

مجلس التعاون لدول الخليج العربية
الأمانة العامة

إستراتيجية التأهيل المهني
للعاملين بدواوين المحاسبة والرقابة المالية
بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية

٢٨ نوفمبر ٢٠٠٧ م

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

أ ت

أ ت ه

مجلس التعاون لدول الخليج العربية . الأمانة العامة

استراتيجية التأهيل المهني للعاملين بدواوين المحاسبة والرقابة المالية بدول
مجلس التعاون لدول الخليج العربية . - الرياض: مجلس التعاون لدول الخليج
العربية ، الأمانة العامة ، ٢٠٠٨ .

٢٠ ص ؛ ٢٠ سم .

الرقم الموحد لمطبوعات المجلس : ٠٣٢٥ / ٠٩١ / ح / ك / ٢٠٠٨

تدقيق الحسابات // المحاسبة // التأهيل المهني // الاستراتيجيات // الأنظمة
// العقبات // دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية/.

المحتويات

٧	مقدمة
٨	١ _ استراتيجية التأهيل المهني ومتطلباتها
٩	٢ _ أهداف استراتيجية التأهيل المهني
٩	٣ _ المنهجية التي تم اتباعها في إعداد الاستراتيجية
	٤ _ العوامل التي يجب توافرها لتحقيق أهداف استراتيجية
١٠	التأهيل المهني
	٥ _ أهم المعوقات / الصعوبات التي تواجه دواوين المحاسبة
	والرقابة المالية بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية
١١	في مجال التأهيل المهني
	٦ _ معايير تحديد المؤهلات المهنية المعتمدة بدواوين المحاسبة
١١	والرقابة المالية بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية
	٧ _ المؤهلات المهنية المعتمدة بدواوين المحاسبة والرقابة المالية
١٢	بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية
	٨ _ الأساليب التي يجب اتباعها للمساهمة في رفع نسبة
	الحاصلين على المؤهلات المهنية المعتمدة أو
١٥	التخصصات الأخرى المطلوبة في رقابة الأداء

- ٨ _ ١ : تعيين الموظفين المناسبين في دواوين المحاسبة والرقابة
١٥ المالية
- ٨ _ ٢ : تحديد معايير الترشيح للانضمام إلى برامج التأهيل
١٥ المهني
- ٨ _ ٣ : الضوابط التي يجب على المرشحين الالتزام بها بعد
١٦ الانضمام لأحد برامج التأهيل المهني
- ٨ _ ٤ : ربط الترقى الوظيفي بالحصول على المؤهلات
١٨ المهنية
- ٨ _ ٥ : التوجيه المناسب قبل الانضمام إلى برامج التأهيل
١٨ المهني
- ٨ _ ٦ : تنوع أساليب تعويض الموظف عن تكاليف برامج
١٩ التأهيل المهني
- ٨ _ ٧ : الحوافز والتسهيلات
١٩
- ٨ _ ٨ : متابعة نتائج التأهيل المهني
٢٠

مقدمة :

تزايد الدور الذي تمارسه الأجهزة العليا للرقابة المالية والمحاسبة في دول العالم، فمع تزايد الإنفاق الحكومي وتبني وحدات حكومية لبرامج إنمائية، زاد الإنفاق الحكومي وزادت الرغبة في ترشيد ذلك الإنفاق والرقابة عليه ومعها تطورت أساليب المحاسبة الحكومية ولم تعد على شكلها التقليدي، بل امتدت لتشمل أساليب تقييم الأداء، والبرمجة، والتحليل الإحصائي، ومعها تعاضم دور الأجهزة العليا للرقابة المالية والمحاسبة.

