جمهورية مصر العربية

وزارة المالية
MINISTRY OF FINANCE

مجلة قطاع الأمانة العامة



العدد الثانى - ديسمبر ٢٠١٥

مجلة قطاع الأمانة العامة

العدد الثانى ٢٠١٥/١٢/٣٠

.....





إعداد وتجميع / عمر عبد العزيز حافظ - قطاع الأمانة العامة

مراجعة لغوية / عبد الله محمد فايد - قطاع الحراسات

مسئول النشر / هانى الغنيمى - قطاع مكتب الوزير

تصميم غلاف / إسلام العربى - قطاع مكتب الوزير

المراسلين :

صلاح خليل - قطاع الحسابات والمديريات المالية

هشام محمدى - قطاع الحسابات والمديريات المالية

إشراف:

ناجى الأشقر / رئيس قطاع الأمانة العامة

همت سيد / رئيس الإدارة المركزية لشئون العاملين

المحتويات

ما هو قطاع الأمانة العامة	٣
إنجازات قطاع الأمانـــــة العامـــــة	٤
فى مجال النمو الإقتصادى	٤
فى المجال الإجتماعى	٥
فى مجال التعاون المشترك	٧
فى مجال التعاون المشترك	٨
فى مجال التعاون المشترك	١٠
فى مجال الخدمات الإدارية	١١
فى مجال رفع كفاءة العاملين بوزارة المالية	١٢
إدارة الجودة الشاملة وأثرها على التنمية الاقتصادية	١٦
إدارة الجودة الشاملة وأثرها على التنمية الاقتصادية	٢٢
كيف تحفز الموظفين على العمل	٢٥
قانون الخدمة المدنية وحياة الموظف اليومية	٣٢
تطور العملات المصري (السحتوت ــ البارة)	٣٤
ماهو قطاع الحسابات والمديريات المالية بوزارة المالية	٤٠
الاقتصاد الأخضر .. تنمية مستدامة تراعي الصحة والبيئة	٤٣
الفساد تعرفيه ، أشكاله ، أنواعه	٥٠
الفساد الإدارى	٥١
أنواع الفساد	٥٤
أفكار شبابية لزيادة الموارد المالية بجمهورية مصر العربية	٥٥
إقتراحات لتطوير منظومة الظرائب العقارية	٥٧
اعرف بلدك	٥٨
شخصيات من عبق التاريخ	٦١
شخصيات من عبق التاريخ	٦٤
مفاهيم مختلطة	٦٦
الضغط النفسي المرتبط بالعمل	٦٩
إرتفاع ضغط الدم	٧١
المشرو ب السحرى	٧٧
ذكريات الزمن الجميل	٨٠
اسعار زمـــــــــان	٨٢
من اعلانات زمان	٨٢
مقالات بقلم الموظفين	
العمل والحياة	٨٤
إرثر الأباء والأبناء	٨٥
التطلعات والافاق	٨٦
مواهـــــب الموظفيـــــن	
إياك والحسد	٨٧
عصفورتـــــى	٨٨
منـــــــاجـــــــاه	٨٩
حكمة العدد	٩٠



كلمة الأستاذ/ ناجى الأشقر

رئيس قطاع الأمانة العامة

مع بداية عام جديد بفكر جديد ونظرة جديدة بلورتها الدولة بأهداف ورؤية واضحة ٢٠٣٠، ومن منطلق تعميق مفهوم العمل والذى يعد بداية الانطلاق نحو التقدم والازدهار فى كافة مناحى الحياة ويعتبر من حسن استخدام الأدوات المتاحة من الأمور الهامة فى تفعيل التواصل بين كافة الزملاء والقطاعات ومصالح الوزارة والزملاء العاملين بأجهزة الدولة ،

لذا يعد العنصر البشرى هو أول هذه الأدوات التى تعمل على هذا التواصل المثمر والتغير الشامل لتعميق مفهوم العمل الجماعى والإدراك التام بأننا نعمل فى أسرة واحدة وهى وزارة المالية وتحت سقف مظلة واحدة وهى مصر ٠

وتعد أهم الخطوات الأولية لحماية هذا السقف الكبير هو التخلص من الأنا وحب الذات وإفساح الطريق للشباب وإتاحة الفرصة للفكر الصاعد البناء وتشجيعه وبث روح العمل والارتقاء بسمو الأخلاق ورفعة الموظف والرغبة فى المشاركة الفعالة لصنع القرار بالإدارات والقطاعات المختلفة والاهتمام بالمقترحات والأفكار التى تساهم فى رفع كفاءة وفاعلية الأداء ، وبذلك نصبح من الدول المتقدمة إداريا واقتصاديا ، فالإدارة السليمة توصلنا إلى الاقتصاد القوى بعدم الإهدار وتحقيق الوفورات واستغلال كافة الموارد المتاحة وعلى رأسها العنصر البشرى وهو ما يؤهلنا لتحقيق رؤية مصر ٢٠٣٠.

وكل عام وأنتم بخير .



قطاع الأمانة يقدم المزيـــد

يتغـــير بمفهـــوم جديـــــد

بإرادة من فلاز وحديـــــد

يعلوا بالصـــرح العتيـــــد

بصمود وإصـــرار شديـــد

يأسس طـــريق مجيـــــــد

إخترق الروتين والقضبان

وإنطلق فى غيابة الزمـــان

رافعا رايتـــه فى العنـــان

صوتـــه بين القطاعات رنان

هو للعاملين أمـــن وآمان

عاليا رأسه شامخا بالميـــدان

بسواعد وعقول شبابيـــة

فخـــــــــر لوزارة الماليـــة

بقيادة مستنيـــرة علميـــة

يرسم خطط إستراتيجيـــــــة

غير المفاهيم الخدميـــــة

وقـــدم طرق إبتكاريـــــــة

فتح قنوات إتصاليـــــــة

لزيادة التواصلات الإجتماعيـــة

بقلم / عمر شريف

المحتويـــــات

‘‘‘‘‘‘‘

ما هو قطاع الأمانة العامة



إن قطاع الأمانة العامة يتغير بمفهوم جديد بما يتناسب مع رؤية مصر ٢٠٣٠ نحو إستراتيجية التنمية المستدامة وقام بالفعل بإعداد رسالة ورئية من أجل الوصول إلى أعلى مستوى من الكفاءة والجودة فى الأعمال المنوط بها ..

الرســـــالة :

تعزيز النمو الاقتصادى ونجاح السياسة المالية الفعالة من خلال توفير كافة الخدمات اللازمة بجودة عالية لكافة العاملين بديوان عام وزارة المالية وقطاع مكتب الوزير والجهات التابعة بما يحقق توفير المناخ المناسب لأداء الأعمال على الوجه الأكمل لتحقيق رؤية مصر ٢٠٣٠ .

الرؤيـــــة :

يعمل قطاع الأمانة العامة على تحسين مستوى الخدمة من خلال مبداء المبادرة والمبادءة قبل الطلب وأن يكون ساحة للأفكار الجديدة فى المفاهيم الخدمية والإقتصادية بما يحقق الكفاءة المهنية وضمان الأعمال بجودة عالية .

الـــهـــدف :

زيادة النمو الاقتصادى ورفع كفاءة الافراد وتقديم الخدمة بالجودة وفى الوقت المناسب .



إنجازات قطاع الأمة العامة خلال عام

٢٠١٥

-فى مجال النمو الإقتصادى : "تحقيق وفورات إقتصادية"



يقوم قطاع الأمانة العامة بدوره فى إعادة توزيع الأعمال وربطها بالمورد البشرى متماشيا مع مبداء وضع الرجل المناسب فى المكان المناسب حيث يتم الإستفادة من العاملين مثل الحاصلين على مؤهلات صناعية متوسطة وفوق متوسطة ويعملوا بالأعمال الإدارية وجارى عمل دورات تدريبية لهم فى هذا الشأن مما يضمن تحقيق الفاعلية والكفاءة المهنية كما تم إنشاء غرفة عمليات للصيانة الفورية بما يعمل على تهيئة البيئة والمناخ اللازم لأداء الأعمال ، و يقوم بإعادة بالشكل الذى يؤدى إلى تحقيق وفورات إقتصادية كما يعمل على دراسة كافة الأنشطة الخدمية التى يتم تقديمها للوزارة سواء من إدارات داخلية أو شركات خارجية للوصول إلى تقديمها بأعلى جودة وأقل تكلفة وخير مثال على هذا ما تم فى فعله من تطوير الأعمال بإدارة الحدائق والتشجير ، حيث قامت الإدارة بتوفير مايقرب من مائة ألف (١٠٠,٠٠٠) جنيها سنويا لوزارة المالية عن طريق تنفيذ الأعمال الزراعية المختلفة لتحل محل الشركة المصرية للأعمال الزراعية ، ويعد هذا الإنجاز بداية نحو تحقيق وفورات إقتصادية للوزارة الأمر الذى ينعكس

على الإقتصاد القومى كما يعد أيضا تفعيل لحسن إستخدام الموارد البشرية وإعادة توزيع الأدوار بما يتناسب مع الرؤية المستقبلية للدولة ٢٠٣٠ .

كما صرح المنهدس / مجدى محمود عبد العال مدير إدارة الحدائق والتشجير أن الإدارة أثبتت أنها قادرة على القيام بكافة الأعمال الزراعية فى ظل الأمكانيات المحدودة ، وقد حازت على ثقة السادة المسئولين فى مكتب معالى وزير المالية وقامت الإدارة بشراء المستلزمات الزراعية ونباتات الظل بأقل التكاليف وبجودة عالية لإتمام الأعمال الزراعية المختلفة ولتجديد المنظر العام لمكتب السيد وزير المالية ومكاتب السادة المستشارين وأن الإدارة ملتزمة بأداء الأعمال الموكلة إليها بما يتماشى مع رؤية وأهداف القطاع كما تتعهد الإدارة بالأستمرار بهذا التميز حتى تحقق مفهوم الجودة الشاملة وتكون مثالا مشرفا لوزارة المالية .

كما فتح القطاع منفذا هاما من شأنه التشجيع على الأفكار والإبتكارات الاقتصادية عن طريق تخصيص بابا كاملا بمجلة قطاع الأمانة العامة لنشر هذه الأفكار التى تساعد على النهوض بالاقتصاد القومى حيث يتم نشر المجلة على البوابة الإلكترونية للوزارة الأمر الذى يتيح الأطلاع على هذه الأفكار وإمكانية تفعيلها للإستفادة منها .

فى المجال الإجتماعى :

‘‘‘

بعد تولى السيد الاستاذ / ناجى الاشقر رئاسة قطاع الامانة العامة وما تبين له من الشكاوى المتكررة من بعض العاملين بالقطاع أنها متعلقة ببعض الأمور الشخصية الخاصة وأمور متعلقة بالثقافة الإدارية والتى تبين منها عدم معرفتهم بالواجبات المطلوبة منهم وحقوقهم وكذا عدم وجود تواصل معهم .

لذا قد قام سيادته بالإجتماع مع السادة رؤساء الإدارات المركزية بالقطاع وطلب من سيادتهم ضرورة وجود مجموعة من السادة العاملين يمثلوا الإدارات المركزية بقطاع الأمانة العامة "الإدارة المركزية لشئون العاملين ــ الإدارة المركزية للشئون الإدارية ــ الإدارة المركزية للشئون المالية ــ الإدارة المركزية للشئون الهندسية" وتم التوجيه من سيادته بتشكيل وحدة للتواصل الإجتماعى بقطاع الأمانة العامة وتكون مهام عملها هى التواصل مع جميع العاملين بالقطاع والتعرف على مشاكلهم للعمل على حلها والعرض بالمقترحات لدراستها والاستفادة بها لتطوير منظومة العمل بالقطاع وقد وجه سيادته التنبيه على السادة العاملين بالقطاع بالتواصل مع وحدة التواصل الإجتماعى وعرض مقترحاتهم أو مشاكلهم لدراستها والعمل على حلها وتذليل أى عقبات تكون عائقا للعمل حتى يصل جميعنا لأعلى معدلات أداء لتطوير العمل بقطاع الامانة العامة .

وتم عمل إعلان ونشره على جميع السادة العاملين بقطاع الأمانة العامة بأسماء وأرقام تليفونات السادة أعضاء وحدة التواصل الإجتماعى وهم :

ــ السيد / محمود المغربى ، إدارة الشئون الهندسية

ــ السيد / محمد الضو ، إدارة شئون العاملين

ــ السيد / محمد مختار ، إدارة الشئون الإدارية

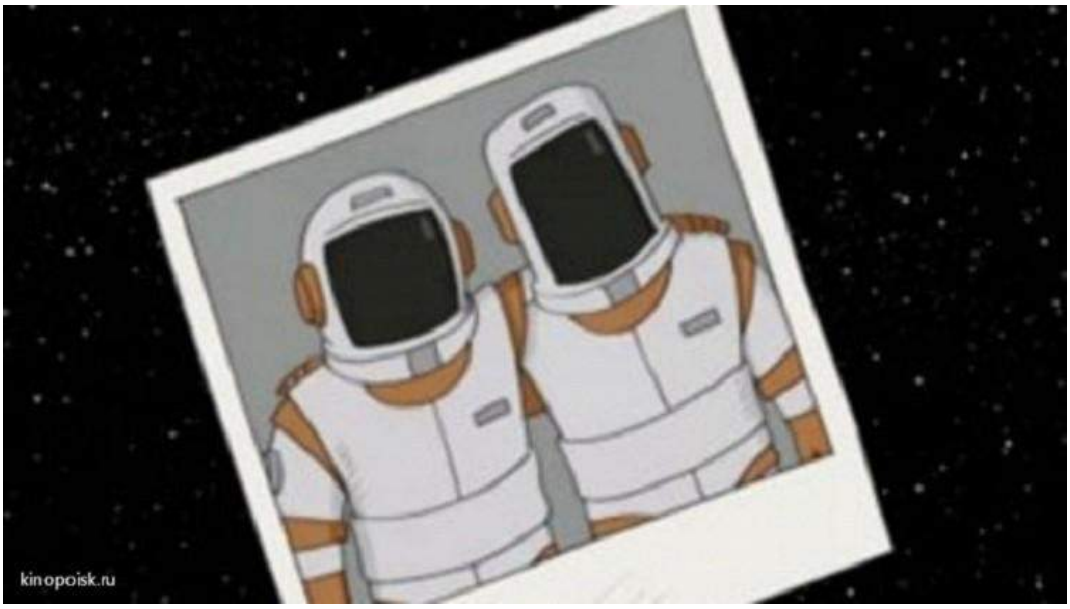
ــ السيد / تهانى ربيع على إدارة الشئون المالية

وقد قام السادة أعضاء وحدة التواصل الإجتماعى بالتواصل مع السادة الزملاء العاملين بالقطاع من خلال التوجه إليهم بأماكن عملهم (زيارات ميدانية) والتواصل معهم والتعرف على مشاكلهم وكذا التعرف على أرائهم لتطوير العمل وكانت المشكلات . (إنسانية وإجتماعية ــ إدارية ــ

مشاكل خاصة ببيئة العمل) وقد تم التغلب على أكثر المشكلات الإنسانية والاجتماعية وذلك بمساعدة السادة رؤساء الإدارات المركزية بالقطاع والتى كانت لديهم الرغبة فى التعاون وتذليل كل العقبات وحل المشاكل للسادة العاملين بإداراتهم . وبالنسبة للمشاكل الإدارية والقانونية تم مناقشة السادة الزملاء وعمل حوار معهم لتعريفهم بما لهم وماعليهم من واحبات وحقوق طبقا للوائح والقوانين المنظمة للعمل ، وأيضا فيما يتعلق بالمشاكل المتعلقة ببيئة العمل فقد تم بالتعاون مع الإدارات المعنية بالقطاع وضع خطة زمنية لحل هذه المشاكل بأسرع وقت دون الإنتظار لتنفيذ خطة تطوير وتحديث المبانى الخاصة بقطاع الأمانة العامة والذى سيوفر بيئة صحية للعاملين بالقطاع .

فى مجال التعاون المشترك ــ (التواصل بين مؤسسات المجتمع الأخرى)

‘‘‘‘‘‘‘‘‘‘‘‘‘‘‘‘‘‘‘‘‘‘



إيماءا إلى الدور الخدمى التى تقوم به وزارة المالية فى كافة قطاعات الجهات الحكومية الرسمية والمجتمع المدنى للوصول إلى أعلى معدلات نمو إقتصادى وتحقيق أكبر قدر من توفير الأمان المجتمعى للمواطن المصرى وإيمانا منها بضرورة الحفاظ على المخزون الإستراتجى من الدم الآمن ومشتقاته على مستوى الجمهورية وتوفير إحتياجات المرضى على مستوى جمهورية مصر العربية ، لذا كان لزاما على قطاع الأمانة العامة أن يقدم آليات إيجابية وفعالة

نحو هذا الأمر ودعما لإستمرار نحاح حملات التبرع بالدم . فقام بعمل تعاون مشترك بين وزارة المالية ووزارة الصحة والذى بموجبه يتم التنسيق مع المركز القومى لنقل الدم والمراكز الإقليمية التابعة له على تسهيل حملات تنظيمية للتبرع بالدم بالجهات التابعة لوزارة المالية على مستوى الجمهورية وتم مخاطبة جميع رؤساء القطاعات بديوان عام الوزارة وقطاع مكتب السيد الوزير لموافات القطاع بأسماء المتبرعين بالدم وجارى التنسيق مع وزارة الصحة فى توفير وحدة خدمات نقل الدم .

فى المجال الخدمى (توفير كافة الخدمات اللازمة للوزارة) :



إنشاء غرفة عمليات للصيانة الفورية

‘‘‘‘‘‘‘‘‘‘‘‘‘‘‘‘‘‘‘‘‘‘

إن إدراك الإدارة فى قطاع الأمانة العامة لطبيعة عمل القطاع ومفهوم تقديم الخدمة والوصول إلى أعلى مستويات الجودة فى مجال تقديم الخدمة . ولترجمة هذا المفهوم بطريقة عملية قامت

قيادة القطاع بوضع خطة إستراتيجية محددة الأهداف والمتمثلة فى الآتى : ــ

الهدف :

ـ الوصول إلى أعلى مستويات الجودة فى توصيل الخدمة .

ـ تلافى الشكاوى وتوفير الطلبات المقدمة من القطاعات بديوان عام الوزارة .

التفعيل :

تم إنشاء (غرفة عمليات) بأبراج الوزارة بمدينة نصر بتاريخ ٢٠١٥/٢/١ والتى تتكون من عضوين من السادة العاملين بكل إدارة مركزية "شئون هندسية ، شئون مالية ، شئون إدرية" كما تضم السادة مدير عام برج (٢) ومشرفى الأبراج (١،٢) والتى حددت أعمالها فى الأتى : ـ ـ تلقى الطلبات المقدمة من جميع قطاعات الديوان العام بإحتياجاتها من (الأثاث ـ الآلات ـ الأجهزة ـ الأحبار) وكذا تلقى طلبات الإصلاح لهذه الأصناف والموجودة بالقطاعات المختلفة والقيام بعمل اللازم من الاتصال والتواصل مع الجهات ذات الصلة للعمل على تلافى الشكاوى أو توفير المطلوب فى أسرع وقت ممكن .

وقد تم مخاطبة السادة رؤساء القطاعات بديوان عام الوزارة وقطاع مكتب الوزير لتعريفهم بتشكيل فرق العمل لإمكانية التواصل معهم .

النتائج :

تم تشكيل (فرق عمل متحركة) مكونة من بعض العاملين بالمكتب الفنى لقطاع الأمانة العامة لتلقى كافة الشكاوى والبلاغات والاحتياجات الملحة والضرورية والصيانة والأعطال والقيام بالمرور الميدانى على الأبراج (١،٢،٤) ومبنى السادة المستشارين والموقع العام للتواصل المباشر مع جميع السادة العاملين بهذه الأبراج والمبانى والأستماع لشكواهم والعمل على حلها فى حينه وتلبية إحتياجاتهم من إصلاح وصيانة كافة الأجهزة والألات والمعدات وتوفير الخدمات المطلوبة للعاملين بقطاعات ديوان عام وزارة المالية وقطاع مكتب الوزير ومقرها بالدور الثانى ببرج رقم (٤) .

