برنامج تأهيلي متكامل لحديثي التخرج وذلك قبل إنخراطهم في سوق العمل تحت إشراف إحدى المؤسسات التعليمية بالتعاون مع الجهات الحكومية والخاصة بدولة الكويت.
- الجديدة في بناء مقر جديد للجمعية يتناسب والأغراض التي أنشئت من أجلها الجمعية.
- المساهمة في تنمية مستوى المعرفة الخاصة بمهنة المحاسبة والمراجعة من خلال تشجيع البحوث والدراسات وإصدار النشرات العلمية والمهنية.
- المطالبة الحثيثة لزيادة الكوادر المالية لحملة الدراسات العليا من الأعضاء وحثهم مع تذليل الصعاب لهم لإستكمال دراساتهم العليا سواء داخل أو خارج دولة الكويت.
- تكثيف الجهود لخدمة أعضاء الجمعية أصحاب المشروعات الصغيرة ومتوسطة الحجم، من خلال توفير الكفاءات المهنية من المحاسبين ومراقبي الحسابات لتلك الشريحة لأداء أعمالهم على أكمل وجه، مع العمل على إبرام إتفاقيات تعاون مع مؤسسات الدولة الحكومية والخاصة لتقديم الدعم الكامل لهم.
- تفعيل دور اللجان الدائمة والمؤقتة مع منحها الصلاحيات المالية والإدارية في حدود النظام الأساسي واللائحة الداخلية للجمعية.
- العمل على ضمان مستوى تعامل يليق مهنة مراقبة الحسابات والعاملين فيها مع الأجهزة والهيئات الحكومية ذات الصلة بعمل مراقبي الحسابات.

رؤيتنا

الريادة في تطوير مهنة المحاسبة والمراجعة وفقاً لأفضل المعايير الدولية.

رسالتنا

الإلتزام في النهوض بمهنة المحاسبة والمراجعة لخدمة المهنة والأعضاء والمجتمع على الصعيدين المحلي والدولي.

قيمنا

نحن نؤمن بمجموعة من القيم الأساسية التي تميز إنجازاتنا وسلوكنا المهني، حيث تتمثل هذه القيم من خلال:

- الإلتزام.
- المهنية.
- الشفافية.
- التطوير المهني المستمر.
- التواصل وخدمة المجتمع.

الأهداف الإستراتيجية للخطوة

ترتكز الخطوة الإستراتيجية على محورين أساسيين، هما التواصل مع الجهات الرسمية بالدولة في سبيل تفعيل دور الجمعية في تحقيق الأهداف المناطة بها، والمحور الثاني يقوم على التواصل مع أعضاء الجمعية لتقديم الدعم الفني والمعنوي اللازم، حيث تتضمن الخطوة الإستراتيجية عدداً من الأهداف يتم تنفيذها من خلال لجان الجمعية الدائمة والمؤقتة. تهدف



الأهداف بالتفصيل الهدف الرئيسي الأول

التواجد الإقليمي من خلال التواصل مع الهيئات والمؤسسات المهنية ذات العلاقة بمهنة المحاسبة والمراجعة.

إستراتيجية تنفيذ الهدف

تكليف مسؤول للعمل على التواصل المستمر مع جميع الوزارات والمؤسسات والهيئات الحكومية المحلية والدولية ذات العلاقة بمهنة المحاسبة والمراجعة بغرض تطوير وتبادل الخبرات لما في ذلك من مردود إيجابي على الجمعية ومنتهسبها.

الهدف الرئيسي الثاني

تطوير الأداء المهني من خلال إعداد وتنفيذ برنامج للتعليم المهني المستمر للممتهنين من المحاسبين ومراقبي الحسابات. بالإضافة إلى العمل على تصميم وتنظيم برنامج تأهيلي متكامل لحديثي التخرج وذلك قبل إنخراطهم في سوق العمل تحت إشراف إحدى المؤسسات التعليمية وبالتعاون مع الجهات الحكومية والخاصة بدولة الكويت.

إستراتيجية تنفيذ الهدف

إعداد وتنفيذ برامج التعليم والتدريب المهني المستمر متضمناً العديد من المجالات التدريبية للأنشطة المهنية وبالتعاون مع أفضل المعاهد والمؤسسات التدريبية المحترفة في مجال المحاسبة والمراجعة وفروعها. دون إغفال حديثي التخرج من المحاسبين من خلال تصميم وتنظيم برنامج تأهيلي متكامل بشقيه التعليم النظري والتدريب الميداني لتنمية المهارات الفنية اللازمة رغبةً منا بإتاحة الفرصة للشباب والشابات الطموحين لبناء مجتمع فعال ذو إنتاجية عالية، يشارك في دفع عجلة التنمية في دولة الكويت وتحويلها إلى مركز مالي وتجاري عالمي.

الهدف الرئيسي الثالث

الجدية في بناء مقر جديد للجمعية يتناسب والأغراض التي أنشئت من أجلها الجمعية.

إستراتيجية تنفيذ الهدف

تكريس الجهود المكثفة حول الإنتهاء من ترسية مشروع بناء المبنى الجديد للجمعية ضمن فترة زمنية محددة، مع مراعاة توفير التمويل اللازم للإنتهاء من المشروع.

الهدف الرئيسي الرابع

المساهمة في تنمية مستوى المعرفة الخاصة بمهنة المحاسبة والمراجعة من خلال تشجيع البحوث والدراسات وإصدار النشرات العلمية والمهنية.

إستراتيجيات تنفيذ الهدف

تكليف مسؤول للقيام بالأعمال التالية:

- تطوير النشرة الدورية للجمعية.
- إستحداث كيان هيكلي معني بالدراسات والمعلومات بالإضافة إلى مسؤولية تطوير موقع الجمعية الإلكتروني وفق أحدث ماتوصلت إليه التكنولوجيا المعلوماتية.
- عقد والمشاركة في الندوات واللقاءات المحلية والدولية مع الجهات ذات الصلة بالمهنة.
- إعداد وتشجيع البحوث والدراسات والترجمة وإصدار الدوريات والنشرات المتعلقة بمهنة المحاسبة والمراجعة.
- تزويد الأعضاء بتطورات علم المحاسبة وتفعيل تبادل المعلومات والخبرات من خلال الإجتماعات واللقاءات الدورية.

الهدف الرئيسي الخامس

المطالبة الحثيثة لزيادة الكوادر المالية لحملة الدراسات العليا من الأعضاء وحثهم مع تذليل الصعاب لهم لإستكمال دراساتهم العليا سواء داخل أو خارج دولة الكويت.



إستراتيجية تنفيذ الهدف

تكليف مسؤول للقيام بالأعمال التالية:

الحسابات، لتقوم الأخرى بتقديم خدمات التدقيق والاستشارات لأصحاب المشروعات الصغيرة ومتوسطة الحجم بأفضل الرسوم والأتعاب المقرره.

- استحداث مبادرات حكومية وخاصة من خلال الجمعية لتعزيز أهمية وفاعلية العمل الحر مع إمكانية تقديم الدعم الكامل لهم.

الهدف الرئيسي السابع

تفعيل دور اللجان الدائمة والمؤقتة مع منحها الصلاحيات المالية والإدارية في حدود النظام الأساسي واللائحة الداخلية للجمعية.

إستراتيجية تنفيذ الهدف

تفعيل مهام ومسؤوليات كل من اللجان التالية وصولاً لتحقيق الأهداف الإستراتيجية المنشودة:

- اللجنة الثقافية والاجتماعية، لجنة التدريب والتطوير المهني، لجنة البحوث والدراسات، بالإضافة إلى لجنة المجلة.

الهدف الرئيسي الثامن

العمل على ضمان مستوى تعامل يليق بمهنة مراقبة الحسابات والعاملين فيها مع الأجهزة والهيئات الحكومية ذات الصلة بعمل مراقبي الحسابات

استراتيجية تنفيذ الهدف

- التواصل المستمر مع جميع الوزارات والمؤسسات والهيئات الحكومية ذات العلاقة بمهنة المحاسبة والمراجعة بالإضافة إلى مراقبي الحسابات بغرض تطوير العلاقة المهنية فيما بينهم ومراعاة ضمان مستوى تعامل يليق بالمهنة والمهنيين.

- التواصل مع الجهات الحكومية المعنية بتطوير وتأهيل الكوادر الوطنية كديوان الخدمة المدنية وبرنامج إعادة هيكلة القوى العاملة والجهاز التنفيذي للدولة لإعداد برنامج يقوم على تشجيع الأعضاء لإستكمال دراساتهم العليا بما يعود بالمنفعة على المجتمع والمهنة والأعضاء.

- العمل على تزويد الأعضاء بصفة مستمرة بآخر مستجدات البرامج التأهيلية التنفيذية والمعدة من قبل الجهات الحكومية والخاصة سواء داخل أو خارج دولة الكويت.

- العمل على مد أواصر التعاون فيما بين الجمعية والمؤسسات التعليمية الحكومية والخاصة سواء داخل أو خارج دولة الكويت.

الهدف الرئيسي السادس

تكثيف الجهود لخدمة أعضاء الجمعية أصحاب المشروعات الصغيرة ومتوسطة الحجم، من خلال توفير الكفاءات المهنية من المحاسبين ومراقبي الحسابات لتلك الشريحة لأداء أعمالهم على أكمل وجه، مع العمل على إبرام إتفاقيات تعاون مع مؤسسات الدولة الحكومية والخاصة لتقديم الدعم الكامل لهم

إستراتيجية تنفيذ الهدف

تكليف مسؤول القيام بالأعمال التالية:

- العمل على صيغة لأفضل ممارسات مهنتي المحاسبة والمراجعة ونشر الوعي المهني لأصحاب المشروعات الصغيرة ومتوسطة الحجم.

- العمل على إبرام إتفاقيات تعاون فيما بين الجمعية ومكاتب تدقيق



القانون رقم 116/2014 .. الشراكة بين القطاعين العام والخاص

وقد أرسى القانون رقم 116 لسنة 2014 بشأن الشراكة بين القطاعين العام والخاص مجموعة من الأسس الجديدة نجملها فيما يلي:

1- تصويب التسمية العلمية للقانون:

تم تسمية القانون باسم الشراكة بين القطاعين العام والخاص، وبين أن نظام البناء والتشغيل والتحويل وكل الأنظمة المشابهة له نوعاً من أنواع النظم التي تدرج تحت مسمى نظام الشراكة بين القطاعين العام والخاص.

2- تشكيل اللجنة العليا لمشروعات الشراكة بين القطاعين العام والخاص وتحديد اختصاصاتها:

حيث أشارت المادة رقم 2 من القانون إلى تشكيل اللجنة العليا لمشروعات الشراكة بين القطاعين العام والخاص وتحديد اختصاصاتها. هذه اللجنة تحل محل اللجنة العليا للمشروعات التي تقام على أملاك الدولة العقارية المنشأة بموجب المرسوم رقم 145 لسنة 2008. وتتولى ممارسة اختصاصات وسلطات مجلس إدارة الهيئة.

تهدف دولة الكويت إلى تهيئة المناخ الاستثماري المناسب من خلال فرص استثمارية مناسبة تسمح بجذب رؤوس الأموال الخاصة والتكنولوجيا الحديثة والمعرفة عبر تنفيذ المشروعات الاستراتيجية وفقاً لنظام الشراكة بين القطاعين العام والخاص (PPP)، بالإضافة إلى إتاحة الفرصة للمواطنين للمشاركة في هذه المشروعات تشجيعاً للإدخار وتحقيقاً لمصادر دخل إضافية.

وفي هذا الإطار فقد صدر في دولة الكويت القانون رقم 116 لسنة 2014 بشأن الشراكة بين القطاعين العام والخاص بتاريخ 23 يوليو 2014، ونشر بالجريدة الرسمية «الكويت اليوم» في العدد رقم 1197 بتاريخ 17 أغسطس 2014.

جاء صدور هذا القانون كتطور منطقي لمعالجة بعض المثالب التي تضمنها القانون رقم 7 لسنة 2008 الخاص بتنظيم عمليات البناء والتحويل والأنظمة المشابهة B.O.T وبعض أحكام المرسوم بقانون رقم 105 لسنة 1980 في شأن أملاك الدولة.

وقد صدر القانون متضمناً 48 مادة، تضمنت المادة 46 منه إلزام وزير المالية بإصدار اللائحة التنفيذية له بمرسوم خلال 6 شهور من تاريخ نشره في الجريدة الرسمية.



نظم وتشريعات

3- إنشاء هيئة عامة تسمى هيئة مشروعات الشراكة بين القطاعين العام والخاص وتحديد اختصاصاتها:

حيث أشارت المادة رقم 4 من القانون إلى إنشاء هذه الهيئة والتي ستحل محل «الجهاز الفني لدراسة المشروعات التنموية والمبادرات» وذلك لضرورة إضفاء الكيان القانوني المناسب على الجهة التي تقوم بطرح مشروعات الشراكة بعد أن تعددت مسؤولياتها سواء الفنية أو التمهيدية أو التنفيذية

4 - معالجة أوضاع المشروعات القائمة قبل العمل بهذا القانون:

عالجت المادة رقم 7 من القانون العقود التي أبرمت وفقاً لنظام الشراكة قبل العمل بهذا القانون، مؤكدة على تنفيذها وفقاً لنصوصها، وذلك حرصاً على استقرار المراكز القانونية القائمة وتطبيقاً للقاعدة الأساسية «العقد شريعة المتعاقدين»، على أن تنتهي العقود بنهاية مدتها المنصوص عليها بالعقد أو الترخيص على ألا يجوز تمديدتها أو تجديدها بما يخالف أحكام هذا القانون.

5- طرح مشروعات الشراكة التي لا تتجاوز تكلفتها الإجمالية 60 مليون دينار عن طريق المنافسة وإمكانية إمتلاك المستثمر كامل أسهم رأسمال شركة المشروع:

عرضت المادة رقم 12 لمشروعات الشراكة التي لا تتجاوز تكلفتها الإجمالية 60 مليون دينار كويتي. حيث أناطت بالهيئة التعاون مع الجهة العامة بطرح هذه المشروعات في منافسة بين المستثمرين الراغبين بالاستثمار في المشروع، وبحيث يؤسس المستثمر الفائز شركة المشروع أو شركة التحالف. وغنى عن البيان أن المستثمر الفائز أو التحالف الفائز في هذه الحالة يمتلك كامل أسهم رأسمال شركة المشروع.

وغنى عن البيان أن النص على جواز قيام المستثمر الفائز منفرداً بتأسيس شركة المشروع وتملك كامل رأسمالها، يعتبر استثناء على الأصل المقرر في قانون الشركات رقم 25 لسنة 2012 وتعديلاته بشأن الحد الأدنى لعدد مؤسسي ومساهمي الشركة المساهمة المقفلة، وذلك ما لم يقرر المستثمر الفائز تأسيس شركة شخص واحد، وينطبق ذات الحكم على شركة التحالف في حالة ما إذا كان أطراف التحالف أقل من الحد الأدنى المطلوب لتأسيس وتملك كامل رأسمال شركة المساهمة المقفلة وفقاً لقانون الشركات.

6- تمكين هيئة مشروعات الشراكة بين القطاعين العام والخاص من الاككتاب في الحصة المخصصة للمواطنين:

حيث أوضحت المادة رقم 14 من القانون قيام الهيئة بالاكتتاب في الحصة المخصصة للمواطنين، ولحين تشغيل المشروع لا سيما أنه من غير المتوقع أن ينتج المشروع أي دخل قبل ذلك، وأيضاً في الحصة المخصصة للجهات العامة حرصاً على تكامل رأسمال الشركة وتذليلاً لعقبات تأسيس الشركات المساهمة العامة، ومن ثم تم تحديد الطريقة التي يتم بمقتضاها توزيع هذه الأسهم بعد اككتاب الهيئة بها وعند تشغيل المشروع.

7- اجازت لمجلس الوزراء إتخاذ قرار طرح بعض المشروعات التي لا تتجاوز تكلفتها 250 مليون دينار عن طريق المنافسة:

اجازت المادة رقم 16 من القانون لمجلس الوزراء إتخاذ قرار طرح بعض المشروعات التي لا تتجاوز تكلفتها 250 مليون دينار عن طريق المنافسة، بدلاً من تأسيس شركة مساهمة عامة، وذلك بالإستثناء من أحكام المادة 13 من هذا القانون، وذلك لمنع مزيد من المرونة لإشراك القطاع الخاص للمساهمة في المشروعات الاستثمارية ذات الطابع الخاص.

8- رفع مدة التعاقد إلى 50 عاماً:

وحددت المادة رقم 18 من القانون سقفاً أعلى لمدة التعاقد بخمسين سنة وتحسب هذه المدة من تاريخ الإنتهاء من أعمال البناء والتجهيز.

9- المبادرات والمشروعات المتميزة:

وضعت المادة رقم 20 من القانون آلية محددة للمزايا التي يحصل عليها صاحب الفكرة وتعتمد هذه المزايا نوع الفكرة إذا ما تقرر اعتبارها مبادرة أو مشروعاً متميزاً.

10- حفظ حقوق الملكية الفكرية لصاحب الفكرة:

تضمنت المادة رقم 22 من القانون حفظ حقوق الملكية الفكرية لصاحب الفكرة كما تحفظ حق الدولة في الإستفادة من هذه الأفكار.

11- تمويل المشروع:

فقد كان للمادة رقم 23 من القانون حيز أساسي، إذ تسمح هذه المادة للمستثمر باللجوء إلى الوسائل المبنية فيها للتمويل، بما في ذلك رهن العوائد والأسهم المملوكة له من خلال إنشاء الضمانات اللازمة لتمويل المشروع وتنفيذه.

وقد تضمنت شرط عدم تجاوز قيمة الإقتراض النسبة المحددة في وثائق المشروع، فضلاً عن عدم تجاوز المدة المحددة للمشروع أو المتبقية منها وأيضاً عدم جواز رهن أو بيع الأرض المقام عليها المشروع.

المصدر: موقع بيوكر تلي الكويت



تلازم التعليم المحاسبي وسوق العمل بالكويت



أ.د. وائل إبراهيم الراشد كلية العلوم الإدارية جامعة الكويت

القومي ورفع الكفاءة الإنتاجية ومستوى المعيشة وما يصاحب ذلك من زيادة ملحوظة في الإنفاق الحكومي خاصة بما يتعلق بدعم وتنمية الموارد البشرية بالدولة، أصبح ضرورياً تخطيط القوى العاملة بالبلد وتوجيهها ابتداء كمدخلات بالنظام التعليمي لتواكب تحقيق تلك الخطط التنموية.

وعليه تهدف هذه الدراسة إلى التحقق من مدى مواكبة نظام التعليم الجامعي لإحتياجات سوق العمل بالكويت عبر استطلاع آراء عينه من جهات العمل حول كفاءة المخرجات الجامعية من المحاسبين، كما يهدف إلى المساهمة في إعادة تخطيط مصفوفة المدخلات والمخرجات الجامعية من تلك الفئة بما يحقق احتياجات خطط التنمية بالدولة بالتركيز على التحديات ومؤشرات التطوير المطلوبة للنهوض بقدرات تلك الفئة من الخريجين، ومن ثم الخلوص بتوصيات تساعد في إعادة التوجيه الأمثل لتلك المخرجات وتحقيق الكفاءة باستغلال الموارد البشرية.

توطئة

إن تحقيق التوافق الكمي والنوعي بين مخرجات التعليم العالي ومتطلبات التنمية الاجتماعية والاقتصادية في مقدمة أولويات الخطط الاستراتيجية لدولة الكويت مما يعظم من حتمية بناء مصفوفة متكاملة من الأهداف والسياسات المجتمعية والتنموية ضمن برامج التعليم العالي بالبلد. ويستلزم أيضاً إشراك القطاعات وجهات العمل المختلفة بالدولة في وضع تلك الخطط مما يساهم في التحديد الأمثل لاحتياجات سوق العمل من خريجي الجامعات.

وتتناول هذه الدراسة موضوع تحقيق التوافق بين مخرجات التعليم المحاسبي ومتطلبات التنمية المستدامة بالكويت عبر استطلاع آراء جهات العمل بالكويت حول كفاءة خريجي المحاسبة الجدد إضافة إلى تحديد أبرز التحديات التي يرونها تواجه تحقيق المواكبة بين مخرجات التعليم العالي من المحاسبين واحتياجات سوق العمل بقطاعات الدولة.

هدف الدراسة

شهدت دولة الكويت خلال العقود الأربعة الماضية تطوراً كبيراً في المجالات الاقتصادية والاجتماعية وغيرها من المجالات. ونظراً لتبني الحكومة خطط تنموية طويلة الأجل تهدف إلى زيادة الدخل

أهمية الدراسة

لاشك أن دراسة الاستغلال الأمثل للموارد البشرية على درجة عالية من الأهمية بدولة الكويت كونها مرتبطة بخطط التنمية الاستراتيجية للبلد بشكل عام، ولما تمثله فئة المحاسبين خاصة من دور بارز في تحقيق التنمية الاقتصادية عبر المساهمة في كفاءة استغلال الموارد المالية المتاحة. وبعبارة أكثر تحديداً، ترجع أهمية هذه الدراسة إلى ما يلي:

1. تساهم في حسن توجيه مخرجات التعليم العالي من فئة المحاسبين بما يعزز من كفاءة تشغيل العمالة الوطنية.
2. تشكل إطاراً لسياسات القبول بالمؤسسات الأكاديمية للتعرف على أنسب الأعداد كمداخلات ومخرجات من فئة المحاسبين وفق احتياجات سوق العمل - مصفوفة التعليم المحاسبي.
3. تساعد بشكل مباشر في تطوير مهنة المحاسبة والمراجعة بدولة الكويت من خلال التعرف على المصاعب التي يواجهها فئة المحاسبين في مجال أعمالهم.
4. التعرف على تحديات العمل المهني مما يمكن القائمين على تنظيم المهنة من الوقوف على حلولها الأمر الذي يؤثر بفعاليته في خدمة مستخدمي وقارئى التقارير والبيانات المحاسبية المنشورة وبالتالي دفع عجلة التنمية الاقتصادية.

نطاق الدراسة

تتناول الدراسة قياس مدي مواكبة مخرجات التعليم الجامعي من فئة المحاسبين لإحتياجات سوق العمل بالكويت، وبالتالي فإن نطاقها سيكون محصوراً بقياس كفاءة خريجي المحاسبة عبر استطلاع آراء عينه من جهات العمل حول كفاءة تلك المخرجات. لهذا قد اقتصرت الدراسة على استطلاع وجهة نظر القائمين على قطاعات العمل بالكويت بشأن كفاءة مخرجات فئة المحاسبين الذين التحقوا بتلك الجهات. كما تم التركيز على فئة حديثي التخرج من المحاسبين باعتبار أن الكفاءة مرتبطة بالحاجة الفعلية الأنبي لجهات العمل دون ذوى الخبرة من هذه الفئة.

كفاءة مخرجات التعليم العالي

بداية يواجه التعليم العالي في الوطن العربي عامة مشاكل وتحديات متماثلة حيث تغلب رسالة التدريس على مهام البحث العلمي والتأهيل المهني وخدمة المجتمع، بالرغم من أن جودة التعليم الجامعي هي بقدرته على تزويد المجتمع بخريجين قادرين على تطوير معارفهم باستمرار مواكبة متطلبات سوق العمل. بل إن تقويم الأداء الجامعي يكون من خلال قياس كفاءة وفعالية مؤسسات التعليم الجامعي على ضبط وتطوير نوع مخرجاتها من خلال جانبي الكفاءة: الداخلي وهو إعداد أكبر عدد من المخرجات الملائمة للمواصفات الموضوعه، والخارجي وهو تزويد المتخرجين بالمهارات والمؤهلات والخبرات التي تمكنهم من أداء المهمات الموكلة لهم في مواقع العمل بجدارة (عبد الرحيم، 1993: 44).

إن التزامن بين التعليم العالي المحلي المتواكب مع مثيله الدولي أمر غاية في الأهمية في تكوين القوى العاملة القادرة على الإبداع والإنتاج المستمر مما يوجب الأخذ بجانب توافق المخرجات الجامعية كما ونوعاً مع متطلبات التنمية المجتمعية المحلية والعالمية (الطريحي، 2004). فغالبا ما تعد مؤسسات التعليم العالي العربي الطلاب للواقع الوظيفي الأنبي وتبني

سياساتها وبرامجها التعليمية وفقاً لمتطلبات قصيرة المدى، مما أدى إلى تضخم أعداد الخريجين من برامج لا يحتاجها السوق المحلي وغير قادرين على المنافسة الإقليمية والعالمية.

ولا تخفي مظاهر ضعف كفاءة منظومة التعليم العالي بالدول العربية قاطبة والمتمثلة فيما يلي: المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، 1998:

41-45 (عبدالمجيد، 2006):

1. أخطاء في أساليب القبول في التعليم العالي وفي تقييم الدارسين.
2. تبعية للعالم الخارجي في الهموم البحثية والأمثلة والتطبيقات في المادة.
3. تراجع مستوى الأساتذة والمدرسين والمادة التعليمية.
4. هيمنة الدولة والحكومة مع ضعف توفر المحاسبية المجتمعية.
5. ضعف التمويل والامكانات.
6. تراجع في بعض مؤشرات تكافؤ الفرص أمام الدارسين.
7. تراجع استهداف التنافسية على المستوى العالمي.
8. تدني مستوى الحرية الأكاديمية.
9. ضعف في مستوى وجود عناصر مدخلات المنظومة.
10. تحدي النهوض بالتعليم لتحقيق حاجات ومتطلبات المجتمع.
11. الفجوة المعلوماتية بين دول الشمال والجنوب وبتبعها من منجزات علمية وتكنولوجية.
12. معظم جهود تدريب الخريجين من المحاسبين مدفوعة بدوافع العرض وليس الطلب.
13. ضعف مشاركة أصحاب المصلحة والمستفيدين الحقيقيين من مخرجات التعليم المحاسبي في صياغة مواصفات التأهيل المهني والتوصيف للمحاسب المنتظر، لا في مرحلة الأعداد أو في مرحلة المتابعة والتقييم.
14. النظرة المتدنية للتعليم المهني دون الجامعي، وسعي غالبية الشباب للالتحاق بالدراسات الأكاديمية الجامعية.