ويقع على الجهاز الرقابي مسؤولية القيام بأعمال المراجعة والفحص والرقابة بواسطة أشخاص على درجة عالية من التأهيل والكفاءة ولديهم القدرة للتكيف مع المستجدات الحديثة للأداء الحكومي والعمل في بيئات مختلفة. كما يقع على الجهاز الرقابي مسؤولية توفير كوادر وتأهيلهم للعمل في منظومة الرقابة الحكومية ورفع كفاءتهم وإكسابهم المهارات الأساسية والمتطورة وترقيتهم في هرم الأداء الفني والوظيفي لعملية المراجعة. ولتحقيق هذه الأهداف أصبح على الجهاز الرقابي ضرورة تبني استراتيجيات التأهيل والتدريب لوضع خطط طويلة الأجل تفي باحتياجات العمل الرقابي،

وتمكن الأجهزة الرقابية من توفير الكفاءات البشرية في الوقت المناسب لقيام بالمهام المتنوعة وشغل المراكز الشاغرة على أساس فوري. وبناءً عليه أصبح التأهيل والتدريب خياراً استراتيجياً لدواوين المحاسبة والرقابة المالية في دول مجلس التعاون.

وعلى الرغم من أن نشاط التأهيل ونشاط التدريب يخدم كلا منهما الآخر من خلال إمكانية وجود مجموعة برامج تخدم إستراتيجية التدريب والتأهيل إلا أن هناك اختلاف في الأهداف والتوجهات والمتطلبات بين مجموعة البرامج التي تخدم التأهيل وتلك التي تخدم التدريب. تشمل هذه الوثيقة فقط على إستراتيجية لتأهيل العاملين في دواوين المحاسبة والرقابة المالية بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية للحصول على المؤهلات المهنية المعتمدة بحيث يتم الاسترشاد بها من قبل الدواوين عند قيامهم بوضع إستراتيجية التأهيل المهني الخاصة بكل منهم.

١ _ إستراتيجية التأهيل المهني ومتطلباتها :

إستراتيجية التأهيل المهني هي خطة تهدف إلى تأهيل وتوسيع مدارك وتطوير مهارات الموظفين الفنيين بدواوين المحاسبة والرقابة المالية بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية للحصول على المؤهلات المهنية المعتمدة دولياً وإقليمياً ووطنياً. ويدعم هذه

الإستراتيجية ويحقق أهدافها، مجموعة من العوامل التي يجب أن تتوفر
مجتمعة حتى تحقق الإستراتيجية أهدافها.

٢ _ أهداف إستراتيجية التأهيل المهني :

تهدف إستراتيجية التأهيل المهني إلى تحقيق الأهداف التالية:

٢ _ ١ : تحديد المؤهلات المهنية المعتمدة بدواوين المحاسبة والرقابة
المالية بدول مجلس التعاون .

٢ _ ٢ : المساهمة في رفع نسبة الحاصلين على المؤهلات المهنية
المعتمدة بدواوين المحاسبة والرقابة المالية بدول مجلس
التعاون .

٢ _ ٣ : يقوم كل ديوان بإعداد أهداف إستراتيجية فرعية خاصة
به.

٣ _ المنهجية التي تم إتباعها في إعداد الإستراتيجية :

٣ _ ١ : الوقوف على الوضع الحالي بالنسبة للمؤهلات المهنية
المعتمدة من خلال إعداد استبيان لتحديد الوضع الحالي
والمعوقات التي تواجهها دواوين الرقابة المالية والمحاسبة
بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية في تأهيل الموظفين
مهنيًا ، واقتراح السبل المناسبة للتغلب على تلك المعوقات .

٣ _ ٢ : تحليل بيانات الاستبيان وتقديم مقترحات تساهم في رفع نسبة المتأهلين مهنيًا في دواوين المحاسبة والرقابة المالية بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية.

٤ _ العوامل التي يجب توافرها لتحقيق أهداف إستراتيجية التأهيل المهني :

- تنمية روح الرغبة في التأهيل لدى موظفي الديوان. فمن غير وجود هذه الروح لن تتوافر لدى الموظفين الرغبة والاستعداد اللازمين للتعامل بإيجابية مع برامج التأهيل المهني وذلك بإيجاد إستراتيجية للحفاظ على الموظفين المؤهلين / الذين يتم تأهيلهم وربط المؤهل المهني بالسلم الوظيفي وجعله حافزاً لهم.
- الدعم الكافي لإستراتيجية التأهيل، ويجب أن يكون مصدر هذا الدعم أعلى سلطة في الديوان وأن يكون مستمداً من تشجيع السلطة الحكومية للاهتمام بالموارد البشرية في الهيئات الرقابية. ويتمثل الدعم الكافي، في الدعم المالي والدعم المعنوي، فكلاهما لا غنى عنه لإنجاح الإستراتيجية.