فى المجال الثقافى :



إنشاء مجلة قطاع الأمانة العامة

نظرا لأهمية التواصل الإجتماعى والثقافى والإدارى بين السادة الموظفين بقطاع الأمانة العامة وأيضا باقى قطاعات وزارة المالية ولتفعيل هذا التواصل بشكل إيجابى وفعال فقد قام السيد رئيس القطاع بتتشجيع الموظفين على إبداء المقترحات والتوصيات فى هذا المجال وقد ساهمت السيدة الاستاذة / همت سيد رئيس الإدارة المركزية لشئون العاملين بالقطاع فى هذا العمل بحماس شديد إيمانا منها بأهمية هذا التواصل وإستقبلت جميع المقترحات والتوصيات فى هذا الشأن وقام السيد الأستاذ رئيس القطاع بإجراء المكاتبات اللازمة إلى مكتب السيد الوزير لأخذ الموافقة على إصدار هذه المجلة وهى إحدى المقترحات المثمرة بقطاع الأمانة العامة ووزارة المالية ، وكان مقدمى الفكرة (عمر عبد العزيز حافظ ، عبدالله محمد فايد) يأملوا فى أن تكون مجلة ورقية ، ولكن جائت المفاجئة السارة بأنها نشرت على موقع الوزارة الرسمى بما يتيح لها أن تكون أكثر إنتشارا وأسرع فى عملية التواصل بين القطاعات الأخرى وأن تكون ساحة لعرض الأفكار والمقترحات وتقديم كافة الكتابات التى تفيد العاملين فى كافة المجالات ، فما يسعنى إلى أن أتقدم بخالص الشكر والتقدير لكل من ساهم وساعد فى أن يصل هذا العمل إلى هذا التفعيل الجيد وعلى رأسهم السيد وزير المالية والسيد رئيس القطاع والسيدة رئيس الإدارة المركزية والسادة الأفاضل العاملين

بقطاع مكتب السيد الوزير والذى قاموا بتذليل العقبات لسرعة النشر على موقع الوزارة وجميع السادة الزملاء الأفاضل .

فى مجال الخدمات الإدارية :

،،،،،،،،،،،،،،،،،،،،،،،،،،،،



فى إطار الخدمات المقدمة للجهات الخارجية تم تطويرأعمال وحدة أختام شعارة الجمهورية لما لها من أهمية على مستوى جمهورية مصر العربية فهى الجهة الوحيدة المنوط بها إصدارة الموافقات لتصنيع واستخراج بدل فاقد لتكهين أختام شعار الجمهورية لكافة المؤسسات الحكومية والسفارات والبنوك والقتصليات بالخارج ،، وغيرها وقد تم نشر الأجراءات وكيفية التعامل فى هذا الشأن على الموقع الأكترونى الرسمى لوزارة المالية ، مما يتيح لكافة المتعاملين والمستفيدين من هذه الخدمة سرعة الإستفسارات والأجابات على التساؤلات الخاصة بشعار الجمهورية مما يؤدى إلى إتمام الإجراءات الأدارية فى الوقت المناسب دون أى تأخير .

فى مجال رفع كفاءة العاملين بوزارة المالية :

‘‘‘

وإستكمالا لهذا الجهد وبعد إتمام الأعمال المنوطة بفريق العمل لم يتوقف عند هذا الحد بل ظل يبتكر فى وضع آليات لتفعيل ما تم التوصل إليه ولأول مرة بقطاع الأمانة العامة وبالجهود الذاتية تم تنظيم (ورش عمل) تتبنى عملية التواصل بين الموظفين على مستوى درجاتهم الوظيفية من أجل التعرف والإلمام بإدارة الموارد البشرية والفهم الجيد لأهداف هذه الإدارة الجديدة ، وتم عمل خطة متكاملة لهذا التواصل متمثلة فى : ـ

ـ صياغة مادة علمية توضح أهداف إدارة الموارد البشرية والهيكل التنظيمى وكيفية التخطيط الإستراتيجى مع شرح كاف لكل وظيفة فى الهيكل .

ـ تكوين فريق تم تدريبه على مستوى جيد يقوم بشرح المادة العلمية التى تم صياغتها . ووضع جدول زمنى يتم فيه اللقاءات وعملية التواصل .

ـ وبسؤال الأستاذ مصطفى رضوان المسؤل عن فريق العمل عن ما إذا كان هناك صعوبات تواجهكم فى هذا التحول ؟

قال لقد بدأنا فى التغيير ومازال التغيير مستمر إلى أعلى مستوى أداء ، بنا أو بغيرنا سيتم التغيير رغم الصعوبات والتحديات التى تواجهنا من قبل الرافضين للتغير .



ـ س ، وما هو البرنامج الذى تعملون من أجله ؟

ـ ج ، نحن نعمل على برنامج إدارة الموارد البشرية الذى يهدف لإنشاء قاعدة من الكفاءات والكوادر على تولى المسئولية المهنية بوزارة المالية ، وذلك من خلال تأهيلها بأحد نظريات الإدارة والتخطيط العلمى والعملى لتنمية قدراتها على تطبيق الأساليب والطرق الحديثة بكفاءة عالية لتكون نواه حقيقية لمجتمع يفكر ويتعلم ويبتكر داخل وحدته ، ويضم البرنامج عدة محاور رئيسية مثل (مفهوم الموارد البشرية ـ توصيف الوظائف ـ إدارة الإجتمعات ـ التفويض الفعال ـ

أسلوب حل المشكلات ـ تنمية مهارات فرق العمل الفعال ـ التخطيط الإستراتيجى ـ الإستقطاب والتعيين والإختيار ـ تطوير المسار المهنى والتقييم والتقويم)

ـ س ، لماذا هذا الإهتمام ببرنامج الموارد البشرية ؟

ج ـ إن إدارة الموارد البشرية تهتم بالأتى : التعلم وإكتساب المهارات والخبرات ـ فهم وتطبيق أحدث النظريات الإدارية والقواعد الحاكمة للعمل الإدرى الحكومى ـ المساهمة فى التغيير الإيجابى ـ التدريب على التأهل للمناصب القيادية كصف ثان قادر على تحمل المسئولية ـ إستغلال الفرصة للمشاركة فى النهوض بقطاع الأمانة العامة وخاصة الإدارة المركزية لشئون العاملين .

حفل تكريم المجموعة التى تم تدريبها





س ـ وماهى رؤيتكم فى هذا البرنامج وما هى الرسالة وهل لها أهداف واضحة ؟

ج ـ إن رؤية البرنامج تتمثل فى الأتى ـ

(وحدة حكومية متميزة تتبنى مفاهيم وثقافة إدارية الجودة الشاملة وتعمل على تحقيق أهداف وإستراتيجيات إدارة الموارد البشرية الحديثة)

وعن الرسال (وهى تتمثل فى إدارة متطورة بكفاءة وفاعلية وفقا لمعايير الجودة الشاملة ، تقدم خدمات متميزة للعاملين دون تمييز من خلال أفراد على درجة عالية من الإحتراف المهنى ، تعمل

بمادئ العدالة والشفافية ، وتحظى بتقدير وإحترام الجميع ، وذلك من خلال منظومة حكومية إدارية متكاملة لخلق مجتمع من العاملين واع وملتزم لتحقيق الاستقرار الإدارى والنمو الإدارى والإقتصادى)

كما تتمثل الأهداف العامة فى الأتى :

١ ـ الإمتياز فى الأداء : (نحن نسعى إلى تحقيق الأمتياز فى كل عمل نؤديه)

٢ ـ تطوير العاملين : (نشجع التعلم المستمر ونطور موظفينا إلى أقصى الحدود)

٣ ـ العدل والنزاهة : (نلتزم بالعدل وأرفع المعايير الأخلاقية فى كل تعاملاتنا)

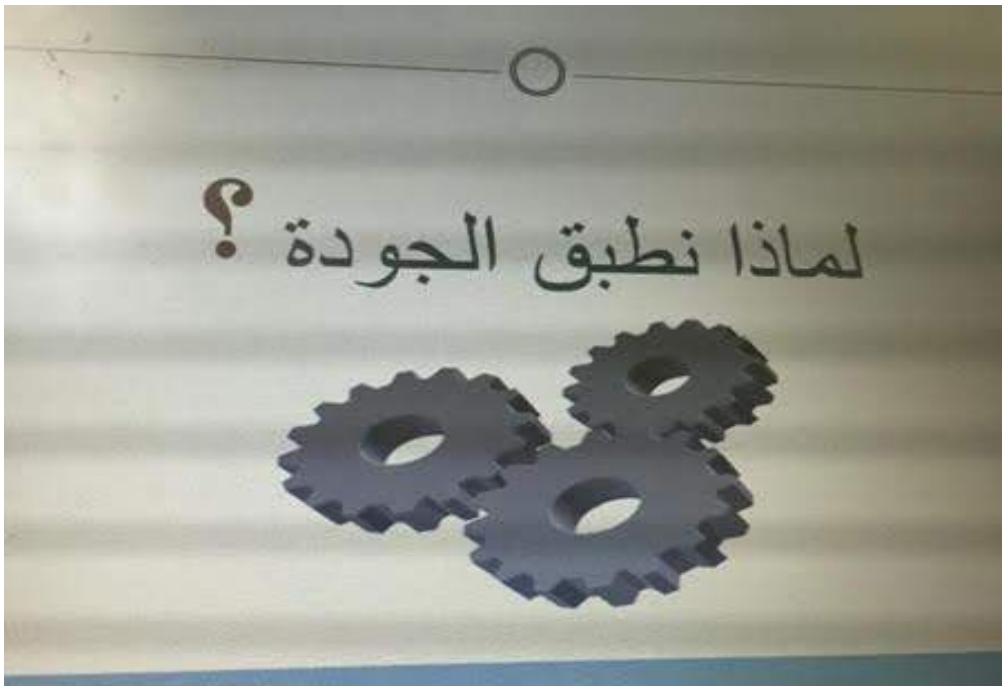
٤ ـ روح الفريق : (نعمل يد واحدة متكاتفين لتحقيق أهدافنا بنجاح تام)

٥ ـ تطوير المنظومة الإدارية : (حيث تطبق أرفع المعايير فى مجالات إدارة الموارد البشرية وتنمية مهارات العاملين بوزارة المالية)

شكرا لك أستاذ مصطفى ، ولا يسعنا إلا أن نشكر كل العاملين على هذا التغير الفعال .

إدارة الجودة الشاملة وأثرها على التنمية الاقتصادية

‘‘‘



أهمية إدارة الجودة الشاملة

إن الهدف الأساسي من تطبيق برنامج إدارة الجودة الشاملة في المنشآت هو تطوير الجودة للمنتجات والخدمات مع تخفيض التكاليف والإقلال من الوقت والجهد الضائع لتحسين الخدمة المقدمة للعملاء وكسب رضاهم، وذلك من خلال:

خلق بيئة تدعم وتحافظ على التطوير المستمر.

إشراك جميع العاملين في التطوير والتنمية.

متابعة وتطوير أدوات قياس أداء العمليات.

تقليل المهام والنشاطات اللازمة لتحويل المدخلات من المواد الأولية إلى منتجات أو خدمات ذات قيمة للعملاء.

إيجاد ثقافة تركز بقوة على العملاء.

تحسين نوعية المخرجات.

زيادة الكفاءة بزيادة التعاون بين الإدارات وتشجيع العمل الجماعي.

تحسين الربحية والإنتاجية.

تعليم الإدارة والعاملين كيفية تحديد وترتيب وتحليل المشاكل وتجزئتها إلى مشاكل أصغر حتى يمكن السيطرة عليها.

تعلم اتخاذ القرارات استناداً على الحقائق لا المشاعر.

تدريب الموظفين على أسلوب تطوير العمليات.

تقليل المهام عديمة الفائدة وزمن العمل المتكرر.

زيادة القدرة على جذب العملاء وتقليل شكاواهم.

تحسين الثقة وأداء العمل للعاملين.

زيادة نسبة تحقيق الأهداف الرئيسية للشركة.

مميزات إدارة الجودة الشاملة



تقليل الأخطاء الشائعة داخل المنشأة.

تقليل الوقت اللازم لإنهاء المهام والمسؤوليات.

الاستفادة المثلى من الموارد الموجودة في المنشأة.

تقليل عمليات المراقبة المستمرة بدون جدوى.

زيادة رضا المستفيدين.

زيادة رضا العاملين من إداريين وفنيين في المنشأة.

تقليل الاجتماعات واللجان غير الضرورية.

تحديد المسؤولية وعدم إلقاء التبعات على الآخرين عند حدوث أي أمر غير مبرر.

تقوية الولاء للعمل والمؤسسة والمنشأة.

بناء وتعزيز العلاقات الإنسانية والاجتماعية.

تحسين بيئة العمل بتوفير كافة الخدمات.

تحديد أنماط قيادية مناسبة لنظام إدارة الجودة الشاملة.

تأسيس نظام معلوماتي دقيق لإدارة الجودة الشاملة.



معوقات إدارة الجودة الشاملة

ضعف المتابعة الإدارية على الإدارات والأقسام.

نقص الخبرة الإدارية لدى بعض المسؤولين.

عدم قدرة بعض الرؤساء على اتخاذ القرار.

ضعف التنسيق بين الأجهزة ذات العلاقة.

عدم وجود الموظف المناسب في المكان المناسب.

عدم فهم بعض المسؤولين للمتغيرات الداخلية والخارجية.

عدم إزلة الخوف بأن يشعر الموظف وبشكل معقول بالأمان داخل المنشأة.

عدم إزالة الحواجز بين الإدارات وذلك بالقضاء على الحواجز التنظيمية والتنسيق وتفعيل الاتصال بين الإدارات والأقسام على المستويين الأفقي والعمودي. ولتكن الجودة هي الهدف وليس المنافسة بين الزملاء والادارات.

عدم إنشاء مراكز للتدريب والتطوير الفعال وتدريب الموظف تدريباً محدداً متعلقاً بعمله.

متطلبات أساسية قبل التطبيق



إعادة تشكيل الهيكل الثقافي داخل المنشأة.

الترويج وتسويق البرنامج بشكل فاعل وجيد.

تدريب وتعليم المشاركين بأساليب وأدوات البرنامج.

الاستعانة بالمختصين والاستشاريين والباحثين. في مجال إدارة الجودة الشاملة بشكل عام والمختصين بإدارة الموارد البشرية بشكل خاص.

تشكيل فرق العمل في المنشأة.

تشجيع وتحفيز فريق العمل بشكل مستمر.

المتابعة والإشراف على فريق العمل بشكل منتظم.

إن تطبيق مفهوم إدارة الجودة الشاملة في المنشأة يستلزم بعض المتطلبات التي تسبق البدء بتطبيق هذا البرنامج في تلك المنشأة حتى يمكن تهيئة العاملين لقبول الفكرة، ومن ثم السعي نحو تحقيقها بفاعلية، وحصر نتائجها المرغوبة. إن نظام الجودة الشاملة نظام عالمي يمكن تطبيقه في كافة المنشآت والمؤسسات الحكومية، غير أنه يحتاج إلى دقة في التنفيذ وتهيئة المناخ المناسب لتفعيله، ناهيك عن النفقات الكثيرة التي تحتاجها المنشأة أثناء عملية التطبيق وخاصة فيما يتعلق بتوفير البيئة المتميزة من مبان ومرافق وتدريب للكوادر البشرية وتجهيزات

وإنشاء المعامل والمختبرات ومعامل اللغات والحاسوب وكل ما يتعلق بعملية الجودة الشاملة، وكل ذلك ينبغي توفيره حتى تحصل المنشأة على مواصفات قياسية للجودة الشاملة. ولا يعني ذلك أن نتخلى بالكلية عن البحث عن مصادر أخرى يمكن أن توصلنا إلى تحقيق بعض جوانب الجودة الشاملة، ومن هذه المصادر؛ التدريب لكافة العاملين في المنشأة، تهيئة مناخ العمل، مشاركة الجميع في تفعيل دور المنشأة والارتقاء بها. وعلى الإدارة العليا أن تركز على القيادة العملية، ولتكن الإدارة قدوة يحتذى بها لكل المستويات الإدارية. إن الالتزام بالجودة الشاملة ومعاييرها هو مفتاح النجاح لأي منشأة، وعلى أي مدير أن يحرص على تطبيق مبادئ إدارة الجودة الشاملة في موقع عمله ليضمن استمرارية نجاح المنشأة وبقائها في المنافسة بين المنشآت الناجحة والمنتجة.

ذكريات وزارة المالية

‘‘‘‘‘‘‘‘‘‘

إن المال هو عصب الحياة ودائما وعلى مر العصور كانت الصراعات تقوم حول من له الحق فى تحصيل الإيرادات من شتى مصادرها وفى أنفاقها فى النواحى المتصلة بالصالح القومى العام.

وكان الملوك والأمراء يرون أن هذا من حقهم باعتبارهم أدرى بالصالح العام وقد كان ذلك واضحا فى مصر

ففى عهد محمد على اهتم بمالية الدولة وتنظيمها بناء على مشورة مستشاريه من الأجانب حتى يتسنى له الحصول على الأموال اللازمة فى سبيل خلق مملكه له ولأسرته من بعده ومن ثم فقد أهتم بتقسيم الحكومة الى إدارات مختلفة وأنشأ بتتابع دواوين أو نظارات كان من بينها نظارة المالية ووضع فى عهده أول ميزانية بدائية إيمانا منه أن عصب الدولة فى ميزانياتها ، وسار على نهجه خلفاؤه فحول محمد سعيد بعض النظارات أو الدواوين الى وزارات وأصدر فى ٢٦ فبراير ١٨٥٦ مرسوما يشتمل على النظام الجديد الذى أدخله فى الإدارة العامة ويتضمن أنشاء أول وزارة للمالية برئاسة الأمير مصطفى فاضل بعد أن كانت نظارة للمالية وفى عهد الخديوى اسماعيل تولى وزارة المالية اسماعيل صديق المعروف باسم إسماعيل المفتش فى الفترة من سنة ١٨٦٨ الى سنة ١٨٧٦ وما زال لهذا الوزير ذكراه فى مصر حتى اليوم حيث أتخذ قصره بلاظوغلى مقرا لوزارة المالية

وفى الفترة ما قبل قيام ثورة يوليو ١٩٥٢ كان تنظيم مالية الدولة يعد وفقا للأسس التى وضعها المستشارون البريطانيون بقصد خدمة مصالح الاستعمار الأجنبى وحلفاؤه ،ثم قامت ثورة ٢٣ يوليو ١٩٥٢ وكان من أول المهام التى اضطلعت بها أعاده تنظيم مالية الدولة وبدأت تظهر فى الميزانية ظاهرة جديدة لأول مرة هى التوسع فى الاعتمادات المخصصة لأغراض التنمية الاقتصادية والاجتماعية ، وهكذا نجد أن تنظيم مالية الدولة مر بمراحل تاريخية متلاحقة يعكس كل منها النظام الاجتماعى السائد ، وعندما نستعرض أعمال وزارة المالية منذ إنشائها حتى الآن

فأننا نجد بالإضافة الى قيامها بعبء تحديد استخدامات الدولة وتدبير الموارد لها أنها كانت تتولى اختصاصات أخرى انفصلت عنها وتحولت الى أجهزة أو وزارات أخرى ،مثال ذلك مصلحة الأملاك التى أصبح جزء منها تابع لوزارة الزراعة والجزء الأخر تابع لوزارة الاسكان ، والإدارة العامة لمستخدمى الحكومة التى تحولت فيما بعد الى ديوان الموظفين ثم الى الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة، كذلك الإدارة العامة لمعاشات للعاملين بالحكومة الاقتصاد وأطلق عليهما وزارة المالية والاقتصاد

وفى ١٥مارس ١٩٥٨ صدر قرار جمهورى بتعديل مسمى وزارة المالية الى وزارة الخزانة ،وفى مارس ١٩٧٣ صدر القرار الجمهورى رقم ٤٩ لسنه ١٩٧٣ بإدماج وزارة المالية والاقتصاد والتجارة الخارجية فى وزارة واحدة حتى أبريل ١٩٧٤ حيث فصلت وزارة المالية عن الاقتصاد والتجارة الخارجية وأصبح يطلق عليها وزارة المالية حتى الأن، كما تطورت فى ظل وزارة المالية إدارة عموم الحسابات لتصبح الإدارة العامة لحسابات الحكومة ومشترياتها ومخازنها والتفتيش ثم اقتصرت هذه الإدارة العامة على حسابات الحكومة وأنشئت عام ١٩٦٩ الهيئة العامة للخدمات الحكومية لتولى الاختصاصات الخاصة بالمخازن والمشتريات كما أنشئت أيضا المديريات المالية بالمحافظات برئاسة ممثلى وزارة المالية وذلك بهدف تدعيم نظام الحكم المحلى،

ومع هذه التغيرات لا يفوتنا أن نشير الى من وقع عليهم مسئولية تولى أمر هذه الوزارة فى الفترات الهامة من تاريخ مصر وحتى الآن

تم نقل المحتوى والصور من على موقع وزارة المالية .