فأصبح لزاماً إدراك التغيير الحتمي في التعليم الجامعي ليشمل ما يلي (مدني، 2002):

1. التوسع في التعليم كونه مفتاح الحراك الاجتماعي وسد حاجات الاقتصاد المتقدم وأساس تحديث المجتمع.
2. تحديث نظم الدراسة الجامعية وأساليبها بإدخال تكنولوجيا المعلومات والحاسب الآلي في نظم التدريس الجامعي وأساليبه وتمكين الطلاب من اكتساب مهارات التعلم خاصة الذاتي.
3. توجيه البحث العلمي بالجامعات لخدمة المجتمع وربط البحث العلمي بقضايا المجتمع باعتبارها مؤسسات تساعد في عملية صنع القرارات.
4. تقويم أداء الجامعات ووضع نظم للاعتماد لتحقيق الجودة والفاعلية في النظام الجامعي.



تمويل مخرجات التعليم العالي

- الخصخصة والمشاكل الناجمة عنها بالنسبة للعمالة.
- سياسة الاقتصاد الحر والتحديات التي تصاحبها.
- الافتقار في بعض الأحيان إلى الثقة بين القطاع الخاص والسلطات الحكومية.
- الأوضاع الدولية الجديدة (العولمة، اتفاقية الجات والشراكات بين الدول.... الخ).
- الأوضاع الإقليمية (النزاعات العسكرية، ارتفاع معدلات البطالة، الكساد العالمي... الخ).
- مشاكل تمويل الأنظمة التعليمية والتدريبية لضمان الاستدامة - Sustainability.
- الاتجاهات الفكرية السائدة تجاه الأنواع المختلفة من التعليم والتطلع إلى التعليم العالي.
- البيروقراطية والمقاومة التقليدية للتغيير ولكل ما هو جديد.
- التأثير المؤسسي والأنانية.

التعليم العالي وسوق العمل الكويتي

من الغريب أن تكون معدلات البطالة بين الأميين هي الأدنى في غالبية البلدان العربية، ومن المؤسف أن ترتفع هذه المعدلات لذوي التعليم المتوسط والثانوي والتعليم الجامعي لتبلغ عشرة أضعاف الأولى في مصر وثلاثة أضعاف في الجزائر وخمسة أضعاف في المغرب وتبقى حول المعدل العام في دول الخليج العربي. وهذه الظاهرة أكثر بروزاً في حالة الإناث، فمعدلات البطالة بين المتعلمات منهن تتجاوز 23% في أغلب الحالات وتبرز أكثر حالة البطالة بين الجامعيات في بلدان الخليج العربية. ويشير هذا إلى عدم توافق شديد بين مخرجات التعليم ومحتوى ومناهج التعليم واحتياجات سوق العمل من ناحية، وفي طورها من ناحية ثانية وبقاء بعض التوجهات المقيدة لعمل الإناث فاعلة من ناحية ثالثة (عيسان، 2006). دأبت الكويت على سياسة تنويع التعليم العالي لأسباب أبرزها اختلاف ميول واستعدادات وقدرات الطلاب، اختلاف مطالب سوق العمل، والتقدير الاجتماعي والمعيشي لوظائف بمطالبات معينة. وقبل

خريجي المحاسبة ومستلزمات التنمية بالكويت

انه مما يؤسف له عدم الاعتراف بدور المحاسبة الهام في مجريات التنمية بالكويت مما يستوجب العمل على اقتناع متخذي القرار بأهميتها ومساهمتها الأصلية في التقدم والتنمية. فنجد ان معظم التوصيات الاقتصادية للنهوض بالبلد تأتي من واقع اقتصادي يحث مشنق من محاولة استيراد النظم الموجودة في الدول المتقدمة الى الدول النامية دون الأخذ بالاعتبار المقومات الأخرى المساعدة في تحقيق اوجه التنمية. كما ان كل فرق العمل المنبثقة عن الهيئات المكلفة بدراسة وتحليل خطط التنمية بالبد انطلقت من زوايا ونظريات وانظمة اقتصادية بامتياز، بينما كان بالإمكان تحقيق رؤي ونتائج افضل لو جاءت مثل هذه التوصيات من قبل عناصر محلية متعددة الخلفيات والتأهيل كمحاسبين محليين ومحليي مالية عامه وخبراء في مجال المشاريع التنموية.

من جانب آخر، يجب الاقرار بأن تدريس المحاسبة في الكويت يتسم بالجمود ويشوبه العديد من اوجه القصور، فالمناهج المحاسبية حتي عهد قريب تعتبر غير مواكبة للتطورات الاقتصادية التي يشهدها العالم بالرغم من أن المراجع المعتمدة في التدريس في غالبيتها مستقاة من كتب أجنبية وبيئات اقتصادية

1. تعاني معظم مؤسسات التعليم العالي بالكويت نقصاً في التمويل نتيجة تقلص الإيرادات والتقلبات الاقتصادية العالمية والضغط عليها لزيادة طاقاتها الاستيعابية فوق معدل قدراتها الفعلية (البشرية والمادية). ولعل من أبرز ما يمكن التوصية به في مقام تطوير تمويل التعليم (1، 2003، Johnson-16)؛ (ناس وموسي، 2004)؛ (Jung & Milton. 2004)؛ (وثيقة التعليم العالي في الوطن العربي، 2003)؛
2. زيادة نسبة مؤسسات التعليم الخاصة لتخفيف العبء عن المؤسسات الحكومية.
3. ترشيد الإنفاق في الخدمات العامة بالدولة سوي التعليم والتطبيق وجعل بعضها برسوم.
3. تعميم برامج قروض التعليم العالي المتوازنة والخاضعة لرقابة الجهات الرسمية.
4. إنشاء صناديق وحسابات تبرع خاصة لدعم التعليم العالي.
5. خفض نسبة الموظفين الإداريين والاحتفاظ بنسبة الأكاديميين للداريين بالأعلى.
6. إعادة النظر في سياسة الإنفاق على الخدمات الطلابية.
7. ربط التمويل بمستوى الأداء الجامعي وكفاءة المخرجات.
8. تكثيف وتشجيع الإستثمار الرشيد في التعليم العالي والبحث العلمي.
9. التوسع في ربط الجامعات والمكتبات والمؤسسات البحثية العربية والدولية إلكترونياً.

التعليم العالي والتنمية المستدامة بالكويت

إن مفهوم النمو يعني الزيادة الثابتة أو المستمرة في أركان الدولة ومستويات المعيشة المختلفة لتكون التنمية عملية تغيير اجتماعي مقصود، بخلاف التطوير الذي غالباً ما يستخدم على نطاق مؤسسة الواحدة. وفي حين تحدد الأمم المتحدة عمليات التنمية بأنها توجيه جهود المواطنين والحكومة لتحسين الظروف والمساهمة بتقدم المجتمع، يري آخرون انها تنطلق من التربيـه والتدريب (عيسان، 2002) وتأكيد المشاركة الشعبية في جهود التنمية (العنسي، 1994).

وقد وضعت دولة الكويت خطط متعددة طموحه للنهوض بنظامها التعليمي عبر ما يسمى بمنظومة الخطط الخمسية منذ العام 1965 ارتكزت بمجملها على إعداد الخطط والبرامج التنموية، وعلى زيادة معدلات النمو الاقتصادي، وتحسين مستوى دخل الفرد. وفيما يتعلق بالتعليم العالي، جاءت الخطه الأخيره المعتمده في العام 2010 لتحقيق التكامل المنشود بين مخرجات التعليم العالي ومدخلات سوق العمل بالكويت. وقد ترجم ذلك من خلال زيادة الطاقة الاستيعابية لمؤسسات التعليم العالي الحكومية الحالية المتمثلة في جامعة الكويت والهيئة العامة للتعليم التطبيقي وجامعة جابر، إضافة إلى توفير المنح الدراسية للالتحاق بمؤسسات التعليم العالي المحلية والأجنبية مع فتح الباب لإنشاء جامعات ومؤسسات تعليمية خاصة. ويجدر الاشارة إلى طائفة من الظروف الاقتصادية والاجتماعية التي لا ريب أثرت في مسار تنمية الموارد البشرية بالكويت التي من أبرزها:

- سيطرة القطاع العام والضعف النسبي للقطاع الخاص.
- عمليات الإصلاح الاقتصادي وما يترتب عليها.



متنوعه. وهذا لا ينفي حقيقة أن هذه المراجع ربما لا تلائم فى تطبيقاتها وأمثلتها البيئة العربية أو حتى متطلباتها الاقتصادية. فالملفات العربية يكتنفها القدم وتكاد تكون بعيدة كل البعد عن الأحداث المالية والتغيرات التى تشهدها الساحة المحاسبية، كما هو الحال فى كتب نظم المعلومات واستخدامات الحاسب فى التدريس وكتب المقررات المحاسبية المتقدمة.

وأما ما يتعلق بالجانب المهني فيلاحظ أيضا محدودية تناوله فى المنهج الدراسى المحاسبى حيث تركز مقرراته على المواد النظرية المكتبية التى لا تخدم الجانب المهني بدرجة كبيرة. فمواضيع هامة مثل السلوك المهني وآدابه، وضع المعايير المحاسبية، أسس المراجعة الآلية وتطبيقاته لم تخرج عن دفات الكتب بعد، علاوة على ضعف مساهمة مزاوولى المهني فى العملية التعليمية بشكل أو آخر. ومما زاد من فجوة المواد المدرسة عن الواقع هو طرق التدريس التقليدية المتبعة التى تقوم على التلقين وتعليم الطلاب بالحالات والتطبيقات النظرية الدفترية التى لا تماثل ما هو معمول به فى الواقع العملي. ولعل اقرب مثال على هذا هو اعتماد التدريس فى أساسيات المحاسبة المالية على طريقة الحسابات على صورة حرف T وهو لا يتماشى مع مجريات الأعمال فى الواقع. لهذا، لا عجب ان تظل الممارسة المهنية قاصرة عن الوفاء باستحقاقات التنمية من حيث توفير المعلومات والقيام بكافة أمور الأعمال المالية بالنزاهة والمهنية المعترف به. وحتى البحوث المحاسبية فتجري بمنهجية ذات بعد واحد وكأنها متشابهة فى كل متغيراتها مما يؤدي إلى ان تستخلص النتائج بناء على فرضية التجانس المطلق وهو غير منطقي.

ومما يساهم أيضا فى عدم المواكبة بين المحاسبة واحتياجات سوق العمل هو انعدام أو ضعف الجوانب التدريبية لطلبة المحاسبة حتى فى المراحل النهائية للدراسة التى تستوجب حصول الطلاب على جرعته كافية من التأهيل الميداني ليكونوا مؤهلين بدرجة كافية للانخراط بسوق العمل.

وحتى بالنسبة للقطاع العام يوجد عدم تناسب بين اعداد خريجي المحاسبة والحاجة الفعلية لهم علاوة على ان القطاع الخاص لا يستوعب سوى نسبة ضئيلة جدا منهم. ويرجع هذا الى سياسة تخريج دفعات سنوية على حساب معايير الكفاءة والجودة بسبب عدم ترشيد سياسة القبول وربطها مباشرة بسوق العمل.

مجتمع وأسلوب الدراسة

لتحقيق هدف الدراسة، تم تصميم استطلاع رأي لعدد أربع فئات من أرباب العمل تمثل القطاعات العام، الخاص، الأهلي، ومكاتب تدقيق الحسابات بالكويت باعتبار انها القطاعات المعنية مباشرة بتوظيف غالبية خريجي المحاسبة - جدول 1. ويتكون الاستطلاع من قسمين، يتناول القسم الأول آراء جهات العمل حول كفاءة خريجي المحاسبة من المعنيين الجدد بتلك الجهات. أما القسم الثاني فيتعلق بالتحديات التى يرونها تكتنف مواكبة مخرجات النظام التعليمي من فئة المحاسبين لإحتياجات سوق العمل. وقد استخدم في قياس الاستطلاع بجزئيه مقياس خماسي مكون من خمس نقاط تتدرج من (5) إلى (1) حيث يدل رقم (5) على ايجاب عال بينما يدل رقم (1) على ايجاب منعدم.

تحليل النتائج:

أولا: قياس كفاءة خريجي المحاسبة

يبين الجدول رقم (2) آراء جهات العمل بخريجي المحاسبة الملتحقين

حديثا بتلك الجهات كل حسب القطاع الذي ينتمي إليه وإن كانت النتائج متقاربة من حيث تدني المعدل العام للكفاءة. فنجد أن معدل الكفاءة لم يتجاوز المتوسط فى القطاع العام وإن غالب التقييم (60%) جاء دون المتوسط. وهكذا الحال فى القطاع الخاص الذي قدم تفصيلا لمدي إلمام خريجي المحاسبة وفق الموضوعات المحاسبية الفرعية حيث انه بخلاف الإلمام بالمحاسبة المالية (مناسب 36%)، جاء فرع مراجعة الحسابات بالمدي المتوسط (22%)، وأما بقية الفروع فكان التقييم لها ضعيفا.

والحال بالنسبة لمكاتب تدقيق الحسابات لم يكن بالأفضل حيث ابدى اصحاب تلك المكاتب تحفظهم على أهلية خريجي المحاسبة من حيث إلمامهم بأمور تدقيق الحسابات (93%)، خاصة الإحاطة بمعايير المراجعة (88%)، علاوة على افتقارهم لمهارات أساسية للعمل بمكاتب تدقيق الحسابات ككتابة تقارير المراجعة (75%). وكذا الوضع حتى بالنسبة للقدرات الشخصية كالعمل الجماعي والابداع والقدرة التحليلية والتحفيز الذاتي والمبادرة حيث يعتقد القائمون على تلك المكاتب ان 73% من خريجي المحاسبة يفتقرون لها.

وأما بالنسبة للقطاع الأهلي فجاءت النتائج أكثر غرابة حيث ركز القائمون على ذلك القطاع بأن تأهيل خريجي المحاسبة ينحصر بالجوانب النظرية دون الإحاطة بالأمور العملية التطبيقية فى الممارسات اليومية لبيئة العمل. فبينما التركيز على الجوانب الميدانية والحالات الواقعية التى تزيد من منجني التعلم واكتساب الخبرات بهذا القطاع، يرى مسئولوا هذا القطاع ان خبرات الخريجين محدودة للغاية وتأتي بمجملة منحصرة بالحالات المكتبية والممارسات الافتراضية المتداولة بالقاعات الدراسية فقط وهي لا تساهم فى الترقى أو الإفادة المثلي بهذا القطاع.

ثانيا: تحديات مواكبة خريجي المحاسبة لسوق العمل

يبين الجدول رقم (3) آراء جهات العمل حول تحديات مواكبة مخرجات النظام التعليمي من فئة المحاسبين لإحتياجات سوق العمل. فقد احتلت تحديات ربط القبول الجامعي بإحتياجات سوق العمل وتطوير المناهج التعليميه المحاسبية لتواكب ذلك مع إيجاد جهة وطنية لها الحاكمية فى تنفيذ تلك الخطط من أهم التحديات التى تساهم فى تحقيق مواكبة التعليم المحاسبى لسوق العمل. وجاءت تحديات زيادة مساهمة القطاع الخاص والأهلي فى منظومة التعليم العالي وانشاء نظام معلومات متكامل للقوى العاملة من المحاسبين مع تزويد طلبة المحاسبة بالقدرات التأهيلية التقنية والمعارف التطبيقية بدرجة أهمية عالية ولكنها أقل مما سبق من تحديات. تلتها متغيرات تحمل درجة تحدي أقل مثل تحقيق التكامل فى تدريب المحاسبين الجدد ومنحهم حوافز تشجيعية أكبر للعمل فى القطاع الخاص وإن تكون الأولوية لهم فى التعيين بهذا القطاع. إضافة إلى ما سبق رأى المستطلعون أن تمكين المحاسبين الجدد من التأهيل التدريبي وحاطتهم بالمستجدات التقنية واشراك اصحاب المصالح الاقتصادية فى تخطيط التعليم لأغراض سوق العمل من المتغيرات التى تساهم بدرجة معتدلة فى مواجهة تلك التحديات.

2. توطين الوظائف الإدارية والفنية في القطاع الخاص بالارتقاء بقدرات الخريجين التأهيلية.
3. ارتباط التعليم العالي والجامعي بحاجة العمل في عملية مستمرة وتحقيق التكامل بينهما من خلال تدريب القوى البشرية بعد تأهيلها.
4. تنفيذ عملية تقويم دورية ومستمره للمؤسسات التعليمية للتأكد من أن الأسس التي وضعت على أساسها الأهداف والاستراتيجيات والبرامج ما زالت تتواءم ومتطلبات التنمية.
5. الأخذ بمنهج إدارة الجودة الشاملة في إدارة مؤسسات التعليم العالي ثم رفع كفاءة الأداء بها.
6. دعم التخصصات الحديثة التي تحقق التوافق بين التعليم وحاجات المجتمع.
7. اختيار القيادات لمؤسسات التعليم العالي تبعاً للتميز والقدرة على إدارة التغير.
8. وضع أطر مرجعية لمؤسسات التعليم العالي لضمان التناسق وعدم التكرار في الأداء.
9. تبني نموذج الجامعة المنتجة التي تحقق وظائفها المتكاملة.
10. إذابة الفروق بين وظائف الجامعة (التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع)، والنظر إليها على أنها منظومة متكاملة تؤثر وتتأثر ببعضها (عبدالله والشال، 2006).
11. إعادة النظر في عملية إعداد الطالب بتقديم معارف وتطبيقات ترتبط بمجموعة من التخصصات وبالتخصص الدقيق الذي اختاره الطالب.
12. فتح قنوات شرعية للاتصال بالمجتمع وذلك للوقوف على مشكلات وقضايا المجتمع سواء المرتبطة بالعمليات الإنتاجية أو العمليات الخدمية.

استراتيجيات وسياسات التعليم والتأهيل المهني للمحاسبين الجدد

تمثل هذه الاستراتيجية الوطنية للتشغيل الأمل للمحاسبين حجر الأساس في بناء وتطوير وتنمية الموارد البشرية بعامة، واستراتيجيات وسياسات التعليم والتدريب والمهني للمحاسبين بخاصة. وتقوم على عدد من المفردات التي تشكل مجملها منظومة التنمية المستدامة بالبلد.

1. الحاكمية (الحوكمة)

نظراً لتشعب الجهات الرسمية المعنية بإدارة نظم التعليم في الكويت خاصة المهني كالمحاسب، تشتت الحاكمية فلا يوجد جهة وطنية موحدة

وبالنسبة لمقترح انشاء جهة وطنية موحدة تعني بتخطيط وهيكلة القوى العاملة بالبلد وترسم المستقبل الوظيفي لفئة المحاسبين، فيرى المستطلعون أنها ايضا تساهم بمواجهة هذه التحديات ولكن بدرجة أقل من المتغيرات السالفة حتي في ظل توفير قدر من الحوافز الوظيفية للمحاسبين الجدد. وأخيراً، يرى المستطلعون أن تطبيق معايير الجودة الشاملة في إدارة تعليم المحاسبين بمؤسسات التعليم العالي مع تقييم دور فئة المحاسبين في الخطط الاستراتيجية التنموية للدولة لا تشكل أهمية كبيرة تذكر وقد اعطيت درجة موافقة متدنية نوعاً ما.

ويمكن الخلو من النتائج الأولية اعلاه، ان تفضيل جهات العمل المختلفة والتي تعتبر جهات استقطاب رئيسة وشبه حصريه لفئة خريجي المحاسبة هو في عملية التخطيط الأولي للتعليم المحاسبي بمرحلة القبول او ما يسمى المدخلات الجامعية حيث يتم صياغتها وفق احتياجات السوق، مع توجيه المناهج التعليمية نحو صقل خريجي المحاسبة بالقدرات والعناصر التأهيلية اللازمة لمباشرة العمل والتي يلزم ان تكون منعكسه في القرارات التعليمية التي تحاكي تلك الاحتياجات. كما تدل النتائج على رغبة جهات العمل في توحيد انظمة وإدارة تخطيط التعليم المحاسبي الجامعي من قبل جهة لها الحاكمية في تطبيق تلك الخطط التي تخدم توفير الموارد البشرية لتلك الجهات مع التركيز على زيادة مساهمة جهات العمل بالقطاع الخاص بالمشاركة في تخطيط وتنفيذ تلك الخطط التعليمية.

مواكبة إحتياجات سوق العمل

يعتبر التنبؤ بأوضاع واحتياجات سوق العمل الأداة التي يجب التركيز عليها في المرحلة القادمة سواء ببناء نماذج تنبؤ بأوضاع سوق العمل أو تحسينها لرفع درجة حساسيتها وتقريبها، ومن ثم التعرف على الاحتياجات الفعلية من الموارد البشرية سواء في المستقبل القريب أو متوسط المدى. إن هذا مما يمكن متخذ القرار بدوره من رسم سياسات وبرامج عامه للتعليم والتدريب لسوق العمل وبالتالي التخطيط الجيد لاحتياجات المجتمع من العنصر البشري في المستقبل.

وأصبح ربط إعداد الطلاب في التخصصات المختلفة بمتطلبات التنمية أمراً حتمياً يقود إلى ضرورة وجود ديناميكية مرنة في تخطيط الموارد البشرية من قبل مؤسسات التعليم العالي. فلم يعد مقبولا أن لا يجد الخريج مكاناً لتخصصه في الوظائف العامة أو الخاصة تجنباً لهدر الموارد وضياح الجهود.

ومن التوصيات المقترحة للتطوير في هذا المجال ما يلي:

1. تطوير محتويات البرامج التعليمية لتكون متوافقة لطبيعة الأهداف التي ينشدها المجتمع، ويفرضها الواقع المعاصر والتوقعات المستقبلية بحيث لا يتعارض مع ثوابت المجتمع ومبادئه.

جدول رقم (1) توزيع المستطلعين حسب جهات العمل

القطاع	العدد	النسبة	النسبة المئوية
العام	18	40	40
الخاص	11	24.4	64.4
مكاتب التدقيق	9	20	84.4
الأهلي - المشترك	7	15.5	100%
المجموع	45	100%	

تمارس دور الحاكمية بهذه الادارة ووضع الخطط وربطها بسوق العمل وهو أمر شائع في معظم الدول العربية.

2. إدارة منظومة التعليم وهيكله القوي العامله بالدولة

تتبع دولة الكويت اسلوب الإدارة التابعه لجهاز الخدمة المدنية لتنظيم شئون العمل وتوفير احتياجات سوق العمل من الخريجين بالتنسيق مع مؤسسات التعليم العالي بالبلد . علي ان الصلاحيات والنفوذ الممنوح لهذا الجهاز ليست كاملة ولا تملك الزام الجهات الحكوميه او الخاصة بتوجهاتها او خططها.

3. مساهمة القطاع الخاص- الأهلي

زيادة مساهمة هذا القطاع بالتعليم الموجه للسوق من خلال امتلاك وإدارة مؤسسات التعليم والتدريب المهني في الكويت وتدرجيا تقليل اعتماده كلية على الدور الذي تقوم به الدولة بهذه الوظائف.

4. نظم معلومات سوق العمل

العمل على توفير نظام وطني كفو لمعلومات سوق العمل يغطي الطلب على القوى العاملة والعرض من القوى العاملة بصورة مستمرة ومحدثة وفي

جدول رقم (2) استطلاع آراء جهات العمل بالكويت حول كفاءة خريجي المحاسبة

تقييم كفاءة خريجي المحاسبة			معياري التقييم	الجهات
Poor-- 32%	Fair-- 28.8%	Average 39%	الامام بأولويات المحاسبة الحكوميه	القطاع العام
Financial	36%	Sufficient	إمام الطالب بحقول المعرفة المحاسبية	القطاع الخاص
Auditing	22%	Moderate		
Managerial	16%	Poor		
AIS	9%	Weak		
Finance	7%	Weak		
Management & Marketing	6.7%	Weak		
Acc. Ethics, Tax, Theory	5.4%	Weak		
Auditing Competency		Yes 7% - No 93%	أهلية الخريج للقيام بأعمال التدقيق وفحص العمليات المالية وكتابة تقارير المراجعة	مكاتب التدقيق
Standards Coverage		Yes 4.7% - No 88% No reply 7.2%		
Personal Capabilities: • Self-Motivation • Innovation • Team Work • Analytical Ability • Critical Thinking • Evidence Scrutiny		• Remarkable 1.2% • Above Avg. 8.9% • Fair 16.7% • Poor 48.4% • Lacking 24.8%		
Audit Report Writing		• 5% Fair • 20% Below Avg. • 75% Poor		
التطبيق العملي		التأهيل الجامعي	المقارنة بين التأهيل الجامعي والتطبيق العملي بواقع المعاملات التجارية	القطاع الأهلي *
• حالات حقيقيه • قدر من المخاطره • منحني التعلم متزايد • التحدي مقابل الترقى		• نظري بحث • افتراضي الحالات • غير مواكب للتشريعات • لا تدريبات ميدانيه		

* الجهات المشتركة بين القطاع العام والأهلي كالجمعيات التعاونيه وبعض مؤسسات العمل المدني.

7. إصلاح المناهج

من الممكن تشكيل لجان لإصلاح المناهج التعليمية المحاسبية بمشاركة أصحاب العمل هدفها تعديل المناهج بدرجات مختلفة بين دولة وأخرى وذلك بناءً على أسلوبها حسب الكفاءة. وتتطلب هذه الأسلوباً ربطاً مباشراً بين مؤسسات القطاع الحكومي ومؤسسات الأعمال لتحديد المحتوى التعليمي الأنسب لسوق العمل وضمان التكيف المستمر للبرامج بحسب التطورات المستجدة.