● وجود موظفين على درجة عالية من التأهيل المهني لمتابعة الموظفين المنتسبين لبرامج التأهيل المهني والتواصل مع الجهات/ المعاهد التي توفر الدورات التدريبية المتعلقة ببرامج التأهيل المهني للحصول على المؤهلات المهنية المعتمدة.

٥ _ أهم المعوقات/الصعوبات التي تواجه دواوين المحاسبة والرقابة المالية

بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية في مجال التأهيل المهني :

● اللغة الانجليزية في معظم البرامج التأهيلية للحصول على المؤهلات المهنية تعد من أصعب العوائق لبعض الموظفين في بعض الدواوين.

● صعوبة المادة العلمية للبرامج المهنية.

● ضعف حماس ورغبة الموظفين في التعلم.

● عدم وجود الميزانية أو التمويل اللازم لتنفيذ الإستراتيجية.

● معوقات أخرى مثل مدة الخبرة العملية ونوع المؤهل الأكاديمي

المطلوب.

٦ _ معايير تحديد المؤهلات المهنية المعتمدة بدواوين المحاسبة والرقابة

المالية بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية :

تشترط سياسة التأهيل المهني في الشهادات المهنية المعتمدة أن تتوفر فيها الشروط التالية:

٦ - ١ : ارتباط المؤهل المهني بطبيعة ونوع عمل الرقابة بالديوان.

٦ - ٢ : القبول العالمي/ العربي/ الوطني للمؤهل المهني.

٧ - المؤهلات المهنية المعتمدة بدواوين المحاسبة والرقابة المالية بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية :

تعتبر المؤهلات المهنية المذكورة أدناه مؤهلات معتمدة دولياً وصادرة من عدة دول ومؤسسات مهنية تتعلق بالمحاسبة المالية/ المحاسبة الإدارية/ الرقابة الداخلية (أقرب مؤهل لرقابة الأداء) بالإضافة إلى مؤهلات مهنية فرعية كالرقابة على الحاسب الآلي والرقابة على الاستثمارات والمشتقات الخ... والقائمة المذكورة ليست محصورة فقط على هذه المؤهلات المهنية وبالإمكان إضافة مؤهلات مهنية أخرى في المستقبل كلما استدعت الحاجة:

المؤهل	المجال التخصصي	اسباب اعتماد المؤهل المهني
CPA	الرقابة النظامية / المالية.	_ تناسب مع طبيعة عمل التدقيق. _ السمعة الدولية للمؤهل.
CMA	الرقابة على الأداء	_ السمعة الدولية للمؤهل. _ الشمولية (محاسبة، اقتصاد، وإدارة أعمال).
CIA	الرقابة النظامية / المالية.	_ المناهج المقررة تتناسب مع طبيعة أعمال التدقيق المستخدمة في الأجهزة الخليجية الحكومية (محاسبية وإدارية).
CIA	الرقابة على الأداء.	_ تتناسب مع احتياجات الدواوين فيما يتعلق بالرقابة الداخلية / الرقابة على الأداء.
CIA	الرقابة على الأداء.	_ المناهج المقررة تتناسب مع طبيعة الأعمال الرقابية المستخدمة في الأجهزة الخليجية الحكومية.
ACCA	الرقابة النظامية / المالية.	_ السمعة الدولية للمؤهل.
ACCA	الرقابة على الأداء.	_ المناهج المقررة تتناسب مع طبيعة عمل التدقيق.
ACCA	الرقابة على الأداء.	_ السمعة الدولية للمؤهل.
ACPA	الرقابة النظامية / المالية.	_ المناهج المقررة تتناسب مع طبيعة عمل التدقيق.