ويمكن للقارئ متابعة باقى المحتوى من على الصفحة الرئيسة لوزارة المالية www.mof.gov.eg.



الأمير إبراهيم بك
وفتر دار مصر
عين سنة ١٢٢٢هـ (سنة ١٨٠٧ ميلادية)



السيد محمد شريف باشا
(والد السيد على شريف باشا)
مدير الدائرة عين شوال سنة ١٢٥٦ هـ (سنة ١٨٤١ ميلادية)



على ذو الفقار باشا
خازن جناب داورى بالخزينة المصرية
عين فى غرة المحرم سنة ١٢٧١ هـ (٢٢ سبتمبر ١٨٥٤ ميلادية)



عبد الله عزت الأرناؤودى باشا
ناظر المالية
عين فى ٢٩ شوال سنة ١٢٧٣ هـ (٢١ يونية ١٨٥٧ ميلادية)



كيف تحفّز الموظفين

هل سبق لك أن تساءلت "لماذا لا يبدو موظفوك مندفعون للعمل مثلك؟" لست الوحيد الذي يتساءل هكذا.. إنّ المشكلة واسعة الانتشار جدا بحيث يرى بعض الخبراء أنّ ٧٠ بالمائة من عمّال اليوم أقل اندفاعا مما كانوا عليه في السابق. لذا، ما الواجب عليك عمله لتحفيز موظفيك للقيام بأفضل ما لديهم؟ خذ هذا الفصل لتتعلم كيف تحفّز موظفيك بفعالية.

هل تتوقّع الكثير من موظفيك؟

يصل الموظفون لمكاتبهم في الوقت المحدد للبدء بالعمل. ومن ثم يقومون بأعمالهم بشكل جيد، وهم موجودون عند الحاجة لهم. فهل يعد طلب تقديم خدمات إضافية بسيطة للزبائن أمرا شاقا عليهم؟!! هل الابتسامة في وجه الزبون بدلا من العبوس في وجهه والإقلال من التذمر أمرا صعبة !! مع العلم بأن المنشأة تقدم خطة تقاعد وضمان اجتماعي جيدة، بالإضافة لأربعة أسابيع إجازة سنوية على الأقل. فلماذا لا زلنا نحصل على أداء أقل من المطلوب من موظفينا؟!!

موظف عامل مقابل موظف متحمّس للعمل

المشكلة أنّ المزايا والعطلة والراتب هي مقابل لخدمة الموظف، وليست لتحفيزه. المنشأة تقدم هذه المزايا لكي تجذب وتبقي العمّال الموهوبين .

لذلك، فهي لا تحفّز الموظفين. في الحقيقة، حوالي ٥٠ بالمائة من الموظفين يبذلون من الجهد ما يكفي فقط للحفاظ على وظائفهم. من الواضح، أن "عمل ما يجب القيام به للنجاة فقط" ليس ما تريده من موظفيك. إذا، إن كانت هذه المزايا وأيام العطلات الممنوحة من الشركة لموظفيها لا تحفزهم! فما العمل؟

موظفون بتحفيز غير محدود

الفرص بالنسبة لمؤسستك، هي أن يكون لديك أناس جيدون يعملون في مؤسستك. يريدون أن يدفع لهم بشكل عادل، ويعرفون ما تفكّر به بخصوص عملهم، ويعرفون موقعهم الحالي وما يمكنهم عمله للترقّي والوصول لمواقع أعلى. وما يهمك هو أن تراهم يعملون بأقصى ما يمكنهم. لكن قبل أن تتعلّم كيف تقوم بهذا، عليك أولا الإجابة على هذا السؤال: لكي تحفّز موظفيك، هل تغيّر الموظف أو تغيّر التنظيم الذي يعمل فيه؟

الجواب الصحيح هو: تغيير التنظيم هو ما يجب القيام به. لأن تغيير الأفراد يأخذ الكثير من الوقت والجهد ولا يفيد الموظفين الآخرين. في الواقع، إن تغيير الموظفين ليس الحل الأمثل لإحداث أيّ تأثيرات بعيدة المدى.

لذا، من المحتمل أن تتساءل "كيف أقوم بتغيير منظمتي بالكامل؟" لا تقلق، إنه ليس بالصعوبة التي تتوقعها.

يمكنك جعل موظفيك يقدمون أكثر للعمل بدون تقديم وجبات طعام مجانية أو تقديم أيام عطلة إضافية.

حدد حوافز موظفيك الطبيعية

إنّ الموظفين الذين يعملون لديك يحفّزون طبيعيا. قد يفاجئك هذا الأمر، لكنّه حقيقي. كلّ ما عليك القيام به هو الاستفادة من قدرتهم الطبيعية، يمكنك ذلك من دون أن تنفق أي مبالغ تذكر. ذلك صحيح! بلا أموال. في الحقيقة، الأموال قد تنقص حماس الموظف وأدائه.

الخطوة الأولى في الاستفادة من قدرة موظفيك الطبيعية هي إزالة الممارسات السلبية التي تقلل من التحفيز الطبيعي لموظفيك.

الخطوة الثانية على منظمتك أن توجد وتطور محفزات حقيقة يمكنها إثارة الموظفين وزيادة اندفاعهم.

بتقليل الممارسات السلبية وإضافة محفزات طبيعية، تكون قد وضعت نفسك على بداية طريق التحفيز الطبيعي للموظفين. التحفيز الطبيعي للموظفين يعتمد على أنّ كلّ الناس عندهم رغبات إنسانية للانتساب، والإنجاز، وللسيطرة والسلطة على عملهم. إضافة لذلك، عندهم الرغبات للملكية، والكفاءة، والاعتراف، وأن يكون لعملهم معنى.

أزل معوقات التحفيز



فيما يلي قائمة بالممارسات التي تثبط من عزيمة الموظفين. هذه الأمور تشكل قوى مثبطة في العمل يجب تفاديها:

ملأ جو المؤسسة بالسياسات.

تكوّن توقعات غير واضحة عن أداء الموظفين.

وضع قواعد كثيرة غير ضرورية على الموظفين اتباعها.

تحدد اجتماعات غير مفيدة على الموظفين حضورها.

حجب معلومات مهمة عن الموظفين هم بحاجة لها لأداء عملهم.

تقديم نقدا بدلا من التعليقات البنّاءة.

قبول مستوى الأداء المنخفض، بالتالي سيشعر الموظفون ذوو الأداء العالي بأنهم قد استغلوا.

معاملة الموظفين بشكل غير عادل.

عدم الإستفادة من طاقة الموظفين .

كم واحدة من هذه المثبطات موجودة بشركتك؟ وكم واحدة يمكنك إزالتها؟

تطبيق وسائل التحفيز الطبيعية

فيما يلي أمثلة بعض المحفزات التي ستساعد موظفيك على تحفيز قدراتهم الطبيعية. تذكّر، تطبيق هذه الحوافز يكون من دون إنفاق المال. بدلا من أن التركيز على المال، ركّز على كيفية عمل بعض التغييرات ضمن منظمتك.

إذا كان عمل موظفيك روتينيا، أضف بعض أشكال المرح لهذا الروتين.

أعط موظفيك فرصة اختيار الطريقة التي يودون القيام بأعمالهم بها.

شجّع تحمل المسؤولية وفرص القيادة .

شجعّ التفاعل بين موظفيك وتكوين فرق العمل بينهم.

يمكنك تعليمهم من أخطائهم مع تجنّب النقد القاسي.

طوّر الأهداف والتحديات لكلّ موظف.

قدّم الكثير من التشجيع.

أظهر الإعجاب بأعمال موظفيك.

طوّر مقياسا يظهر التقدم في الأداء.

توصل للرغبة الطبيعية للإنتاج عند موظفيك

بإزالة مثبطات التحفيز وإضافة محفزات غير مكلفة تقوم بتحفز الرغبات الطبيعية الموجودة في موظفيك لتقديم أقصى مستوى للأداء والإنتاجية لديهم.

فيما يلي بعض الرغبات الطبيعية الموجودة في الإنسان:

الرغبة في النشاط. الرغبة في الملكية. الرغبة في القوّة. الرغبة في الانتساب.

الرغبة في القدرة. الرغبة في الإنجاز. الرغبة في الاعتراف به.الرغبة في أن يكون لعمله معنى.

(حاول أن) و (احذر من) لتحفيز موظفيك

لكي تنجح، عليك تقديم أعلى مستوى من الخدمة لكل عميل وموظف. كل عضو في العمل يجب أن يعمل مع الآخرين باتجاه تحقيق الأهداف المشتركة.

كصاحب للعمل، ضع هذه الملاحظات فقي اعتبارك:

حاول أن تقوم بهذه الأمور:

ادفع أجور تنافسية. من الصعب إيجاد الموظّفون الموهوبون، على كافة المستويات الإدارية، وتكلفة تدريبهم واستبدالهم عالية. حاول معرفة المبلغ التي تدفعه الشركات الأخرى؛ وحاول جعل عروض رواتبك وتسهيلاتك في مستوى منافس للشركات الأخرى التي تعمل في نفس المجال. أيّ موظف كفئ يشعر أنه يحصل على راتب أقل من جهده من الممكن أن ينتقل لمؤسسة أخرى.

قيّم الأداء بإنصاف.

ضع وصفا وظيفيا واضحا ومعقولا لكلّ موقع ومنصبه في العمل.

استرشد بنموذج تقييم الموظفين عند المراجعة السنوية.

تأكّد من أن المراجع قد قام بما يجب عليه. ولديه البيانات ذات الصلة الوثيقة بالموضوع، ويعرف الحقائق.

وأنه أقام التقييم على تحليل موضوعي للحقائق.

طبّق كلّ النتائج بشكل متساوي على الجميع.

قم بمراجعة أخرى إن لزم الأمر.

وثّق جميع النتائج، الإيجابية والسلبية.



أصغ. إن كان لدى العاملين مشاكل في العمل، ناقش هذه الأمور بشكل معقول وعقلاني، واستمع لما يقوله الموظفون بعناية. وضع أهدافا لتحسن مساهمة الموظفين.

وضّح توقّعاتك. من الممكن أن يؤدي الموظف عملا مميزا وبارزا، لكنه لا يمت بصلة للأعمال المطلوبة منه في الوصف الوظيفي لوظيفته. تذكّر، إنك تستأجر وتبقي الموظفين في العمل لإنجاز أدوار ومهام معينة؛ إنك لا تخلق أدوارا لموظفيك.

قدّر الأعمال المتميزة. إذا تحلى الموظف بروح المبادرة، وتجاوز التوقّعات للأفضل، وأدّا عملا مميزا وبارزا، دعه يعلم بأنّك تقدّر مساهمته.

شجّع الموظفين. التربيت على ظهور الموظفين في الوقت المناسب له أثر ملحوظ على زيادة الإنتاجية. أشر لإنجازات الموظف، ليس فقط في وقت مراجعة الأداء، إنما حال حدوثها.

احذر أن تقوم بهذه الأمور:

استعمال حيل قصيرة الأمد. حيلة "موظف الشهر" قد تكون خطرة. إن كان لديك ٥٠ موظفا، يمكنك أن تقدّر كل واحد منهم بالترتيب لقيامه بعمل بارز، لكن بعد سنة أو نحوها، لن يهتم أحد بذلك. من الناحية الأخرى، إن كان لديك ٥٠ موظفا ونفس الأربعة

أو الخمسة يتناوبون الفوز، سيكون لديك بلا شك بعض المشاكل، منها اتهامك بالمحسوبية.

<u>البدء باجتماعات عديمة الفائدة</u>. استغلّ التقنية باستعمال الإنترانت أو المذكرات التوضيحية لتوزيع وإيصال المعلومات المهمة على موظفيك، بدلا من مقاطعة إنتاجيتهم باجتماع آخر.

<u>التسامح مع الأداء الأقل من متوسط</u>. إن كنت تتوقع من موظفيك تقديم أداء معينا، عليك أن تضع هذه الأهداف موضع التنفيذ من قبل الجميع. لا تسمح لموظفيك بتصيد أخطاء الآخرين. اجعل كلّ شخص مسؤولا عن مهماته ومسؤولياته.



تحفيز موظفيك بهذه البساطة!

أنت الآن تعرف أسرار تحفيز موظفيك بفاعلية. تذكّر، لا تعمل على تغيير عادات أو مواقف الأفراد، اعمل على تغيير الهيكل التنظيمي لتقليل مثبطات التحفيز وزيادة قدرات الموظفين على تحفيز قدراتهم الطبيعية.

قانون الخدمة المدنية
وحياة الموظف اليومية

،،،،،،،



تعتبر الأجازات من الركائز الأساسية فى حياة الموظف وخاصة الأجازات بأجر كامل . حيث ترتبط إرتباط وثيق بتخطيط وتنظيم أموره الحياتية سواء قصيرة الأمد كالعطلات الأسبوعية التى يتم فيها تنظيم اللقاءات الأسرية ورحلات اليوم الواحد وغيرها من الأمور اليومية . أو طويلة الأمد والتى يتم فيها التخطيط للسفر وقضاء مناسك الحج أو العمرة ، وأجازات الوضع أو الرعاية ،،، وغيرها من الأمور المختلفة .

وقد إهتم المشرع بهذه الأمور وقام بترجمة هذا بشكل واضح فى صياغة قانون الخدمة المدنية رقم ١٨ لسنة ٢٠١٥ فى باب الأجازات فقد نصت المادة ٤٤ على أن يستحق الموظف أجازة بأجر كام عن أيام العطلات والأعياد والمناسبات الرسمية التى تحدد بقرار من رئيس مجلس الوزراء ، ويجوز تشغيل الموظف فى هذه العطلات إذا إقتضت الضرورة ذلك مع منحه أجرات مضاعفا أو أجازة عوضا عنها وتسرى بالنسبة للأعياد الدينية لغير المسلمين أحكام قرار رئيس مجلس الوزراء فى هذا الشأن .

وأيضا المادة ٤٦ التى نصت على أن يستحق الموظف أجازة إعتيادية سنوية بأجر كامل لا يدخل فى حسابها أيام العطلات والأعياد والمناسبات الرسمية فيما عدا العطلات الأسبوعية وذلك على النحو التالى :

- ١٥ يوم فى السنة الأولى (ذلك بعد مضى ستة أشهر من تاريخ إستلام العمل) .
- ٢١ يوم لمن أمضى ستة أشهر كاملة فى الخدمة من تاريخ إستلام العمل .

- ٣٠ يوم لمن أمضى عشرة سنوات فى الخدمة .
- ٤٥ يوم لمن تجاوز سنه الخمسين .
ويستحق الموظف من ذوى الإعاقة أجازة إعتيادية سنوية مدتها خمسة وأربعون يوما لمن يعملون فى المناطق النائية أو إذا كان العمل فى إحدى فروع الوحدة خارج الجمهورية .
ولا يجوز تقصير أو تأجيل الأجازة الإعتيادية أو إنهاؤها إلا لأسباب قومية تقتضيها مصلحة العمل .
كما تضمنت المادة ٤٧ طرق الحصول على الأجازات الإعتيادية والمادة ٤٨ إختصت بالأجازات المرضية وحددت حقوق الموظف فى هذا الشأن .
أما المادة ٤٩ وهى من المواد الهامة جدا فى هذا القانون حيث تنظم حالات الترخيص بأجازة بأجر كامل وذلك على الوجه التالى : -
- يستحق الموظف أجازة لمدة ثلاثين يوما ولمرة واحدة طول مده عمله بالخدمة المدنية لآداء فريض الحج .
- يستحق الموظف المخالط لمريض بمرض معد أجازة للمدة التى يحددها المجلس الطبى المختص .
- يستحق الموظف الذى يصاب إصابة عمل أجازة للمدة التى تحددها المجلس الطبى المختص وذلك مع مراعاة أحكام قانون التأمين الإجتماعى .
- يستحق الموظف المقيد بإحدى الكليات أو المعاهد أو المدارس أجازة عن أيام الأمتحانات الفعلية .

من الملاحظ أن المشرع وضع بنودا لاشك أنها فى غاية الأهمية وتشبع كثيرا من رغبات الموظف كما جاء فى المادة ٤٦ فيما يتعلق بالأجازات الاعتيادية لذوى الإحتياجات الخاصة وكذا المادة ٤٩ والتى أعطت للمراءة مدة إضافية فى أجازة الوضع وأعطى لراغبى العلم أجازة كاملة لأداء الإمتحانات .

تطور العملات المصري (السحتوت ــ البارة)

‘‘‘‘‘‘‘‘‘‘‘‘‘‘‘‘‘‘‘‘‘‘‘‘‘‘



كان القرش هو الوحدة الأساسية التي يتم التعامل بها في مصر، وذلك لقوته الشرائية الكبيرة وكانت توجد منه أنواع عديدة منها: القرش صاغ: وهي كلمة فارسية تعني أنه (معتمد من الحكومة، وسلم عياره من الغش)، وكان في أول أمره من الفضة ثم من النيكل ثم النحاس ثم الألومنيوم ثم اختفي. القرش الرائج: ويطلق عليه كذلك الشرك بضم الشين والراء، وهو أقل منه في القيمة النقدية والمعدنية. وسمي رائج، لأنه كان رائجا، ويتم التعامل به أكثر من القرش. القرش الخردة: وهي كلمة فارسية وتعني الضئيل أوالصغير. بمعني: القرش ضئيل القيمة، وكان يصك من الرصاص أو البرونز. وقد أطلقها المصريون علي القرش وكسوره العشرية، فيقال: عشرين خردة، وعشر خردة.. وهكذا. وقد توسع المصريون كثيرا في استخدام كلمة خردة واطلقوها بـــالجمع علي محال بيع الحاجيات الصغيرة وسموها محل الخردوات، وبالمفرد علي الأشياء التالفة مثل حديد خردة أو تاجر خردة، كما استخدموا هذا الاسم(خردة) بديلا عن الميدي(عملة الملك المؤيد شيخ) أو البارة(أصغر وحدات النقد التركي)، والاثنين في حكم المليم.