8. ربط مخرجات التعليم العالي واحتياجات سوق العمل

ويتضمن هذا الربط دراسة وتحليل سوق العمل فيما يتعلق بالقطاعات الواعدة، وذلك بالتعاون والتنسيق مع المجتمعات الاقتصادية والمسؤولين على اختلافهم. كما يشمل تحديد المهن المطلوبة بالدرجة الأولى في الوقت الحالي وفي المستقبل للقطاعات الاقتصادية ذات الصلة طبقاً للتحليلات السابقة. ويتم هذا بالتعاون مع مجتمع الأعمال وبالتنسيق مع الشركاء الاجتماعيين الآخرين والوزارات المعنية فيتم تحديد مواصفات المهن وتوصيف الأعمال بناءً على ذلك. وتبعاً لذلك وبناءً على الاحتياجات الفعلية للقطاعات الاقتصادية وحاجة سوق العمل، يتم صياغة المناهج الواقعية بالتعاون مع ممثلين لقطاعات الأعمال والشركات بما يضمن تمشيهاً مع المستويات المهنية العالمية وبما يناسب مستويات المجموعات المستهدفة. إن مشاركة أصحاب المصلحة من القطاعات الاقتصادية المختلفة في التخطيط والتنفيذ من حيث تحديد مواصفات المهن والتوصيف الوظيفي ووضع المناهج والمحتويات التي تحقق مستوى المعارف والمهارات والجدارات المطلوبة طبقاً لمتطلبات السوق، وتحديد أعداد المطلوبين لكل تخصص وتوفير أماكن التدريب العملي لهم، وكذلك

الوقت المناسب والدقيق للموازنة بين العرض والطلب السنوي واخذ ذلك بخطط القبول الجامعي. وتسمى منظمة العمل العربية لايجاد شبكة عربية لمعلومات سوق العمل تساهم في تطوير نظم معلومات سوق العمل في البلدان العربية علاوة على إعداد تصنيف عربي معياري للتعليم وإعداد جداول ربط بين التصنيف العربي المعياري للمهن والتصنيف العربي المعياري للتعليم يخدم أغراض تحديد الاحتياجات التدريبية والموازنة بين العرض والطلب.

5. الارتباط بسوق العمل

تلبية الاحتياجات الكمية والنوعية لسوق العمل في التوقيت المناسب من خلال:

- تحديد الاحتياجات التدريبية.
- متابعة الخريجين.
- البرامج والمناهج التدريبية.

6. الاستجابة للمتغيرات والتطورات التقنية

نظراً لضعف العلاقة الوظيفية التبادلية بين منظومة التعليم والتدريب التقني والمهني وقطاعات التشغيل، يصبح التأثير والتأثير المتبادل بينهما ضعيفاً حتى في حال وجوده، فأسواق العمل ديناميكية، وتتأثر بالتطورات التقنية، وتستثمرها في العمل والانتاج. ويحتاج ذلك إلى مناهج أشمل وأكثر ملاءمة، وإلى مستوى جودة مرتفع لدى الطلاب الداخلين إلى التعليم والتدريب التقني والمهني، ومدرسين ومدرّبين أفضل، وعمليات تعلم واختبار، وكذلك إلى تحديد لمعايير التأهيل ومنح الشهادات، ومستوى أفضل من المراقبة والتقييم.

جدول رقم (3) تحديات مواكبة خريجي المحاسب لسوق العمل (درجة الإيجابية – الموافقة)

1	2	3	4	5	التحدي
				√	تطوير محتويات البرامج التعليمية لتكون مواكبة لاحتياجات سوق العمل
		√			أولوية التعيين في القطاع الخاص لخريجي المحاسبة ذوي التأهيل المتميز
				√	ربط القبول الجامعي باحتياجات سوق العمل
		√			تحقيق التكامل في تدريب خريجي المحاسبة قبل الالتحاق بسوق العمل
	√				تقييم دور المحاسبين في خطط التنمية الاستراتيجية للدولة
	√				تطبيق أنظمة الجودة الشاملة في تأهيل المحاسبين ضمن إدارة مؤسسات التعليم
		√			اقرار نظام دعم وتحفيز المحاسبين العاملين في القطاعات ذات الاحتياج بالدولة
		√			ايجاد تكامل في تأهيل المحاسبين بين مؤسسات التعليم العالي بالدولة
			√		إعداد الطالب بالمعارف والتطبيقات ترتبط بمهارات شخصية ووظيفيه مطلوبه
				√	ايجاد جهة وطنية موحدة تمارس دور الحاكمية في ادارة خطط التعليم العالي
		√			صلاحيات أكثر وأشمل لجهاز هيكله القوى العاملة بالكويت
			√		زيادة مساهمة القطاع الخاص والأهلي في منظومة التعليم العالي
			√		إنشاء نظام معلومات متكامل يغطي الطلب والعرض من المحاسبين بالكويت
		√			تعزيز القدرات التقنية لدى المحاسبين الجدد بما يواكب القطاعات المختلفة
		√			إشراك أصحاب المصالح الاقتصادية في إصلاح المناهج وربطها بسوق العمل

المشاركة في أعمال التقييم بما في ذلك وضع وتنفيذ وتقييم الامتحانات العملية في السنوات النهائية وفي نهاية الدورات التدريبية.

ويلى ذلك تبني أسلوب واقعي للاختبارات والامتحانات سواء النظرية منها أم العملية تحت إشراف وسيطرة لجان مشتركة من القطاع الخاص، والوزارات المعنية لضمان تحقيق المستويات المطلوبة وكفاءة الخريجين. ويرافق ذلك نظام منح الشهادات سواء من جانب الوزارة المعنية أم من جانب مجتمع المستثمرين ورجال الأعمال المعنيين واعتمادها من هيئة مستقلة للاعتماد وضمان الجودة مع تأسيس وتدعيم آلية قوية للمراقبة والتقييم وذلك بالتعاون الوثيق والتنسيق المتبادل مع الجهات والهيئات الأخرى المعنية لضمان التحقيق المستمر للمستويات القياسية للتعليم والتدريب المهني. ويختتم هذا النظام بإنشاء مراصد محلية وإقليمية لدراسة احتياجات سوق العمل أولاً بأول ومسايرة ديناميكية التغيير والتطورات التقنية والفنية العالمية.

الخاتمة

بالرغم من أن هذه الدراسة استطلاعية وتعتبر نتائجهما أولية، إلا أنها سلطت الضوء على تحديات وتطلعات يتأمل النظر بها من قبل متخذ القرار بالكويت لكي تساهم في التوجيه الأمثل لواحد من أهم عناصر الموارد البشرية بالدولة ألا وهم المحاسبون. فلا ريب أن دور هذه الفئة رئيس وواعد في تحقيق أهداف وسياسات التنمية المستدامة بالبلد، الأمر الذي يتطلب معه الاهتمام البالغ في تأهيلها وتوجيهها بالصورة التي تحقق المأمول منها من خلال المشاركة في إعدادها من قبل الأطراف ذات العلاقة بتوظيفها علاوة على العمل على تحقيق التكامل في تأهيلها وفق مصفوفة مدخلات ومخرجات جامعية تساهم في تحقيق تلك الأهداف. أن النتائج الأولية التي تعبر عن انطباعات مجمل جهات العمل الحالية التي توظف وتستفيد من المخرجات الجامعية من فئة المحاسبين لا توجي بتحقيق الاستغلال الأمثل لتلك العناصر البشرية في هيكل القوى العاملة وبالطبع لا تساهم إيجابياً في تحقيق خطط التنمية للدولة. أن الأوان للمناداة بإيجاد إدارة تنموية للتعليم الجامعي المخطط الذي يحقق المواكبة مع سوق العمل بإعتبار أن هذا التعليم هو الرافد الأساسي لاستمرارية العطاء بالدولة وتحقيق النمو المنشود والمحافظة على المكتسبات وتتميتها قبل تسليمها للأجيال القادمة.

المراجع:

English:

- Johnson, B. (2003) Higher Education Finance and accessibility Tuition Fees and Student Loans in Sub-Saharan Africa: A Case Study. A paper presented at The Regional Training Conference on Improving Tertiary Education in Sub-Saharan Africa – Things that Work. September 2325-.
- Shin Jung- Cheo; and Milton, S. (2004) The Effects of Performance Budgeting and Funding Programs on Graduation Rate in Public Four Year Colleges and Universities. Education Policy Analysis Archives. No. 22. May.

- الطريري، عبد الرحمن سليمان (2004) الأولويات التربوية في عصر العولمة. دراسة ميدانية مقدمة لندوة العولمة وأولويات التربية. كلية التربية. جامعة الملك سعود. المملكة العربية السعودية. 11-1425/3/13 هـ الموافق 20-22/4/2004. ص: 229-257.
- العنسي، سعود (1994) التنمية والموارد البشرية في عمان. سلطنة عمان. ط 1. مسقط.
- المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم (1998) نحو تطوير واقع تكوين المعلم في الوطن العربي في ضوء المتغيرات والتجارب العالمية. اجتماع عمدة كليات التربية ومسؤولي تدريب المعلمين أثناء الخدمة. وثيقة رقم (5). الدوحة. 27-30/9/1998.
- طعيمة، رشدي أحمد؛ والبندي، محمد سليمان (2004) التعليم الجامعي بين رصد الواقع ورؤى التطوير. دار الفكر العربي. ط 1. القاهرة.



في دائرة الضوء

الهيئة العامة للإستثمار

الهيئة العامة للإستثمار هي هيئة حكومية كويتية مستقلة مسؤولة عن إدارة صندوق الاحتياطي العام واحتياطي الأجيال القادمة نيابة عن دولة الكويت. بالإضافة إلى إدارة أي اعتمادات أخرى تعهد إليها من قبل وزير المالية.

ويشمل نشاطها الاستثماري السوق الكويتي المحلي والأسواق العربية والدولية من خلال مكتبها الرئيسي في دولة الكويت و مكتب الاستثمار الكويتي في لندن ومكتب الاستثمار في الصين.

المهمة الأساسية

تحقيق عائد استثماري طويل المدى على الاحتياطيات المالية المناطة بالهيئة العامة للإستثمار إدارتها من قبل حكومة دولة الكويت، بغرض توفير مصدر آخر للثروة كبديل للاحتياطيات النفطية بما يتيح للأجيال القادمة في الكويت مواجهة المجهول القادم بمزيد من الثقة مع المحافظة على الهدف الأساسي من انشاء الهيئة العامة للإستثمار المذكور في القانون رقم 47 لسنة 1982.

مبادئ العمل

الهيئة العامة للإستثمار قدوة في الأداء المتميز، مملوكة من قبل الحكومة، ملتزمة بتقديم عوائد استثمارية ذات مستوى دولي بالإضافة إلى التميز في طريقة العمل. وبناء عليه فإن الحكم عليها يجب أن يكون وفقاً لهذه المعايير والمعايير المدرجة أدناه:

1. الاستقامة والنزاهة

يدرك موظفي الهيئة أهمية واجبهم في الوفاء بالتزامهم في حفظ وزيادة الأصول التي أتمنته عليها بلاده، وهذا يعني بأن هؤلاء الموظفين ملتزمين بشكل كامل بميثاق الأخلاق الخاص بالهيئة والمحافظة على السلوك المهني والشريف والصادق وهم دائماً على حذر فيما يتعلق بمصالح الهيئة ومصالح الكويت.



2. المسؤولية الاجتماعية

إننا ندرك بأن سياساتنا وأعمالنا ستكون مثلاً يحتذى به لشركات الاستثمار الأخرى في الكويت وسوف تبرز صورة الكويت المشرفة في الخارج. لذلك فإن واجبنا هو تحليل التأثير الاجتماعي والاقتصادي الواسع لكل قرار نتخذه وكيفية اتخاذه.

3. القواعد والإجراءات

وضعت القواعد والإجراءات وميثاق الأخلاق ليتم احترامها ومراعاتها وليس لتقييد الموظفين ولكن لوضع معايير للتصرفات والسلوكيات المهنية والتقليل والاحتباس في عملية اتخاذ القرارات بغرض تقليل المخاطر وهذه القواعد والإجراءات يجب مراجعتها وإعادة النظر بها بشكل دائم بغرض تحسينها وتعزيز فعاليتها وفي نفس الوقت احتواء المخاطر.

4. التفويض والمسائل

كما هو الحال مع القطاع الخاص، فإن المسائل والمكافئة عند التميز تعتبر أمور أساسية لحفز ودفع أفضل المواهب ولدفع المؤسسة في الاتجاه الصحيح. وبناء عليه، سيتم منح موظفي الهيئة السلطة من خلال استنباط معايير نموذجية ملائمة ووضع أهداف واقعية وجعلهم مسؤولين عن أعمالهم ومكافأتهم عن إنجازاتهم ونجاحاتهم.

5. التواصل والعمل ضمن فريق

العمل ضمن فريق والتعاون ومشاركة المعلومات هي أمور أساسية في الحفاظ على تنظيم أو مؤسسة متماسكة وعلى حفز الإبداع واستخراج الأفضل من كل موظف. إن بيئة كهذه سوف تضعف السياسة والمحسوبية (وهي من العوامل المسببة للفساد وسوف تصرف الانتباه عن الأهداف).

6. المعرفة

المعرفة أساسية لزيادة عوائد الاستثمار في اقتصاد عالمي متغير بشكل مستمر. كل موظف مسئول بأن يكون دائم الإطلاع والمعرفة وبأن يزيد معرفته في تخصصه عن توجهات السوق وأدوات الاستثمار الجديدة والأفكار الاستثمارية الناشئة. والهيئة كمنظمة سوف تزود موظفيها بالأدوات والوسائل التي تتيح لهم اكتساب المعرفة من خلال التدريب والمصادر الملائمة والصحيحة لاستنباط المعلومات.

7. الجهد والاجتهاد

بالرغم من أن نتائج القرار الاستثماري لدينا لا يمكن التنبؤ بها، فإنه من واجبنا تحديد وفهم الدوافع والمخاطر والمحركات المرتبطة بأي استثمار مقترح وتخفيض المخاطر غير السوقية من خلال إجراء التحاليل المتأنية وتدقيق المعلومات.

8. صناعة القرار

توظيف الموظفين الأكثر خبرة، في كافة طبقات الإدارة، وإشراكهم في عملية صنع القرار. هدفنا هو تطبيق نظام تحليل واستثمار صارم ومتجانس يضمن الالتزام والتقيّد بأهداف المؤسسة ويعمل على تجنب التفضيل وتأثير فرد معين.

9. القيادة

سوف تخلق الهيئة العامة للاستثمار بيئة تعمل على تغذية وتطوير قادة الغد بحيث تتيح لهؤلاء القادة تطبيق أفضل ممارسات الإدارة في كافة قطاعات الاقتصاد في المستقبل.

10. التوجيه والإرشاد

سوف نعمل على توفير التوجيه والإرشاد والقيادية من خلال التشجيع والتطوير والتعزيز وإسناد ودعم الصناعات الناشئة الصغيرة بهدف تشجيع مشاركة القطاع الخاص في تلك المجالات.

دور الهيئة العامة للاستثمار في الاقتصاد المحلي

للهيئة العامة للاستثمار دور مهم على مسار الاقتصاد المحلي، فهي تشرف على مساهمات الدولة في العديد من الشركات والمؤسسات الاقتصادية والمحلية الرئيسية، وتشجع مبادرات القطاع الخاص بالمشاركة في تمويل وإنشاء الشركات، وتنشيط دور القطاع الخاص من خلال برنامج التخصيص، وتوفر السيولة اللازمة لمواجهة احتياجات الخزنة العامة وقت الحاجة، وللهيئة مساهمات في العديد من المشاريع والشركات المحلية البارزة، وكذلك في قطاع المؤسسات المالية الاستثمارية مثل البنوك وشركات التأمين.

تقوم الهيئة العامة للاستثمار ومن خلال إدارة الاستثمار المحلي على دفع عجلة الاقتصاد المحلي عن طريق إنشاء العديد من الشركات المحلية في السنوات القليلة الماضية وبشكل رئيسي لترويج الاستثمارات في الكويت وأيضاً عن طريق تطوير وزيادة دور الشركات الاستثمارية المحلية وقد شاركت في حوالي 50% في صناديق وصل إجمالي رأسمالها 770 مليون دينار كويتي وتواصل الاستثمار في الاقتصاد المحلي وإسناده.

لمزيد من المعلومات

www.kia.gov.kw



فوزي المجدي

المجدي: البطالة في الكويت دون 3 في المئة

واضاف ان القانون كان له عظيم الأثر في إعادة تركيبة القوى العاملة الوطنية وذلك بزيادة نسبة العاملين بالقطاع الخاص والذي انعكس أثره إيجاباً على نسبة البطالة حيث نهض القانون بكثير من الأمور التي أدت إلى تحقيق أهدافه لاسيما معالجة أسباب الخلل القائم في تركيبة القوى العاملة في القطاع الخاص وسوء توزيع العمالة الوطنية بين الجهات الحكومية وغير الحكومية.

واوضح ان القانون أناط بالبرنامج تنفيذ السياسات الهادفة إلى توفير فرص للعمالة الوطنية في نطاق القطاع الخاص وقد بذل البرنامج جهداً حثيثاً لتنفيذ هذه السياسات وتحقيق الأهداف والغايات المرجوة منها عبر العديد من الأدوات كتقديم دعم مباشر للمواطنين أو صرف بدل نقدي للباحثين عن عمل أو المسرحين ممن أنهت خدماتهم في القطاع الخاص أو صرف المكافأة الاجتماعية المقررة للخريجين إلى حين التحاقهم بالعمل.

وذكر المجدي ان من تلك الادوات ما كان متعلقاً بتتمية وتأهيل المواطن كتحريب الباحثين عن العمل لرفع مستوى المهارة والكفاءة تمهيداً لدخولهم سوق العمل الخاص أو تدريب العمالة الوطنية القائمة على رأس عملها في القطاع الخاص على مختلف المهن والوظائف والمساهمة في تكلفة تدريبهم فضلاً عن قيام البرنامج بتدريب الطلبة خلال العطلة الصيفية لإكسابهم الخبرة العملية وتعريفهم بطبيعة العمل في الجهات غير الحكومية ومن ثم تشجيعهم على الالتحاق به.

وفيما يلي تفاصيل اللقاء:

ما هو دور برنامج إعادة هيكلة القوى العاملة والجهاز التنفيذي للدولة في تحقيق أهداف القانون رقم 19 لسنة 2000 بشأن دعم العمالة الوطنية وتشجيعها على العمل بالجهات غير الحكومية:

تحقيقاً لرؤية الدولة الرامية إلى إعادة هيكلة القوى العاملة الوطنية وحث المواطنين وتحفيزهم على الالتحاق بالعمل في الجهات غير

(إعادة الهيكلة) نجح في تحقيق الاهداف التي انشأ لأجلها

شهدت أعداد العاملين في القطاع الحكومي تزايداً مستمراً خلال الفترة (2009 - 2013) إذ ارتفع حجم العمالة في هذا القطاع من 271094 مشغلاً في عام 2009 إلى 337171 مشغلاً في عام 2013 بزيادة نسبتها 24.4 في المئة حسب أحدث بيانات الإدارة المركزية للإحصاء.

ورصدت (الإحصاء) في تقريرها عن السنوات من (2009 وحتى 2013) وهو أحدث تقاريرها ان زيادة اعداد العمالة بالقطاع الحكومي في الفترة المذكورة تمت على حجم العمالة من الكويتيين وغير الكويتيين على حد سواء مبينة ان اعداد العاملين من الكويتيين في القطاع الحكومي ارتفعت من 201772 مشغلاً في عام 2009 إلى 245666 مشغلاً في عام 2014 بزيادة قدرها 43894 مشغلاً أي بنسبة زيادة 21.8 في المئة من جملة الزيادة في حجم العمالة في هذا القطاع.

وتنوعت الاسباب التي أدت الى هذه الزيادة في القطاع العام فمنها يعود الى الازمة المالية العالمية وتداعياتها على شركات القطاع الخاص المحلي التي اندفعت الى تخفيض تكاليف التشغيل عبر تسريح العمالة او لاسباب متعلقة بالامن الوظيفي وضمان العمل في القطاع الحكومي او لاسباب اجتماعية تتعلق بقيم العمل لدى المواطن وعدم رغبته بالعمل لدى أي كان سوى الحكومة.

وفي لقاء مع الأمين العام لبرنامج إعادة هيكلة القوى العاملة والجهاز التنفيذي للدولة فوزي المجدي للاطلاع على اسباب هجرة العمالة الكويتية الى القطاع الحكومي وجهود البرنامج الذي يعد أداة الحكومة التنفيذية لمعالجة هذا الاختلال.

قال المجدي انه تحقيقاً لرؤية الدولة الرامية إلى إعادة هيكلة القوى العاملة الوطنية وحث المواطنين وتحفيزهم على الالتحاق بالعمل في الجهات غير الحكومية صدر القانون رقم 19 لسنة 2000 متضمناً العديد من الآليات الداعمة لتوجه الدولة الى دعم العمالة الوطنية وتسكينها بالقطاع الخاص وتخفيف العبء عن القطاع الحكومي.



للدولة العديد من الاقتراحات والسياسات المستقبلية لمعالجة هذه المعوقات التي واجهت تطبيق أحكام القانون 19 لسنة 2000 منها اقتراح إنشاء مركز المستقبل لتوظيف العمالة الوطنية على المشاريع التنموية الكبرى، واقتراح وإنشاء وتنفيذ الشبكة الآلية للتحويلات النقدية للأفراد، ومقترح مشروع قانون إنشاء الهيئة العامة لدعم العمالة الوطنية وما تضمنه ذلك المقترح من حق العامل في الابتعاث للتدريب أو الدراسة، فضلاً عن اقتراح البرنامج لمشروع قرار تكويت العمالة الوطنية على العقود الحكومية، ومقترح تعديل قرار مجلس الوزراء رقم 391 لسنة 2001 بشأن صروف العلاوة الاجتماعية للعاملين بالجهات غير الحكومية بإضافة شرط تسجيل العامل لدى هيئة القوى العاملة لشروط صرف العلاوة الاجتماعية وعلاوة الأولاد للحد من عملية التعيين الوهمي وترشيد الانفاق الحكومي والتحقق من وصول الدعم لمستحقيه، وغير ذلك من جهود البرنامج واقتراحاته التي ساهمت في معالجة الإشكاليات والمعوقات التي واجهت تطبيق أحكام القانون 19 لسنة 2000 المشار إليه، وعلى النحو المبين تفصيلاً بهذا التقرير.

ما هي نتائج تطبيق القانون رقم 19 لسنة 2000 وأثرها على زيادة العمالة الوطنية في القطاع الخاص:

أثمرت جهود البرنامج نحو تطبيق القانون رقم 19 لسنة 2000 بشأن تشجيع العمالة الوطنية وحثها على العمل في الجهات غير الحكومية وما صدر استناداً إلى ذلك القانون من قرارات عن مجلس الوزراء، على تحقيق العديد من النتائج في مجالات عدة أهمها:-

أولاً: صرف المزايا المالية:

بلغ عدد من تقاضى العلاوة الاجتماعية وعلاوة الأولاد من عام 2001 (بداية عمل البرنامج) وحتى نهاية ديسمبر 2014 (109774) مواطناً ومواطنة.

بلغ إجمالي المبالغ المنصرفة (علاوة اجتماعية وعلاوة أولاد) من عام 2001 وحتى نهاية ديسمبر 2014 (ملياران وأربع مائة وثمانون مليون دينار كويتي).

بلغ عدد من تقاضى العلاوة الاجتماعية عام 2014 (74078) مواطناً ومواطنة.

بلغ إجمالي المبالغ المنصرفة (علاوة اجتماعية وعلاوة أولاد) عام 2014 (أربع مائة وستة وثمانون مليون وأربع مائة وخمسة وأربعون ألف دينار كويتي).

ثانياً: في مجال تدريب وتأهيل العمالة الوطنية:

بلغ إجمالي أعداد المتدربين من الباحثين عن العمل خلال الفترة من عام 2003 وحتى نهاية ديسمبر 2014 (6364) مواطن ومواطنة تقريباً.

بلغ إجمالي أعداد المتدربين من العاملين في القطاع الخاص خلال الفترة من عام 2003 وحتى نهاية ديسمبر 2014 (21963) مواطن ومواطنة تقريباً.

الحكومية صدر القانون رقم 19 لسنة 2000، متضمناً العديد من الآليات الداعمة لتوجه الدولة في دعم العمالة الوطنية وتسكينها بالقطاع الخاص وتخفيف العبء على القطاع الحكومي، وهو ما كان له عظيم الأثر في إعادة تركيبة القوى العاملة الوطنية وذلك بزيادة نسبة العاملين بالقطاع الخاص والذي انعكس أثره إيجاباً على نسبة البطالة حيث نهض القانون بالكثير من الأمور التي أدت إلى تحقيق أهدافه وأخصها معالجة أسباب الخلل القائم في تركيبة القوى العاملة في القطاع الخاص وسوء توزيع العمالة الوطنية بين الجهات الحكومية وغير الحكومية.

وقد أناط القانون المشار إليه والقرارات الصادرة تنفيذاً له بالبرنامج القيام على تنفيذ السياسات الهادفة إلى توفير فرص للعمالة الوطنية في نطاق القطاع الخاص، وقد بذل البرنامج جهداً حثيثاً لتنفيذ هذه السياسات وتحقيق الأهداف والغايات المرجوة منها من خلال العديد من الأدوات سواء ما كان منها متضمناً تقديم دعم مباشر للمواطنين كصرف علاوة اجتماعية وعلاوة للعاملين بالجهات غير الحكومية، أو صرف بدل نقدي للباحثين عن عمل أو المسرحين ممن أنهت خدماتهم من العمل في القطاع الخاص أو صرف المكافأة الاجتماعية المقررة للخريجين لحين التحاقهم بالعمل. ومن تلك الأدوات ما كان متعلقاً بتنمية وتأهيل المواطن الكويتي كتدريب الباحثين عن العمل بغية رفع مستوى المهارة والكفاءة تمهيداً لدخولهم سوق العمل الخاص، أو تدريب العمالة الوطنية القائمة على رأس عملها في القطاع الخاص على مختلف المهن والوظائف والمساهمة في تكلفة تدريبهم، فضلاً عن قيام البرنامج بتدريب الطلبة خلال العطلة الصيفية لإكسابهم الخبرة العملية وتعريفهم بالقطاع بطبيعة العمل في الجهات غير الحكومية ومن ثم تشجيعهم على الالتحاق به.

وقد أثمرت جهود البرنامج خلال فترة عمله التي تنحصر بين صدور القانون رقم 19 لسنة 2000 بدعم العمالة الوطنية وحتى تاريخ اليوم عن تعديل تركيبة القوى العاملة في القطاع الخاص لصالح العمالة الوطنية وزيادة أعداد ونسب العمالة الوطنية في الجهات غير الحكومية وهو ما كان ليتحقق إلا بتكثيف جهود البرنامج الإرشادية التي عنيت بتوجيه الباحثين عن عمل لمساعدتهم على الحصول على وظيفة تتوافق مع القدرة والمهارة والمؤهل العلمي وبما يتناسب مع احتياجات ومتطلبات سوق العمل، والعمل الدؤوب في البحث عن فرص العمل المتاحة لدى القطاع الخاص وتوظيف المواطنين عليها.