المؤهل	المجال التخصصي	اسباب اعتماد المؤهل المهني
زمالة الهيئة السعودية للمحاسبين القانونيين	الرقابة النظامية / المالية.	_ السمعة العربية للمؤهل. _ تدرس باللغة العربية.
CIMA	الرقابة النظامية / المالية. الرقابة على الأداء.	_ المناهج المقررة تتناسب مع طبيعة عمل التدقيق. _ تدرس باللغة العربية.
CIDA	التدقيق على الاستثمارات والمشتقات.	_ المناهج المقررة تتناسب مع طبيعة عمل التدقيق على الاستثمارات والمشتقات. _ السمعة الدولية للمؤهل.

ملاحظة: على كل جهاز رقابي اختيار المؤهل المهني الذي يتناسب مع طبيعة الأعمال الرقابية الموكلة إليه.

٨ _ الأساليب التي يجب إتباعها للمساهمة في رفع نسبة الحاصلين على المؤهلات المهنية المعتمدة أو التخصصات الأخرى المطلوبة في رقابة الأداء:

٨ _ ١ : تعيين الموظفين المناسبين في دواوين المحاسبة والرقابة

المالية بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية من

خلال تطبيق المعايير التالية:

٨_١_١ خريج بكالوريوس (على سبيل المثال :محاسبة

مالية، اقتصاد، إدارة أعمال، حاسب آلي،

حقوق، نظم معلومات، أو غيرها من

التخصصات التي تنسجم مع طبيعة عمل

الرقابة المالية) من احد الجامعات المعتمدة .

٨_١_٢ أن لا يقل المعدل التراكمي للموظف عن جيد

جدا.

٨_١_٣ اجتياز امتحان ومقابلة شخصية قبل التعيين.

٨ _ ٢ : تحديد معايير الترشيح للانضمام لبرامج التأهيل المهني

كالتالي:

٨_٢_١ أن يمضي المتقدم فترة زمنية لا تقل عن سنة

كاملة كموظف في الديوان.

٢-٢-٨ أن يتم ترشيح المتقدم من قبل مسئوليه المباشرين.

٣-٢-٨ أن لا يقل تقييمه الوظيفي عن جيد جدا.

٤-٢-٨ أن يكون قد حضر البرامج التدريبية التأسيسية

وكذلك البرامج التخصصية المرتبطة بمجال

الشهادة المهنية التي يرغب التقدم لها.

٥-٢-٨ إجادة اللغة الإنجليزية محادثة وكتابة وأن يكون

مجتازا لاختبار مستوى اللغة الإنجليزية.

٦-٢-٨ تكون الأولوية في الترشيح لذوي المقدرة على البحث

والدراسة الذين سبق لهم المشاركة في مسابقات

البحوث التي يقيمها الديوان أو المنظمات الرقابية

وتلك التي تقام في نطاق دواوين مجلس التعاون،

ولذوي المساهمات الفعالة في خطط القطاعات

وما يكلفون به من مهام.

٧-٢-٨ التوقيع على نموذج تعهد بالالتزام بالضوابط

والشروط المحددة.

٨ - ٣ : الضوابط التي يجب على المرشحين الإلتزام بها بعد

انضمامهم لأحد برامج التأهيل المهني:

٨-٣-١ الالتزام بحضور جميع المحاضرات والتقيد بمواعيد الحضور والانصراف.

٨-٣-٢ الالتزام بحضور جميع المواد الدراسية المقررة وتأدية الاختبارات للحصول على الشهادة المهنية.

٨-٣-٣ التعهد بتحمل المرشح جميع التكاليف التي تحملها الديوان في حال الاستقالة خلال مدة أذناها سنة واحدة من تاريخ حصوله على الشهادة المهنية.

٨-٣-٤ التعهد بأداء الاختبارات مرة أخرى على نفقة المرشح في حال عدم اجتيازه جميع الاختبارات في المرة الأولى أو حصوله على معدل أقل من ٥٠%، ويتحمل المرشح جميع التكاليف التي دفعها الديوان في حال عدم الالتزام بذلك.