القرش تعريفة: وكانت قيمته النقدية نصف قيمة القرش صاغ، وشاع استعماله في مصر لسهولة التعامل به في المعاملات اليومية البسيطة ــ حيث لاينزل القرش بسلطانه الي تلك الأشياء الصغيرة. وقد أطلق عليه هذا التعبير لأن الناس تعارفوا(اعتادوا) علي تداوله. وكان يكتب في الفواتير والكشوف والحسابات الحكومية هكذا(... كذا قرش متعارف عليه) ، ثم اختصرت الي: (... كذا قرش متعارف) ، ثم انتهت الي العبارة الأخيرة(... قرش تعريفة) ، ثم

(تعريفة). وكان القرش في أول أمره من الفضة ذات العيار المرتفع، وبجواره كانت توجد قروش رديئة المعدن(رصاص، أو برونز، أو خليط منهما) لذلك أطلق عليه قرش فضة لتمييزه عن باقي القروش السابقة، ومع كثرة الاستخدام اسقطت كلمة قرش وبقيت كلمة فضة، ثم مالبث ان حلت كلمة(فضة) كذلك محل اسم اصغر وحدات العملة وهي:

الميدي، والبارة، وكان القرش يقسم الي٤٠ جزءا والجزء يسمي(ميدي أو بارة) فيقال:(أربعين فضة ــ بدلا من اربعين ميدي أو اربعين بارة) لتمييزه عن القرش ذي:(اربعين بشلك، أو اربعين شرك، أو اربعين خردة) وهي من معدن أقل من الفضة وصناعته أردأ، والقرش الأصغر يسمي (٢٠ فضة، أو٢٠ خردة.. وهكذا). ولما جاء عصر(المليم) أصبح القرش يقسم الي١٠ مليمات. والذي قد يعرفه البعض منا، ان المليم في الزمن الجميل كان يقسم الي قطعتين كل قطعة تسمي (نصف مليم)، أما الذي لايعرفه الكثيرون ان نصف المليم كان يقسم هو الآخر الي قسمين، كل قسم يسمي ربع مليم(ربع من عشر القرش) ويحتفظ صديقى هشام محمدى ضمن مقتنياته بالاثنين .

أما الذي قد لايعرفه الجميع: فإن الميدي كان يقسم هو الآخر الي جزءين، والجزء يسمي سحتوت، فالقرش علي ذلك كان يصرف بـــ٤٠ ميدي ــ أو٨٠ سحتوت، وكذلك كان الحال مع البارة فقد كانت تقسم الي جزءين حكشة أو أسبر والقرش يصرف بـــ٤٠ بارة أو٨٠ حكشة أو٨٠ أسبر، ولم يعرف القرش تعريفة إلا في زمن السلطان حسين وما بعده حتي قيام الثورة بعيدا تماما عن تلك الفكاهة اللطيفة عن تعريفات الحجاج الثقفي.

في عام ١٨٣٤ صدر مرسوم من حاكم مصر محمد على لإصدار عملة مصرية جديدة ، وتم إصدار "الجنيه" ليحل محل العملة الرئيسية المتداولة آن ذاك وهو القرش، وواصل القرش تداوله بحيث يعتبر جزء من مائة من الجنيه، مُقسماً إلى ٤٠ "بارة"، وفي عام ١٨٨٥ أوقف إصدار البارة، وأعيد تقسيم القرش إلى عشر أجزاء سميت بـــ "عشر القرش"، حتى تم تغيير الاسم في عام ١٩١٦ إلى "مليم".وتسمية "الجنيه" ليست عربية وإنما هي إنجليزية موازية لعملة إنجلترا التي كانت متداولة بها منذ أربعمائة عام مضت وهي **Guinea** (ينطق: جِـنـــي بالجيم المصرية)، كان مساويا له تقريبا من حيث الوزن. الجنيه "وهو يعادل مائة قرش فان "التعريفة "نصف قرش اي ٥ مليم وان خمس القرش"تكلة" اي ٢ مليم اما عشر القرش فهو "مليم" اي٤ بارة اما نصف العشر فهو"برونز" اي ٢ بارة (نصف مليم) و"ربع العشر بارة واحدة (ربع مليم) وظل "القرش" هو الوحدة الاساسية للتعامل و كان يقال "ريال" اي عشرين قرش و"فرنك" اي

اربعة قروش "شلن" اي خمسة قروش. وكان يوجد نوعين من القروش النوع الاول هو "القرش صاغ" اي القرش المعياري اي مصنوع من معدن نفيس(فضة) ويعادل ٤٠" بارة" (وحدة نقد تركية) والبارة ٢ "حكشة"او ٢ "اسبر" او ٤٠ "ميدي"(وحة نقد مصرية) و"الميدي" ٢ "سحتوت" ويعرف"القرش صاغ" باربعين "فضة" وكانت توجد وحدة عمله تسمى "عشره فضة"اي مليمين ونصف والنوع الثاني هو" القرش تعريفة"اي القرش المتعارف علي انه مصنوع من معدن اقل جودة (خردة) ويعادل اربعين "بشلك" او اربعين "شرك" ويعرف القرش تعريفة باربعين "خردة". وانه استقر العرف علي ان "القرش صاغ" يعادل اثنين "قرش تعريفة"(التعريفة نصف قرش) وعليه فان "القرش صاغ" يعادل "بارة" او ٤٠" ميدي" او ٨٠ "اسبر" ٨٠ "حكشه" او ٨٠ "سحتوت"

فى عصر محمد علي قبل دخول العثمانيين الى مصر كانت حالة مصر المالية سيئة للغاية وعلى سبيل المثال هذا حال احد المماليك الحاكمة فى مصر (قانصوة الغورى)٩١٤ هجرية (١٥٠٨) م ومن كثرة سوئتها وهوانها اضطر الى إثقال كاهل الشعب المصرى والاهالى بالضرائب لسد عجز الخزانة ، كما امتنع عن دفع مرتبات العمال .

وقد حكى لى أنا شخصيا أحد الرجال الذين بلغوا من العمر عتيا وقد تجاوز عمره المائة وستة أعوام أن السحتوت كانوا يطلقون عليه كلمة خردة وهى تطلق على السحتوت عندما يكون مصنوع فى مصر أما إذا كان مصنوع فى تركيا(الدولة العثمانية وقتها) يطلق علية كلمة "بارة" أى مصنوع فى الخارج (من بلاد برة يعنى) ولا أعلم إذا كانت هذه القصة حقيقية أم لا ، ولذا أرجوا من كل من يقراء هذا المقال وعنده معلومة عن صدق أو عدم صدق هذا الكلام أن يتواصل معى على الفيس بوك على صفحة العاملين بوزارة المالية .

تم جمع المعلومات من عدة مواقع إلكترونية ومقابلة بعض الأشخاص المهتمين بجمع العملات وعلى رأسهم زميلى وصديقى الأستاذ هشام محمدى " حسابات حكومة".














مجدى الاتربى
2 1/2
MILLIEMES
1917
مجدى الاتربى
2 1/2
MILLIEMES
1917


١٣٥٢
١٩٣٣
٢ ١/٢
Fatakat.com



د

جنيه الشيخ إدريس أو جنيه الفلاح وكان أول إصدار له فى ١٩٢٤/٧/١ وأخر إصدار ١٩٣٠/١٠/١ . العلامة المائية "أبو الهول" . أبعاد الورق ٨٦/١٦٠ مـــم

التصميم ــ وجه العملة صورة الفلاح إدريس الأقصرى ــ ظهر العملة مسجد المنصور .

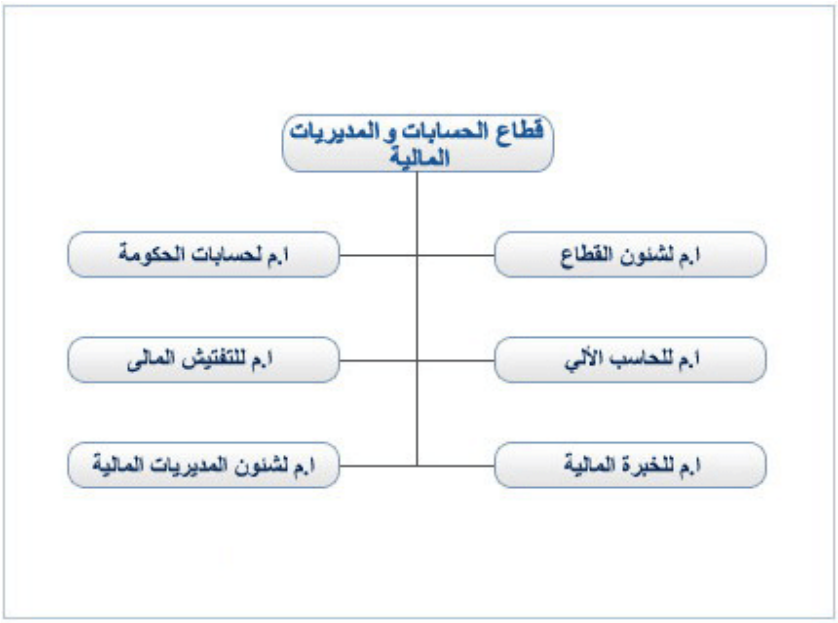
ولهذا الجنيه قصة شيقة سوف نستعرضها سويا العدد القادم إنشاء الله .





ماهو قطاع الحسابات والمديريات المالية بوزارة المالية

‘‘‘‘‘‘‘‘‘‘‘‘‘‘‘‘‘‘‘‘‘‘‘‘‘‘



يعتبر قطاع الحسابات والمديريات المالية والذي يرأسه أ/ كارم محمود محمد يوسف من القطاعات الهامة بوزارة المالية المصرية حيث يقوم بانجاز مهامه بأعلى مستوى من الدقة والاحترافية والوفاء بكافة التزاماته المالية وفق أفضل معايير الأداء وبالسرعة والوقت المناسب ،والتزاما بالتطبيق السليم لاحكام قانون المحاسبة الحكومية لتحقيق الرقابة المالية قبل الصرف ونظم الضبط الداخلي لادارة الجهات الادارية لاموالها ، و بما يربو للارتقاء بمستوى الإفصاح والشفافية في التقارير المالية والحسابات الختامية و ينسجم مع الخطة الإستراتيجية لوزارة المالية.

وتتمثل اهداف الرقابة المالية قبل الصرف في ما يلي:

- الرقابة علي اليات تنفيذ الموازنة العامة للدولة وذلك في ضوء مجموعة من الضوابط الحاكمة.
- الرقابة علي الأصول المملوكة للدولة بكافة انواعها.
- ترشيد الإنفاق بشكل يكفل فعالية النفقات العامة في تحقيق اهداف الموازنة.

- التاكد من تحقيق الالتزامات المالية ومتابعة الوفاء بها.
- اظهار ومتابعة تنفيذ الموازنة الجارية والاستثمارية.
- توفير البيانات والمعلومات الازمة لتحديد المراكز المالية ورسم السياسات واتخاذ القرار.

وفي ضوء الرقابة المالية نستطيع فحص وتقيم كافة الانشطة والبرامج والخطط التي تقوم الوحدات والاجهزه الحكومية بتنفيذها بهدف تقيم مستوى ادائها وقياس قدرتها علي تحقيق الاهداف في حالة تطبيق موازنة البرامج والاداء ، وذلك في ظل القوانين و اللوائح والتعليمات المالية، الي جانب دعم وترشيد عملية اتخاذ القرار.

ويتطلب ذلك مجموعة من المبادئ والمعايير لكي تحكم ممارسات العمل المهني في مجال الرقابة المالية ومن اهمها " العدل والمساواة، الأمانة، الاحترام، الولاء والانتماء،احترام السرية والخصوصية ، الاستقلال، الموضوعية في الاثبات، الكفاءة والتاهيل العلمي والعملي"

ويتمثل الهيكل التنظيمي داخل القطاع:



- مدير المديرية المالية (مراقب مالي محافظة).
- المراقب المالي (مراقب مالي وزارة).
- المراقب المالي (مراقب مالي حي، مجلس مدينة، هيئة).

- **مدير حسابات.**
- **وكيل حسابات.**
- **مفتش مالي**

ولقد حدد قانون رقم ١٢٧ لسنة ١٩٨١ بشأن المحاسبة الحكومية ولائحته التنفيذية وتعديلاتهما اختصاصات ومسئوليات وواجبات كل مستوي وظيفي مما سبق

واخيرا وليس اخرا فان هناك مجموعة من القواعد والقوانين الحاكمة لعملية الرقابة المالية تتمثل فيما ياتي:

- **قانون رقم ١٢٧ لسنة ١٩٨١ بشأن المحاسبة الحكومية ولائحته التنفيذية وتعديلاتهما**
- **قانون رقم ٥٣ لسنة ١٩٧٣ بشأن الموازنة العامة للدولة ولائحته التنفيذية وتعديلاتهما**
- **التاشيرات العامة للموازنة العامة للدولة.**
- **قانون تنظيم المناقصات والمزايدات رقم ٨٩لسنة ١٩٩٨ ولائحته التنفيذية وتعديلاتهما**
- **قانون الخدمة المدنية رقم ١٨ لسنة ٢٠١٥ ولائحتة التنفيذية.**
- **اللائحة المالية للموازنة والحسابات**
- **لائحة بد السقر رقم ١١ لسنة ١٩٥٨**
- **لائحة المخازن الحكومية.**
- **بالاضافة الي قانون الضريبة علي الدخل، قانون الدمغة، قانون الضريبة العامة علي المبيعات، قانون التامين الاجتماعي واللاوائح التنفيذية لهذه القوانين وتعديلاتهما الي جانب القوانين الاخري التى تخاطب فئات بعينها (جامعات،مستشفيات... الخ)**

والله الموفق



وكيل حسابات (جامعة حلوان)

صلاح الدين عبدالنبي محمد خليل

الاقتصاد الأخضر .. تنمية مستدامة تراعي الصحة والبيئة



قد يبدو غريبًا للوهلة الأولى الحديث عن الاقتصاد الأخضر في الأوضاع غير المستقرة التي تمر بها المنطقة، سياسيًّا واجتماعيًّا واقتصاديًّا، لكن التحول إلى الاقتصاد الأخضر يمكن أن يساعد في نقل العالم العربي إلى اتجاه جديد في التنمية يؤمن الاستدامة والاستقرار في البيئة كما في الاقتصاد، حيث تتمحور المبادئ الأساسية للاقتصاد الأخضر حول إعطاء وزن متساوٍ للتنمية الاقتصادية والعدالة الاجتماعية والاستدامة البيئية، وتلبية هذه الأهداف الثلاثة توفر أساسًا سليمًا لمعالجة نقاط الضعف في الاقتصادات العربية، من تخفيف الفقر والبطالة، إلى تحقيق أمن غذائي، إلى توزيع أكثر عدالة للدخل، ما يحقق استقرارًا مجتمعيًّا وأمنيًّا، كما أن الاستخدام الكفء للأصول الطبيعية من أجل تنويع الاقتصاد، الذي يمثل آلية وركيزة أساسية للاقتصاد الأخضر، يوفر مناعة في وجه تقلبات الاقتصاد العالمي ما يحقق الاستقرار الإقتصادي الغائب عن كثير من مجتمعاتنا.

مع ارتفاع معدلات التلوث البيئي التي باتت تهدد صحة الإنسانية بصورة عامة، وفي المنطقة العربية بصفة أساسية لانتشار الصناعات الكثيفة الاعتماد على الطاقة بجانب الصناعات الرديئة وعدم مراعاة قواعد السلامة البيئية، علاوة على غياب الثقافة البيئية لدى قطاعات واسعة من مجتمعاتنا العربية، ما يتسبب في تآكل نحو ٥% من الناتج القومي العربي، إزاء تلك الحالة، يقف صناع القرار ومحددو الاستراتيجيات الصناعية في مأزق كبير أمام ضرورات التطور والتنمية الصناعية والتجارية التي تستلزم التوسع الأفقي والرأسي، وأمام الحفاظ على السلامة البيئية التي تشير المؤشرات العالمية إلى خطورتها في معظم الدول العربية



ولكن تلك الحيرة تتبدد أمام تجارب بعض الدول الغربية التي تنبهت للأمر مبكرًا ولجأت إلى التوسع في النشاطات الاقتصادية التي تراعي قواعد السلامة البيئية والصحية، وحققت المعادلة الأصعب بإنجاز التنمية والتطور التقني والصناعي والتجاري مع الحفاظ على السلامة البيئية، أو ما يتعارف عليه بـــ«الاقتصاد الأخضر» الذي يسعى لتحقيق تنمية اقتصادية عبر مشروعات صديقة للبيئة لا تضرها، معتمدة على التكنولوجيا الحديثة لتوليد الطاقة المتجددة بديلًا عن الطاقة التقليدية الملوثة للبيئة، ومصادر الطاقة المتجددة أهم ما فيها أنها من مصادر طبيعية لا تفنى كالشمس والرياح، وهي أيضًا لا تلوث البيئة.

وتبرز أهمية مشروعات الاقتصاد الأخضر في أن الطاقة المستخدمة في غالبية المشروعات حاليًّا بشكل واسع متمثلة في البترول أو الغاز مصيرها للزوال إلى جانب ما تسببه من احتباس حراري يهدد العالم كله.

يحقق الأمن القومي

أما الشق السياسي المتعلق بتخضير الاقتصاد، فيتعلق بتحقيق الأمن القومي للدولة والذي كان مرتبطًا في الماضي بالأمن العسكري، ولذلك كان التركيز على بناء قوة قادرة على التعامل مع الأخطار الخارجية باستخدام الأعمال العسكرية، ولكن التفسير الشامل للأمن القومي في الوقت الراهن هو قدرة الدولة على تأمين استمرار مصادر قوتها في كل المجالات، بما فيها المجال الاقتصادي لمواجهة المخاطر التي تهددها، وتأمين متطلبات الحياة الأساسية لأبنائها في الحاضر والمستقبل، ويرتبط هذا التأمين بتلوث البيئة أو الاستخدام الجائر للموارد الذي قد يؤدي إلى خلل داخلي وانهيار عناصر قوة الدولة، ولذلك أصبح التحدي الذي يواجه العالم على المستوى الوطني أو الإقليمي أو العالمي يتعلق بالتوفيق بين النمو الاقتصادي والسكاني من ناحية، وبين الحفاظ على العناصر الأساسية للحياة من خلال الحفاظ على البيئة من ناحية أخرى، ومن هنا أصبحت المشاكل البيئية من الممكن أن تهدد الأمن القومي من خلال التأثير على الانتعاش الاقتصادي والعدالة الاجتماعية، بل إن تأثير مشاكل البيئة امتد إلى تغيير مفهوم الأمن العالمي الذي انتقل من توازن القوى والردع والتعايش السلمي والأمن الجماعي إلى مفهوم آخر هو الأمن المشترك الذي يقوم على أن الأمن الحقيقي لا يمكن توافره إلا من خلال التعاون والتنسيق بين جميع الدول حتى الأعداء، وذلك لأن تدمير البيئة من خلال النشاط الاقتصادي يؤدي إلى الضعف الاقتصادي والاجتماعي وتهديد نوعية الحياة للإنسان على المستوى الوطني والإقليمي والدولي، ومن ثم يصبح التنافس بين الدول أكثر ضراوة، ويؤدي إلى نشوب توترات سياسية، ولذلك أصبح هناك تداخل بين المشاكل الاقتصادية والسياسية من جانب، وبين المشاكل البيئية من جانب آخر، ولم يعد من الصواب أن نقول إن التنمية التي تتعدى الحدود الطبيعية تعتبر تلوثًا، وإنما الصحيح أن نقول إن تلوث البيئة يمنع التنمية أصلًا، فتلوث المياه يفسد الزراعة، كما لم يعد من الصواب أن نقول فقط إن النزاعات الداخلية أو فيما بين الدول تؤثر على البيئة، بل الصحيح أن نقول إن تدهور البيئة يؤدي إلى اشتعال الصراعات بين الدول.