وما يجدر الإشارة إليه أن جهود البرنامج لم تقف عند حد زيادة أعداد من تم توظيفهم في القطاع الخاص وإعادة هيكلة القوى العاملة بل استهدفت أيضاً تنمية مهارات وقدرات العامل الكويتي والباحث عن عمل لتأهيله للالتحاق بوظيفة مناسبة في القطاع الخاص من خلال تدريبهم تدريباً فنياً وميدانياً تتكلف الدولة نفقاته أو تساهم في تكلفته. وما كانت لجهود البرنامج أن تأتي ثمارها دون تغيير مفاهيم وقيم العمل لدى المواطن الكويتي بهدف توجيهه نحو العمل في القطاع الخاص وذلك من خلال حملات توعوية وإرشادية.

هذا وقد تبنى برنامج إعادة هيكلة القوى العاملة والجهاز التنفيذي

وبلغ عدد المستفيدين من قرار مجلس الوزراء رقم (675/أولا) لسنة 2009 وتعديلاته حتى نهاية ديسمبر 2014 عدد (2329) مواطن وبتكلفة إجمالية قدرها أربعة وعشرون مليون وثمانمائة وتسعة وثمانون ألف وأربعة وستة وستون دينار كويتي.

ما دور البرنامج في دعم وتشجيع الشباب بالمشروعات الصغيرة:

عقد البرنامج العديد من الدورات التدريبية للمبادرين لتأهيلهم وتشجيعهم للعمل في مجال المشروعات الصغيرة والمتوسطة حيث استفاد منها عدد (310) مواطن ومواطنة.

شارك البرنامج في عدة معارض محلية ذات العلاقة منها معرض سوق المباركية، معرض نادي ضباط الجيش، معرض وي آر للمبادرين بمجمع ليلي جاليري.

إقامة كرنفال للمشاريع الصغيرة بالجمعيات منها كرنفال جمعية الروضة وجمعية اليرموك.

تم البدء في إعداد الدراسات الاستشارية اللازمة لإنشاء حاضنة المشروعات الصغيرة والمتوسطة وهي منظومة عمل توفر كل السبل لبدء مشروع جديد والمساهمة في نجاح المشروعات من هذا النوع تماشياً مع خطة التنمية للدولة.

تم توقيع مذكرة تفاهم مع اتحاد الجمعيات التعاونية لعرض منتجات أصحاب المشروعات الصغيرة وتسويقها من خلال الجمعيات.

تم إنشاء حاضنة المرأة بالتسيق مع الهيئة العامة للتعليم التطبيقي.

ويضاف الى ذلك الدعم المادي الذي يقدم من البرنامج لأصحاب المشروعات الصغيرة حيث يقوم البرنامج بصرف العلاوة الاجتماعية لهم.

يقوم البرنامج بعمل العديد من الحملات التوعوية للشباب لتوجيههم للعمل بالمشروعات الصغيرة.

تم إقامه وتنظيم معرض رواد الأعمال الشبابي الكويتي بأرض المعارض بمشرف حيث استهدف إقامة 1000 مشروع صغير والذي تم افتتاحه في يونيو 2013.

تم إقامه وتنظيم معرض رواد الأعمال الشبابي الكويتي الثاني بأرض المعارض بمشرف مستهدفاً 1000 مشروع صغير والذي تم افتتاحه في يونيو 2014.

جاري إقامه وتنظيم معرض رواد الأعمال الشبابي الكويتي الثالث بأرض المعارض بمشرف لإقامة 1000 مشروع صغير ومزمع افتتاحه في مايو 2015.

تم توقيع مذكرة تفاهم مع محافظة الفروانية واتحاد الجمعيات التعاونية لدعم المشروعات الصغيرة.

تم حصر عدد 120 مشروع صغير قام البرنامج بإعداد شرح مبسط ودراسة جدوي لكل مشروع منها ، بحيث يمكن للمبادر الاطلاع عليها واقتباس ما يناسبه منها مع استمرار البرنامج في التواصل مع المبادر لحين بدء المشروع ، ومتابعته بعد ذلك في تسويق منتجاته وتقديم كافة الخدمات الارشادية اللازمة له.

بلغ إجمالي أعداد الطلبة الذين استفادوا من التدريب خلال الفترة من عام 2003 وحتى نهاية ديسمبر 2014 (7291) طالب وطالبة.

الأمر الذي يبين أن إجمالي عدد المتدربين 35618 مواطناً ومواطنة وذلك بتكلفة قدرها ستة ملايين دينار وستمائة واثنان وخمسون ألف دينار وثلاثمائة واثنان وثلاثون دينار كويتي وخمسمائة وتسعة وعشرون فلساً.

ثالثاً: في مجال صرف بدل البحث عن عمل:

بلغ عدد الباحثين عن عمل المتقدمين للبرنامج الذين استفادوا من قرار بدل البحث عن عمل عدد 31848 باحث خلال المدة من عام 2003 وحتى نهاية ديسمبر 2014.

وبلغت إجمالي المبالغ المنصرفة لهم مبلغ اثنان وعشرون مليون ومائة وثمانية وثمانون ألف وثلاثمائة وستة عشر دينار كويتي وستمائة وخمسون فلساً .

رابعا: في مجال المكافأة الاجتماعية المقررة للخريجين:

بلغ عدد الخريجين صارفي المكافأة الاجتماعية المقررة لهم عدد (26394) خريج خلال المدة من 1/1/2012 وحتى نهاية ديسمبر 2014.

بلغ إجمالي المبالغ المنصرفة لهم اثنان وثلاثون مليون ومائتان وواحد وتسعون ألف دينار وستة وخمسون ديناراً كويتياً.

ماهي قرارات النسب والعمالة المستهدف تحقيقها:

استهدف القانون 19 لسنة 2000 من خلال فرض نسب على شركات القطاع الخاص لزيادة أعداد العاملين في الجهات غير الحكومية. وجعل تلك الشركات شريكاً في استيعاب العمالة الوطنية ، وعليه فقد أعد البرنامج 3 مشاريع قرارات متعاقبة والتي صدرت عن مجلس الوزراء بتحديد نسب العمالة الوطنية في الجهات غير الحكومية منذ الفترة من عام 2002 وحتى الآن وهي:

القرار رقم 904 لسنة 2003 (استهدف توفير 8000 فرصة وظيفية).

القرار رقم 955 لسنة 2005 (استهدف توفير 13732 وظيفة).

صدر القرار رقم 1104/ خامساً لسنة 2008. تم البدء في تنفيذه في مارس 2010 (يستهدف توفير حوالي 12 ألف فرصة عمل).

صدر القرار رقم 1028 لسنة 2014 . والمحدد لبدء سريانه 25/2/2014 (يستهدف توفير حوالي 10 آلاف فرصة عمل).

ما الاجراءات التي قام بها البرنامج لرعايته المسرحين بالخاص:

صدر قرار مجلس الوزراء رقم (675/أولا) لسنة 2009 وتعديلاته بشأن منح بدلا نقدياً لكل كويتي قادر على العمل أنهت الجهة غير الحكومية التي يعمل بها خدماته دون إرادته خلال الفترة من 1/8/2008 حتى 31/10/2013، واستمر البرنامج في صرف هذا البديل حتى 30/10/2014 بموجب قرار مجلس الوزراء رقم 610 لسنة 2014 ومازال مستمرا في صرف البديل حتى تاريخه استنادا لقرار مجلس الوزراء رقم 1577 لسنة 2014 ، ويعادل البديل النقدي المقرر للمسرحين 60% من المرتب الخاضع للتأمين الأساسي والتكميلي لدى المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية، مضافا إليه مبلغ وقدره 220 د. ك شهرياً.



(ج) إعادة هيكلة القوى العاملة الوطنية حيث أثمر تطبيق القانون 19 لسنة 2000 عن تخفيض العبء عن الدولة تجاه تعيين المواطنين من قناة أحادية التعيين في الحكومة فقط ممثلة في ديوان الخدمة المدنية إلى تشكيل قناة موازية يمثلها برنامج إعادة هيكلة القوى العاملة يساهم في إيجاد فرص عمل مناسبة للعمال الوطنية وتعيينهم عليها في الجهات غير الحكومية (القطاع الخاص).

(د) معالجة القصور الوظيفي في تعيين الحاصلين على المؤهلات المتدنية (أقل من المتوسطة) وبخاصة بين الإناث في القطاع الحكومي حيث عنى القانون 19 لسنة 2000 بوضع العديد من الحلول لتفادي ذلك القصور ، وقد تمكن البرنامج من خلال العمل الجاد والمثمر في إيجاد فرص عمل حقيقية لهذه الفئة.

ما هي الصعوبات التي واجهت تطبيق القانون رقم 19 لسنة 2000 وأثرها على نسبة العمالة بالقطاع الخاص:

واجه البرنامج في تحقيق رؤيته وأداء رسالته وتنفيذه لأحكام القانون 19 لسنة 2000 بشأن دعم العمالة الوطنية مجموعة من العقبات والتحديات أهمها ما يلي :

(أ) تعدد الجهات المعنية بتنفيذ أحكام القانون رقم 19 لسنة 2000 مما أثر سلباً على تنفيذ أحكام هذا القانون حيث حدد المشرع وفقاً لما تضمنه قرار مجلس الوزراء رقم 185 لسنة 2001 اختصاصات الجهات المعنية بتطبيق أحكام القانون 19 وحصر تلك الجهات في ثمان جهات ، وتظهر الإشكالية هنا في تعدد الجهات مما أدى عند التطبيق العملي بطء التنسيق بينها وأثره على النهوض بأهداف القانون وكان من الأفضل تبني ما جاء اقتراحه من البرنامج بشأن إنشاء هيئة تختص بالعمالة الوطنية يكون من بين مجلس إدارتها أعضاء عن تلك الجهات المشار إليها بالقرار 185 لسنة 2001 مما يلزمه ودون شك سرعة اتخاذ القرار والتثبت من صحة صرف الدعم المالي للعمالة الوطنية في القطاع الخاص لمستحقيه وعلى نحو ما سيأتي تفصيله بالرؤيا المستقبلية للبرنامج.

(ب) قناعة بعض الباحثين عن عمل بأن مسؤولية توظيف المواطنين تقع على عاتق الحكومة فقط وأن لا مسؤولية ولا التزام عليه شخصياً أو على شركات القطاع الخاص لتوظيفهم.

(ج) في إطار التطبيق العملي للقانون 19 لسنة 2000 وقرار مجلس الوزراء رقم 391 لسنة 2001 بشأن منح العلاوة الاجتماعية للعاملين بالجهات غير الحكومية ظهرت بعض المعوقات التي تؤثر على حسن سير العمل وتحقيق الغاية المستهدفة ، وأخص تلك المعوقات ظاهرة التعيين الوهمي وقد أفرد البرنامج ضمن رؤيته المستقبلية بحثاً عن هذه الإشكالية والآليات المقترحة لحلها.

تم إقامة برنامج العيادة الاستشارية الأول لتدريب وتشجيع المبادرين على العمل الحر تحت عنوان حدد مسارك... مع مستشارك وبلغت عدد الفعاليات التي قدمها البرنامج للمشاركين 16 فعالية لعدد 400 مشارك من الراغبين في تملك مشروعات صغيرة من بينهم عدد 12 مبادر تم استقطابهم من العاملين بالجهات الحكومية وقاموا فعليا بتملك مشروع صغير.

ما الذي يقوم به البرنامج لتوعية الشباب للتوجه للعمل بالقطاع الخاص:

قام البرنامج بتنفيذ (7) حملات إعلامية تحت مسمى « التحدي » وجاري الآن تنفيذ الحملة الثامنة ومحدد لانتهائها 2015/3/31 بهدف تغيير مفاهيم وقيم العمل لدى العمالة الوطنية وتوجيهها نحو العمل في القطاع الخاص ، تم البدء في تنفيذ هذه الحملات اعتباراً من عام 2005 ومازالت مستمرة حتى تاريخه ، وتحتوي هذه الحملات على أنشطة إعلامية وتوعوية وفعاليات موجهة لكافة الشرائح وخصوصاً الشباب الباحثين عن العمل بهدف تغيير ثقافة المجتمع وقناعاته نحو العمل في القطاع الخاص ، وقد أثمرت الحملات السابقة إلى حد كبير في تغيير مفاهيم العمل لدى المواطن الكويتي مما كان له عظيم الأثر في اتجاه العديد من المواطنين إلى العمل في القطاع الخاص.

ما هو الأثر الإيجابي للقانون في إعادة هيكلة سوق العمل وزيادة نصيب القوى العاملة الوطنية في القطاع الخاص وخفض معدلات البطالة:

(أ) تزايد أعداد ونسب المعيّنين في القطاع الخاص سنوياً وهو الأمر الواضح من خلال النظر في أعداد صارفي دعم العمالة من العاملين بالقطاع الخاص عن السنوات الأخيرة بالمقارنة بأعداد صارفي الدعم ذاته عام 2001 حيث كان عدد من تم الصرف لهم عام 2001 (1662) مواطن ومواطنة في حين بلغ عدد من تم الصرف لهم عام 2014 (74078) مواطن ومواطنة (وفقاً للبيانات المتوفرة لدى البرنامج) ، مما يؤكد نجاح سياسة الدولة في زيادة معدلات تشغيل وتوظيف العمالة الوطنية لدى الجهات غير الحكومية.

وتجدر الإشارة إلى أن الزيادة في أعداد المعيّنين في السنوات الأخيرة ترجع للعديد من الأسباب أخصها جهود البرنامج في تأهيل وتدريب الباحثين عن عمل، وسعيه المثمر في إيجاد فرص عمل لهم ، فضلاً عن جهود الحكومة الرامية إلى تشجيع المواطنين على الالتحاق بالعمل في الجهات غير الحكومية وأخصها إقرار كادر المؤهلات الدراسية المتضمن منح زيادة للعاملين الكويتيين بالقطاع الخاص وفقاً للمؤهلات الدراسية.

(ب) الحد من ظاهرة البطالة وتقليص أعداد المتعطلين نظراً لتعدد الآليات وتنوع الأساليب التي يتبعها برنامج إعادة الهيكلة في التعامل مع الباحثين عن عمل من قوة العمل الوطنية وقد أدى ذلك إلى تقويض نسبة البطالة إلى أقل من 3% حالياً، حيث تعد هذه النسبة منخفضة مقارنة بالحدود المقبولة لنسبة البطالة الطبيعية على المستوى العالمي.



العقود الحكومية التي تناسب وظائفها مع المجتمع الكويتي.

2 - تبنى برنامج إعادة الهيكلة والجهاز التنفيذي للدولة بالتعاون مع نقابة المحامين الكويتيين مشروع إنشاء شركة خاصة لإعلان الأوراق القضائية بعد دراسة مستفيضة أفرزت ضرورة إنشاء مثل هذه الشركات الداعمة للعمالة الوطنية بالقطاع الخاص.

ومنها ما تم استحداثه وحرص البرنامج على تنفيذه لزيادة معدلات تحقيق الهدف والرؤيا التي يصبو إليها وهي زيادة أعداد المعينين في القطاع الخاص ومن ذلك:-

1 - إبرام البرنامج للعديد من مذكرات التفاهم مع الجهات ذات العلاقة بدعم العمالة الوطنية لاحتها على العمل بالقطاع الخاص ومن ذلك اتحاد الجمعيات التعاونية اتحاد الصناعات الكويتية - اتحاد المصارف - جمعية المحامين - جمعية المهندسين - محافظة الفروانية - وغيرها من الجهات الداعمة لتوظيف العمالة الوطنية في القطاع الخاص.

2 - اقتراح البرنامج بإنشاء مركز لتوظيف العمالة الوطنية يعنى بإعداد الاستراتيجيات المستقبلية الداعمة للشباب الكويتي في مجال توفير الفرص الوظيفية المناسبة لهم والتي تتوافق مع ميولهم وتخصصاتهم، إضافة الى فتح نوافذ المعرفة والتعرف على المشاريع التنموية للدولة لتحقيق التواصل بين الشباب وهذه المشاريع والتي تعد الركيزة الأساسية في تشغيل العمالة الوطنية المتخصصة تمهيدا لتوظيف الشباب الكويتي عليها وعلى النحو الذي سيرد تفصيلا ببند مقترحات البرنامج.

3 - إنشاء شركة التوظيف العمالة الوطنية تقدم خدماتها للمواطنين الباحثين عن عمل طالبي التوظيف في القطاع الخاص بتأهيلهم بالتعاون مع برنامج إعادة هيكلة القوى العاملة وارشادهم الارشاد اللازم لتحقيق أفضل فرص عمل لهم تتوافق مع ميولهم وخبراتهم ومؤهلاتهم الدراسية والعملية.

4 - إدارة المشاريع التنموية الكبرى من خلال شركات خاصة تعنى بالتعاون مع برنامج إعادة هيكلة القوى العاملة ومن خلال مركز

(د) عدم التوافق بين مخرجات التعليم والاحتياجات الوظيفية الأمر الذي وصل إلى حد الخلل، حيث يدل على ذلك وجود أعداد كبيرة من الباحثين عن العمل في الوقت الذي تتواجد فيه آلاف الفرص الوظيفية لدى الجهات غير الحكومية شاغرة ولا تجد من يشغلها من المواطنين.

(هـ) وجود أعداد كبيرة من المسجلين في كشوف وقوائم الباحثين عن العمل الذين يرفضون فرص العمل التي يتم عرضها عليهم في القطاع الخاص خاصة فئة (حملة الشهادة الثانوية فما دون) غير الحائزين على برامج تدريب أو تأهيل تخصصي ومعظمهم من الإناث وربات البيوت.

(و) أعداد كبيرة من المتعطلين عن العمل من كبار السن لا يرغبون في الالتحاق به فضلا عن عدم رغبة الشركات في التحاقهم بالعمل لديها لكبر أعمارهم ، ومن ثم فإن توافر فرص وظيفية في الجهات الحكومية أو الجهات غير الحكومية لهم تعد محدودة للغاية، لاسيما أن معظمهم يفتقد القابلية للتدريب ، بل أن الكثير منهم ليست لديه الرغبة الحقيقية في العمل ، وتتحصّر رغباتهم فقط في الحصول على بدل البحث عن العمل أو من خلال وظيفة لا تتطلب جهداً أو ممارسة فعالية للعمل المنتج.

ماهي الرؤية المستقبلية لبرنامج إعادة الهيكلة:

من خلال رؤية البرنامج المستقبلية وأهدافه الرامية إلى جعل القطاع الخاص هو الموظف الأكبر من خلال تطوير سياسات التوظيف ومن ثم زيادة فرص العمل للعمالة الوطنية يعمل البرنامج في العديد من المحاور في آن واحد منها ما يدعم سياسات التوظيف وإيجاد فرص توظيف أمام العمالة الوطنية والحد من البطالة من واقع توفير العديد من السبل التي تدعم العمالة الوطنية وتحثها على الالتحاق بالعمل في الجهات غير الحكومية ، ومنها ما يعنى بالحد من التعيين الوهمي وترشيد الانفاق الحكومي من خلال التحقق من صرف الدعم لمستحقه وذلك على التفصيل التالي:-

(أ) سياسات التوظيف وإيجاد فرص توظيف أمام العمالة الوطنية والحد من البطالة.

استمراراً لجهود البرنامج في إيجاد فرص توظيف وتشجيع العمالة للالتحاق بالقطاع الخاص وذلك من خلال اقتراحه للعديد من المشاريع والقرارات التي تهدف إلى زيادة فرص العمل والحد من البطالة منها ما تم تضمينه تقرير العام المنقضي وما زال البرنامج حريصا على تنفيذه وأخصه:

1 - إقرار مهن جديدة للإناث كمشرفات التغذية وحارسات أمن بالتعاون مع وزارة التربية والعديد من الجهات الحكومية الأخرى بهدف تكوين العقود الحكومية وذلك بتوظيف المواطنين والمواطنات على كافة



وقد قام البرنامج خلال العام المنقضي باتخاذ العديد من الاجراءات الاضافية التي يرى من خلالها الحد من التعيين الوهمي أخصها :-

تفعيل تقدير الاحتياج للعمالة ومنها العمالة الوطنية.

تم استحداث إدارة جديدة ببرنامج إعادة هيكلة القوي العاملة تحت مسمى "إدارة متابعة العمالة الوطنية" يمنح موظفيها سلطة الضبطية القضائية تهتم بمتابعة تلك العمالة وعلى وجه الخصوص العمالة التي يشتبه في تعيينها وهمياً، للتحقق من قيام علاقة العمل واستمرارها وعدم توافر شبهة التعيين الوهمي.

توحيد رقم الحساب المحول عليه دعم العمالة مع الحساب المحول عليه الراتب وادراج الرقم بشهادة لمن يهمله الأمر المقدمة من جهة العمل واعتبار هذا البيان إجراءً لازماً لصرف الدعم، وهو الأمر الذي يؤكد استمرارية صرف الراتب بحيث ينقطع الدعم حال انقطاع الراتب بحسبان أن الدعم المقرر للعمالة الوطنية هو جزء من الراتب عملاً بنص المادة 55 من قانون العمل الأهلي.

اقترح البرنامج الزام العمالة الوطنية طالبة صرف الدعم المقرر للعاملين في الجهات غير الحكومية بالتسجيل لدى الهيئة العامة للقوى العاملة، واعتبار التسجيل لدى الهيئة شرطاً من شروط صرف دعم العمالة.

ويؤكد البرنامج في ذلك الشأن على طلبه السابق بشأن تفعيل دور الجهات الرقابية والتشريعية في الحد من ظاهرة التعيين الوهمي:

1 - حظر التعيين لفترة محددة على الشركات التي يثبت قيامها بتعيين المواطنين لديها تعييناً وهمياً مع حرمانها من المزايا التي نص عليها القانون 19 لسنة 2000.

2 - حظر التعيين على بعض المهن التي لا تتناسب مع طبيعة العمالة الوطنية ويغلب عليها توافر حالة التعيين الوهمي، منها على سبيل المثال بعض الأنشطة أو المهن (مندوبة - بنشر - ... الخ) للتهرب من التفتيش.

ما هي مقترحات البرنامج الهادفة إلى دعم العمالة الوطنية.

1 - في ظل التطبيق العملي لأحكام القانون 19 لسنة 2000 في شأن دعم العمالة الوطنية وحثها على العمل في الجهات غير الحكومية واجهت البرنامج ظاهرة انتشرت في الآونة الأخيرة بالمجتمع الكويتي وهي ظاهرة عزوف المواطنين عن العمل في الجهات غير الحكومية وحرصهم على الالتحاق بالعمل في الجهات الحكومية، الأمر الذي أدى إلى «تضخم الجهاز الإداري للدولة»، واتجاه الجهات غير الحكومية إلى الاعتماد على الموارد البشرية الوافدة، وهو ما كان له آثار بالغة على التنمية الاقتصادية الوطنية، وكذا التركيبة السكانية، فضلاً عن تعطيل تنفيذ خطط التنمية التي تنتهجها سياسات الدولة.

المستقبل المقترح انشاء من قبل البرنامج بتوظيف العمالة الوطنية على المشاريع التنموية الكبرى.

(ب) ما الذي قام به البرنامج بوضع آليات محددة ومقترحات واضحة للحد من التعيين الوهمي:

من منطلق جهود البرنامج الهادفة إلى دعم العمالة الوطنية وتحفيزها على العمل في الجهات غير الحكومية، كان اهتمام البرنامج بالألا يتقاضى الدعم إلا مستحقه، الأمر الذي دعى به إلى مواجهة ظاهرة التعيين الوهمي ووضع الضوابط واقتراح الآليات التي تحد من تفاقم هذه الظاهرة، وعلى النحو المبين تفصيلاً بتقرير العام المنقضي والذي تناول بداية أسباب ظاهرة التعيين الوهمي ودور البرنامج والجهات ذات الصلة في الحد منها مبيناً جهود البرنامج في ذلك الخصوص وأهم تلك الجهود :-

1 - قيام البرنامج بإعداد دورات وبرامج تدريبية متخصصة تساهم في توظيف ذوي المؤهلات الدنيا في مجالات مختلفة منها (اللغة الانجليزية، الحاسب الآلي .. الخ).

2 - قيام البرنامج بإعداد مشروعات تساهم في توظيف الإناث والتي من بينها (حارسات الأمن - مجهزات أغذية - حاضنات الأعمال).

3 - قام البرنامج بتفعيل نص المادة (13) من القرار رقم 391 لسنة 2001 بشأن منح العلاوة الاجتماعية للعاملين بالجهات غير الحكومية، والتي تتضمن إجراءات تحديث دوري لبيانات صارفي العلاوة الاجتماعية، الأمر الذي مكّن البرنامج من تحديد حجم العمالة الوهمية والحد منها.

4 - قام البرنامج بطلب منح بعض موظفيه سلطة الضبطية القضائية، وذلك للتحقق من قيام علاقة العمل حال الحاجة إلى ذلك، أو وجود شبهة تعيين وهمي.

5 - قام البرنامج باتخاذ الإجراءات القانونية ضد الشركات التي ثبت تعيين العاملين لديها تعييناً وهمياً.

لذا كان من اللازم التفكير في سبل متعددة لدعم العمالة الوطنية وتشجيعها للعمل في الجهات غير الحكومية، الأمر الذي دعى البرنامج إلى اقتراح قانون بإنشاء الهيئة العامة لدعم العمالة الوطنية لتكون أداة تنفيذية قوية تملك الصلاحيات القانونية والعملية التي تمكنها من تحقيق أهداف الدستور والقوانين ذات الشأن المتعلقة بالعمالة الوطنية وأخصها القانون رقم 19 لسنة 2000 بشأن دعم العمالة الوطنية وتشجيعها للعمل في الجهات غير الحكومية.

وماذا عن اقتراح البرنامج بإنشاء الهيئة العامة لدعم العمالة الوطنية:

أولى مقترحات البرنامج الهادفة إلى دعم العمالة الوطنية وقد تم دراسة ذلك المقترح وتم عرضه على إدارة الفتوى والتشريع وبصدده رفعه للجهات المعنية لاتخاذ اللازم بشأنه.