٨-٣-٥ إبلاغ الإدارة المختصة بالإشراف على المشاركين بكتاب رسمي في حال حدوث ظرف طارئ للمرشح يحول دون الاستمرار في الدراسة، وقبول ما يتم إقراره من قبل الإدارة العليا بالديوان حياله كالتزامات مالية وإدارية في هذا الشأن.

٨ - ٤ : ربط الترقى الوظيفى بالحصول على المؤهلات المهنية :
يجب ربط الترقى إلى مستويات وظيفية معينة (على سبيل المثال،
مشرف تدقيق) باجتياز برامج التأهيل المهني والربط ما بين منهج
التعليم المهني المستمر والحصول على المؤهلات المهنية كأداة للتحفيز.

٨ - ٥ : التوجيه المناسب قبل الانضمام إلى برامج التأهيل المهني :

● إن عملية التأهيل المهني لا بد وان تكون عملية
مدروسة تغطي في الأساس احتياجات الديوان
الأساسية ومتطلبات مشاريعه المستقبلية وبذلك
لا بد من توجيه الموظفين للانضمام إلى البرامج
المهنية بناء على معايير موضوعية تأخذ في الاعتبار
تخصص الموظف (الإدارة التي يعمل بها)،
احتياجات الديوان، قدرة الموظف على اجتياز
البرنامج المهني من خلال مقابلة شخصية أو توجيه
من أحد كوادر الديوان لديه الخبرة والدراية
بالبرامج المهنية المختلفة أو أحد الخريجين السابقين
لأحد البرامج المهنية لتوضيح أهداف البرامج المهنية
المختلفة وتقديم الإرشاد للمرشحين لتلك البرامج
لمساعدتهم على اختيار البرنامج المهني المناسب.

● يجب على كل موظف منتسب لأي برنامج مهني تقديم خطته لتقديم الامتحانات للجهة المختصة بالديوان ومتابعة ذلك من قبل ادارة التدريب بالديوان.

٨ - ٦ : تنوع أساليب تعويض الموظف عن تكاليف برامج التأهيل المهني :

- الدفع المسبق لجميع تكاليف التأهيل المهني (ابتعاث كامل).
- التعويض اللاحق / بعد حصول الموظف على المؤهل المهني على نفقته الخاصة وفق نظام وإمكانيات كل ديوان.

٨ - ٧ : الحوافز و التسهيلات :

تعتبر الحوافز المادية والمعنوية من أهم المؤثرات الايجابية في دفع الموظفين للحصول على المؤهل المهني، بالإضافة إلى ذلك فان توفر التسهيلات التي تقدم للملتحقين ببرامج التأهيل المهني يساهم في توفير الجو والبيئة والعوامل الايجابية التي تساعد الموظف في الحصول على المؤهل المهني ومن أمثلة تلك الحوافز والتسهيلات ما يلي :

٨-٧-١ الحوافز :

- المكافآت والزيادات في الرواتب.

- الترفقيات.
- الاحتفالات التكريمية.
- الهدايا العينية.
- خطابات شكر من السلطة العليا بالجهاز الرقابي.

٨_٧_٢ التسهيلات :

- توفير أماكن للدراسة مهياً بالإمكانيات المطلوبة لذلك.
- توفير شخص مختص يعمل كموجه للموظفين في حالة الحاجة إليه.
- السماح بإجازات بدون راتب.

٨ _ ٨ : متابعة نتائج التأهيل المهني :

يجب أن يتبنى الجهاز الرقابي إجراءات معينة لمتابعة النتائج العملية لتأهيل الموظفين، والتحقق من إيجابية تلك النتائج، وإنعكاسها على مخرجات الرقابة المالية وذلك بقيام إدارة التدريب بمتابعة أداء الحاصلين على المؤهلات المهنية من خلال مخاطبة الإدارة الفنية التي ينتمي إليها الحاصلين على المؤهلات المهنية المختلفة للوقوف على مدى تطور أدائهم وانعكاس ذلك بإيجابية على مخرجات الرقابة.

وبالله التوفيق ،،،