الجدوى الاقتصادية

وعلى هذا الصعيد، أوضح تقرير «الاقتصاد الأخضر في عالم عربي متغيّر» الذي أطلق في افتتاح المؤتمر السنوي للمنتدى العربي للبيئة والتنمية (أفد) المنعقد في ٢٧ و٢٨ أكتوبر ٢٠١١ في فندق «الحبتور جراند» ببيروت، أن خفض دعم أسعار الطاقة في المنطقة العربية بنسبة ٢٥% سيوفر أكثر من ١٠٠ بليون دولار خلال ثلاث سنوات، وهذا مبلغ يمكن تحويله

لتمويل الانتقال إلى مصادر الطاقة الخضراء، وبتخضير ٥٠% من قطاع النقل في البلدان العربية، نتيجة ارتفاع فعالية الطاقة وازدياد استعمال النقل العام والسيارات الهجينة (هايبريد) تتولد وفورات تقدر بنحو ٢٣ بليون دولار سنويًّا، وبإنفاق ١٠٠ بليون دولار في تخضير ٢٠% من الأبنية القائمة خلال السنين العشر المقبلة، يُتوقَّع توفير أربعة ملايين فرصة عمل.

وفي سياق متصل دعا «افد» البلدان العربية إلى العمل لتعزيز كفاءة الري واستخدام المياه ومنع تلوثها، مع العمل على زيادة نسبة مياه الصرف المعالجة التي يعاد استخدامها من ٢٠% حاليًّا إلى ١٠٠%، مشيرًا إلى أن ذلك سيخفض كلفة التدهور البيئي في المنطقة العربية البالغة نحو ٩٥ بليون دولار سنويًّا.

وأظهر التقرير نتائج مشابهة في مجالات متعددة، كمردود الاستثمار في تخضير قطاعات النفايات والصناعة والسياحة والزراعة، وهو يتضمن أكثر من ٦٠ دراسة حالة عن تجارب ومبادرات ناجحة في العالم العربي في مجال التحول إلى الاقتصاد الأخضر.

فرص واعدة يضيعها العرب

وفي الوقت الذي يشهد العالم فيه نموًّا متسارعًا لتجارة الخدمات والسلع البيئية، مقارنة بالقطاعات التجارية العالمية الأخرى، يقف العالم العربي على هامش هذا القطاع، بنسبة أدنى من ١% من القيمة الإجمالية لهذه التجارة التي تبلغ نحو ٦١٨ بليون دولار أميركي.

كما أن نسبة الميزانية التراكمية التي تصرف على البيئة من الصناديق والمصارف العربية التنموية عبر قروض وهبات لا تتعدى ٦% من ميزانيتها الإجمالية.

ضمانات لإنجاز مشروعات

الاقتصاد الأخضر

وهنا يأتي دور الحكومات المساند لمشروعات الاقتصاد الأخضر عبر تسهيل الإجراءات في تأسيس مثل تلك المشروعات، وإلغاء الجمارك عن مستلزمات هذه الصناعة، وصياغة القوانين المنظمة للنشاطات الاقتصادية النظيفة.

جانب آخر يتشارك فيه المجتمع والمؤسسات الحكومية، وهو الدعم المعرفي وتعميق برامج التثقيف المجتمعي حول الأنشطة النظيفة بيئيًّا، والمساندة المعرفية لمن يدخل هذا المجال، خاصة في النواحي البيروقراطية والتشريعية والقانونية، حتى لا يكون هناك ما يؤخر التقدم في هذا الاستثمار.

ويقف التمويل كعنصر أساس في تطوير مشروعات الاقتصاد الأخضر، عبر بنوك مختصة بتمويل هذا النوع من الاستثمارات، فترى التكلفة التي يحتاج إليها صاحب المصنع وتدرس قدراته المالية وتموله بالباقي.

ومن أهم الوسائل الداعمة للاقتصاد الأخضر في دول العالم المتقدم تحصيل الضرائب على أساس حجم التلوث وليس على أساس حجم الإنتاج.

خارطة طريق

وإزاء الفاقد العربي من الناتج القومي المترتب على الممارسات الاقتصادية الخاطئة يقدر خبراء التنمية العرب والعالميين معدل الكلفة السنوية للتدهور البيئي في البلدان العربية بنحو ٩٥ بليون دولار، أي ما يعادل ٥% من مجموع ناتجها المحلي الإجمالي عام ٢٠١٠.

وقد وضع تقرير «افد» حول الاقتصاد الأخضر الصادر عن منتدى بيروت (أكتوبر/٢٠١١) خارطة طريق للتوسع في التنمية الخضراء التي تعد الباب الأهم في تأمين مجتمعاتنا العربية من مخاطر الفقر والبطالة والتلوث وغيرها من التحديات البيئية والصحية والتنموية.

ويأتي في مقدمة تلك الخارطة تطوير قطاع الزراعة، فإذا ارتفعت نسبة العمال الزراعيين في المنطقة العربية إلى ٤٠% من القوة العاملة نتيجة التحول إلى الممارسات المستدامة، فسوف يولّد ذلك أكثر من ١٠ ملايين وظيفة في القطاع، بجانب وُفورات في البلدان العربية تتراوح بين ٥ و٦% من الناتج المحلي الإجمالي، أي ما مقداره نحو ١٠٠ بليون دولار سنويًّا، نتيجة ازدياد الإنتاجية المائية وتحسين الصحة العامة وحماية أفضل للموارد البيئية.

الأمر الثاني، ضبط السياسات المائية وتنظيم الوصول إليها، وتعزيز كفاءة الري واستخدام المياه، ومنع تلوث المياه، مع التوسع في إقامة مناطق محمية حيوية لموارد المياه، بجانب

زيادة نسبة مياه الصرف المعالجة من ٦٠%حاليًا إلى ما بين ٩٠ و١٠٠%، وزيادة نسبة المياه المعالجة التي يعاد استخدامها من ٢٠% حاليًا إلى ١٠٠%. وما يتطلبه ذلك من تطوير تكنولوجيات جديدة للتحلية محليًا، خاصة باستخدام الطاقة الشمسية



وعلى صعيد استخدامات الطاقة رأى «افد» أن خفض معدل الاستهلاك الفردي السنوي للكهرباء في البلدان العربية إلى المعدل العالمي، من خلال إجراءات كفاءة الطاقة، سيحقق وفورات في استهلاك الكهرباء يقدَّر أن تصل إلى ٧٣ بليون دولار سنويًا، وإذا خفض دعم أسعار الطاقة بنسبة ٢٥%، فسوف يحرر ذلك أكثر من ١٠٠ بليون دولار خلال ثلاث سنوات، ويمكن تحويل هذا المبلغ لتمويل الانتقال إلى مصادر الطاقة الخضراء.

وفي مجال الصناعة يبرز تحدي تخفيض انبعاثات ثاني أوكسيد الكربون الذي يمكن تحقيقه من خلال اعتماد تكنولوجيات الإنتاج الأكثر كفاءة في المصانع الجديدة، وتجهيز المصانع القائمة بمعدات تكافئ الطاقة حيثما كان ذلك عمليًا من الناحية الاقتصادية.

ويقدَّر أن يؤدي تخفيض متطلبات الطاقة بنسبة ٣٠% نتيجة عمليات صناعية أكثر جدارة إلى وفورات سنوية مقدارها ١٥٠،٠٠٠ بليون كيلوواط/ ساعة، أو ١٢،٣ بليون دولار.

وتركز خارطة الطريق في مجال النقل على تخضير ٥٠% من قطاع النقل في البلدان العربية، نتيجة ارتفاع فعالية الطاقة وازدياد استعمال النقل العام والسيارات الهجينة (هايبريد)، تتولد وفورات تقدر بنحو ٢٣ بليون دولار سنويًا.

أما المباني فإن دمج اعتبارات فعالية الطاقة في تصميم الأبنية سيؤدي إلى انخفاض نحو ٢٩% في الانبعاثات الكربونية بحلول سنة ٢٠٢٠، ما يخفض الاستهلاك بمقدار ٢١٧ بليون كيلوواط/ ساعة ويولد وفورات بمقدار ١٧،٥ بليون دولار سنويًّا، إلى ذلك، فإن إنفاق ١٠٠ بليون دولار في تخضير ٢٠% من الأبنية القائمة في البلدان العربية خلال السنين العشر المقبلة، باستثمار ما معدله ١٠،٠٠٠ دولار لكل مبنى لتركيب تجهيزات حديثة، يُتوقَّع أن يخلق أربعة ملايين فرصة عمل.

أما تخضير النفايات، فيؤمن للبلدان العربية ٥،٧ بليون دولار سنويًّا، وتساهم الإدارة الخضراء للنفايات في خلق الوظائف، كما توفّر فرصًا استثمارية فريدة في إعادة التدوير وإنتاج السماد العضوي وتوليد الطاقة.

إذن فالإرادة هي أساس التحولات السياسية والاجتماعية الكبيرة، وهي كذلك ما تنقص العالم العربي في تحقيق المعادلة الأصعب بإنجاز التنمية مع الحفاظ على البيئة وتلبية مطالب الحياة الآمنة الكريمة، ومع الاقتصاد الأخضر فإن المنطقة العربية غير مضطرة إلى الاختيار بين التنمية الاقتصادية والمساواة الاجتماعية، إذ إن الاقتصاد الأخضر، في تصميمه، يسعى إلى تحقيق أهداف سياسية اقتصادية واجتماعية وبيئية

نقلا عن :



الفساد

تعرفيه ، أشكاله ، أنواعه

.....



مفهوم الفساد واسع ومطاطي في الوقت نفسه فقد يكون ذلك من خلال إنتشار الرشوة أو المحسوبية أو التزوير أو تعيين الأقارب والأصدقاء في مناصب إدارية لا تتناسب مع مؤهلاتهم العلمية، أو يكون ذلك بعدم مواكبة التطوير وتحجيم إدارات بحجة التوفير، مما يعني ثقل كاهل الموظفين في الإدارات الأخرى واستغلال ذلك في الرشوة .

وتتجلى ظاهرة الفساد بمجموعة من السلوكيات التي يقوم بها بعض من يتولون المناصب العامة، وبالرغم من التشابه أحيانا والتداخل فيما بينها إلا أنه يمكن إجمالها بالرشوة والمحسوبية والمحاباة ونهب المال العام والإبتزاز .

وبالرغم من أن الأسباب الرئيسية لظهور الفساد وانتشاره متشابهة في معظم المجتمعات إلا انه يمكن ملاحظة خصوصية في تفسير ظاهرة الفساد بين شعب وآخر تبعا لإختلاف الثقافات والقيم السائدة، كما تختلف النظرة إلى هذه الظاهرة بإختلاف الزاوية التي ينظر إليها من خلالها، وذلك ما بين رؤية سياسية أو إقتصادية أو إجتماعية، وهو ما يبرر الإختلاف في تحديد مفهوم الفساد

إن مكافحة الفساد تستدعي تحديدا لهذا المفهوم كما تستدعي بيانا لأسباب انتشاره في المجتمع، وتوضيح أبرز صوره وأشكاله، والآثار السياسية والإقتصادية والإجتماعية المترتبة عليه، وسبل مكافحته، وبلورة رأي عام مضاد له وبناء إرادة سياسية لمواجهته، وتبني إستراتيجيات لذلك تتناسب وطبيعة كل مجتمع. لذا وجب علينا تحديد مفهوم الفساد .

فالفساد الإداري : مفهوم واسع لا يمكن أن يحويه تعريف واحد ولذلك ينظر إلى الفساد من خلال المفهوم الواسع وهو الإخلال بشرف الوظيفة ومهنيتها وبالقيم والمعتقدات التي يؤمن بها الشخص. ولأن الفساد يعد من الجرائم المجهولة ومن الجرائم التي يصعب الوقوف عليها والإتفاق على هذا الامر عادة يكون حذرا جدا ولا يكون مباشرة، ولأن الفساد غالبا ما يكون عن وسطاء والتلاعب بالمال العام لا يكون مباشرا وإنما عن طريق التبرير .

والفساد الاداري بشكل عام له عدة أبعاد وعدة أشكال، وقد ننظر إليه من خلال انتشار الرشوة وانتشار المحسوبية واستغلال المركز الوظيفي والتزوير في أوراق رسمية سواءا في إنتخابات أو التدخل في الإنتخابات أو غير ذلك، ومن الفساد أيضا تعيين الأقارب والأصدقاء في مناصب إدارية ومحسوبية لا تتناسب مع مؤهلاتهم العلمية، وأن يكون الشخص غير مؤهل لتولي ذلك المنصب. والفساد الإداري منتشر بشكل عام وله علاقة وطيدة بالفساد المالي. ولأن انتشار الفساد الإداري يؤدي إلى انتشار الفساد المالي سواء بطريقة مباشرة أو غير مباشرة فهنالك من يقول بأنه خروج عــن القانون والنظام (عدم الإلتزام بهما) أو استغلال غيابهما من أجل تحقيق مصالح سياسية أو إقتصادية أو إجتماعية للفرد أو لجماعة معينة، بينما يعرفه آخرون بأنه قيام الموظف العام وبطرق غير سوية بإرتكاب ما يعد إهدارا لواجبات وظيفته فهو سلوك يخالف الواجبات الرسمية للمنصب العام تطلعا إلى تحقيق مكاسب خاصة مادية أو معنوية .



كما يعرفت الفساد الإدارى بأنه: "عمل يقوم به موظف عام، أو خاص، أو مواطن يتم من خلاله خرق القواعد، والأنظمة، والإجراءات والمبادئ المعمول بها، أو الإنحراف عنها والتي تحكم الإنجاز المقبول للواجبات الوظيفية بقصد الحصول، أو توقع الحصول على عائد، أو ربح شخصي، أو جماعي

والفساد الإداري هو: إساءة استغلال السلطة المرتبطة بمنصب معين بهدف تحقيق مصالح شخصية على حساب المصالح العامة كإصدار قرارات لتحقيق مصالح شخصية، والتربح

وتعاريف الفساد هنا تؤكد على مخالفة قواعد القانون من قبل الموظفين ووجوب النظر إلى الفساد من خلال محدداته القانونية، وهذا التحديد القانوني للفساد له خاصيته الإيجابية، بحيث من السهولة بمكان تمييز أنماط الفساد عن غيره، فكل سلوك (تصرف) مخالف للقانون يشكل نوعا من الفساد .

ويعني ذلك أن الفساد الإداري يحتوي علي قدر من الإنحراف المتعمد في تنفيذ العمل الإداري المناط بالشخص، غير أن ثمة انحرافًا إداريًا يتجاوز فيه الموظف القانون وسلطانه الممنوحة دون قصد سيئ بسبب الإهمال واللامبالاة، وهذا الانحراف لا يرقي إلي مستوي الفساد الإداري، ولكنه انحراف يعاقب عليه القانون وقد يؤدي في النهاية إذا لم يعالج إلي فساد أداري

والفساد الإدارى هو استخدام السلطة العامة من أجل كسب أو ربح شخص أو من أجل تحقيق هيبة أو مكانة اجتماعية أو من أجل تحقيق منفعة لجماعة أو طبقة ما بالطريقة التى يترتب عليها خرق القانون أو مخالفة التشريع ومعايير السلوك الأخلاقى، وبذلك يتضمن الفساد انتهاك للواجب العام وانحراف عن المعايير الأخلاقية فى التعامل، ومن ثم يعد هذا السلوك غير مشروع من ناحية وغير قانونى من ناحية أخرى

فحسب تعريف الدكتور سالم القحطاني يقول بأنه مفهوم واسع جدا لا يمكن أن يحويه تعريف واحد وهو الإخلال بشرف ومهنية الوظيفة وبالقيم والمعتقدات التي يؤمن بها الشخص، وهذا المفهوم العام للفساد الإداري، والواقع ينظر إلى الفساد الإداري من خلال ثلاثة مراحل تطور خلالها الفساد إلى أن أصبح اليوم ليس فسادا على مستوى المنطقة وإنما على العالم

المرحلة الأولى: التي تطور فيها الفساد هي عندما كانت هناك قيم وكان ينظر الى من كان يخالفها على أنه إرتكب جريمة فساد .

المرحلة الثانية: ظهر في هذه المرحلة النظم والقوانين وأصبح من يخالفها سواء في الأعمال أو في الممارسات أو في الإدارة أنه ارتكب جريمة فساد إداري. ولم تعد القيم بالنسبة لبعض المهمتين بالنظم والقوانين ذات قيمة كبيرة وإنما فقط يركزون على مخالفه الأنظمة والقوانين وهذا ما نراه فقط في الدول غير الإسلامية، حيث أن البلدان الإسلامية تركز على القيم والمعتقدات .

أما المرحلة الثالثة: وهي الخلط ما بين القيم والمعتقدات وما بين الأنظمة والقوانين، حيث أن

الفساد الإداري لم يخالف الأنظمة ولا القيم وهو عملية مستمرة وليست منقطعة، لأن الشخص عندما يدخل في بيئة الفساد فإنه يدمن الفساد وانهدمت القيم والمعتقدات التي يؤمن بها وعرف كيفية إختراق النظام، وبالتالي أصبح الفساد منهجا مستمرا لهذا الشخص، ومن هنا ننظر للفساد الإداري على إنه مفهوم واسع .

والفساد الإداري عند البعض هو الإساءة لإستخدام السلطة أو استغلالها لأغراض شخصية، ويجب ان يكون تعين الموظف لا ينطلق من مبدأ إقليمي أومبدأ قبلي أو علاقات عائلية، وإنما يجب أن ينطلق من مبدأ التأهيل والخبره، وهذا على مبدأ وضع الرجل المناسب في المكان المناسب، وللأسف أن الموجود الأن بعكس هذا المبدأ حيت يتم تعين من هو غير مؤهل ولا يوجد لديه خبرة في الموقع الذي يتعين فيه

وجاء في تعريف منظمة الشفافية الدولية للفساد الإداري بأنه (كل عمل يتضمن سوء استخدام المنصب العام لتحقيق مصلحة خاصة ذاتية لنفسه أو جماعته

وقد عرف البنك الدولى الفساد الإدارى فى تقريره الصادر عام ١٩٩٦م بأنه سوء استخدام السلطة من أجل مكسب خاص، يتحقق حينما يتقبل موظف رسمى رشوة أو يطلبها ويستجديها أو يبتزها، وقد يكون ذلك مقترنا بسوء استخدام السلطة حينما يقدم المواطنين الرشاوى عن قصد التحايل على السياسات العامة والقوانين أو اللوائح للحصول على مغنم شخصى حتى لو لم يحدث تقديم رشوة وذلك عن طريق محاباة الأقارب أو التوصية بهم أو سرقة موارد وأملاك الدولة أو تبديدها

إن تعدد التعاريف حول معنى الفساد الإداري قد يعزى إلى اختلاف المدارس الفلسفية التي تناولت هذا الموضوع، وقد يعود هذا الإختلاف بسبب إختلاف أفكار وثقافات وتوجهات رواد هذه المدارس من الكتاب والعلماء والباحثين. إلا أن أغلب التعاريف جاءت متفقة وبشكل كبير على سوء هذه الظاهرة والآثار السلبية التي تتركها في كل مستويات الحكومة ومؤسساتها وهياكلها التنظيمية وتعتبر هذه الظاهرة وبائية في معظم دول العالم .