2 - في إطار حرص الدولة على إصلاح اختلالات سوق العمل والارتقاء المتواصل بنسبة مشاركة المواطنين في إجمالي قوة العمل وتشجيعهم على العمل في الجهات غير الحكومية تحقيقاً لأهداف الدولة في إعادة التوازن في توزيع القوى العاملة الوطنية وتوجيهها لقطاعات العمل غير الحكومية وتقريب المزايا بين القطاعين، والتي تقوم بدور رئيسي في تنمية الاقتصاد الوطني. تبني البرنامج حق المواطن الكويتي في الابتعاث مساواة بنظيره في القطاع الحكومي وتماشياً مع سياسة الدولة الرامية إلى تشجيع العمالة الوطنية وحثها على العمل بالجهات غير الحكومية والعمل على تنمية مهاراتهم وتعظيم قدراتهم لتواكب احتياجات سوق العمل بالقطاع الخاص. وعليه كانت الحاجة إلى إصدار هذا القرار بما يسمح للعمالة الوطنية بالابتعاث تحقيقاً لأهداف ورؤى الدولة.

وقد تضمن مشروع القرار الفئة المستهدفة من إصداره وهم العاملون بالجهات غير الحكومية وكذلك الباحثون عن العمل المسجلين لدى البرنامج، وقد تضمن مشروع القرار المستويات الدراسية التي يمكن الابتعاث إليها أو الحصول على اجازة دراسية لنيلها مبيناً الشروط الواجب توافرها فيمن يتقدم للحصول على بعثة أو أجازه دراسية. وقد قام البرنامج برفع مشروع ذلك القرار لمجلس الخدمة المدنية وما زال محل نظر المجلس.

3 - استكمالاً لرؤى البرنامج الهادفة إلى دعم العمالة الوطنية اقترح البرنامج إنشاء مركزين على مستوى عال من الجودة والتميز يهتم الأول بتدريب العمالة الوطنية والباحثين عن عمل ويختص الثاني بحضانة ورعاية المشروعات الصغيرة، وبدأ في اتخاذ الإجراءات اللازمة لتفعيل هذين المقترحين وكان باكورة نتائجه موافقة بلدية الكويت على تخصيص موقع لمركز تنمية العمالة الوطنية، وآخر لحاضنات المشروعات الصغيرة بالقطعة (59) بمنطقة المنقف وجاري اتمام باقي الإجراءات اللازمة للمشروعين. وتجدر الإشارة إلى أن البرنامج من خلال مقر الدائم المتوقع الانتقال إليه في يناير 2014 يضم مركزاً لتدريب العمالة الوطنية والباحثين عن عمل في القطاع الخاص يستهدف تنفيذ العديد من البرامج التدريبية. مرفق رقم (10) تقرير عن تدريب الباحثين عن عمل بالمقر الجديد للبرنامج.

4 - إيماناً من البرنامج بأن حدود العمل لا تقف عند مكان بعينه أو تجهيزات محدده اقترح مشروع قرار يبيح لأصحاب المهن الحرة العمل من خلال المنزل بما يشجعهم ويحفزهم على العمل الخاص وفقاً لشروط وضوابط محدده يمكن من خلالها التثبت من توافر علاقة العمل وجدية القائم على المشروع. وقد تم رفع ذلك المقترح إلى مجلس الخدمة المدنية للنظر واتخاذ ما يلزم بشأنه.

5 - استكمالاً لجهود البرنامج الهادفة إلى ترشيد الانفاق والحفاظ على المال العام وما يستلزمه ذلك من أن تصرف أموال الدولة فيما خصصت لها وأخصه ألا ينال الدعم المقرر من الدولة إلا مستحقه، رفع البرنامج إلى اللجنة الوزارية المشكلة بقرار مجلس الوزراء رقم 970 لسنة 2014 برئاسة معالي وزيرة الشؤون مقترحاً يُعدل بمقتضاه القرار رقم 391 لسنة 2001 بشأن منح العلاوة الاجتماعية وعلاوة الاولاد للعاملين بالجهات غير الحكومية بإضافة بند إلى المادة الخامسة منه بالزام العمالة الوطنية طالبة صرف دعم العمالة بالتسجيل لدى الهيئة العامة للقوى العاملة، ويحقق ذلك الاقتراح متابعة البرنامج والهيئة للعمالة الوطنية والتأكد من توافر علاقة العمل واستمراريتها، ومن ثم التحقق من الايصاف الدعم إلا لمستحقه، وقد تم رفع ذلك المقترح من قبل اللجنة لمجلس الوزراء الموقر والذي قام بدوره باتخاذ الاجراءات اللازمة وبصدده إصداره والعمل به.

ماذا عن اقتراح البرنامج بخصوص الشبكة الألية الموحدة لصرف الدعم المالي المقدم من الدولة للأفراد.

بتاريخ 27/8/2013 تقدم برنامج إعادة هيكلة القوى العاملة والجهاز التنفيذي للدولة بموجب كتابه المرفوع لمعالكم برقم 2803 مقترحاً بشأن ضرورة توفير معلومات متكاملة عن أوجه الدعم النقدي المباشر الذي تصرفه الدولة للأفراد لمعالجة افتقار التنسيق بين التشريعات والنظم المختلفة أو احتمال ازدواجية تقديم الدعم للشخص الواحد مما يؤدي إلى صرف هذا الدعم لغير المستحقين وتحميل الخزنة العامة مبالغ كبيرة تتفق في غير الأغراض المخصصة لها.

وأشار البرنامج إلى أن ذلك الاقتراح يوفر معلومات متكاملة عن أوجه الدعم والرعاية التي تقدمها الدولة للمواطنين وذلك في المجالات المختلفة مما يحقق كثير من المزايا، أهمها ترشيد انفاق الأموال العامة والحد من ازدواجية الصرف، وتوفير الاحصاءات والمعلومات المتكاملة عن أوجه الدعم التي تقدمها الدولة للمواطنين، تسهيل مهمة أجهزة الرقابة المالية (ديوان المحاسبة)، تسهيل إجراءات استرداد مديونيات أجهزة الدولة لدى الأفراد، الحد من المستندات التي تطلبها جهات الصرف.

وحيث اطلع مجلس الوزراء الموقر في اجتماعه رقم 2-31 المنعقد بتاريخ 14/7/2014 على التوصية الواردة ضمن محضر الاجتماع رقم

غير أن هذا الأسلوب في الإدارة له سلبيات كثيرة ، تشير لها وتؤكددها نتائج دراسات كثيرة خارج الكويت وداخلها ومن أخطر هذه السلبيات ما يأتي :

- (أ) نقل سلبيات الإدارة الحكومية للمرافق الحيوية.
- (ب) عدم افساح المجال لتدريب قيادات ادارية كويتية وفقاً للأنماط الادارية الحديثة المتبعة لدى الجهات والشركات في الدول المتقدمة.
- (ج) التمدد الوظيفي في هذه المرافق مما يؤدي إلى إهدار طاقات كثير من المواطنين في وظائف مشكوك في جديتها وتأثيراتها وحرمان مواقع عمل مختلفة من طاقاتهم مما يؤدي إلى التوسع في الاستعانة بالموارد البشرية غير الوطنية.

الاسلوب المرجح عالمياً لإدارة المرافق العامة والمشروعات التنموية الكبرى:

تتجه النظم المتقدمة في الإدارة إلى اسناد إدارة المرافق العامة والمشروعات التنموية الكبرى لشركات متخصصة، قد تكون بعض هذه الشركات أجنبية أو محلية تتسم بالكفاءة العالمية والسمعة المهنية الجيدة، فيتم اسناد كل جوانب الإدارة، أو بعضها، لشركة أو أكثر من هذه الشركات وفقاً لشروط وضوابط تضعها الدولة مراعية من خلالها ما يلي:

- جودة الخدمة.
- التكلفة المناسبة.
- تشغيل المواطنين مع اشتراط توزيعهم على مجالات العمل المختلفة وتدريبهم وتأهيلهم للارتقاء المهني والوظيفي وفقاً لسياسات يتم مراجعتها تنفيذها والتعرف على مدى التقيد بها .
- الرقابة الفعالة من الأجهزة الحكومية المختلفة للتأكد من التقيد بالشروط والضوابط المتفق عليها، ومدى تحقيق الأهداف المتوخاة.

إيجابيات وسلبيات الاسلوب السابق:

- أهم الإيجابيات:
- جودة الخدمة.
- الاقتصاد في الإنفاق.
- تدريب وتأهيل المواطنين على أنماط العمل المتقدمة من خلال أنماط إدارية حديثة.
- المساهمة في تكوين جيل من القيادات الوطنية.
- أبرز السلبيات:

تراخي الجهات الحكومية المختصة بمتابعة تنفيذ عقود إدارة تشغيل المرافق العامة والمشروعات التنموية الكبرى وهو ما يؤدي إلى سوء الخدمات والأعمال، وزيادة سخط المواطنين.

من جميع ما سبق وهديا به يؤمن البرنامج أنه وإذا كانت خصخصة ملكية بعض المرافق العامة والمشروعات التنموية الكبرى قضية ذات جوانب متعددة ومتشابكة ، فإن خصخصة الإدارة أصبحت أمراً محل

2014/5-2 للجنة الشؤون الاقتصادية المنعقدة بتاريخ 2014/8/6 والمتضمن بحث ودراسة اقتراح البرنامج بشأن ضرورة توفير معلومات متكاملة عن أوجه الدعم النقدي المباشر الذي تصرفه الدولة للأفراد وأصدر المجلس قراره رقم 917 لسنة 2014 التالي نصه:

”الموافقة على طلب برنامج إعادة هيكلة القوى العاملة والجهاز التنفيذي للدولة بضرورة الربط الآلي من خلال الجهاز المركزي لتكنولوجيا المعلومات بين كافة الجهات الحكومية التي تقدم دعماً نقدياً مباشراً للمواطنين ، وتكليف البرنامج باتخاذ الاجراءات اللازمة بهذا الشأن“ .

لذا ونظراً لضرورة متابعة عمل الشبكة الآلية ومتابعة ورود البيانات من الجهات الحكومية المعنية وتذليل كافة العقبات التي قد تواجهها وبحث سبل تطويرها المستمر اقترح البرنامج تكليفه بمتابعة عمل الشبكة الآلية والتواصل والتنسيق المستمر مع الجهات المعنية حفاظاً على ما تم بذله من جهد ولضمان استمرار عمل الشبكة وحصد الفوائد المرجوة منها تقدم البرنامج باقتراح بشأن متابعة عمل الشبكة الآلية للتحويلات النقدية للأفراد يتضمن ”تكليف برنامج إعادة الهيكلة بمتابعة عمل الشبكة الآلية للتحويلات النقدية للأفراد ، والتنسيق مع الجهات المعنية التي تقدم أوجه الدعم المختلفة للمواطنين لضمان تدفق البيانات اللازمة عن التحويلات النقدية واستمرار عمل وتطوير الشبكة“ .

6 - يقترح البرنامج أن تسند الدولة إدارة المشاريع التنموية الكبرى إلى شركات خاصة تعنى بإدارة تلك المشاريع بأسلوب إدارة مميز بفكر القطاع الخاص وأن تعنى أيضاً بالتعاون مع برنامج إعادة هيكلة القوى العاملة ومن خلال مركز المستقبل المقترح انشاءه من قبل البرنامج بتوظيف العمالة الوطنية على المشاريع التنموية الكبرى وإلى سيادتكم رؤيا البرنامج المقترحة بشأن أسلوب إدارة المشروعات التنموية الكبرى.

ماهي الأسلوب المتبع حالياً لإدارة المشروعات التنموية:

تدير أجهزة الدولة كافة المرافق العامة ، وبما فيها المشروعات التنموية ، بأسلوب الإدارة المباشرة ، بأن تدرج في ميزانياتها الاعتمادات المالية اللازمة لهذه الإدارة، موزعه على أبواب الميزانية المختلفة ، وتعين الجهاز الوظيفي ، وتتفق على أوجه الصرف المختلفة .

فإذا تم بناء مستشفى، أو ميناء جوي أو بحري ... إلخ ، فإن الجهة الحكومية المختصة تتولى كافة شؤون المرفق باستثناء الأعمال الهامشية التي يمكن اسنادها للقطاع الخاص مثل اعمال الحراسة والنظافة والأعمال المماثلة .

إيجابيات وسلبيات الاسلوب السابق:

يحقق اسلوب الادارة المباشرة للمرافق العامة والمشروعات التنموية بعض المزايا التي تتمثل في سيطرة الدولة على المرافق الحيوية بما يحقق قدراً مناسباً من الأمان ، فضلاً عن السعي لكسب رضا المواطنين .



إضافة الى فتح نوافذ المعرفة والتعرف على المشاريع التنموية للدولة لتحقيق التواصل بين الشباب وهذه المشاريع والتي تعد الركيزة الأساسية في تشغيل العمالة الوطنية المتخصصة، وهو الأمر الذي دعا البرنامج إلى اقتراح إنشاء مركز متكامل لعرض الفرص الوظيفية المتاحة في المشاريع التنموية الكبرى على الشباب الكويتي وإرشادهم بعد معرفة رغباتهم وميولهم إلى اتخاذ الخطوة الصحيحة نحو اختيار الوظيفة المناسبة.

ولما لهذا المركز من دور هام في رسم مستقبل الشباب الكويتي ارتأى البرنامج تسميته بمركز المستقبل حيث يهدف البرنامج من خلال هذا المركز المساهمة في توظيف الشباب الكويتي بالمشاريع التنموية الكبرى للدولة وتعزيز مشاركتهم في تنمية وطنهم ومن ثم اطلاق ثورة حضارية جديدة في المجتمع الكويتي ويعد ذلك الدور من أهم مرتكزات النهضة، وكذلك يعمل المركز على توفير الامن والأمان الاجتماعي المستقبلي للمواطن الكويتي فضلا عن اسهامات المركز في تطوير النظام التعليمي من خلال وجود مختصين من الجهات التعليمية لبحث مدى مواكبة وملائمة مخرجات التعليم وحاجة سوق العمل الكويتي.

تسليم الدول المتقدمة، وسارت كثير من الدول النامية على هذا الدرب، ونأمل أن تبدأ الادارة الكويتية بالتوسع في تنفيذ هذه السياسة بدأ بالمشروعات التنموية الكبرى.

ماذا عن مربع الشباب - ومركز المستقبل لتوظيف الشباب.

من واقع اهتمام الدولة بشبابها وتنفيذا لتوجيهات حضرة صاحب السمو المفدى والتي جاءت في ثانيا نطقه السامي من أن ثروة الكويت الحقيقية تكمن في شبابها فهم عدته وعماده وصناع الغد وسواعد الوطن وأعمدة نهضته، ولدت فكرة برنامج إعادة هيكلة القوى العاملة «مربع خدمات الشباب» لتكون تتويجا يعكس اهتمام الدولة بالشريحة الشبابية باعتبارهم حصن الدولة المنيعة وأمل نهضته، حيث يضم هذا المربع الخدمي كافة التقنيات والمشروعات ومعظم الخدمات التي تقدمها الدولة للشباب، وعلى وجه الخصوص الخدمات التي توفر فرص العمل المناسبة لهم من خلال مركز المستقبل الذي يتولى عرض احتياجات الشباب من الفرص الوظيفية وتعريف الشباب بالمشروعات التنموية الكبرى للدولة وحصر الوظائف المتاحة لهم وتسكينهم عليها وتوظيف قدراتهم ومواهبهم وتخصصاتهم في منابها الصحيحة في مسعى من الدولة الى مواكبة روح العصر والولوج الى مصاف الدول الراقية التي تحتضن شبابها وتغرس في وجدانهم الانتماء والمواطنة ليكونوا لها عدة وحصنا للمستقبل.

وماذا عن مركز المستقبل.

إن النظرة المستقبلية التي تعكس أهداف وتطلعات برنامج إعادة هيكلة القوى العاملة والجهاز التنفيذي للدولة تكمن في استشراف وإعداد الاستراتيجيات المستقبلية الداعمة للشباب الكويتي في مجال توفير الفرص الوظيفية المناسبة لهم والتي تتوافق مع ميولهم وتخصصاتهم،

الاحصائيات

المبلغ المصروف	العدد	-
2.606.792.040.7 KD	112107	عن صارفي العلاوة الاجتماعية منذ عام 2001
3.230.300.567 KD	9523	عن المتدربين منذ عام 2003
26.198.714 KD	30250	عن صارفي بدل البحث عن عمل منذ عام 2001
33.970.446 KD	27.412	عن صارفي مكافأة الخريجين منذ عام 2012 البدء
25.663.735.28 KD	2329	عن الصارفين من المسرحين

أخبار الجمعية: مشاركات وإستضافات وندوات إستضافة الجمعية وفد من جامعة آل البيت



انطلاقاً من حرص الجمعية على توطيد أواصر التعاون المشترك بين الجمعية وجامعة آل البيت الأردنية، فقد استقبل كل من الدكتور/ نادر الجيران رئيس مجلس الإدارة السابق و الدكتور/ طلال عبد الوهاب السهيل أمين السر السابق وعضو مجلس الإدارة الحالي، وفد من جامعة آل البيت الأردنية وعلى رأسهم رئيس الجامعة أ. د ضياء الدين عرفه وذلك يوم الاثنين الموافق 24 نوفمبر 2014 بمقر الجمعية.

إستضافة الجمعية لإجتماع مدققي الحسابات



انطلاقاً من أهداف الجمعية ومسئوليتها المهنية ودعمها لأعضائها بمختلف المراكز وإيماناً منها بأهمية مهنة تدقيق الحسابات باعتبارها المهنة التي تمنع حدوث الأخطاء والانحرافات في تنفيذ ميزانية الدولة والمهنة التي تحدد أوجه القصور في أنظمة الرقابة الداخلية وتضع الآلية المناسبة لمعالجتها ونتيجة لما يواجهه مدققي الحسابات من صعوبات وعراقيل جوهرية تحد من قدرتهم على القيام بدورهم على الوجه الأكمل، إستضافت الجمعية أعضائها المدققين بإجتماع لمناقشة قرار هيئة أسواق المال، في توجه نحو تذليل العراقيل وتحقيق الإستقلالية الإدارية والمالية وتفعيل اختصاصاتهم.



السيد/ خالد الدويسان

إستضافة الجمعية لتجمع المسرحيين الكويتيين من القطاع الأهلي

إستضافت الجمعية تجمع المسرحيين الكويتيين من القطاع الأهلي وذلك انطلاقاً من أهداف الجمعية ومسئوليتها الإجتماعية لحل المشكلة حيث أصبحت الجمعية مقراً لهذا التجمع ويرأس التجمع عضو الجمعية العمومية السيد/ خالد الدويسان.

حيث قال الدويسان من النطق السامي لحضرة صاحب السمو الأمير حفظه الله ورعاه «دعم التواصل مع الشباب و الاستماع إلى آرائهم وهمومهم وزيادة دورهم ومشاركتهم في إدارة شئون البلاد وتدريبهم وتأهيلهم وتعزيز قدراتهم على الإنتاج و الإبداع والابتكار وخلق مزيد من فرص العمل لهم».



مشاركة الجمعية في المؤتمر الدولي التاسع عشر « تأثير التكامل في التدقيق على الأعمال » خلال الفترة من 26-27 نوفمبر 2014

وتضمنت جلسات المؤتمر بحوثاً علمية وعرضاً لتجارب وممارسات العديد من الهيئات المهنية والرقابية في لبنان والدول العربية والأجنبية، جرت مناقشتها في ستة محاور.

المحور الأول

حلقة بحث مفتوحة حول مفهوم التكامل في التدقيق من النواحي القانونية والمالية والمحاسبية، ومفهوم الهيئات الرقابية وذات الصلة بالتكامل في أعمال التدقيق والاطلاع على آرائهم ووجهات نظرهم.

المحور الثاني

«تأثير الأنظمة والقوانين والمعايير في تكامل التدقيق، ومدى مواكبة نصوص وتطبيقات القوانين لتطور المعايير الدولية وتأثيرها على أعمال التدقيق والرقابة».

المحور الثالث

«ضرورة التكامل في التدقيق من وجهة الهيئات المشرفة (Supervisory bodies)، حيث تناول البحث عرضاً لتجربة لبنان وبعض الدول العربية والأجنبية في مفهوم التكامل في التدقيق لدى الهيئات المشرفة».

تحت رعاية رئيس مجلس الوزراء اللبناني تمام سلام ممثلاً بوزير المالية علي حسن خليل. نظمت نقابة خبراء المحاسبة المجازين في لبنان «المؤتمر الدولي التاسع عشر «تأثير التكامل في التدقيق على الأعمال» حيث شارك الدكتور/ بدر الشمالي نائب رئيس مجلس الإدارة السابق ممثل عن جمعية المحاسبين والمراجعين الكويتية، حيث هدف المؤتمر إلى نشر الوعي المهني وخلق علاقات مهنية بين المؤسسات المشاركة وأبناء المهنة.

وقد سلط الضوء على هموم وشجون 1800 خبير مجاز مسجل في النقابة. وكان على رأس لائحة المطالب تحديث القوانين لتتماشى مع مجريات العصر، إضافةً إلى تأمين الحصانة لخبراء المحاسبة حتى يستطيعوا ممارسة مهنتهم من دون ضغوط. كما أوضح النقيب إليي عبود أنّ «مسألة التكامل تتحقق بين مفوضي المالية من قبل إدارات الشركات ووزارة المال لناحية الضرائب من جهة، ولجنة الرقابة على المصارف وهيئة التحقيق الخاصة بخصوص البنوك ولجنة الرقابة على هيئات الضمان من جهة أخرى، للعمل على تحقيق التعاون وتطوير القوانين اللازمة وتحديثها لتجاري المعايير الدولية، وبذلك نصل بهذه المهنة إلى مستوى أرفع».



المحور الرابع

«التكامل في التدقيق من وجهة الهيئات النازمة (Regulatory bodies)، حيث تناول تجربة لبنان وبعض الدول العربية والأجنبية في مفهوم التكامل في التدقيق لدى الهيئات النازمة.»

المحور الخامس

«برنامج الرقابة النوعية وبرنامج مراجعة النظير، حيث تناول البحث عرضاً لتجربة لبنان والعديد من الدول العربية والأجنبية في برنامج الرقابة النوعية وبرنامج مراجعة النظير.»

المحور السادس

الحكومة في بيئة القطاع العام والقطاع الخاص»، حيث عرض الدور التنظيمي الذي يلعبه ديوان المحاسبة في رسم هيكلية الحكومة في القطاع العام، كما تناول البحث عرضاً لتجارب المؤسسات الخاصة التي بدأت بتطبيق الحكومة في القطاع الخاص محلياً ودولياً وتأثير ذلك على تطور الأعمال.

وقد خرج المؤتمر بالتوصيات التالية:

أولاً: التأكيد على أن التدقيق علم له مبادئه وأساليبه وإجراءاته وقواعده ومعايير، يتكامل مع القوانين والأنظمة، ويهدف إلى تعزيز الثقة بالأعمال.

ثانياً: أن الشمولية في إجراءات التدقيق تستوجب مواكبة جدية وحثيثة للمعايير المهنية ورفع مستوى الوعي في مجال التقارير المالية، وذلك:

1. بإنشاء الهيئات النازمة وتفعيل دورها، وفتح قنوات الحوار الدائم معها.

2. بتعزيز الاستقلالية التامة وتكريس مبدأ الحصانة المهنية نصاً وممارسة.
3. بالمشاركة الفعلية في تحديث وتطوير القوانين والأنظمة المحلية بما يتوافق ومتطلبات المعايير المهنية الدولية للمحاسبة والتدقيق.
4. بتعزيز قدرات الهيئات المهنية وتحسين أدوات التدقيق والتأهيل المستمر من أجل تحسين الأداء وتفعيل الرقابة النوعية (مراقبة الجودة).
5. بنشر الوعي لدى الهيئات الاقتصادية والاجتماعية حول أهداف التدقيق وفوائده.

6. بتعزيز الثقافة المحاسبية وتطوير أساليب التعليم في الجامعات والمؤسسات التعليمية وتعزيز دور معاهد التدريب.

ثالثاً: تبادل الخبرات وأساليب العمل ورقابة الجودة بين الهيئات المهنية والرقابية المحلية والإقليمية والدولية، وإبرام اتفاقيات التعاون فيما بينها.

رابعاً: تأكيد على أن التكامل في التدقيق على الأعمال يستدعي تعاوناً وثيقاً بين الهيئات المهنية والنقابية، والهيئات الرسمية المشرفة والناظمة والهيئات الاقتصادية مما يستدعي إيجاد الطرق الكفيلة بتأمين ديمومة واستمرارية هذا التعاون.

خامساً: العمل على توحيد المصطلحات المهنية والنصوص التي ترعى أعمال المحاسبة والتدقيق.

سادساً: العمل على تطبيق المعايير الدولية للمحاسبة في القطاع العام International public sector accounting standards (IPSAS)

سابعاً: تأليف لجنة متابعة للأشراف على تنفيذ هذه التوصيات.

الاجتماع الدوري التشاوري لمجلس إدارة إتحاد المحاسبين والمراجعين العرب

2 ديسمبر 2014



إستضافت الجمعية الاجتماعية التشاوري لاتحاد المحاسبين والمراجعين العرب، والذي عقد على هامش أعمال المؤتمر المهني الدولي الرابع للمحاسبة والمراجعة، وذلك في قاعة الاجتماعات بفندق سفير انترناشيونال وقد حضر الاجتماع السيد/ حاتم القواسمي رئيس اتحاد المحاسبين والمراجعين العرب بالقاهرة والدكتور نادر الجيران رئيس مجلس إدارة جمعية المحاسبين والمراجعين الكويتية السابق والدكتور/ طلال عبدالوهاب السهيل أمين السر السابق ورؤساء الجمعيات المهنية من خارج الكويت.



المؤتمر المهني الدولي الرابع للمحاسبة والمراجعة الواقع - التحديات - التطلعات خلال الفترة من 3-4 ديسمبر 2014

تطوير الفكر المحاسبي وتشجيع ورعاية البحث العلمي والمساهمة بتنظيم قواعد المهنة في ضوء ما تشهده الكويت من تطورات اقتصادية.

كما قالت أمين عام المؤتمر السيدة / فاطمة صالح العوض، من جهتها أن النظام الاقتصادي العالمي مر بعدد من الأزمات الاقتصادية، وكان للنظام المحاسبي نصيب الأسد منها، فتوجهت الأنظار إليه وأصبح ضمان سلامة مخرجاته هاجساً لدى مستخدميه.

كما أشارت إلى أن كفاءة مخرجات النظام المحاسبي وقوته، تأتي من إصدار بيانات مالية ترتبط بسلامة الإجراءات المحاسبية المتبعة، كما ترتبط بمدى كفاءة الإدارة وملائمة سياساتها وتطبيقها للمعايير الدولية والقوانين والتشريعات المحلية وكفاءة أنظمة الرقابة الداخلية. وبينت أن المؤتمر يتم تنظيمه بالتعاون مع اتحاد المحاسبين والمراجعين العرب وهيئة المحاسبة الخيرية لدول مجلس التعاون الخليجي ليلسلط الضوء على ما تعانيه المهنة وما تواجهه من عقبات.

ثم بدأت فعاليات المؤتمر في اليوم الاول الجلسة الأولى (الافتتاحية)

ترأسها الدكتور صادق محمد البسام عضو هيئة التدريس كلية العلوم الإدارية - جامعة الكويت و تناول الوكيل المساعد لشؤون الشركات والتراخيص التجارية في وزارة التجارة والصناعة داوود السابج في ورقته بعنوان «التطورات التشريعية التي شهدتها القوانين الصادرة وتأثيرها على التدقيق المحاسبي والرقابي للشركات»، مشيراً إلى أن أهم قانونين صدرا في هذا الشأن، هما قانون الشركات وقانون التراخيص التجارية. وبين أن قانون الشركات الجديد وتعديلاته التي جرى إعدادها على مدى 25 سنة، واجهت الكثير من التحديات التي تعزز الأوضاع التنموية والاقتصادية والاجتماعية وتعزز الرقابة والشفافية.

كما اشار أن قانون الشركات الجديد راعى تطبيق معايير الحوكمة والتفتيش والرقابة وتغليظ العقوبات على المخالفين وتحقيق الشفافية، منوهاً بأن القانون القديم كانت العقوبة القصوى التي يطبقها على المخالفين هي 200 دينار فقط، وهو الأمر الذي تم تلافيه في القانون الجديد من خلال تعزيز الرقابة وتغليظ العقوبات على المخالفين.

وأضاف السابج أن قانون الشركات الجديد تضمن عدداً من النقاط

نظمت جمعية المحاسبين والمراجعين الكويتية بالتعاون مع اتحاد المحاسبين والمراجعين العرب وهيئة المحاسبة والمراجعة لدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية المؤتمر المهني الدولي الرابع للمحاسبة والمراجعة «الواقع - التحديات - التطلعات» تحت رعاية معالي رئيس مجلس الأمة السيد / مرزوق علي الغانم بقاعة المؤتمرات غرفة تجارة وصناعة الكويت خلال الفترة من 3-4 ديسمبر 2014.

حيث أستلهم المؤتمر أهدافه من رغبة صاحب السمو أمير البلاد الشيخ صباح الأحمد الجابر الصباح حفظه الله ورعاه بتحويل الكويت إلى مركز مالي وتجاري وتنفيذ هذه الرغبة على أرض الواقع.

وناقش المؤتمر في الجلسات والفعاليات المصاحبة له المحاور التالية:

1. المراجعة والرقابة الداخلية.
2. المعايير الدولية للتقارير المالية وتطبيقاتها المشاكل والتحديات.
3. حوكمة الشركات.
4. تكنولوجيا المعلومات وتطوير العمل المحاسبي.
5. التعليم المحاسبي واحتياجات سوق العمل.
6. الإفصاح والشفافية والفساد.

وقد مثل معالي السيد مرزوق علي الغانم رئيس مجلس الأمة بالحضور السيد محمد ناصر الجبري عضو مجلس الأمة حيث جاءت كلمته في افتتاح المؤتمر كالتالي إن اقامة هذا المؤتمر دليل وعي واهتمام من القائمين عليه في العمل لإعلاء مكانة الكويت بين دول الإقليم والدول العربية، لافتاً إلى أن سمو أمير البلاد أكد أن الكويت لا تبنى إلا بسواعد أبنائها، منوهاً بأن المؤتمر يأتي أيضاً ضمن العمل على تحقيق الرغبة السامية بتحويل الكويت لمركز مالي وتجاري.

وأضاف الجبري ان من شأن هذه المؤتمرات مواكبة التطورات بالتعاون مع السلطة التنفيذية، وتتيح تبادل الخبرات وتعزيز التعاون العلمي الجاد وتشجيع البحث الأصيل لتطوير الجوانب العملية والنظرية لمهنة المحاسبة والمراجعة والنهوض بها وإعطاء الفرصة للكفاءات الوطنية.

تلتها كلمة هيئة المؤتمر ورئيس مجلس الإدارة السابق لجمعية المحاسبين والمراجعين الكويتية الدكتور نادر حمد الجيران قال فيها : ان المؤتمر يسعى إلى تشجيع ورعاية البحث العلمي ورفع المستوى المهني للأعضاء من خلال

1. دور لجان المراجعة في الحد من ممارسة إدارة الأرباح في ضوء حوكمة الشركات.
2. مدى ارتباط الشفافية والإفصاح بمعايير المحاسبة والمراجعة وتأثيرها على مناخ الاستثمار.
3. الدور الحوكمي لمدقق الحسابات في اكتشاف ممارسات المحاسبة الإبداعية وأثره على مصداقية المعلومات المحاسبية.
4. آليات حوكمة التقديرات المحاسبية بهدف محاربة الفساد.

كما نظمت الهيئة التنظيمية للمؤتمر ورشتي عمل بعنوان:

1. الشهادات المهنية ودورها في العمل المهني المتقن.
 2. الإبداع في إيصال الفكر المحاسبي.
- كما استضاف المؤتمر عددا من رؤساء وأعضاء مجالس إدارات الجمعيات المهنية من دول مجلس التعاون الخليجي والدول العربية بالإضافة إلى المشاركين من مختلف الجهات والشركات ومكاتب التدقيق داخل وخارج الكويت وطلبة الجامعات.
- وعلى هامش المؤتمر نظمت جمعية المحاسبين والمراجعين الكويتية معرضا للشركات الراعية.
- وفي ختام جلسات وفعاليات المؤتمر أوصت هيئة الإدارية للمؤتمر بالتالي:
3. تعديل القوانين المنظمة لمهنة التدقيق في البلاد العربية بما يؤدي إلى:
 4. تحديد حد ادني لأتعاب التدقيق والإفصاح عن الأتعاب التي يتقاضها المدقق.
 5. العمل على وضع آلية لتدوير المدقق الخارجي.
 6. إصدار قانون يتعلق بنظام الرقابة الداخلية على غرار القانون الأمريكي SOX.
 7. تعاون الجهات المعنية للعمل على تحسين جودة البيانات المالية بما يؤدي الى الحد من التناقضات المحاسبية في التقارير المالية.
 8. ضرورة إيجاد إدارة تنمية للتعليم الجامعي بأهداف واضحة ومحددة مما يحقق المواكبة مع متطلبات سوق العمل.
 9. أهمية وجود تشريعات الحوكمة والعمل على تفعيلها على الشركات بما يتناسب مع بيئة الأعمال لما فيها من آثار ايجابية على تحسين جودة وسلامة البيانات المالية.
- كما قدمت الشكر السيدة/ فاطمة العوض الامين العام للسادة رعاة المؤتمر ولكل من شارك بجلسات المؤتمر والضيوف وأيضاً أبدت شكرها لهيئة المؤتمر واللجان التابعة لها.

أبرزها: تأسيس الشركات المساهمة العامة الذي لا يشترط صدور مرسوم وإنما قرارا وزاريا لتوفير الوقت والجهد وسرعة الإنجاز، والتعديلات التي تتم على رأس المال ونشاط الشركات بحيث تتم بسرعة، واستحداث أنواع جديدة من الشركات مثل شركة الشخص الواحد والشركات المهنية التي منها المحاسبة والهندسة والطب والاستشارات. وبين السابج أن قانون التراخيص التجارية أكد على ضرورة صدور التراخيص التجارية خلال 3 أيام عمل وذلك من خلال لجنة متخصصة وفي حال عدم صدور الترخيص خلال الفترة المشار اليها تقوم الوزارة بإصدار ترخيص مؤقت لحين الانتهاء من الموافقات الحكومية الخاصة بالترخيص، لافتا الى ان مدة الترخيص تتراوح بين عامين إلى 4.

الجلسة الثانية التدقيق (الواقع – التحديات – التطلعات) برئاسة السيد / خالد ابراهيم الشطي

حيث تضمنت الجلسة ثلاثة ابحاث:

1. التحديات المعاصرة التي تواجه مهنة تدقيق الحسابات.
2. محددات اختيار مصادر الحصول على خدمات المراجعة الداخلية وتأثيرها على جودة المراجعة الداخلية.
- تقييم تأثير استخدام القيمة العادلة في القياس والإفصاح المحاسبي على خطر المراجعة طبقا للمعايير الدولية.

الجلسة الثالثة المحاسبة (الواقع – التحديات – التطلعات) برئاسة السيد / حمد علي الحساوي -أمين عام اتحاد مصارف الكويت

حيث تضمنت الجلسة بحثين بعنوان :

1. تأثير التناقضات المحاسبية على جودة المحتوى الاخباري للتقرير المالي.
2. Ifrs requirements and challenges to adoption and implementation the US view.

اليوم الثاني

الجلسة الاولى التعليم المحاسبي (الواقع – التحديات – التطلعات) برئاسة السيدة / رابعة سعد المهنا - مراقب حسابات

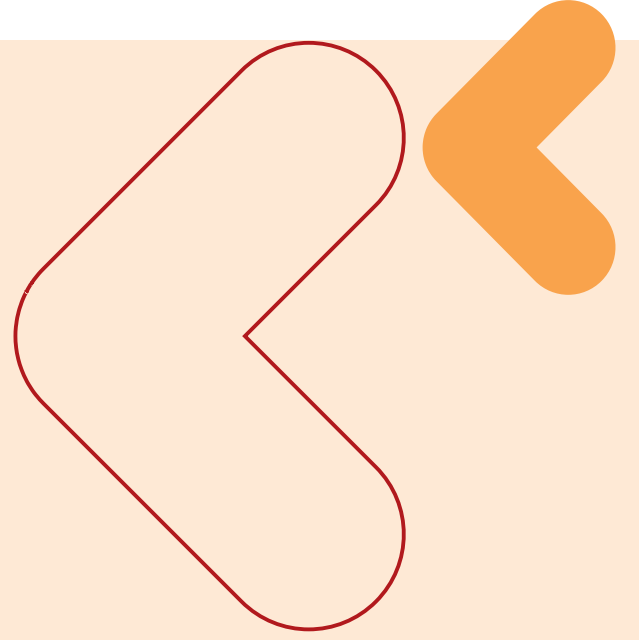
حيث تضمنت الجلسة ثلاثة ابحاث :

1. مواكبة التعليم المحاسبي وسوق العمل بالكويت.
2. استراتيجية موحدة لتضييق الفجوة بين التعليم المحاسبي ومتطلبات سوق العمل بدول مجلس التعاون.
3. The effects of the teaching methods in acquisition the requirements of labor market.

الجلسة الثانية حوكمة الشركات (الواقع – التحديات – التطلعات) برئاسة الدكتور / رمضان علي الشراح أمين عام اتحاد الشركات الإستثمارية.

حيث تضمنت الجلسة أربع أبحاث:

حفل تكريم الطلبة المتفوقين خريجي قسم المحاسبة والأكاديميين أعضاء اللجنة الفنية والسادة رعاة المؤتمر والجمعيات المهنية 3 ديسمبر 2014

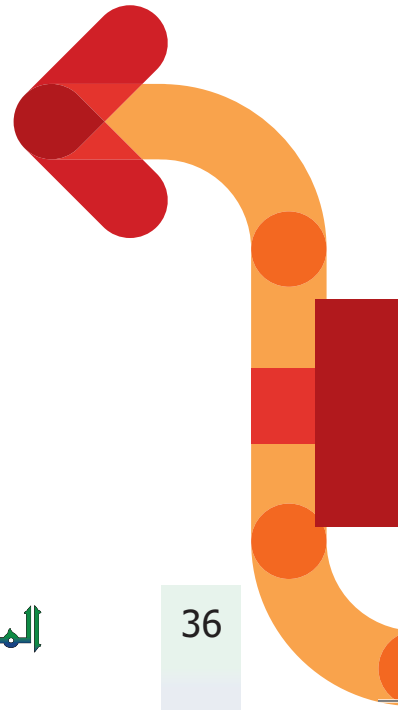


دور جمعيات النفع العام في خدمة المجتمع بالإضافة إلى أعضاء الجمعية الممثلين لها في الاتحاد الدولي للمحاسبين وهيئة المحاسبة والمراجعة لدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية، كما جاء تكريم الطلبة والطالبات خريجي قسم المحاسبة المتفوقين للعام الدراسي 2013/2014 والفصل الدراسي الأول من العام 2015 كمبادرة من الجمعية بهدف تشجيع الطلبة على المُضي في تحصيلهم العلمي والإستمرار في مسيرة النجاح والتفوق حيث تم تقديم دروع شكر وتقدير لتشجيعهم.

تحت رعاية معالي رئيس ديوان المحاسبة السيد / عبدالعزيز يوسف العدساني أقامت الجمعية حفل تكريم الطلبة المتفوقين خريجي قسم المحاسبة من حملة البكالوريوس جامعة الكويت، والجامعة الأمريكية في الكويت، وجامعة الخليج للعلوم والتكنولوجيا والأكاديميين أعضاء اللجنة الفنية والسادة رعاة المؤتمر والجمعيات المهنية وذلك في قاعة اللؤلؤة بفندق سفير انترناشيونال، حيث جاء هذا التكريم عرفاناً لهؤلاء الجهات الذين ساهموا في دعم ورعاية المؤتمر إيماناً منهم بأهمية

أقامت جمعية المحاسبين والمراجعين الكويتية بالتعاون مع اتحاد الشركات الإستثمارية حفل عشاء لرؤساء مجالس الجمعيات المهنية وممثلي إتحاد المحاسبين والمراجعين العرب والمشاركين في المؤتمر وذلك يوم الخميس الموافق 4 ديسمبر 2014 بمطعم ميس الغانم.

عشاء الوفود 4 ديسمبر 2014





مشاركة الجمعية في احتفالية الهيئة العامة لمكافحة الفساد «انطلاقة (ومسؤولية)» الموافق 9 ديسمبر 2014

وجاءت بعدها الجلسة الأولى بعنوان الذمة المالية ودورها في الوقاية من الفساد ثم الجلسة الثانية بعنوان كشف الفساد وآلية تلقي البلاغات. والجدير بالذكر ان انشاء الهيئة العامة لمكافحة الفساد في الكويت جاء بناء على توجيهات حضرة صاحب السمو الشيخ صباح الأحمد الجابر الصباح أمير البلاد حفظه الله ورعاه بشأن ضرورة مكافحة الفساد ووقاية المجتمع الكويتي من تداعياته وأثرها الكبير في الاسراع من اتخاذ اجراءات انضمام دولة الكويت الى اتفاقية الامم المتحدة لمكافحة الفساد.

وقد صادقت دولة الكويت بموجب القانون رقم 47 لسنة 2006 على اتفاقية الامم المتحدة لمكافحة الفساد، حيث تلزم الاتفاقية الدول المنضمة إليها بإنشاء هيئة أو هيئات لمنع ومكافحة الفساد.

تحت رعاية حضرة صاحب السمو أمير البلاد الشيخ صباح الأحمد الجابر الصباح حفظه الله ورعاه بحضور سمو رئيس الوزراء الشيخ جابر المبارك الصباح.

نظمت الهيئة العامة لمكافحة الفساد فعاليات اليوم العالمي لمكافحة الفساد تحت عنوان (الهيئة العامة لمكافحة الفساد .. انطلاقة ومسؤولية).

حيث شاركت جمعية المحاسبين والمراجعين الكويتية في الاحتفالية وقد مثل الجمعية رئيس لجنة التدريب والتطوير المهني السابق السيد/ محمد راشد البريكي، وذلك إيماناً من الجمعية بأهمية اصطفااف كافة مؤسسات الدولة ومنظمات المجتمع المدني وتضافر جهودها من اجل إدكاء الوعي بمشكلة الفساد.

حيث تضمنت فعاليات الافتتاح كلمة المستشار عبدالرحمن نمش النمش رئيس الهيئة العامة لمكافحة الفساد وكلمة ممثل الأمم المتحدة.

مشاركة الجمعية في الاحتفال بمناسبة اليوم العالمي للتسامح بالجمعية الكويتية للإخاء الوطني

وقالت الصبيح خلال حفل اليوم العالمي للتسامح الذي اقيم في دار معرفي ان هذا الاحتفال يأتي تنويعاً لجهود الجمعية الكويتية للإخاء الوطني التي اخذت على عاتقها الدعوة للاحتفال بهذا اليوم الذي أقرته الأمم المتحدة منذ سنوات ولم يتم تفعيله في الكويت من خلال جمعية الاخاء التي أشهرت منذ ما يقارب الأشهر الثلاثة.

وأضافت انه ليس جديداً أن نقول ونحن نشاهد هذا الاضطراب الكبير حولنا في هذه المنطقة اننا في الكويت أحوج ما نكون الى تذكر هذا اليوم وانعاش ذاكرتنا بأهميته، حيث عشنا على هذه الارض وعاش أهلنا واجدادنا متحابين ومتعايشين أياً كان هناك من اجتهاد في الرؤى أو الرأي، فالיום نذكر انفسنا بأن التسامح نعمة من المولى القدير.

شاركت الجمعية في الاحتفال بمناسبة اليوم العالمي للتسامح بالجمعية الكويتية للإخاء الوطني برعاية حضرة صاحب السمو الشيخ/ صباح الأحمد الجابر الصباح أمير البلاد حفظه الله ورعاه يوم الأحد الموافق 9 ديسمبر 2014.

وحرصت الجمعية على المشاركة لتعزيز الترابط الاجتماعي وتكريس الوحدة الوطنية وخلق مناخ للتعاون البناء ودعم آليات الأمان الاجتماعي ونبدأ أفكار التطرف والغلو والعمل على غرس مفاهيم المواطنة.

عبرت وزيرة الشؤون الاجتماعية والعمل هند الصبيح عن سعادتها بالاحتفال باليوم العالمي للتسامح الذي دعت إليه الجمعية العامة للأمم المتحدة.

مشاركة الجمعية في « ملتقى الهيئة العامة للتعليم التطبيقي » (النزاهة المجتمعية ... رؤية أم غاية ؟) الأربعاء الموافق 10 ديسمبر 2014



ومحددة على حرص صاحب السمو أمير البلاد المفدى الشيخ صباح الأحمد الجابر الصباح حفظه الله و رعاه و إيمانه التام بكافة الجهود المبذولة التي تدعم مبادئ الشفافية و النزاهة، مبينا أن المؤسسات الأكاديمية في البلاد التي تسعى إلى تعزيز دور الفرد في مختلف مراحل حياته التعليمية و تقديم كل ما يسهم في زيادة تحصيله العلمي و العملي ليكون عنصرا فعالا في مجتمع يتمتع بمبادئ و قيم أهمها الشفافية و النزاهة.

تحت رعاية سمو رئيس مجلس الوزراء الشيخ جابر المبارك الصباح نظمت الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب ملتقى «النزاهة المجتمعية ... رؤية أم غاية» بحضور معالي وزير التربية و وزير التعليم العالي د. بدر العيسى ومدير عام الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب بالإنابة د. محمود فخرا و نائب المدير العام للتعليم التطبيقي والبحوث بالإنابة د. جاسم الأنصاري و نائب المدير العام لشؤون التدريب م. جعفر الحجرف عدد من القيادات بالهيئة و جهات الدولة وضيوف الملتقى والذي اقيم برعاية من بنك الكويت الوطني.

شاركت الجمعية في الملتقى ومثل الجمعية الدكتور/ بدر شباب الشمالي نائب رئيس مجلس الإدارة السابق ، حيث تناولوا الملتقى مبادئ الشفافية و النزاهة ، مبينا أن المؤسسات الأكاديمية في البلاد التي تسعى إلى تعزيز دور الفرد في مختلف مراحل حياته التعليمية و تقديم كل ما يسهم في زيادة تحصيله العلمي و العملي ليكون عنصرا فعالا في مجتمع يتمتع بمبادئ و قيم أهمها الشفافية و النزاهة.

وألقى معالي وزير التربية و وزير التعليم العالي د. بدر العيسى كلمة أشاد فيها بالدور البارز للهيئة العامة العمل مسلحة و مزودة بأحدث العلوم و المعارف ، مؤكدا على أن هذا الملتقى يعطي دلالات واضحة



حفل الاستقبال والعشاء 11 مارس 2015

نظمت جمعية المحاسبين والمراجعين الكويتية حفل إستقبال وعشاء لأعضاء الجمعية وذلك بمناسبة فوز القائمة المهنية في الانتخابات وتشكيل مجلس الإدارة الجديد للسنتين المقبلتين، حيث شارك في الحفل عدد كبير من الأعضاء وأبدى الحضور التهاني والتبريكات لأعضاء مجلس الإدارة وتمنوا لهم دوام التوفيق.



مشاركة الجمعية في حضور المحاضرات الخاصة بكيفية تطبيق أحكام القانون رقم (110) لسنة 2014

ناصر خليف العنزي - عضو الجمعية ورئيس اللجنة القانونية السابق
والسيد/ سالم علي الشريع - عضو الجمعية ورئيس لجنة العلاقات العامة والإعلام السابق.

شاركت جمعية المحاسبين والمراجعين الكويتية في حضور المحاضرات الخاصة بكيفية تطبيق أحكام القانون رقم (110) لسنة 2014 والذي عقد من يوم الأربعاء الموافق 17 ديسمبر 2014 حتى 31 ديسمبر 2014 يومي الاثنين والأربعاء من كل أسبوع وقد مثل الجمعية كل من الدكتور/



تشكيل مجلس الإدارة الجديد للدورة 2015 - 2016

4. السيد/ راشد عوض الرشيد - أمين الصندوق
 5. السيد/ طارق سليمان الكندري - عضواً
 6. السيد/ صباح مبارك الجلاوي - عضواً
 7. السيد/ سليمان عبدالرحمن البسام - عضواً
 8. السيد/ ضاري علي الهاجري - عضواً
 9. الدكتور/ طلال عبدالوهاب السهيل - عضواً
- وقد أشار رئيس مجلس الإدارة السيد/ احمد مشاري الفارس بأنه قد تم فتح باب التسجيل لعضوية اللجان الدائمة الموضحة باللائحة الداخلية للجمعية لأعضاء الجمعية الراغبين في المشاركة بتلك اللجان لمدة أسبوعين ابتداء من تاريخ 11 مارس 2015.
- التالي :

1. السيد/ أحمد مشاري الفارس - رئيس مجلس الإدارة
2. السيد/ فيصل عبدالمحسن الطيخ - نائب رئيس مجلس الإدارة
3. السيد/ صقر مبارك الحيص - أمين السر



تشكيل اللجان الدائمة في جمعية المحاسبين والمراجعين الكويتية

قام مجلس إدارة جمعية المحاسبين والمراجعين الكويتية بتشكيل اللجان الدائمة بعد الانتهاء من انتخاب مجلس الإدارة للسنتين المقبلتين، وذلك بهدف تفعيل أنشطة وإنجازات الجمعية خلال الفترة القادمة وفق برنامج عمل مجلس الإدارة الذي يستهدف تطوير الأنشطة والفعاليات وتحقيق المزيد من الأهداف. حيث تم فتح باب التسجيل أمام أعضاء الجمعية لتقديم طلبات عضوية اللجان الدائمة لمدة أسبوعين من تاريخ 11 مارس 2015 وحتى 20 مارس 2015 ليتمكن جميع الأعضاء الراغبين في المشاركة بعضوية تلك اللجان وهما:

1. لجنة التدريب والتطوير المهني.
2. لجنة مراقبي الحسابات.
3. اللجنة الثقافية والاجتماعية.
4. لجنة الدراسات والبحوث.
5. لجنة المجلة.
6. اللجنة القانونية.

حيث كان الإقبال كبيراً من قبل أعضاء الجمعية لرغبتهم في المساهمة والتعاون مع مجلس الإدارة وفق برنامج عمله المتضمن الرغبة في تطوير الأنشطة والإنجازات على جميع المستويات العلمية والمهنية والثقافية والاجتماعية لإفادة جميع الأعضاء والتفاعل مع هيئات ومؤسسات المجتمع تحقيقاً للأهداف التي أنشئت من أجلها الجمعية بصفتها احدي جمعيات النفع العام المهنية المتخصصة، كما أكد مجلس الإدارة بأن تفعيل أنشطة هذه اللجان من العوامل المهمة والضرورية لمساعدة مجلس الإدارة في تحقيق أهدافه ومن ثم تقديم أفضل الخدمات العلمية والمهنية للأعضاء وللمجتمع والمحافظة على مستوى أداء مهنة المحاسبة، وكذلك مهنة مراقبة الحسابات والقائمين عليها، الأمر الذي ينعكس إيجاباً على المقدرات المالية والاقتصادية للدولة بما يتماشى مع المستجدات الحديثة ومتطلبات التوجهات المهنية والمالية والاقتصادية العالمية.