يترافق الفساد الإداري أحيانًا كثيرة ببعض مظاهر التخلف الإداري مثل: تأخير المعاملات والتغيب عن العمل وسوء استغلال الوقت والعصبية ضد المتعاملين مع الجهاز الإداري وغيرها من المشاكل الإدارية، مما يؤدي إلى ظهور شعور عام لدى العناصر الصالحة في النظام أو الجهاز الإداري بعدم الراحة وفقدان الحافز على العمل الجاد وخدمتهم من أذى العناصر الفاسدة

خاصة إذا كانوا من أصحاب القرار في الجهاز الإداري، مما يؤثر ذلك على مصلحة المجتمع بأكمله

وجدير بالذكر أن من الأهمية بمكان التفريق بين "الفساد" و"الإفساد"، فالأول ظاهرة عادية طالما كانت في حدها الأدنى وشأنه شأن الجريمة التي لا تقض مضجع المجتمع طالما كانت في مستويات متدنية، بيد أن الإفساد هو سياسة تهدف إلى نشر الفساد بين غير الملوثين به وذلك لغرض تشويه المجتمع فيصبح الفاسد فردًا من أبناء الشعب لأن كل واحد من الجميع إما أن يرتشي مث ً لا أو يقدم الرشوة أو يكون راشيًا (وسيطًا)، ويصبح الفساد ظاهرة عامة لا يمكن مقاومتها. فالإفساد هو محاولة من دهاقنة الفساد إلى توحيد السلطة أو الإدارة مع المجتمع، فيصبح الفساد ظاهرة مقبولة اجتماعيًا وسياسيًا وإداريًا كما هو حال الرذيلة التي تحاول أن تعمّ الجميع فلا يبقى للفضيلة من دور يذكر

أنواع الفساد

يصنف الفساد في الأنواع التالية:

الفساد السياسي: إساءة استخدام السلطة العامة (الحكومة) من قبل النخب الحاكمة لأهداف غير مشروعة كالرشوة، الابتزاز، المحسوبية، والاختلاس.

الفساد المالي: يتمثل بمجمل الانحرافات المالية ومخالفة القواعد والأحكام المالية التي تنظم سير العمل الإداري والمالي في الدولة ومؤسساتها

الفساد الإداري: يتعلق بمظاهر الفساد والانحرافات الإدارية والوظيفية أو التنظيمية، وتلك المخالفات التي تصدر عن الموظف العام خلال تأديته لمهام وظيفته الرسمية ضمن منظومة التشريعات والقوانين والضوابط ومنظومة القيم الفردية

الفساد الأخلاقي.

الفساد اللغوي.

التعفن أو التحلل.

أفكار شبابية لزيادة الموارد المالية
بجمهورية مصر العربية

الموضوع : -

زيادة الدخل القومى بواسطة تطوير وسائل التحصيل المصرية بإستخدام التكنولجيا الحديثة والذى عن طريقه يمكن توفير العنصر الزمنى ويقدر بعشرة سنوات على الأقل نتيجة الحصر الشامل لجميع المنتفعين بكافة المحافظات والذى يمكن توفيره ما بين ثلاثون وستون يوما على الاكثر من خلال تعميم الفكرة على جميع المؤسسات الخدمية وتوصيل خدمة أفضل و أسرع للمواطن وتحقيق الرفاهية الاجتماعية للمواطن المصرى .

الموقف الحالى :-

أستخدام المؤسسات الكبرى (شركة المياه - شركة الكهرباء - شركة الغاز ...الخ) للعنصر البشرى فقط فى التحصيل وقراءة العدادت دون أستخدام الأجهزة التكنولوجية الحديثة

الرؤيـــة : -

ربط وسائل التحصيل وقراءة العدادت (المياه - الكهرباء) بشكل متطور بإستخدام جهاز "هاند هيلد" مزود بخاصية التتبع GPS

ومتصل بالإنترنت وشبكة ربط بفروع الشركة والإدارة المركزية ومزود بطابعة محمولة لطباعة الفواتير ... ويترتب عليه النتائج التالية : -

النتائج : -

١ - فى مجال زيادة الموارد المالية للدولة : -

- حصر جميع المنتفين الخلسة للمشتركين وخاصة للعقارات التى تم بناء أدوار مخالفة والتى لا يوجد بها عداد وتسجل بمتوسط عدد الأدوار أو الوحدات السكنية والتى لا تقل نسبتهم عن ١٠ % .

- حصر جميع المتفعين بالمياه فى المناطق العشوائية والذى لم يتم إشتراكهم رسميا (الخلسة) وغير مسجلين .

- التخفيض فى طباعة الفواير حيث يتم طباعة الفواتير فقط عند نية سداد المشترك فقط

٢ ـ فى مجال الرقابة :ـ

ـ تحقيق أقصى وسائل الرقابة على القارئ والمحصل حيث معرفة أماكن عملهما وزمن تواجدهم بمكان العمل عن طريق خاصية الجى بى إس .

ـ العمل على تقليل تدخل العنصر البشرى إلى جانب إصدار فواتير المحاسبة فى سبيل الوصول إلى إصدار فواتير تعبر عن الإستهلاك الحقيقى وليس المتوسط .

ـ يقوم الجهاز بإرسال رسالة إنذار عند وجود مشكلة بالقراءة أو تدوين القراءة الفعلية

٣ ـ فى مجال خدمة العملاء :ـ

ـ إمكانية إرسال رسالة خاصة بشكوى المشترك دون عناءه للذهاب إلى مقر الشركة .

النتائج : ـ

ـ تحسين وسائل الرقابة والأستخدام الأمثل للطاقة البشرية

ـ تحقيق حالة الرضا للمستهلكين (المشتركين) مقابل المنفعة .

ـ الإحكام الفعلى على المنتفعين وتسديد مقابل إنتفاعهم .

ـ تحقيق الرفاهية لمستهلكين من خلال تحقيق المنفعة الحدية المثلى .

ـ الحد من الأخطاء فى حساب الفواتير والربط الآلى لجميع وسائل التحصيل والربط بين المحصلين والقراء والإدارة المركزية ووسائل التحصيل الفورى وماكينات الصرف الآلى والبنوك .

ـ تحقيق ربح أعلى وزيادة الموارد المالية ما يوازى ١٠ % تقريبا من عدد المشتركين ما يوازى ٢ مليون منتفع غير مدون بيناتهم ولا يقومومن بسداد قيمة إنتفاعهم وهذا ما يقدر بمليارات الجنيهات المهدرة سنويا .



فكرة الأستاذ / مصطفى حسين الكومى

من العاملين بشركة المياه

نقلا عن صفحة (العاملين بوزارة المالية) فيس بوك

إقتراحات لتطوير منظومة الظرائب العقارية

ملخص الفكرة :

إن ميكنة الجهاز الإدارى بالدولة شيئ مهم وضرورى للمساعدة وسرعة النهوض بالإقتصاد القومى لجمهورية مصر العربية وجارى العمل عليه بالفعل ومن هذا المنطلق تتلخص الفكره فى الاتفاق مع احد البنوك الوطنيه بدلا من التعاقد مع الشركات الخاصة ودفع مبالغ مالية كبيرة لها حيث يمكن توفير هذه المبالغ بأن يقوم البنك بأتمام هذا العمل عن طريق التعاقد مع هذه الشركات مقابل الدعاية له "على الإخطارات المطبوعة والتى يتم توزيعها" ونسبة بسيطة فى التحصيل (مثل شركات فورى) حيث يقوم البنك بطبع إعلان على الإخطار والمطالبه بالضريبه و يتم عمل برتوكول مع البنك لميكنه ربط وتحصيل الضريبه من جميع المدن الجديده خاصه ان عدد الموظفين من كتبه وصيارف بالماموريات الجديده تكاد تكون منعدمه واخص بالماموريات الجديده مدن ٦ اكتوبر والعاشر من رمضان والصالحيه الجديده وبدر والعبور والشروق وبرج العرب والقاهره الجديده والسادات وشرق مدينه نصر والسويس على ان تعتبر تلك الماموريات ماموريات لكبار الممولين وتتبع المصلحه والحاسب الالى بالزتون وهى خطوه اولى فى منظومه التطوير التى نبغيها للضرائب العقاريه فيكون الضريبه وربطها وتحصيلها وعمل الحساب الختامى وحسابات الممولين كلها على الحاسب وتكون هناك شبكه موحده مثل شبكه التلبفونات والتامينات الاجتماعيه وحسابات البنوك للعمل بالضريبه العقاريه .

سمير عثمان
الضرائب العقارية

نقلا عن صفحة (العاملين بوزارة المالية) فيس بوك

اعرف بلدك





الكثير من الناس يظنون أن اسم مصر هو من أصل عربي و يعني بلد، و جمعه أمصار. و علي الرغم أن هذا الاعتقاد ورد في كتب التاريخ، إلا أنه ليس الاعتقاد الغالب لدي المؤرخين. فالغالب أن اسم مصر يرجع تاريخه إلي زمن طوفان نوح عليه السلام، و هو اسم غير عربي

هناك أقوال كثيرة في أصل تسمية مصر بهذا الاسم. و لكن أكثر الأقوال شيوعاً هي أن هذا البلد قد أخذ اسمه من أحد أحفاد النبي نوح عليه السلام هو مصرايم بن بنصر بن حام بن نوح الذي سكن مصر بعد الطوفان.

كان لنوح عليه السلام بعد الطوفان أربعة أبناء هم سام و حام و يافث و يخطون. لذلك فإن المصريين من أصل حامي، أي جدهم الأكبر هو حام بن نوح. أما العرب في الجزيرة العربية فجدهم الأكبر هو سام بن نوح، لذلك فهم من أصل سامي

أما مصرايم الذي سميت مصر باسمه، فكان له أربعة أبناء، هم (قفط و أشمن و أتريب و صا).

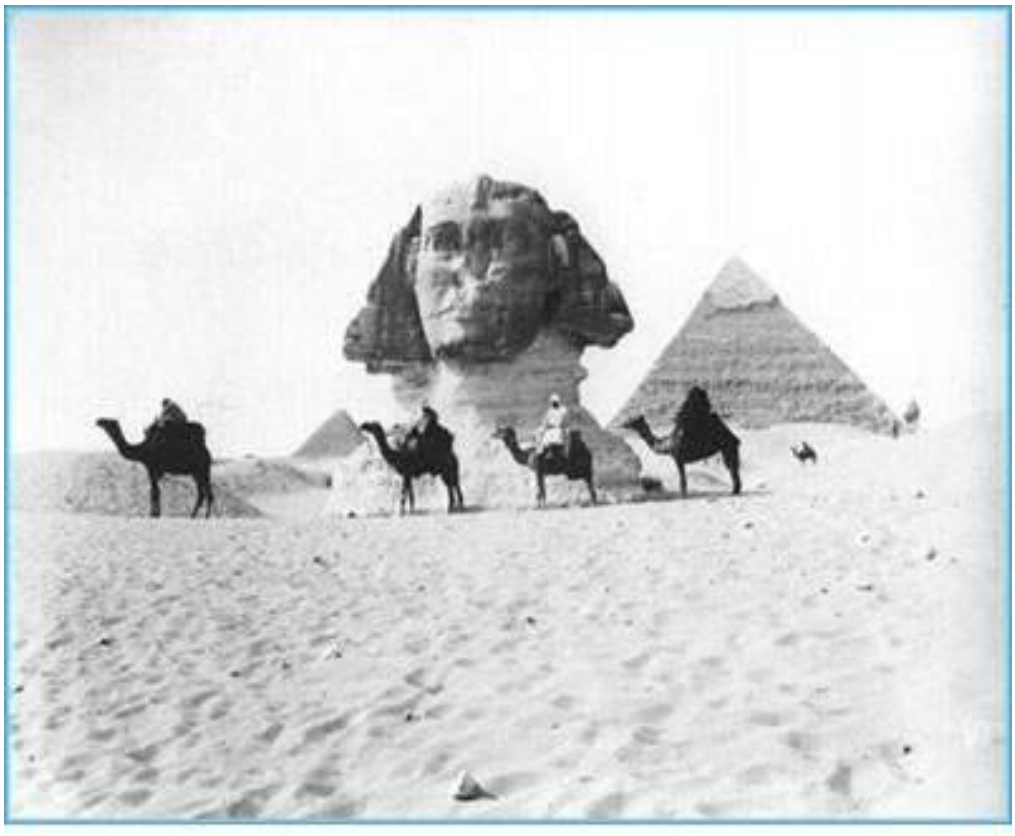
و ترجع تسمية مدينتي (قفط) و(أشمون) إلي ابني مصرايم قفط و أشمن. لذلك فهما من أقدم مدن مصر مع منف

و مصر بفكرها وعلمها فهي حضارة متصلة الحلقات تفاعل معها الإنسان المصرى وتركت فى عقله ووجدانه بصماتها. لقد كانت مصر أول دولة فى العالم القديم عرفت مبادئ الكتابة وابتدعت الحروف والعلامات الهيروغليفية، وكان المصريون القدماء حريصين على تدوين وتسجيل تاريخهم والأحداث التي صنعوها وعاشوها، وبهذه الخطوة الحضارية العظيمة انتقلت

مصر من عصور ما قبل التاريخ وأصبحت أول دولة فى العالم لها تاريخ مكتوب، ولها نظم ثابتة ولذلك اعتبرت بكافة المعايير أما للحضارات الإنسانية. إن لمصر دورها الحضاري والتاريخي والديني حيث كانت المكان الذى احتضن الأنبياء. والأرض التي سارت خطوات الأنبياء والرسل عليها .. فجاء إليها أبو الأنبياء إبراهيم عليه السلام وتزوج منها السيدة هاجر .. وجاء إليها يوسف عليه السلام وأصبح فيها وزيرا وتبعه إليها أبوه يعقوب .. ودار أعظم حوار بين الله عز وجل وبين موسى عليه السلام على أرضها. وإلى مصر لجأت العائلة المقدسة السيدة مريم العذراء والسيد المسيح طفلاً ويوسف النجار وقاموا برحلة تاريخية مباركة فى أرضها .. وقد اختار الله سبحانه وتعالى مصر بالذات لتكون الملجأ الحصين الذى شاءت السماء أن يكون واحة السلام والأمان على الدوام وملتقى الأديان السماوية. لقد تتابعت على أرض مصر حضارات متعددة فكانت مصر مهداً للحضارة الفرعونية، وحاضنة للحضارة الإغريقية والرومانية ومنارة للحضارة القبطية، وحامية للحضارة الإسلامية. لقد اتسم شعب مصر على طول التاريخ بالحب والتسامح والود والكرم الذى تميز به هذا الشعب حيث امتزج أبناء مصر فى نسيج واحد متين.. وهكذا دائماً يكون شعب مصر مصريون قبل الأديان ومصريون إلى آخر الزمان مصر كنانه الله فى أرضه وهى همزه الوصل بين الماضى والحاضر وهى بحق أم الدنيا ، يؤكد ذلك تاريخ الحضاره المصريه ، فمصر كانت أول دوله تظهر فى العالم كوحده سياسيه مركزيه منذ استطاع الإنسان المصرى أن يحيا حياه مستقره على ضفاف وادى النيل ومن هنا إرتبط تاريخ الحضاره الانسانيه بتاريخ الحضاره المصريه . فلقد وحدت مصر أقاليمها فى بدايه الألف الثالث قبل الميلاد حيث شهدت أرض مصر أعظم وأرقى حضاره عرفها العالم القديم وهى الحضاره الفرعونيه ، تلك الحضاره التى لا زالت آثارها ومعالمها باقيه إلى يومنا هذا تشهد بعظمه المصريين القدماء عبر التاريخ وعرف الانسان المصرى القديم عناصر القوى الشامله،



حيث سعى للاهتمام بالنواحى الاقتصاديه فى مجالات الزراعه والصناعه والتجاره وشق قنوات الري . واذا كان المؤرخ اليونانى (هيرودت) قد قال إن مصر هبه النيل فإن هذا القول يعبر عن نصف الحقيقه لأن الحضاره المصريه القديمه نشأت نتيجه التفاعل المبدع بين الانسان المصرى القديم وبيئته الطبيعيه ، وذلك تأكيدا لقول المؤرخ المصرى الحديث شفيق غربال إن مصر هبه المصريين ولقد ظلت مصر فى أوقات قوتها ولحظات ضعفها محافظه على شخصيتها القوميه الفريده التى تكونت من مقوماتها الذاتيه وتفاعلها الحضارى مع غيرها من الحضارات بدءا من حضارات ما قبل التاريخ والحضاره الفرعونيه واليونانيه والرومانيه والقبطيه الى الاسلاميه حيث كانت مصر البوتقه التى إنصهرت فيها كل هذه الحضارات مع إحتفاظها بذاتيتها وخصوصيتها عبر كل العصور فى نسيج متجانس للوجدان المصرى من خلال وحدة التاريخ والمشاعر واللغه و قد قدمت هذة الحضارة منذ استطاع الانسان المصرى ان يحيا حياة مستقرة على ضفاف وادى النيل بعد سنوات من التنقل و الترحال و نجح فى اقامة دولة موحدة قوية و تبرز هذه الوحده جهود المصريين القدماء فى تحقيق التقدم و المحافظة على بلادهم . مصر فى عصرها الفرعونى بدأت الحضاره في مصر منذ عصور ما قبل التاريخ بنحو مائه ألف سنه ، واعتبر المصريون القدماء منذ أواخر العصر الحجرى القديم ١٠ آلاف عام قبل الميلاد بأنهم أمه قائمه بذاتها وأطلقوا على أنفسهم أهل مصر أو ناس الأرض وكانت بدايه الدوله فى مصر حين توحدت مقاطعاتها فى مملكتين مملكة الشمال في الوجه البحرى عاصمتها بوتو فى غرب الدلتا وشعارها البردى وتعبد الإله حور ورمزها الثعبان ، أما مملكه الجنوب فكانت عاصمتها نخب أو الكاب الحاليه وشعارها اللوتس وتعبد الإله ست وقد قامت عده محاولات في عصر ماقبل التاريخ لتوحيد مملكتى الشمال والجنوب ولكنها لم تثمر ، حتى تربع على مملكه الجنوب سنه ٣٢٠٠ ق م الملك مينا نارمر الذى يعد عهده فاتحه العصر التاريخى وبدايه عصر الأسرات التى بلغ عددها ٣٠ أسره تقسيمات العصر الفرعونى عصر الدوله القديمه ٢٩٨٠ ق م ٢٤٧٥ ق م عصر الدوله الوسطى ٢١٦٠ ق م و ١٥٨٠ ق م عصر الدوله الحديثة ١٥٨٠ ق م الى ١١٥٠ ق م



يمكن تتبع تاريخ مصر الفرعونية من تقسيمات المؤرخين القدامى أو المحدثين فقد قسم المؤرخ المصرى القديم مانيتون تاريخ مصر الفرعونية إلى ثلاثين أسرة حكمت مصر على التوالى واختلفت مواطن حضارتها بين أهناسيا وطيبة ومنف وأ ون أما المؤرخون المحدثون فقد قسموا تاريخ مصر الفرعونية إلى ثلاثة أقسام رئيسية هى الدولة القديمة والدولة الوسطى والدولة الحديثة وفيما بعد سوف نتحد ث عن كل عصر على حدة واهم مظاهر الحضارة به ٠

بقلم أحمد فرج
قطاع الامانة العامة

محمد طلعت بن حسن محمد حرب





اقتصادي ومفكر مصري، كان عضوًا بمجلس الشيوخ المصري، وهو مؤسس بنك مصر ومجموعة الشركات التابعة له. يعتبر من أعلام الاقتصاد في العصر الحديث في مصر ولقب بـــ "أبو الاقتصاد المصري حيث عمل على تحرير الاقتصاد المصري من التبعية الأجنبية وساهم في تأسيس بنك مصر والعديد من الشركات العملاقة التي تحمل اسم مصر مثل شركة مصر للغزل والنسيج ومصر للطيران ومصر للتأمين و مصر للمناجم والمحاجر ومصر لصناعة وتكرير البترول ومصر للسياحة وستديو مصر وغيرها ولد بالقاهرة وتخرج من مدرسة الحقوق عام ١٨٨٩ والتحق للعمل كمترجم بالقسم القضائي "بالدائرة السنية" ثم أصبح رئيسا لإدارة

المحاسبات ثم مديراً لمكتب المنازعات حتى أصبح مديراً لقلم القضايا. و في عام ١٩٠٥ انتقل ليعمل مديراً لشركة كوم إمبو بمركزها الرئيسي بالقاهرة ، ثم مديراً للشركة العقارية المصرية والتي عمل على تمصيرها حتى أصبحت غالبية أسهمها للمصريين، حاولت الشركة المالكة لقناة السويس تقديم مقترح لمد امتياز الشركة ٥٠ عام أخرى، إلا أن طلعت حرب ساهم في حشد الرأي العام لرفض ومعارضة هذا المقترح، والتي نجحت لاحقاً بعد قيام مجلس النواب برفض هذا المقترح.