لجنة التدريب والتطوير المهني		
م	الاسم	المسمى
1	ماجد راشد عايض العازمي	رئيس اللجنة
2	عيسى احمد الكندري	مقرر اللجنة
3	أحمد حسين الشبو	عضو
4	طارق سليمان الكندري	عضو
5	نهار ثقل نهار العتيبي	عضو
6	حمد فهد سعيد الهاجري	عضو
7	حمد فهد السعيد	عضو
8	يوسف أرشيد العازمي	عضو
9	نواف محمد الرشيد	عضو
10	فهد محمد الرويعي	عضو

اللجنة الثقافية والاجتماعية		
م	الاسم	المسمى
1	عبدالله سليمان الكندري	رئيس اللجنة
2	جمال عبيد العازمي	مقرر اللجنة
3	فيصل عبدالمحسن الطبيع	عضو
4	محمد سعد راشد العلمي	عضو
5	محمد حسين الرومي	عضو
6	وائل باقر عبد الخضر العلي	عضو
7	احمد سعد دويلة الدويله	عضو
8	فايز مرزوق العازمي	عضو
9	عبدالله عيد الجهيم	عضو
10	علياء العنزي	عضو

اللجنة القانونية		
م	الاسم	المسمى
1	عبد اللطيف محمد جوهري	رئيس اللجنة
2	جلال فالح العلاطي	مقرر اللجنة
3	د. كامل عثمان الجيران	عضو
4	علي مطلق السبيعي	عضو
5	وليد خالد جديع العازمي	عضو
6	عادل حميد الشمري	عضو
7	صباح مبارك الجلاوي	عضو
8	جابر رشيد عيد العازمي	عضو
9	علي بدر الوزان	عضو
10	نواف جديان الرشيد	عضو



لجنة الدراسات والبحوث

م	الاسم	المسمى
1	معاذ عبدالله الأصقعه	رئيس اللجنة
2	احمد محمد المطيري	مقرر اللجنة
3	وليد خالد حميد العازمي	عضو
4	فيصل عبدالرسول شهاب	عضو
5	راشد عوض الرشيد	عضو
6	وضحة علي العلي	عضو
7	محمد طلق المرجي	عضو
8	عجب فهد الهاجري	عضو
9	احمد عبدالرحيم محمد	عضو
10	احمد نجيب الرفاعي	عضو

لجنة مراقبي الحسابات

م	الاسم	المسمى
1	علي عويد رخيص	رئيس اللجنة
2	دناصر خليف العنزي	مقرر اللجنة
3	صقر مبرك الحيص	عضو
4	سليمان عبدالرحمن البسام	عضو
5	فلاح عواض المطيري	عضو
6	فاطمة صقر الرشود	عضو
7	عدنان علي الهزيم	عضو
8	د. خالد الجريوي	عضو
9	خالد عبدالله ضيف القحص	عضو
10	يحيى عبدالله الفودري	عضو
11	عادل محمد الصانع	عضو
12	محمد عبدالمحسن العنجري	عضو
13	عبدالوهاب سبت بن سبت	عضو
14	طارق زياد الفارس	عضو
15	انور بدر محمد الغيث	عضو

لجنة المجلة

م	الاسم	المسمى
1	احمد مشاري الفارس	رئيس التحرير
2	طلال مصطفى الأسد	نائب رئيس التحرير
3	د. هشام المجدد	مدير التحرير
4	طارق سليمان الكندري	عضو
5	صقر مبرك الحيص	عضو
6	ضاري علي الهاجري	عضو
7	جاسم محمد القناعي	عضو

في حفل أقيم لتكريم مجلس الإدارة المنتهية فترة عضويتهم وأعضاء اللجان العاملة ولجنة تنظيم الانتخابات ووزارة الشؤون الإجتماعية والعمل وموظفي الجمعية

الفارس: تراكم الخبرات ونقل التجارب أهم ميزات جمعية المحاسبين والمراجعين الكويتية



أثنى على دور مجلس الإدارة السابق واكد على تطوير عمل الجمعية لتلبية تطلعات اعضاءها

جهوداً مشكورة في إنتخابات مجلس الإدارة والتي عقدت يوم الأحد الموافق 8 مارس 2015، قدموا خلالها من وقتهم وطاقتهم الكثير بهدف الخروج بما هو أفضل للمحاسبين ومراقبي الحسابات، أعضاء الجمعية العمومية، وكانوا مثلاً يحتذى به في العمل والتفاني لإبراز هذا العمل في أفضل صورة .

وقال «ياسمي وباسم زملائي اعضاء مجلس الإدارة الحالي وأعضاء الجمعية العمومية نوجه للمجلس السابق وأعضاء اللجان العاملة ولجنة تنظيم الانتخابات ووزارة الشؤون الإجتماعية والعمل تحيات التقدير والإحترام على كل ما قدموه للجمعية وأعضاءها ونعدهم بأن تبقى جمعية المحاسبين والمراجعين الكويتية مكاناً جامعاً لأعضائها يسعى لتحقيق أهدافهم وطموحاتهم وخط الدفاع الأول عنهم وعن مصالحهم». وتعد الفارس في تبني القضايا كافة التي طرحت في برنامجه الإنتخابي وطرح المبادرات التي تُصَبُّ في مصلحة المجتمع الكويتي والعمل على الإستفادة من الخبرات التراكمية لمجالس الإدارة السابقين بما فيها خبرات المجلس السابق.

وأكد حرص جميعه المحاسبين والمراجعين الكويتية على مواصلة دورها المتميز والتزامها الراسخ بمسؤولياتها أمام اعضاءها على أن تكون المشاركة والشفافية عنواناً لمجلس الإدارة الحالي.

كرمت جمعية المحاسبين والمراجعين الكويتية، يوم الأربعاء الموافق 18 مارس 2015 أعضاء مجلس الإدارة المنتهية فترة عضويتهم وأعضاء اللجان العاملة بالجمعية ولجنة تنظيم الانتخابات وممثلي وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل وكوطني الجمعية في حفل أقيم بمقر الجمعية بحضور أعضاء مجلس الإدارة الجديد وأعضاء الجمعية العمومية. وقال رئيس مجلس إدارة جمعية المحاسبين والمراجعين الكويتية أحمد مشاري الفارس في كلمته خلال الحفل، إنه لمن دواعي سروري أن أرحب بكم في جمعية المحاسبين والمراجعين الكويتية في حفل متواضع لتكريم الإخوة والأخوات رئيس وأعضاء مجلس الإدارة السابق على بصماتهم الطيبة وجهودهم الكبيرة على مدى السنوات الماضية في إثراء عمل الجمعية والسعي الدؤوب لتحقيق أهداف وتطلعات المحاسبين ومراقبي الحسابات، ويطيب لي أيضاً أن أعبر لكم عن جزيل الشكر وعظيم الإمتنان للأخوات والإخوة أعضاء اللجان العاملة السابقين على جهودهم التي بذلوها إنشاء مشاركتهم الفعالة في أعمال تلك اللجان.

وأضاف الفارس لقد حرصت جمعية المحاسبين والمراجعين الكويتية ومنذ تأسيسها على تأطير العمل المؤسسي من خلال تراكم خبرات السابقين ونقلها إلى الأجيال اللاحقة، والبناء على هذه التجارب والخبرات لإستشراف مستقبل أفضل للمحاسبين ومراقبي الحسابات من أجل تحقيق الأهداف التي أنشئت من أجلها الجمعية. لقد بذل رئيس وأعضاء لجنة تنظيم الانتخابات ووزارة الشؤون الإجتماعية والعمل



الجمعية وقعت إتفاقية مع هيومن برو لتنظيم البرامج التأهيلية لشهادات الزمالة المهنية

أبرمت جمعية المحاسبين والمراجعين الكويتية في مقر الجمعية إتفاقية تعاون تدريبي في مجال تنظيم البرامج التأهيلية لشهادات الزمالة المهنية مع شركة هيومن برو للتدريب والإستشارات.

وأضاف الفارس أن تطوير العمل المهني لأعضاء الجمعية وممارسي المهنة أصبح تحدياً دائماً ومستمر تعمل الجمعية بشكل مستمر لإزالة كافة التحديات والعوائق التي تواجهه فضلاً عن متابعة آخر التطورات والتحديثات في مجال المحاسبة والمراجعة على صعيد العالم وإحلالها في التجربة المحلية.

من جانبه قال البادي أن جمعية المحاسبين والمراجعين الكويتية تعتبر من أبرز جمعيات النفع العام التي تعمل على تطوير أداء أعضائها مهنيًا وبشكل مستمر وحديث من خلال تصميم ووضع برامج تدريبية متطورة وحديثة تلبي إحتياجات المهنة على الصعيد المحلي.

ووقع الإتفاقية عن جمعية المحاسبين والمراجعين الكويتية، رئيس مجلس الادارة أحمد مشاري الفارس بينما وقعها من جانب شركة هيومن برو، نائب رئيس مجلس الادارة في الشركة أحمد إبراهيم البادي بحضور عضو مجلس إدارة الجمعية ضاري علي الهاجري.

وقال الفارس أن أبرز الأهداف الإستراتيجية لمجلس الادارة هي تطوير الأداء المهني من خلال إعداد وتنفيذ برامج التعليم المهني المستمر للممتهنين من المحاسبين ومراقبي الحسابات بالإضافة إلى العمل على تصميم وتنظيم برنامج تأهيلي متكامل لحديثي التخرج قبل إنخراطهم في سوق العمل تحت إشراف إحدى المؤسسات التعليمية.

إنطلقت بالدوحة يوم الأحد الموافق 26 إبريل 2015 فعاليات «أيام مجلس التعاون» تنفيذاً لقرار أصحاب الجلالة والسمو قادة دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية في قمة الدوحة في ديسمبر الماضي وتستمر لمدة يومين.

ويأتي تنظيم هذه الفعاليات وهي الأولى من نوعها بدول مجلس التعاون، من أجل تسليط الضوء على مسيرة العمل الخليجي المشترك لتعريف مواطني دول المجلس بما تحقّق من إنجازات بارزة في مختلف المجالات وما حظيت به المنظومة الخليجية من مكانة مرموقة لدى دول العالم الشقيقة والصديقة حيث شارك من الجمعيه كل من: السيد / صقر مبارك الحيص، أمين سر مجلس الإدارة والسيد / فهد محمد الرويعي، عضو الجمعية العمومية.

ورحب سعادة الدكتور محمد بن عبدالواحد الحمادي وزير التعليم والتعليم العالي، الأمين العام للمجلس الأعلى للتعليم بالحضور والمشاركين في هذه الفعاليات، معرباً عن جزيل الشكر لسعادة الدكتور عبداللطيف بن راشد الزياني، الأمين العام لمجلس التعاون لدول الخليج العربية وفريق العمل على جهودهم وسعيهم الحثيث لمد جسور التعاون وتعزيز العمل المشترك بين دول المجلس من خلال هذه الفعاليات ومنها ورشة العمل التي بدأت مع إنطلاق فعاليات «أيام مجلس التعاون».

مشاركة أعضاء الجمعية في فعاليات «أيام مجلس التعاون» المنعقدة بالعاصمة الدوحة يومي 26 و 27 إبريل 2015





التنمية المستدامة والإزدهار والتقدم.

بدوره رفع سعادة الأمين العام لمجلس التعاون لدول الخليج العربية أسمى آيات الشكر والإمتنان إلى مقام حضرة صاحب السمو الشيخ تميم بن حمد آل ثاني أمير البلاد المفدى رئيس الدورة الحالية للمجلس الأعلى لمجلس التعاون على إستضافة دولة قطر لهذه الفعاليات وما وفرته الحكومة الموقرة ممثلة في وزارة الخارجية وكافة الوزارات والهيئات المشاركة من تسهيلات عديدة وما قدمته من دعم وإهتمام كبير لإظهار هذه الفعاليات بالصورة المشرفة التي تتطلع إليها.

وقال سعادته في كلمته خلال حفل الإفتتاح إنه يحق لأبناء دول مجلس التعاون اليوم أن يفخروا ويتفاخروا بما حقته هذه المنظومة الخليجية المباركة من إنجازات عظيمة برهنت على تلاحم وترابط وتضامن دول المجلس وأكدت بأن هذه المسيرة الخيرة إنطلقت قبل أربعة وثلاثين عاماً من أجل خير وتقدم شعوبها ومن أجل تعزيز التعاون والترابط والتكامل بين دولها.

وأوضح سعادة الدكتور الزباني أن فعاليات أيام مجلس التعاون المقرر أن تقام سنوياً في كل دولة من دول المجلس تأتي حرصاً من أصحاب الجلالة والسمو قادة دول المجلس على تعريف المواطنين الخليجيين بإنجازات مجلس التعاون وما تحقق في مختلف المجالات.

وأشار سعادته إلى ما حقته دول مجلس التعاون من إنجازات على الصعيد السياسي والاقتصادي والعسكري والأمني، مؤكداً أن تلك الإنجازات جاءت بفضل من الله وبحكمة بالغة من قيادة رشيدة من لدن أصحاب الجلالة والسمو قادة دول المجلس الذين أصدروا خلال الأربعة والثلاثين عاماً أكثر من ألف قرار لإدارة وتوجيه هذه المسيرة المباركة للعمل الخليجي المشترك.

وتوجه الدكتور الزباني بخالص الشكر إلى كافة مواطني دول مجلس التعاون خصوصاً شبابها وشاباتا الذين آمنوا بالعمل الخليجي المشترك وأهدافه السامية النبيلة وبرهنوا على مساندتهم ودعمهم لهذه المسيرة الميمونة.

وتمنى في ختام كلمته أن تحقق فعاليات الأيام الخليجية أهدافها السامية وأن تكون فرصة للمواطن الخليجي للتعرف على ما أنجز عبر مسيرة العمل الخليجي المشترك وعلى حقوقه المكفولة خليجياً وأن يدرك ويستشعر واجباته الوطنية ودوره المهم والفعال في دعم وتعزيز المنظومة الخليجية لتوفير البيئة الآمنة والمستقرة والمزدهرة والمستدامة لأبناء دول مجلس التعاون حاضراً ومستقبلاً.

ومضى سعادة الوزير إلى القول «إذا كان صنّاع القرار والخبراء يعرفون رأينا في الموضوعات المطروحة، عبر مشاركاتنا المختلفة، سواء في الإجتماعات المباشرة أو في إجتماعات الخبراء واللجان الرئيسية والفرعية للمجلس، فإنه يهمني في هذا المؤتمر بالذات أن نركز على المشاركين الشباب ونمنحهم مساحة كافية للتعبير عن رأيهم والمشاركة الفعلية في أعمال الورشة».

ودعا سعادة الدكتور الحمادي الشباب إلى أن يعبروا عن رأيهم بصراحة حول موضوعات الورشة وعن أي تطوير للتعليم يريدونه وتطلعاتهم بالنسبة لأنماط التعليم مثل التعليم عن بعد والتعليم التقني والتحديات التي تواجههم وتمنعهم من مواصلة الدراسة الجامعية وغيرها من الأسئلة التي ترد إلى خواطهم.

كما دعاهم إلى أن يعبروا عن رأيهم الفعلي في برامج التدريب التي تصمم لهم سواء من حيث المحتوى أو من حيث طريقة التقديم وأن يستمعوا جيداً إلى الخبراء ليتعرفوا على كيفية عملهم وأسلوب تفكيرهم ويستفيدوا من الجلسات المخصصة للبحث في مجال الابتكار والإختراع والإبداع والملكية الفكرية.

وخاطب سعادة الوزير الشباب قائلاً «العالم يحتاج إلى أفكاركم، وتذكروا دوماً أن كل ما نراه اليوم ونستخدمه بدأ فكرة عند مبدعين من أمثالكم، وعملوا على تطويرها، فلا تحرمونا من أحلامكم وأخبرونا كيف يمكننا أن نطور حاضنة إقليمية للمبدعين والموهوبين».

وتابع «لقد وهب الله دولنا مقدرات مادية كبيرة ونحن نتطلع إلى استثمارها في الإتجاه الصحيح، ولعل أفضل استثمار هو في المستقبل، مستقبلنا ومستقبلكم ومستقبل الأجيال المقبلة بعدكم».

وقال إن هذه الورشة تكتسب أهمية خاصة وتشكل حافزاً أمام الجميع للبحث بعمق في الموضوعات المطروحة، واستخدام الفكر والعلم في سبيل إيجاد الحلول التي تلبي تطلعات الشباب العربي في التعليم العالي والتدريب من دون مساومة على مستوى التحصيل الأكاديمي والمخرجات التعليمية، مشيراً إلى أن عنوان الورشة الذي يجمع بين التعليم العالي والتدريب والابتكار، يضع الجميع أمام تحديات جوهرية تلامس أسلوب عملهم.

وأضاف سعادته مخاطباً الشباب «أنتم أهل الإختصاص، وعليكم بعد الله نعتمد حتى نصل إلى اليوم الذي نصبو إليه، حين يصبح شبابنا وشاباتنا في طليعة مبدعي العالم ومخترعيه، وهم قادرون على ذلك»، متمنياً للورشة كل النجاح والتوفيق والتوصل إلى قرارات صائبة في مجال التعليم العالي والتدريب والابتكار بما يعزز جهود دول مجلس التعاون والأمة في



(المحاسبين) تنظم ورشة عمل عن (مكافحة غسيل الاموال)



نظمت جمعية المحاسبين والمراجعين الكويتية ورشة عمل مجانية يوم الاربعاء 22 ابريل بعنوان «مكافحة غسيل الاموال» وذلك في تمام الساعة 5:30 مساءً في مقر الجمعية .

وقال امين سر جمعية المحاسبين والمراجعين الكويتية صقر الحيص ان تنظيم جمعية المحاسبين والمراجعين الكويتية لورشة خاصة عن غسيل الاموال يكمن في الاهمية التي اصبحت معظم الدول توليها لهذا المفهوم والحرص على محاربتها والتصدي لها بكافة الوسائل والطرق لما تسببه من اضرار على الاقتصاد المحلي والعالمي وما يترتب على هذه الظاهرة من عمليات لتمويل الارهاب.

واضاف الحيص ان المحاسبين بشكل خاص وجمعية المحاسبين والمراجعين الكويتية عموماً لها دور بالغ الاهمية في محاربة هذه الظاهرة ومساعدة الجهات الرسمية في الحد منها ومكافحتها خصوصاً انه تاتي من ضمن اختصاص المحاسبين وعملهم في الشركات او في الجهات الحكومية المعنية بهذا الشأن.

واوضح الحيص ان القانون رقم 35 لسنة 2002 بشأن مكافحة عمليات غسيل الاموال عرفها بانها (عملية او مجموعة عمليات مالية او غير مالية تهدف الى اخفاء او تحويل المصدر غير المشروع للأموال او عائدات أي جريمة واطهارها في صورة اموال او عائدات متحصلة من مصدر مشروع) وهو ما يظهر الدور الكبير الذي يمكن ان تلعبه الجمعية او المحاسبين في مكافحة هذه الظاهرة بجانبها المالي.

وذكر الحيص انه انطلاقاً من دور الجمعية كمؤسسة للنفع العام تعمل على ملاقة مطالب الجهات الحكومية المعنية بهذا الشأن لاسيما تلك الصادرة عن وزارة التجارة والصناعة الخاصة بتكاتف جهود الجهات كافة لمحاربة ظاهرة غسيل الاموال فان الجمعية تقوم بتنظيم هذه الورشة وتعريف المحاسبين بمخاطرها واثارها السلبية على كافة الصعد.

بدوره ألقى حسن عبدالله العمادي كلمة باسم شباب دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية عبر فيها عن أسى آيات الشكر والعرفان لأصحاب الجلالة والسمو قادة دول المجلس على رعايتهم وإهتمامهم بالمموس والمقدر بالشباب.

وقال إن ما حظي به الشباب من لفتة أبوية سامية في قمة الكويت الماضية والتي تمثلت بتكليف الأمانة العامة بالوقوف على إهتمامات الشباب وتطلعاتهم حظيت بترحيب شباب دول المجلس «لأنها عززت الثقة لدينا وزادت من اللحمة والروح الوطنية والانتماء إلى المصير المشترك».

وعبر العمادي عن فخر واعتزاز شباب دول المجلس باختيار الأمانة العامة مجموعة من الشباب كمستشارين لديها في المشاريع التي تخص الشباب .. مؤكداً أن هذه التجارب الرائدة تسهم في ترسيخ روح التلاحم بين الشباب وتعزيز دوره الوطني في التنمية والأمن والاستقرار.

وقال إنه لمن حسن الطالع أن تعقد ورشة الشباب الخامسة بدولة قطر التي تشهد نقلة نوعية في كل المجالات وخاصة في التعليم والتدريب والإبتكار.

وشملت فعاليات اليوم الأول من «أيام مجلس التعاون» محاضرة عن جهود الأمانة العامة للمجلس في مجال الإبتكار وريادة الأعمال قدمها السيد/ مزعل الحربي من مكتب براءات الإختراع بالأمانة العامة.

وتطرق السيد/ الحربي إلى الملكية الفكرية والإجراءات الكفيلة بحماية حقوق المفكرين ومعلومات البراءات، وقدم نبذة عن مكتب براءات الإختراع بالأمانة العامة ومهامه ودوره فيما يتعلق بهذه البراءات ونشرها ودعم المنظومة الفكرية .. مشيراً إلى ملامح نظام براءات الإختراع للمجلس وسماته وجهود الأمانة العامة في تعزيز حقوق الملكية الفكرية ودعم الإختراع والإبتكار والجوائز المخصصة لذلك ومنها جائزة مجلس التعاون للإختراع المتميز.

كما تحدث عن الجهود المبذولة في مجال ريادة الأعمال من خلال ورش العمل وغيرها، لافتاً إلى قرارات المجلس الأعلى لأصحاب الجلالة والسمو قادة دول المجلس بهذا الصدد، موضحاً أن الأمانة العامة تعكف في هذا الصدد على دراسة إنشاء صندوق لريادة الأعمال.

حضر حفل الافتتاح سعادة الدكتور عيسى بن سعد الجفال النعيمي وزير التنمية الإدارية وأصحاب السعادة سفراء دول مجلس التعاون لدى الدولة وعدد من المسؤولين بالدولة والأمانة العامة لمجلس التعاون.



الإحتفال بمرور 10 سنوات على إنشاء مبرة «الآل والأصحاب»

شارك كل من رئيس الجمعية - السيد / احمد مشاري
الفارس نائب رئيس - السيد / فيصل عبدالمحسن الطبيخ
عضو مجلس الإدارة - السيد / طارق سليمان الكندري حفل
الإستقبال الذي اقامته مبرة الآل والأصحاب بمناسبة مرور
عشرة أعوام على التأسيس وذلك يوم الثلاثاء الموافق 7
ابريل 2015



ندوة بعنوان «تداعيات انخفاض أسعار النفط على الموازنة العامة» 26 نوفمبر 2014

من الغاز 66 مليار متر مكعب.

حيث أشار العوضي على أن تراجع الأسعار ليس له علاقة باقتصاديات السوق، وأن الحل بيد السياسيين وليس الاقتصاديين، مشيراً إلى أن وزير الخارجية السعودي زار روسيا الأسبوع الماضي وتباحث في الملف النفطي، وهو الأمر الغريب حين تتولى الخارجية الملف النفطي وهو ما يعطي دلالة أن الأمور سياسية بحتة، لافتاً إلى أن الحل في الوقت الراهن مستبعد خاصة في ظل التصريحات السياسية المعلنة حالياً.

وفي ذات السياق وضع الباحث في الدراسات الاقتصادية السيد /مرزوق عبدالرزاق النصف أن تنوع الإيرادات للدولة بات أمراً بالغ الأهمية لاسيما وبعد أن ضعفت الإيرادات نتيجة لانخفاض أسعار النفط مشيراً إلى أن تعديل الإيرادات وتقليل الإنفاق يتطلب دراسة التجارب للدول التي اتجهت على ذات الطريق.

كما قال عن السعي لتقليص الإنفاق العام يتطلب تحقيق القناعة لدى المواطنين والقياديين في الدولة حيث أن خفض الإنفاق والتششف لابد أن يضم هيئات ومؤسسات ووزارات الدولة التي تهدر ما يوازي 3.6% من الموازنة العامة مثلما أكدت التقارير على موازنة 2012 و2013 متمنيا ألا يكون التششف هو السبيل الوحيد لتعديل الموازنة بقدر ما يجب الاتجاه إلى تنويع الموارد وتعزيز قاعدة الإنتاجية.

كما شارك في الندوة عدد كبير من أعضاء الجمعية العاملين والمنتسبين وأعضاء مجلس الإدارة.

عقدت الجمعية ندوة بعنوان «تداعيات انخفاض أسعار النفط على الموازنة العامة»، حيث حضر في الندوة كل من السيد /عبد الحميد العوضي - خبير نفطي والسيد /مرزوق عبدالرزاق النصف - الباحث الاقتصادي كما شارك بها الدكتور نادر حمد الجبران - رئيس مجلس الإدارة، وسلطت الندوة الضوء على البدائل المقترحة والمثالية لتنويع مصادر الدخل وسبل معالجة الاختلال في ميزانية الدولة والحلول الفورية لمعالجة انخفاض أسعار النفط.

قال الخبير النفطي عبد الحميد العوضي أن خسارة الكويت من الإيرادات النفطية منذ بداية انخفاض أسعار النفط بلغت حتى الآن حوالي 12 مليار دولار، حيث فقدت الأسعار 30% من قيمتها بانخفاضها إلى مستويات ما دون 80 دولاراً للبرميل.

وأوضح أن تراجع أسعار النفط يعود إلى أسباب سياسية بعد الأزمة الأوكرانية، كما إن الأمر الذي لم يكن مقبولا دوليا يخص بداية محاولات الضغط على روسيا من خلال فرض العقوبات الاقتصادية وهو ما لم تقبله وبدأت تهددت بقطع إمدادات الغاز عن أوروبا وهو ما سيؤدي بالتبعية إلى توقف الكثير من الأنشطة الصناعية الأمر الذي لم يكن مقبولا لدى الغرب وذكرهم بموقف العرب في عام 1973 حين قطعوا الإمدادات النفطية فكانت الوسيلة الواحدة لردع روسيا هي تخفيض الأسعار إلى أقل ما يمكن حيث تعتمد روسيا في اقتصادها على 85% من عوائد تصدير النفط والغاز، وتنتج من النفط 10.6 ملايين برميل يوميا وتستطيع رفع إنتاجها إلى 12 مليونا، فيما يبلغ إنتاجها اليومي

ندوة بعنوان «النفط الصخري وأزمة أسعار النفط الحالي»

17 ديسمبر 2014



لا يعني بالضرورة ارتفاع الأسعار في ظل وجود من يعوض السوق، منوهاً إلى أن عدم خفض الإنتاج سيؤدي إلى تراجع الأسعار إلى حد معين تقف عنده ما سينعش اقتصاد الدول المستهلكة وسيخرج أي إنتاج غير اقتصادي.

وذكر أن الإنتاج غير الاقتصادي يمكن أن يكون بعض النفط الصخري، وهو ما سيجعل الفائض يقل وتعود الأسعار لمستواها الطبيعي «ولكن أغلب المحللين يتوقعون أن يكون ذلك بعد ثلاث إلى خمس سنوات».