شارك في ثورة ١٩١٩ وبعدها بدأت تتبلور فكرة البنك حيث ساهم في إنشاء "شركة التعاون المالي" بهدف الإقراض المالي للمصريين، ومع انتشار دعوته ألتف حوله الكثيرون ونجحوا في تأسيس" بنك مصر "عام ١٩٢٠، وتوالت العديد من المشروعات الاقتصادية الكبري داخل وخارج مصر، إلا أنه في عام ١٩٤٠ تعرض البنك إلى أزمة مالية كبيرة تحت ضغط كلا من الحكومة المصرية وسلطات الاحتلال الإنجليزي، ورفض البنك الأهلي منحه قروض بضمان محفظة الأوراق المالية، وعندما لجأ طلعت حرب لوزير المالية أشترط وقتها أن يترك منصبه لعلاج الأزمة، مما أضطره على الاستقالة من البنك عام ١٩٣٩

كان لدى طلعت حرب أيضاً العديد من المساهمات الأدبية والثقافية، ولعل أبرزها معارضته الشهيرة لكتابات وأفكار قاسم أمين والتي جعلته يصدر كتابي: تربية المرأة والحجاب وكتاب فصل الخطاب في المرأة والحجاب، كذلك لديه بعض المؤلفات الأخرى مثل: مصر وقناة السويس و تاريخ دول العرب والإسلام، كما كان من أعضاء الجمعية الجغرافية، وتوفي طلعت حرب عام ١٩٤١م في قرية تابعة لفارسكور بدمياط

قانون الخدمة المدنية
وحياة الموظف اليومية

،،،،،،،

تعتبر الأجازات من الركائز الأساسية فى حياة الموظف وخاصة الأجازات بأجر كامل . حيث ترتبط إرتباط وثيق بتخطيط وتنظيم أموره الحياتية سواء قصيرة الأمد كالعطلات الأسبوعية التى يتم فيها تنظيم اللقاءات الأسرية ورحلات اليوم الواحد وغيرها من الأمور اليومية . أو طويلة الأمد والتى يتم فيها التخطيط للسفر وقضاء مناسك الحج أو العمرة ، وأجازات الوضع أو الرعاية ،،، وغيرها من الأمور المختلفة .

وقد إهتم المشرع بهذه الأمور وقام بترجمة هذا بشكل واضح فى صياغة قانون الخدمة المدنية رقم ١٨ لسنة ٢٠١٥ فى باب الأجازات فقد نصت المادة ٤٤ على أن ستحق الموظف أجازة بأجر كامل عن أيام العطلات والأعياد والمناسبات الرسمية التى تحدد بقرار من رئيس مجلس الوزراء ، ويجوز تشغيل الموظف فى هذه العطلات إذا إقتضت الضرورة ذلك مع منحه أجرا مضاعفا أو أجازة عوضا عنها وتسرى بالنسبة للأعياد الدينية لغير المسلمين أحكام قرار رئيس مجلس الوزراء فى هذا الشأن .

وأيضا المادة ٤٦ التى نصت على أن يستحق الموظف أجازة إعتيادية سنوية بأجر كامل لا يدخل فى حسابها أيام العطلات والأعياد والمناسبات الرسمية فيما عدا العطلات الأسبوعية وذلك على النحو التالى :



- ١٥ يوم فى السنة الأولى (ذلك بعد مضى ستة أشهر من تاريخ إستلام العمل) .
- ٢١ يوم لمن أمضى ستة أشهر كاملة فى الخدمة من تاريخ إستلام العمل .
- ٣٠ يوم لمن أمضى عشرة سنوات فى الخدمة .
- ٤٥ يوم لمن تجاوز سنه الخمسين .
ويستحق الموظف من ذوى الإعاقة أجازة إعتيادية سنوية مدتها خمسة وأربعون يوما لمن يعملون فى ا لمناطق ا لنائية أو إذا كان العمل فى إحدى فروع الوحدة خارج الجمهورية .
ولا يجوز تقصير أو تأجيل الأجازة الإعتيادية أو إنهاؤها إلا لأسباب قومية تقتضيها مصلحة العمل .
كما تضمنت المادة ٤٧ طرق الحصول على الأجازات الإعتيادية والمادة ٤٨ إختصت بالأجازات المرضية وحددت حقوق الموظف فى هذا الشأن .
أما المادة ٤٩ وهى من المواد الهامة جدا فى هذا القانون حيث تنظم حالات الترخيص بأجازة بأجر كامل وذلك على الوجه التالى : -
- يستحق الموظف أجازة لمدة ثلاثين يوما ولمرة واحدة طول مده عمله بالخدمة المدنية لآداء فريض الحج .
- يستحق الموظف المخالط لمريض بمرض معد أجازة للمدة التى يحددها المجلس الطبى المختص .
- يستحق الموظف الذى يصاب إصابة عمل أجازة للمدة التى تحددها المجلس الطبى المختص وذلك مع مراعاة أحكام قانون التأمين الإجتماعى .
- يستحق الموظف المقيد بإحدى الكليات أو المعاهد أو المدارس أجازة عن أيام الأمتحانات الفعلية .

من الملاحظ أن المشرع وضع بنودا لاشك أنها فى غاية الأهمية وتشبع كثيرا من رغبات الموظف كما جاء فى المادة ٤٦ فيما يتعلق بالأجازات الاعتيادية لذوى الإحتياجات الخاصة وكذا المادة ٤٩ والتى أعطت للمراءة مدة إضافية فى أجازة الوضع وأعطى لراغبى العلم أجازة كاملة لأداء الإمتحانات .

مفاهيم مختلطة

‘‘‘‘‘‘‘‘‘‘

العلاقات العامة وخدمة العملاء



قد يتشابه مرادف العلاقات العامة وخدمة العملاء من حيث الهدف ولكن لكل منهما تقسما علميا مختلفا كالتالى :



العلاقات العامة جزء من علم التسويق كما هو الحال في المبيعات والإعلان.

فتعريف العلاقات العامة أنها نشاط تسويقي يدرك المسؤولية الاجتماعية للمنظمة ويساعدها على تنمية البرامج وإنشاء طريق اتصال مزدوج الاتجاه مع جماهير وعملاء المنظمة لكي تضمن ان يكون كل منهم راضيا عن سياسة وإجراءات المنظمة. وهدف العلاقات العامة بشكل

عام هو تحسين صورة المنظمة في كل الأسواق؛ المجتمع المحلي والعملاء الذين تخدمهم والمجتمع ككل والعالم أجمع.

وتعرف خدمة العملاء أنها العملية التي يتم من خلالها تلبية احتياجات وتوقعات العملاء من خلال تقديم خدمة ذات جودة عالية ينتج عنها رضا العملاء. وإدارة خدمة العملاء تركز على خدمة العملاء الحاليين والمحتملين،



وينصب تركيزها الأكثر على رفع مستوى رضا العملاء الذين تخدمهم المؤسسة الآن، وعلى جذب العملاء المحتملين الذين يتم استهدافهم ومحاولة تحويلهم إلى عملاء حاليين. وعليه، فخدمة العملاء تركز على إدارة العملاء الحاليين، وجذب المحتملين وتحويلهم في النهاية إلى عملاء دائمين من خلال ولائهم للمؤسسة ومنتجاتها.

<u>طبيعة عمل موظف خدمة العملاء أو العلاقات العامة</u>

هو وسيلة في التعريف الصحيح المقنع بنشاط المؤسسة وكسب تاييد الجمهور والرضى عنه

- اجراء بحوث الراي والاستطلاع وجمع معلومات عن الشركات المنافسة ومنتجاتها وجماهيرها وكذلك معلومات عن الشركة ومنتجاتها
- توفير قنوات الاتصال المناسبة في الاتجاهين من المنظمة إلى الجماهير ومن الجماهير إلى المنظمة إما عن طريق الاتصال الشخصي أو الاتصال الجماهيري

وضع خطط وقائية وعلاجية لتحسين صورة المنشاة الذهنية لدى الجماهير.

والعلاقات العامة تعتبر جهازا تنسيقيا بين ادارات المنشاة المختلفة، حيث تهتم بالعملاء الداخليين لدى المؤسسة

يعتبر رجل العلاقات العامة النقطة الموصلة بين الأقسام داخل الشركة وتعتبر جزءا لا يتجزأ من قسم التسويق.

هذا فضلا عن متابعة ما ينشر عن المؤسسة في الصحف والوسائل المحلية أو الخارجية والرد عليها في لإبقاء صورة المنظمة إيجابية في أذهان الجماهير لا سيما في أوقات الأزمات.

الضغط النفسي المرتبط بالعمل



يتعرض الكثير من العاملين إن لم نقل جميعهم في شتى الوظائف إلى الضغط النفسي أثناء إنجازهم للأعمال المطلوبة منهم. وقد بينت الدراسات العلمية فائدة وجود قدر من هذا الضغط لدفع العامل إلى الإبداع والجد وتنفيذ المهام الموكلة إليه. ولكن ماذا عن ضغط العمل الزائد عن الحاجة؟ وهل هو مفيد أو قد يعرض الشخص إلى مضاعفات غير مرغوب فيها؟ وأسباب هذا الضغط الزائد.

في عام ١٩٧٩ توصل العالم كاراساك إلى نظرية أثبتها الكثير من الدراسات العلمية، وهي أن من أكثر الوظائف التي يتعرض لها العاملون إلى الضغط النفسي العالي، هي الوظائف ذات السيطرة القليلة والطلب الكثير. والأمثلة كثيرة، مثل العاملين في خدمة العملاء، محاسبي الكاشير في الجمعيات والمحلات، وغيرهم من العاملين تحت الطلب الكبير، مع عدم القدرة على اتخاذ القرار في حينه والسيطرة على الموقف.

فهذه الفئة معرضة أكثر من غيرها للضغط النفسي العالي أثناء العمل، وما يتبعه من ترجمة هذا الضغط إلى أعراض وأمراض جسدية ونفسية واجتماعية، من أمراض القلب وارتفاع ضغط الدم والاكتئاب والإدمان على الكحول والمخدرات، ومحاولات الانتحار وزيادة الخلافات العائلية وزيادة الإصابات نتيجة قلة التركيز. وايضا ذكر بعض الدراسات قابلية المعرضين للضغط النفسي العالي المرتبط بالعمل، الى الاصابة ببعض انواع السرطانات



وهناك فئة اخرى يتزايد عندهم الضغط بدون ان يشعروا بذلك، وهم مدمنو العمل. فهؤلاء نتيجة لزيادة المسؤوليات واعباء العمل عليهم، وبالأخص المدراء والرؤساء التنفيذيين لا يستطيعون التفكير في غير العمل لدرجة الادمان.

اذا هل نتوقف عن العمل؟ او نقلل ساعات الدوام؟ النقاش الدائم يدور حول نوعية العمل وليس الكمية. ولكن اذا استطاع احدنا انجاز المطلوب منه في ساعتين فهل يرجع الى المنزل؟

آخر الدراسات العلمية اثبتت ان العمل مفيد للصحة، اذ يجب ان يكون هناك حد ادنى من ساعات العمل، بالإضافة الى تناسب طبيعة العمل مع تخصص الموظف، للوصول الى نتائج ايجابية وتجنب تولد الضغط النفسي المضر.

وهناك وسائل واساليب عديدة لتجنب الوصول الى نقطة الانكسار. طبيعة العلاقة بين المدير والموظف. فالعلاقة المبنية على الثقة والتفاهم ستجنب المدير اعطاء موظفيه اوامر ومهمات لا تتناسب مع تخصصهم، والمدير الذي يعطي موظفيه مساحة من الابداع والمبادرة والعمل بروح الفريق، سيجنبهم الضغط النفسي، وبالعكس سيجعلهم يقبلون على العمل بشغف وحماس.

الحوافز سواء المادية وغير المادية تعتبر وسيلة اخرى لتقليل الضغط النفسي المضر في بيئة العمل. لكن الكثير من المؤسسات في الفترة الحالية لا تستطيع استخدام وسيلة الحافز المالي إلا في نطاق ضيق. لكن الموظف لا ينظر دائما الى الحافز المالي، فما هي الفائدة اذا كان الموظف يحصل على مرتب عال، لكن المدير لا يوافق على اعطاء الاجازات او تقبل بعض الظروف العائلية الطارئة للموظف.

شهادة تقدير او كلمة شكر او بطاقة تهنئة الكترونية على موقع المؤسسة او الدائرة، قد يكون لها اثر السحر على الموظف. لقاء المدير مع موظفيه ولو مرة في الشهر على طاولة الافطار والاستماع الى مقترحاتهم، وسيلة اخرى. ارسال رسالة نصية قصيرة للموظف في مناسبة غالية عليه من زواج او قدوم مولود، سيحسس الموظف بأنه غير منسي.

لكن الاهم في كل هذا هو المصداقية، فالموظف يشعر بمصداقية الحافز من عدمه. وقد قال الرسول عليه الصلاة والسلام: "اعطوا الأجير اجره قبل ان يجف عرقه"، والاجر هنا ليس بالضرورة فقط الراتب الشهري.

اذا، باستخدام بعض الاساليب غير المكلفة نستطيع تحفيز الموظفين في بيئة العمل، وابعادهم عن الضغط النفسي المضر، مما سيجنب الموظف الامراض التي ترهق الموظف والعائلة والمؤسسة والدولة بتبعات المرض، من علاج ودخول للمستشفيات.

فالعمل مفيد للصحة لكن بدون افراط ولا تقصير، حينئذ تكون الصحة المهنية قد أدت دورها في وقاية العاملين من الضغط النفسي المضر المرتبط بالعمل

ارتفـــــــــاع ضغـــــط الـــــــــدم



العوامل التي تساعد على ارتفاع ضغط الدم:

١. الاستعداد الوراثي.

٢. السمنة.

٣. ملح الطعام.

٤. الضغط العصبي ونمط الحياة.

٥. بعض العناصر الأخرى.

١. الاستعداد الوراثي: ينتشر هذا المرض أكثر في عائلات عن غيرها.

نسبة الانتشار في الأفراد ذات البشرة السمراء أكثر من الأفراد ذات البشرة البيضاء (في العالم الغربي، لم نجد هذه الظاهرة في مصر خلال الدراسات).
أمكن بواسطة الدراسات الجينية التعرف على عدة جينات شديدة الارتباط بارتفاع ضغط الدم.
تبين أيضا أن أطفال الآباء والأمهات من ذوي الضغط المرتفع يعانون من بعض الاستجابات غير العادية للأوعية الدموية على الرغم من أن هؤلاء الأطفال لا زال ضغط دمهم طبيعياً.
٢. السمنة: هذه هي أكثر العوامل المكتسبة تأثيراً في ضغط الدم.



يرتفع ضغط الدم مع زيادة وزن الجسم وهذه العلاقة طردية ومستمرة مع تغير الوزن، كما أن فقدان الوزن الزائد يؤدي إلى انخفاض ضغط الدم.

والعلاقة بين ضغط الدم والسمنة موجودة في جميع الأعمار وفي كل من الرجال والنساء.

يلاحظ أيضا ان السمنة تساعد على زيادة الإصابة بمرض السكر وهذا يزيد من احتمال ارتفاع ضغط الدم كما يزيد كثيراً من مضاعفات مرض ارتفاع ضغط الدم.

٣. ملح الطعام: لدى عدد كبير من الناس يرتفع ضغط الدم كثيراً استجابة لزيادة كمية كلوريد الصوديوم في الغذاء.

معظم مرضى ارتفاع ضغط الدم من كبار السن والمصابين بالسمنة أو السكر وكذلك من البشرة السمراء يعانون من ارتفاع ضغط الدم عند زيادة كمية ملح الطعام.



٤. الضغط العصبي ونمط الحياة: العوامل التي تسبب ضغطاً عصبياً مستمراً تتسبب في ارتفاع ضغط الدم.

الهجرة من بلد إلى بلد أو من الريف إلى المدينة، وكذلك بعض الوظائف التي تتطلب درجة عالية من التيقظ وسرعة الاستجابة

ولا تتوفر فيها حرية القرار مثل عمال السويتش ورجال المراقبة الجوية في المطارات، يمكن أن تتسبب في ارتفاع ضغط الدم.



٥. بعض العوامل الأخرى: هناك عوامل أخرى تساعد على ارتفاع ضغط الدم وإن يكن بدرجة أقل من السابق ذكرها.

هذه العوامل تشمل زيادة مستوى الضوضاء وانخفاض محتوى الطعام من البوتاسيوم والتسمم المزمن بالرصاص وتعاطي الكحول بكثرة.

دور ارتفاع ضغط الدم بين عوامل المخاطرة الأخرى للإصابة بأمراض الجهاز الدوري:

إن عوامل الخطورة الرئيسية للإصابة بأمراض الجهاز الدوري هي الاستعداد الوراثي وارتفاع ضغط الدم وارتفاع دهون الدم والسكر والتدخين والسمنة.

ولدى مرضى ارتفاع ضغط الدم في العادة أكثر من عامل بين هذه العوامل بالإضافة إلى الضغط المرتفع، فتنتشر بينهم السمنة ويكون انتشارها أكثر لدى النساء (أكثر من نصف مريضات ارتفاع ضغط الدم من المصريات مصابات بالسمنة) وإن تكن أيضا منشرة جداً بين الرجال. كذلك فإن مرضى الضغط المرتفع يعانون أكثر من غيرهم من ارتفاع نسبة الكوليسترول والدهون الثلاثية وانخفاض مستوى الكوليسترول المفيد (مرتفع الكثافة)،

يلاحظ أيضا أن مرض السكر اكثر انتشارا بين مرضى ارتفاع ضغط الدم عن غيرهم (حوالي ١٥% من مرضى ارتفاع ضغط الدم مصابون بالسكر ويضاف إليهم ٣% جدد يصابون سنوياً بمرض السكر). تجدر الإشارة هنا إلى أن ارتفاع ضغط الدم المصحوب بمرض السكر يؤدي إلى زيادة كبيرة في كل من مضاعفات هذين المرضين خاصة إذا لم يتم التحكم في مستوى الضغط والسكر بالعلاج فترتفع كثيراً نسبة انتشار النوبات القلبية وفشل الكلى وهبوط القلب.

يضاف إلى ذلك أن مرضى ارتفاع ضغط الدم عموماً أكثر خمولاً وأقل حركة من غيرهم. ويستنتج من ذلك أن أهم ما يجب أن يتصدى له مريض الضغط بكل حسم هو السمنة والسكر وان عليه الا يدخن قط وان يزيد من حركته العضلية.

خير الكلام ما قل ودل: خفض طعامك بنسبة الربع.

امش كيلومترين يومياً.

لا تدخن قط.

ارتفاع الضغط الأولي والثانوي:

في الغالبية الساحقة من المرضى (حوالي ٩٥%) لا يمكن عن طريق الفحص والتحاليل الوصول إلى سبب لارتفاع ضغط الدم، ويسمى هذا ارتفاع ضغط الدم الأولي.

بينما يمكن في أقلية من الحالات الوصول إلى سبب محدد لارتفاع ضغط الدم، ويسمى ذلك النوع ارتفاع ضغط الدم الثانوي.

أهم أسباب ارتفاع ضغط الدم الثانوي هي الأدوية (خاصة حبوب منع الحمل وأدوية الروماتيزم والتهاب المفاصل)

وأمراض الكلى (التهاب حوض الكلى أو التهاب الكلى المناعي أو حصوات الجهاز البولي،

وللعدوى بالبلهارسيا دور بارز في هذا المجال)

وضيق شريان الكلى، وأمراض الغدد الصماء (أورام قشرة أو نخاع الغدة الكظرية والعيوب الخلقية في تصنيع هرمونات تلك الغدة، وكذلك زيادة إفراز الغدة النخامية) وبعض أمراض الجهاز العصبي والتسمم المزمن بالرصاص وحالات أخرى نادرة الحدوث. يحدث أيضاً أن يكون سبب ارتفاع ضغط الدم عيباً خلقياً في شريان الأبهر يؤدي إلى ضيق شديد بذلك الشريان.

ارتفاع الضغط الانقباضى والانبساطي:

في أغلب مرضى ضغط الدم المرتفع يكون كل من الضغط الانقباضي والانبساطي أعلى من الطبيعي غير أنه في نسبة من المرضى، خاصة كبار السن يكون ضغط الدم الانقباضي مرتفعا بينما ضغط الدم الانبساطي في الحدود الطبيعية (على سبيل المثال ١٨٠/٨٠ مم زئبق).

وكان المعتقد إلى وقت قريب أن هذا النوع من ارتفاع الضغط الانقباضي فقط ليس له مضاعفات، ولكن العديد من الدراسات قد أوضحت وضوحاً قطعياً أن ارتفاع الضغط الانقباضي تصحبه نفس المضاعفات المصاحبة لارتفاع الضغط التقليدي.

ويعد المريض مصاباً بارتفاع الضغط الانقباضي إذا كان ضغط دمه الانقباضى ١٦٠ مم زئبق أو

اكثر بينما ضغط دمه الانبساطي اقل من ٩٠ مم زئبق.

الأعراض والعلامات المصاحبة لارتفاع ضغط الدم:

أهم ما يجب أن نتذكره عن هذا المرض أنه بلا أعراض.

لا يشكو المريض من أي شئ.

إيمى الجزار

قطاع الأمانة العامة

المشروب السحرى

‘‘‘‘‘‘‘‘‘‘



اشربه يوميا قبل النوم يذيب شحوم الكرش و دهون المؤخرة و الظهر يفقدك ١٠ كيلو في ٣٠ يوم دون تعب و دون رجيم نقدم لكم اقوى وصفة تفقدك الوزن دون حمية و دون رجيم بمكونين من الطبيعة و التزام بنظام السعرات(لتحقيق الاستاجبة للشروب لا بد من عمل رجيم للتخفيض السعرات)

اخسر ٣ كيلو في الاسبوع مع شراب القرفة و العسل

ملعقة صغيرة قرفة

كوب ماء مغلي

ملعقتين عسل

تحضير وصفة اخسر ٣ كيلو في الاسبوع مع شراب القرفة و العسل

نخلط القرفة مع الماء و نتركه ٥ دقائق ثم نضيف العسل نشرب نصف الكوب قبل النوم و النصف الاخر صباحا على الريق .مع لاعتماد على برنامج ١٢٠٠سعرة حراريه يوميا

القرفة -و - العسل -للتخسيس-



فوائد القرفة:

أشارت الكثير من الأبحاث العلمية إلى فوائد القرفة الفعالة في زيادة معدل حرق الدهون في الجسم ومن ثم إنقاص الوزن، لكن تتضاعف هذه الفوائد عند إضافة العسل إليها، فقد ثُبت أن العسل الأبيض غني بالسكر الطبيعي وليس المعَالج (مثل العسل الأسود) مما يجعله سهل الإمتصاص في الجسم دون أن يتسبب فى تكون الدهون به .

إليك هنا عشر فوائد رائعة لمشروب القرفة والعسل سوف تجعلك تتناوليه باستمرار.

تقليل نسبة الكولويسترول بنسبة ١٠ ٪ خلال ساعتين من تناول المشروب.

تقوية الجهاز المناعي للجسم.

ــ تناول ملعقة عسل مع قليل من بودرة القرفة قبل تناول الطعام يساعد على تقليل الحموضة وتعزيز عملية الهضم

ــ تساعد القرفة على تقليل نسبة السكر في الدم وتعديل مستويات الأنسولين في الجسم مما يساعد على إنقاص الوزن

تمكنك من التغلب على الشهية المفتوحة، ومنح الإحساس بالشبع لفترة طويلة.

علاج تقلصات البطن والتخلص من البكتريا الموجودة بها، كذلك علاج الإسهال والإنتفاخ.

تخفيف آلام الطمث.

ـــ تناول مشروب القرفة والعسل الساخن مرتين في اليوم (مرة قبل الإفطار، ومرة قبل النوم)
ـــ يمنع من تكون الدهون في الجسم

علاج نزلات البرد والرشح والسعال، وتنظيف الجيوب الأنفية.

التخفيف من آلام المفاصل المزمنة على المدى الطويل.

فوائد العسل

العسل: هو عبارة عن مادّة غذائيّة ودوائيّة في آنٍ واحد؛ حيث يحتوي العسل على السكريّات الطبيعيّة في الغالب تكون أحاديّة، وفيتامينات، وأحماض، والكثير من العناصر والمعادن الهامّة للجسم، كما ويتمّ الحصول على العسل من رحيق الأزهار، والّتي تقوم بعمليّة جمعه شغالات النحل، وهي تقوم بوضعه في المنحل ليتمّ تصنيعه وتحويل الرحيق إلى عسل طبيعي من خلال عمليات الهضم.

يعدّ العسل من المواد الغذائية عالية القيمة؛ حيث يستخدم للكبار والصغار . يعمل العسل على تعويض السكّر المستهلك نتيجة الجهد الجسماني أو الذهني المبذول.

أثبتت الدراسات على أن العسل يقوّي القلب من خلال الجلوكوز وتأثيره على عضلات القلب.

يقوم بتنظيم ضغط الدم، ويزيد من مستوى الهيموجلوبين بالدم.

ينصح بتناول العسل للأشخاص الرياضيين؛ لأنّه يزيد من قوّة وطاقة الجسم لديهم. يحتوي العسل على البروتين، ويعد من أفضل المحليات للأطفال خاصّة، ويساعد في تطهير وتليين الأمعاء. يساعد في نموّ الأسنان ويحميها.

يساعد العسل على علاج والوقاية من الكثير من الأمراض ومن هذه الأمراض ما يلي: اختلالات الجهاز الهضمي؛ حيث يقضي العسل على الحموضة الزائدة بالمعدة والتي تسبّب القرحة. يساعد في علاج مرضى الكبد؛ لأنّه يحتوي على الجلوكوز . يساعد في علاج مشاكل الأرق ومشاكل الجهاز العصبي

. يعمل على علاج التهابات الجفون والقرنيّة.

يعمل العسل كمضاد حيوي يقوم بالقضاء على الكثير من الميكروبات والفطريّات والفيروسات

ذكريات الزمن الجميل

‘‘‘‘‘‘‘



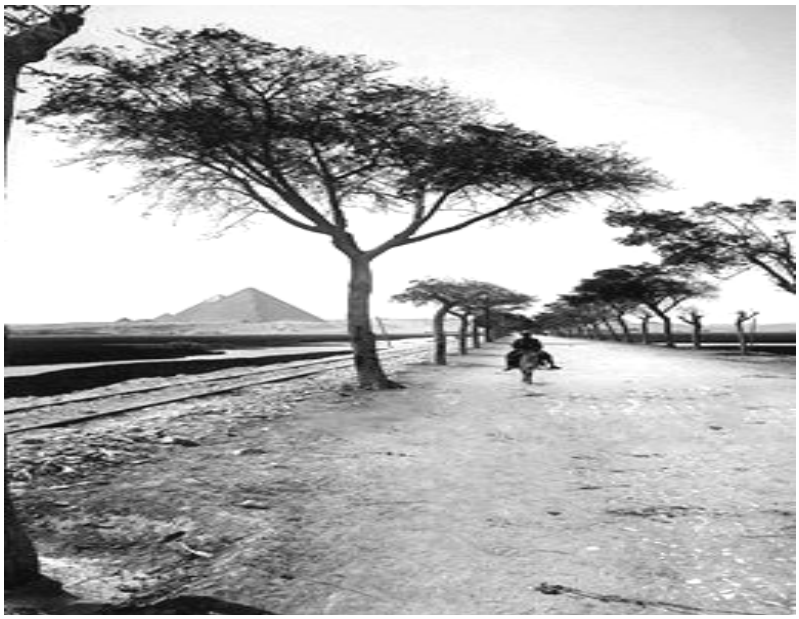
صورة اكثر من رائعة لمصر الجديدة سنة ١٩٣٠ وكنيسة البازيليك تتوسط الصورة



صورة ٠ ة لميدان التحرير في الستينات



لقطة نادرة غاية في الروعة من شارع الهرم بالجيزة سنة ١٩٠٣.



اسعار زمـــــــــــــــان.



من اعلانات زمان







مقالات بقلم الموظفين

‘‘‘‘‘‘‘‘‘‘‘‘‘‘‘

العمل والحياة



إن العمل هو أساس الحياة التى نعيشها اليوم حيث أنه يعتبر المصدر الرئيسى للرزق والقوت الذى يرتجيها كل إنسان والعمل معروف بالنسبة للإنسان من بدء الخليقة حيث أنه يعتبر أحد العوامل الرئيسية لإستمرار الحياه وتوفير مستلزماتها والإنسان الذى لا يعمل يعتبر فرد غير فعال وغير منتج ...

وعلى ذلك فإن العمل يشكل قيمة ترتكز عليها عملية تطوير الإنسان فالله عز وجل خلق الإنسان وأودع فيه الاستعداد والقابلية للتطور والكمال ، وعن طريق العمل يخرج الإنسان من حيز الثبات إلى حيز الفاعلية والوجود .

وليكن معلوما أن هذا الأمر يعتبر سنة إلهية حيث أن جميع الديانات السماوية تحث على العمل بمفهوم لا يتبدل ، وبالتالى تستطيع كل البشرية أن تستفيد وتنعم من بركات هذه السنة ولذلك نجد أن المجتمعات التى أخذت بهذا المنطلق وبذلت كل ما لديها من جهود لتحقيق أمر ما إستطاعت الوصول إلى مارمت إليه ، هذا مع كون بعض هذه المجتمعات ليست جميعا أتبعت هذا النهج تنفيذا لسنة الله ولكنها فى الأحيان أخذت بمفهوم العمل على أنه حقيقة واقعية ليس لأنه سنة كونية ولكن لأنه السبيل الوحيد للبقاء ، فبغير العمل يجد الإنسان نفسه كالموتى ، وبالتالى تجد هذه المجتمعات يقومون بتنفيذ سنة الله بدون علم ، كما أن المجتمع المؤمن والموحد يستطيع أن ينعم من خيرات هذا القانون فيما لو طبقه ، وأضاف إليه التسديد والتوفيق الإلهيين ، لأن الله عز وجل وعد الذين يعملون ويبذلون الجهد من المؤمنين أن يفتح لهم الآفاق ويوصلهم إلى بركات وثمرات لم يكونوا ليتوقعوها لقوله تعالى (والذين جاهدوا فينا لنهدينهم سبلنا) كما أننا نرى أهمية العمل تتمثل على لسان النبى (ص) بقوله (إن الله يحب إذا عمل أحدكم عملا أن يتقنه) .

وجدير بالذكر أن جميع الأنبياء كانوا يعملون فمنهم من عمل بالتجارة والحدادة ورعاية الأغنام وغيرها من المهن المختلفة ،

فمن أراد أن يظفر بصورة باهية وجميلة لنفسه فى ذلك العالم فعليه بالعمل الصالح .

أ/ محمود حسن

إرث الأباء والأبناء

‘‘‘‘‘‘‘‘‘‘



من الملاحظ بوضوح فى هذا الزمن الذى نعيشه أن جموع الناس تعمل ليلا ونهارا لجمع شيئ من الثروات حتى يؤمنوا مستقبل أولادهم ويتركون لهم من المال مايضمن عيشه هنية مبررين ذلك بقولهم أصل الزمن غدار والـ جاى محدش عارفه والحاجة غالية وهما هيجيبوا منين ، وتنحصر حياتهم فى جمع الأموال وإستثمارها والعمل على زيادتها غير مبالين بمصدر هذا المال سواء بطرق شرعية أو غير شرعية ، ونسوا أن المال ليس كل شيئ فقد يترك المرء المال لورثته ويضيع أو لاينفعهم أو يكون هذا المال بمثابة عار عليهم وخاصة إذا كان من طرق غير شرعية ، وخير للمرء أن يترك ميراثا يفتخر به أبناءه وورثته كعلم ينتفع به أو العمل الصالح أو الولد الذى يدعوا له .

إذا سعيت فى درب العلم تركت المجد لولدى
وإن سلكت طاعة الهوى قد يحرق فلذة كبدى
فنار العار إذ إشتعلت لن يطفئها زوال بدنى
ونور المجد إذا صعدت تصبح الجبال أدنى منى
فبعد الموت لن يبقى سوى إرث يقال عنى
إن كان الحق شيمتى إزدهر الفخر بسيرتى
وإن الخسة من عادتى فالزل يلحق بورثتى
فأدعوا الله باكيا أن يعصم من القهر رجولتى
فضع نصب عينك دائما قول الرسول تمسكوا بسنتى

عمر شريف

التطلعات والافاق

.....

كيف تتوقع ان يحقق أحلامك آحدآ غيرك ؟ نريد ان نتحدث مع انفسنا بوضوح وصراحة كيف يمكن لشخص آخر غيرك ان يحقق لك طموحاتك وآمالك فى المستقبل أذا أرادت ان تصل الى ما تتمناه لنفسك فعليك بالسعى ورائه لتحقيقه ولكن ما نعيش فيه الان الواقع الغريب عندما اصبح معظم الناس يعتمدون على الاخرين لتحقيق طموحاتهم والمقصود هنا ليس ان يعمل الناس فقط ولكن كيف تؤدى عملك وتؤمن به وتطوره وايضا كيف تحقق الأحساس بالرضى والأطمئنان ،و العمل هنا لايقتصر على الوظيفة فقط ،ولكن الحياة الأسرية ايضا هى عمل والارتباط بالوالدين والأخوة والأبناء هو عمل لأن بناء الأسرة المترابطة أجتماعيا والمتوازنة دينيا و ثقافيآ تخلق مجتمعآ سويآ يعرف قيمة العمل وأهميته داخل الأسرة و بالتالى سوف يؤثر على قيمة العمل داخل المجتمع وينهض به فيؤدى ذلك الى بناء دولة حديثة متطوره تجد فيها كل التطلعات والطموحات التى نحلم بها على ارض الواقع لان كل واحد منا مسئول عن نفسه وأبنائه فاذا اصلحنا أنفسنا وأبنائنا وتعلمنا معا قيمة واهمية المجتمع والدولة واخلاص كلآ منا فى موقعه ، والشعوب هى من تقوم ببناء حضارتها ، اذن هيا بنا نعمل لبناء أسرتنا الصغيرة والتى سوف تؤثر على أسرتنا الكبيرة وهى مجتمع الدولة المصرية التى نتمنى لها جميعآ الأستقرار والرخاء والرفاهية تحيا مصر .

خالدالصياد

نقابة العاملين بوزارة المالية

مواهـب الموظفيـن

‘‘‘‘‘‘‘

إياك والحسد



دعنى ودعك نسير إنا لن يضيق بنا الطريق
وأصمت إذا إمتدت خطانا إن فجرك ذو بريق
وإذا سبقتك فى الخطى إياك فى يوم تضيق
وأراك ضفدعة يطول لصوتها فينا النقيق
وأعرف بأنا فى سباق وألتزم روح الفريق
فالحقد لايبنى ولكن سوف يهدم يا رفيق
والناس كم يتفاوتون ولن تكون كما تشاء
والله قد وضع البسيطة مثلما رفع السماء
والأرض فيها الليل يعقبه مع الفجر ضياء
لا تعتقد يوما بأنك جئت للدنيا هباء
وأملأ حياتك بالأمانى وإملاء الدنيا رجاء
فجميعنا فى الأرض تحت سمائه أبدا سواء

أ/ محمود المغربى
عضو لجنة التواصل الإجتماعى.
قطاع الامانة العامة



عصفورتـــــى

كم كان يحوم حوليها ،،،
نسور تنظر إليها ،،،،
تستغل ضعف جناحيها ،،،
فهى جديدة فى عالمنا ،،،
لا تعلم قواعد لعبتنا ،،
أرادت تطير بداخلنا ،،،
لتعلن أنها عصفورة ،،،
تعلمت فن الطياران ،،،
تنظن أن الدنيا بأمان ،،
لا تعلم ما بين الأغصان ،،
إن وقعت هناك ألف ثعبان ،،
إن طارت بإنتظارها الغربان ،،،
أدركت أن عليها البيان ،،،
تطير فى العنان ،،،
أم تعود خلف القضبان ،،
أقول لها .. عصفورتى ،،،
لعبتنا يشيب لها الولدان ،،
فلا يعبث بعقلك الشيطان ،،
إرجعى خلف القضبان ،،
فالسجن فى بعض الأحيان ،،
أرحم من حرية بلا أمان ،،

بقلم عمر شريف

منـــــــاجـــــــاه



ليه يارب الأبواب مقفولة ،،

ليه يارب الشموع مطفية ،،

كل شيئ غريب بيجرا حواليا ،،

حاولت أهرب من الدنيا ،،

أروح أى بلد تانية ،،

كل ما أحاول أهرب ،،

أفتكر رحمتك عليا ،،

وأقول يارب إرحمنى ،،

خلينى أعيش باقى لياليه ،،

أعيش زى ما الناس ماهى عاشية ،،

عيشه سعيدة وهنية ،،

شريف سمير الجوهرى

العاملين بقطاع الأمانة العامة

حكمة العدد

‘‘‘‘‘

يحكى أنّ ثلاثة أشخاص حكم عليهم بالإعدام بالمقصلة ،

هم عالم دين - محامي - فيزيائي

عند لحظة الإعدام تقدّم (عالم الدين) ووضعوا رأسه تحت المقصلة ، وسألوه : هل هناك كلمة أخيرة تودّ قولها ؟

فقال (عالم الدين) : الله ...الله.. الله... هو من سينقذني وعند ذلك أنزلوا المقصلة ، فنزلت المقصلة وعندما وصلت لرأس عالم الدين توقفت .فتعجّب النّاس ، وقالوا : أطلقوا سراح عالم الدين فقد قال كلمة الله . ونجا عالم الدين.

وجاء دور المحامي إلى المقصلة

. فسألوه : هل هناك كلمة أخيرة تودّ قولها ؟ فقال : أنا لا أعرف الله كعالم الدين ، ولكن أعرف أكثر عن العدالة ، العدالة ..العدالة ..العدالة هي من سينقذني .ونزلت المقصلة على رأس المحامي ، وعندما وصلت لرأسه توقفت

فتعجّب النّاس ، وقالوا : أطلقوا سراح المحامي ، فقد قالت العدالة كلمتها ، ونجا المحامي وأخيرا جاء دور الفيزيائي

فسألوه : هل هناك كلمة أخيرة تودّ قولها ؟ فقال : أنا لا أعرف الله كعالم الدين ، ولا أعرف العدالة كالمحامي ، ولكنّي أعرف أنّ هناك عقدة في حبل المقصلة تمنع المقصلة من النزول فنظروا للمقصلة ووجدوا فعلا عقدة تمنع المقصلة من النزول ،

أصلحوا العقدة وانزلوا المقصلة على رأس الفيزيائي وقطع رأسه.

وهكذا من الأفضل أن تبقي فمك مقفلا أحيانا ، حتى وإن كنت تعرف الحقيقة.

من الذكاء أن تكون غبياً في بعض المواقف

لا تحاول ان تكون كتاب مفتوح لكل من يقترب منك حتى لا تكون يوما فريسه لكل من أراد أن يلتهمك

تم النقل من على صفحة تنمية الموارد البشرية وزارة المالية "قطاع الامانة العامة