من جانبه، قال الخبير النفطي عضو هيئة التدريس في كلية الدراسات التكنولوجية الدكتور الفرجي زايد، إن النفط الصخري موجود منذ زمن طويل، مشيراً إلى أن من واقع الأرقام والإحصاءات فإن الولايات المتحدة وحدها تمتلك احتياطياً من النفط الصخري يقدر بنحو 25 مليار برميل، وهناك دول أخرى لديها كميات مشابهة وربما أكثر.

وأوضح أن ذلك يعني أن النفط الصخري سيكون لاعباً أساسياً في السوق النفطية لسنوات قد تصل إلى عشر سنوات مقبلة على الأقل، لا سيما مع التوقعات بانخفاض تكلفة إنتاجه مع تطور التكنولوجيا في السنوات المقبلة. وحول أسعار النفط قال زايد إن «أسعار النفط خلال السنوات الخمس الماضية كانت «طفرة موقّنة»، وكان من الواجب استغلالها»، متوقعاً أن تنخفض الأسعار أكثر من الوقت الحالي لتصل إلى 40 و45 دولاراً للبرميل. وأضاف أن هذه الأسعار في حدود 40 دولاراً هي أسعار ليست مستغربة، إذ أنه بحسب متوسط أسعار النفط منذ عام 70 وحتى الآن تصل إلى ذات المستوى، مؤكداً أنه على الدول المنتجة عند إعداد ميزانياتها العامة أن تقدر سعر برميل النفط في هذه المستويات.

حيث شارك بالندوة أعضاء الجمعية العاملين والمنسبين وذلك للاستفادة من هذا النوع من الندوات التي تهم حالياً الساحة الاقتصادية في دولة الكويت.

عقدت الجمعية ندوة بعنوان «النفط الصخري وأزمة أسعار النفط الحالي» حيث حضر في الندوة كل من الدكتور/ أحمد الكوچ - عضو هيئة التدريس بكلية الدراسات التكنولوجية والدكتور/ الفرجي زايد - عضو هيئة التدريس بكلية الدراسات التكنولوجية كما شارك بها الدكتور/ نادر حمد الجبران - رئيس مجلس الإدارة، وسلطت الندوة الضوء على عدة محاور هامة منها النفط الصخري وتأثيره على منتجي أوبك خصوصاً الكويت وأسعار واستهلاك النفط بين الماضي والمستقبل وخفض إنتاج أوبك والكويت والدروس المستفادة من الانخفاض الحالي للنفط.

وأشاد الخبيران أحمد الكوچ والدكتور الفرجي زايد خلال الندوة بقرار منظمة الدول المصدرة للبترول (أوبك) بعدم خفض إنتاجها، موضحين أنه ليس بالضرورة عند خفض الإنتاج عودة الأسعار لمستوياتها السابقة.

ورأى زايد أن عصر تحكم منظمة الدول المصدرة للبترول «أوبك» في أسعار النفط انتهى، مشيراً إلى أنها في السابق كانت تتمتع بحصة سوقية تبلغ 65 في المئة، أما اليوم فهي لا تتجاوز 30 في المئة فقط.

وقال الخبير في شؤون النفط الصخري عضو هيئة التدريس في كلية الدراسات التكنولوجية الدكتور أحمد الكوچ، إن أسعار النفط تتأثر بالعرض والطلب، مع الأخذ بعين الاعتبار النفط الصخري كعنصر مستجد في السوق، وبين أن أسعار النفط تتأثر أيضاً بالنمو الاقتصادي العالمي للدول المستهلكة للنفط، وبالأخص الولايات المتحدة والصين وأوروبا، وأسواق العملات التي يتداول بها النفط، بالإضافة إلى العوامل الجيوسياسية.

وذكر أن هذه العوامل متعددة ومتشابهة في ذات الوقت، لافتاً إلى التغير الذي حدث في عامل العرض بسبب دخول النفط الصخري إذ استطاعت الولايات المتحدة أن تزيد إنتاجها خلال السنوات الخمس الأخيرة بحدود ثلاثة ملايين برميل يومياً.

وأوضح أن ارتفاع سعر صرف الدولار مقابل العملات للدول المستهلكة للنفط، زاد من التكلفة وأضعف اقتصادها، مبيناً أن دولة مثل اليابان كان برميل النفط يكلفها خمسة آلاف ين وأصبح يكلفها الآن سبعة آلاف ين نتيجة لزيادة فرق العملة بين الدولار والين.

وذكر أن المضاربات السوقية كان لها دور أيضاً، مستشهداً بتصريحات الأمين العام لمنظمة الدول المصدرة للبترول (أوبك)، أن المضاربة لها دخل كبير في انهيار الأسعار، وأن ما يحدث حالياً هو تصحيح للأسعار المبالغ فيها والسوق يصحح نفسه.

وبين الكوچ أن دول «أوبك» لا تعمل على إخراج النفط الصخري من حساباتها، مشيراً إلى أن إنتاج النفط الصخري يخفف الحمل على الحقول المستنزفة بسبب ارتفاع الطلب على النفط.

وحول قرار «أوبك» بعدم خفض الإنتاج قال الكوچ إن المنظمة كانت أمام خيارين هما إما خفض الإنتاج أو الإبقاء عليه، مبيناً أن خفض الإنتاج



ورشة عمل بعنوان « دور الذمة المالية في تعزيز النزاهة والشفافية » 24 ديسمبر 2014

الجيран - رئيس مجلس الإدارة، حيث سلطت الندوة الضوء على نشأة الهيئة العامة لمكافحة الفساد وتعريف الذمة المالية والإحكام الخاصة بكشف الذمة المالية ومكونات وبيانات وإقرار الذمة المالية.

نظمت الجمعية ورشة عمل بعنوان « دور الذمة المالية في تعزيز النزاهة والشفافية » والتي حضر فيها كل من السيد / سالم العلي - الأمين العام المساعد لكشف الذمة المالية والسيد / صالح التتيب - مدير إدارة استلام إقرارات الذمة المالية كما شارك بها الدكتور / نادر حمد

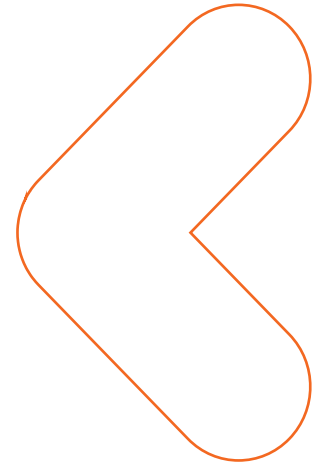
ندوة « قانون نهاية الخدمة رقم 110 لسنة 2014 »



عقدت الجمعية ندوة حول « قانون نهاية الخدمة رقم 110 لسنة 2014 » وذلك يوم الأربعاء الموافق 14 يناير 2015 بمقر الجمعية، حيث تدور الندوة حول القواعد العامة المنظمة للقانون رقم 110 لسنة 2014 والمزايا المادية المرتبطة على تطبيق القانون والضوابط المنظمة للمستوفين للمعاش التقاعدي والتغيرات الواردة في القانون والآثار القانونية من تطبيق القانون.

كما حضر في الندوة كلا من الأستاذة / فاطمة الوزان كبير الباحثين القانونيين والسيد / فهد العازمي مراقب إدارة المعاشات.

حيث قاموا المحاضرين في آخر المناقشة بتحديد أمثله وحالات عملية لهذا القانون.



برامج وتدريب: البرامج التدريبية والتأهيلية للجمعية

شهادة الزمالة المهنية الأمريكية (CPIA)

«مدقق داخلي مهني معتمد»

خلال الفترة من 2 نوفمبر 2014 إلى 25 نوفمبر 2014

وفي ختام البرنامج التدريبي قام السيد / محمد المصبيح عضو مجلس الإدارة السابق بتكريم المشاركين وتسلمهم شهادة اجتياز الدورة المقدمة من الجمعية.



تماشياً مع توجهات جمعية المحاسبين والمراجعين الكويتية لدعم التطوير المهني من خلال رعاية وتوفير دورات تدريبية لشهادات الزمالة الأمريكية في مجال المحاسبة والمراجعة، عقدت الجمعية ثاني دورات التدريب التأهيلية في دولة الكويت لشهادة الزمالة المهنية الأمريكية (Certified Professional Internal Auditor) الصادرة من (Institute of Certified Forensic Accountants) ومقرها الولايات المتحدة الأمريكية.

تعتبر شهادة الزمالة (CPIA) من الشهادات المهنية للمدققين الداخليين، ويستفيد منها المهنيين في عدة مجالات مثل المدققين الخارجيين ومراقبي الحسابات.

وتختبر شهادة الزمالة (CPIA) مدى الإلمام الكافي في ممارسات التدقيق وأسس التدقيق وفقاً لمعايير (The Institute of Internal Auditor) وعلى معرفة ومهارات التدقيق مما يساهم بشكل كبير في تطوير المهارات العملية والعلمية، وتبسيط الضوء على أهم المواضيع الخاصة بمعايير التدقيق.

البرنامج التدريبي «مراقبة جودة الأداء المهني للتدقيق»

خلال الفترة من 6 نوفمبر 2014 إلى 8 ديسمبر 2014

تقدم الجمعية هذه الخدمة إيماناً منها بأن لها دوراً فعالاً في رفع مستوى المهنة ككل، وأن تكون جميع مكاتب الحسابات على المستوى المطلوب للقيام بالدور الرقابي الفعال لما يخدم اقتصاد الكويت.

وفي ختام البرنامج التدريبي كرمت الجمعية المشاركين وتم تسليمهم شهادة المشاركة.



عقدت جمعية المحاسبين والمراجعين الكويتية البرنامج التدريبي «مراقبة جودة الأداء المهني للتدقيق» بالتعاون مع مكتب المحاسب الكويتي «HLB»، وذلك بغرض تفعيل دور مراقب الحسابات المنوط به، وتناولت الدورة عدة محاور منها مراجعة البيانات المالية، أنواع تقرير مراقب الحسابات، مراجعة المعلومات المالية، تحديد وتقييم مخاطر الأخطاء المادية من خلال فهم المنشأة وبيئتها.





شهادة الزمالة المهنية الأمريكية (CIFA) ”محاسب مالي دولي معتمد“ خلال الفترة من 24 نوفمبر 2014 حتى 24 ديسمبر 2014

عقدت جمعية المحاسبين والمراجعين الكويتية البرنامج التأهيلي لشهادة الزمالة المهنية الأمريكية (CIFA) ”محاسب مالي دولي معتمد“. حيث شارك في الدورة عدد من أعضاء الجمعية والمهتمين في الحصول على هذا النوع من الشهادات المهنية.

تعتبر شهادة الزمالة المهنية الأمريكية (CIFA) إحدى شهادات الزمالة المهنية الدولية المهمة المصممة للمحاسبين الذين لديهم إلمام كافٍ في الممارسات المحاسبية الدولية.

الشهادة صادرة من معهد إستشاري الأعمال المعتمدين (ICBC) منظمة مهنية دولية مقرها في الولايات المتحدة الأمريكية وكندا.

وفي إختتام البرنامج التدريبي كرم الدكتور/ طلال عبدالوهاب السهيل أمين السر السابق الأعضاء المشاركين، وتم تسليمهم شهادات إجتياز الدورة.



البرنامج التأهيلي "محاسب مالي دولي معتمد CIFA" (خاصة بوزارة المالية)

يناير 2015 وتعتبر شهادة الزمالة المهنية الأمريكية (CIFA) إحدى شهادات الزمالة المهنية الدولية المهمة المصممة للمحاسبين الذين لديهم إلمام كافٍ في الممارسات المحاسبية الدولية.

عقدت الجمعية بالتعاون مع إحدى الشركات الكبرى المتخصصة في الشهادات الأمريكية دورة تأهيلية لشهادة الزمالة المهنية «محاسب مالي دولي معتمد CIFA» لوزارة المالية خلال الفترة من 7 ديسمبر إلى 6



البرنامج التدريبي "التدفقات النقدية" خلال الفترة 18 - 19 يناير 2015



حرصاً من الجمعية على تزويد أعضائها بكل ما هو جديد، عقدت لجنة التدريب والتطوير المهني البرنامج التدريبي المجاني «التدفقات النقدية» حيث حضر فيها السيد/ بدر الشمري وأوضح تعريف التدفقات النقدية وأهميتها وعرض القائمة الخاصة بها وهيكلها العام، بالإضافة إلى كيفية إعداد القائمة ومصادر المعلومات اللازمة لإعدادها.





ورشة عمل "كيفية احتساب مستحقات نهاية الخدمة" في القانون رقم 6 لسنة 2010 في شأن العمل في القطاع الأهلي



عقدت جمعية المحاسبين والمراجعين الكويتية ورشة عمل بعنوان "كيفية احتساب مستحقات نهاية الخدمة" في 20 يناير 2015، حيث حضر في الورشة السيد/ سالم الشريع، وقام بعرض ومناقشة عدة محاور رئيسية ومنها:

1. التعريف بالعامل والأجر.
 2. التعرف على مستحقات والحقوق العمالية.
 3. النظر إلى القوانين المنظمة.
- وفي نهاية الورشة عرض المحاضر حالات عملية متنوعة حتى يتعرف المشارك على كيفية حساب المستحقات والحقوق العمالية.

تكريم الأعضاء المشاركين في البرنامج التدريبي "التحليل المالي المبتدئ"



عقدت الجمعية البرنامج التدريبي "التحليل المالي المبتدئ"، حيث تناول المحاضر مفهوم القوائم المالية وأنواع القوائم ودور المعلومات في التحليل المالي والنسب المالية لتحليل قائمة المركز المالي وقائمة الدخل وعناصر القوائم المالية وأنواع التحليل المالي وحالات عملية من واقع الشركات المدرجة بالبورصة ومفهوم التحليل المالي والتحليل الأفقي وأهمية التحليل المالي والتحليل الرأسي والجهات المستفيدة من التحليل المالي والتحليل باستخدام النسب المالية بالإضافة إلى ورش العمل.





(المحاسبين) أقامت دورة تأهيلية لشهادة الزمالة الامريكية في الفترة 4/5 وحتى 5/5/2015



أقامت جمعية المحاسبين والمراجعين الكويتية
دورة تأهيلية لشهادة الزمالة المهنية الامريكية
(مدقق إستثمار وأدوات مالية معتمد CIDA) لمدة
شهر في الفترة من 5 ابريل وحتى 5 مايو 2015.



(المحاسبين) نظمت ورشة عن مفهوم الدخل الشامل واحتساب ربحية السهم

نظمت جمعية المحاسبين والمراجعين الكويتية ورشة بعنوان
(مفهوم الدخل الشامل واحتساب ربحية السهم) وذلك في
مقر الجمعية يوم الإثنين الموافق 27 إبريل 2014 بحضور
عدد من أعضاء الجمعية والمهتمين.

(المحاسبين) نظمت برنامجاً تدريبياً عن (أساسيات التدقيق الداخلي) في الفترة من 4/19 وحتى 4/23/2015

نظمت جمعية المحاسبين والمراجعين الكويتية برنامجاً تدريبياً
متخصصاً عن (أساسيات التدقيق الداخلي) في الفترة من
2015/4/19 وحتى 2015/4/23 في الفترة الصباحية وذلك في
إطار دور الجمعية المهني لتعزيز وتطوير قدرات العاملين في ميدان
المحاسبة وتزويدهم بالخبرات النظرية والضرورية واللازمة لميدان
العمل المحاسبي.



جدول البرامج التأهيلية للموسم 2015 / 2016

م	البرامج التأهيلية	تاريخ الإنعقاد	الملاحظات
1	محاسب مالي دولي معتمد Certified International Financial Accountant (CIFA)	من 12/10/2015 إلى 11/11/2015	البرنامج 400 دينار الاختبار 400 دولار
2	مدقق داخلي مهني معتمد Certified Professional Internal Auditor (CPIA)	من 25/10/2015 إلى 17/11/2015	البرنامج 400 دينار الاختبار 420 دولار
3	خبير اندماج واستحواذ معتمد Certified Merger & Acquisition Specialist (CMAS)	من 23/11/2015 إلى 23/12/2015	البرنامج 500 دينار الاختبار 400 دولار
4	محاسب إداري دولي معتمد Global Certified Management Accountant (GCMA)	من 29/11/2015 إلى 22/12/2015	البرنامج 400 دينار
5	مدقق داخلي معتمد Certified Internal Auditor (CIA p1)	من 28/11/2015 إلى 20/12/2015	البرنامج 300 دينار
6	محاسب إداري معتمد Certified Management Accountant (CMA p1)	من 27/12/2015 إلى 16/2/2016	البرنامج 400 دينار
7	محاسب مالي دولي معتمد Certified International Financial Accountant (CIFA)	من 2/2/2016 إلى 7/3/2016	البرنامج 400 دينار الاختبار 400 دولار

جدول البرامج التأهيلية للموسم 2015 / 2016

م	البرامج التأهيلية	تاريخ الإنعقاد	الملاحظات
8	مدقق داخلي مهني معتمد Certified Professional Internal Auditor (CPIA)	من 6 / 3 / 2016 إلى 29 / 3 / 2016	البرنامج 400 دينار الإختبار 420 دولار
9	محاسب إداري دولي معتمد Global Certified Management Accountant (GCMA)	من 14 / 3 / 2016 إلى 13 / 4 / 2016	البرنامج 400 دينار
10	مدقق داخلي معتمد Certified Internal Auditor (CIA p2)	من 3 / 4 / 2016 إلى 26 / 4 / 2016	البرنامج 300 دينار
11	خبير اندماج واستحواذ معتمد Certified Merger & Acquisition Specialist (CMAS)	من 18 / 4 / 2016 إلى 18 / 5 / 2016	البرنامج 500 دينار الإختبار 400 دولار
12	محاسب إداري معتمد Certified Management Accountant (CMA p2)	من 25 / 9 / 2016 إلى 15 / 11 / 2016	البرنامج 400 دينار
13	محاسب مالي دولي معتمد Certified International Financial Accountant (CIFA)	من 26 / 9 / 2016 إلى 26 / 10 / 2016	البرنامج 400 دينار الإختبار 400 دولار
14	مدقق داخلي مهني معتمد Certified Professional Internal Auditor (CPIA)	من 7 / 11 / 2016 إلى 30 / 11 / 2016	البرنامج 400 دينار الإختبار 420 دولار
15	محاسب إداري دولي معتمد Global Certified Management Accountant (GCMA)	من 27 / 11 / 2016 إلى 27 / 12 / 2016	البرنامج 400 دينار
16	خبير اندماج واستحواذ معتمد Certified Merger & Acquisition Specialist (CMAS)	من 5 / 12 / 2016 إلى 4 / 1 / 2017	البرنامج 500 دينار الإختبار 400 دولار

الأعضاء الجدد: الأعضاء العاملين والمنتسبين

الأعضاء العاملين (حملة بكالوريوس محاسبة / كويتيين)

م	الاسم	تاريخ الانتساب
1	علي محمد غلوم الكندري	29/10/2014
2	فهد صلاح فهد المسلم	29/10/2014
3	فهد عوض غياض العنزي	29/10/2014
4	محمد عبدالعزيز عبدالله الدعيجي	29/10/2014
5	مبارك سلمان مبارك اللميع	29/10/2014
6	نواف سلمان فهد الجافور العازمي	29/10/2014
7	عبدالله خالد براك الشلاش	29/10/2014
8	الشيخه/ علا محمد خليفة الصباح	30/11/2014
9	أحمد كمال أحمد كمال	30/11/2014
10	عبداللطيف جاسم محمد المعلم	30/11/2014
11	إيمان حسين أكبر حسن	30/11/2014
12	مي عبدالله مبارك البتوان	30/11/2014
13	سعد طلق سعد خرشان	30/11/2014
14	بدر مازن عبدالواحد الصانع	30/11/2014
15	بتول خليل موسى الموسى	30/11/2014

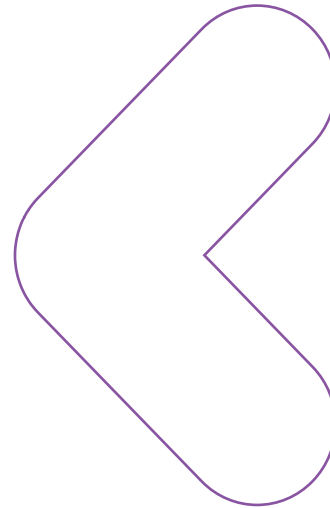
30/11/2014	فاطمة فيصل جمعة تقي	16
27/12/2014	عبدالله حماد صغير الزعبي	17
27/12/2014	سكينة علي أكبر حمزة	18
27/12/2014	فاطمة يعقوب قمبر عبدالله	19
27/12/2014	راشد محمد الراشد الروق	20
27/12/2014	عبداللطيف نجم عبداللطيف الملحم	21
27/12/2014	فجر خالد عبدالله المريخي	22
27/12/2014	حصّة يوسف سعود الحسن	23
27/1/2015	مطلق زعال محمد الظفيري	24
27/1/2015	ناصر دغيم رفيع الشمري	25
27/1/2015	علي سلمان علي البندري	26
27/1/2015	شوق علي احمد الشايجي	27
27/1/2015	العنود محمد سالم السنافي	28
27/1/2015	جابر عبدالله هلال الحميدي	29
17/3/2015	رنا راشد عثمان الشقيب	30
17/3/2015	محمد علي حسن دشتي	31
17/3/2015	نجلاء عبدالعزيز حسن عبدالله الشطي	32
17/3/2015	عايد صالح نزال الشمري	33
17/3/2015	منى عادل عبدالحميد الموسي	34
17/3/2015	فاطمة أسامة علي الناصر	35



17/3/2015	عبدالوهاب محمد عبدالكريم الزنكوي	36
17/3/2015	صفاء يوسف محمد علي كلندر	37
17/3/2015	جابر عبيد زايد عبيد العنزي	38
17/3/2015	لينا عبدالرحمن البقاعي	39
17/3/2015	فيصل باتل تويم رجا الرشيد	40
17/3/2015	عبدالله حسين مطلق السند	41
17/3/2015	مانع فهد حسن العجمي	42
17/3/2015	عبدالله عبدالعزيز حسن محمد الكندري	43
17/3/2015	نوف محمد خالد صالح الرومي	44
17/3/2015	نوره محمد غصاب الزمانان	45
17/3/2015	نوره طارق علي الفوان	46
17/3/2015	جمال حمدمرزوق محمد الفضلي	47
17/3/2015	نواف محمد عوض الرشيد	48
6/4/2015	تركي حمود حمدان الرشيد	49
6/4/2015	نواف عوجان عبدالله حمد الرشيد	50
6/4/2015	مصطفى عبدالله علي الخلفي	51
6/4/2015	محمد مبارك محمد الهاجري	52
6/4/2015	سعود عبدالعزيز بدر القناعي	53
6/4/2015	مريم عادل إبراهيم الصالح الابراهيم	54
6/4/2015	أنور إبراهيم أحمد الكندري	55

6/4/2015	داود محمد مشعل محمد العجمي	56
6/4/2015	مصطفى جاسم علي محمد	57
6/4/2015	ناصر دغيم رفيع حمود الشمري	58
6/4/2015	محمد محمد سليمان الثقفي	59
15/4/2015	أحمد حامد يوسف الملا	60
15/4/2015	عبدالله محماس سليمان المطيري	61
15/4/2015	منار هشل جوده الفضلي	62
15/4/2015	خديجة عيسي هاشم علي عبدالرسول	63
15/4/2015	الاء ناصر خالد بورسلي	64
15/4/2015	شيخة عدنان عبدالعزيز الفليج	65
15/4/2015	شيخة محمد حامد الرويح	66
15/4/2015	خالد هيثم حسين سلطان	67
15/4/2015	آمنه طالب جاسم الحميدي	68
15/4/2015	طلال بديع عبدالرزاق الزامل	69
15/4/2015	مهند محمد عبدالله الصانع	70





الأعضاء المنتسبين (حملة بكالوريوس محاسبة / غير كويتييين)

م	الاسم	تاريخ الانتساب
1	أحمد قاسم حسن السالم	29/10/2014
2	هشام المعتز بالله محمود هدايت	30/11/2014
3	أحمد حمدي عبدالعزيز محمد	27/12/2014
4	هشام محمود دسوقي علي	27/12/2014
5	محمد خليل بشاره جلاد	27/1/2015
6	أشرف محمد محمد حسين	27/1/2015
7	عمار ياسر عطا حنون	27/1/2015
8	عبدالله عماد جاسم الحمود	27/1/2015
9	ماجد علي عبدالغفار ناجي	17/3/2015
10	يزن محمد قاسم أحمد	17/3/2015
11	محمد محمد نجيب محمد عبدالهادي	6/4/2015

تهنئة المحاسبون



إلى الدكتور / فالح راشد العازمي
عضو الجمعية لتوليه منصب
نائب رئيس هيئة المحاسبة والمراجعة
لدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية



إلى السيد / صالح عبدالله التنيب
عضو الجمعية لتوليه منصب
مدير إدارة إستلام إقرارات الذمة المالية
في الهيئة العامة لمكافحة الفساد



إلى الدكتور / فيصل صبار العنزي
عضو الجمعية لتوليه منصب
رئيس قسم المحاسبة في الهيئة العامة
للتعليم التطبيقي والتدريب



إلى السيد / يوسف سعود الرميضي
عضو الجمعية لحصوله على درجة الماجستير
في المحاسبة من جامعة آل البيت



إلى السيد / يوسف علي النجار
عضو الجمعية لتوليه منصب
وكيل وزارة مساعد للشئون المالية
في وزارة التربية والتعليم العالي



إلى الدكتور / سعود حمد الحميدي
عضو الجمعية لتوليه منصب
عضو مجلس إدارة هيئة المحاسبة والمراجعة
لدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية



جمعية المحاسبين والمراجعين الكويتية
عضو الإتحاد الدولي للمحاسبين
عضو إتحاد المحاسبين والمراجعين العرب



غرفة تجارة وصناعة الكويت
KUWAIT CHAMBER COMMERCE & INDUSTRY

www.kuwaitchamber.org.kw

الموقع الذي يعرفك بأنشطة الغرفة في خدمة الإقتصاد الكويتي والتعاون العربي والدولي

لاي استفسار يمكن الاتصال على الأرقام التالية :

هاتف مباشر: + 965 22423666 + 965 22423555

بدالة: + 965 1805580 / البريد الإلكتروني: kcci@gmail.com