

January 2013 — Issue: 18



EIoD Newsletter



Inside this issue:

أهمية التدريب
في منظومة
الموارد
البشرية في
الدول النامية
ص ٣

البرامج التدريبية
لمركز المديرين
المصري
ص ٦

Corporate
Governance -
Definition, Scope and
Benefits

ص ٧



البورصة المصرية
توقع اتفاقاً مع بورصة
نيويورك يورونيكست
لتداول أول عقود
مستقبلية على مؤشر

EGX30

ص ٢

سؤال وجواب

ص ٤ ، ٥

حوكمة القطاع
العام

ص ٧

Contact us

Address: 20 Emad Eldeen Street, Second Floor, Cairo, Egypt

Tel.: 25797368 ex.114

E-mail: research@eiod.org ; germine.edward@efsa.gov.eg

أخبار من مصر

**البورصة المصرية توقع اتفاقاً مع بورصة نيويورك
يورونيكست لتداول أول عقود مستقبلية على مؤشر**

EGX30

وقعت البورصة المصرية اتفاقية مع NYSE/Liffe الذراع الأوروبية لبورصة NSYE/Euronext، بما يتيح إطلاق أول عقود مستقبلية مبنية على مؤشر البورصة المصرية الرئيسي EGX30، بالإضافة إلى دراسة قيد وتداول أول عقود خيارات على ذات المؤشر في القريب العاجل. شهد مراسم توقيع الاتفاق وفد رسمي مصري برئاسة السيد أسامة صالح وزير الاستثمار، والدكتور محمد عمران رئيس مجلس إدارة البورصة. ويعد هذا التعاون هو الأول من نوعه بين بورصة نيويورك ويورونيكست وبورصة عربية أو أفريقية بشأن طرح مشتقات مستقبلية، الأمر الذي يؤكد على ريادة السوق المصرية في المنطقة.

وأشار صالح أن الاتفاقية ستكون نقطة تحول جوهرية في تاريخ سوق المال المصري ودرجة انفتاحه على العالم وإيدانا بدء مرحلة جديدة من خطط التطوير للقطاع المالي غير المصرفي، معرباً في الوقت ذاته إلى أنه لا يجب إغفال أهمية توقيت توقيع الاتفاقية في وقت مازال فيه الاقتصاد المصري لم يتعاف بشكل كامل بعد مما يعني استمرار ثقة المجتمع الدولي في مستقبل الاقتصاد المصري وقدرته على معاودة النمو بشكل سريع.

[http://www.egx.com.eg/arabic/NewsDetails.aspx?](http://www.egx.com.eg/arabic/NewsDetails.aspx?NewsID=111324)

[NewsID=111324](http://www.egx.com.eg/arabic/NewsDetails.aspx?NewsID=111324)

مجلس إدارة الهيئة العامة للرقابة المالية يصدر قراراً بتعديل قواعد

قيد واستمرار قيد وشطب الأوراق المالية بالبورصة المصرية

في إطار دور الهيئة في دعم سوق الأوراق المالية وحماية المتعاملين بها وتوفير مقومات تدعيم كفاءة السوق، وفى ضوء المقترحات الواردة من البورصة بناء على التطبيق الفعلي لقواعد القيد ورغبة من الهيئة لجذب الشركات ذات المركز المالي القوي بما يحقق الحماية للمتعاملين ويزيد من ثقة المتعاملين في الشركات المقيدة بالبورصة.

فقد أصدر مجلس إدارة الهيئة العامة للرقابة المالية قراراً بتعديل بعض قواعد قيد وشطب الأوراق المالية بالبورصة المالية. ويهدف هذا القرار إلى زيادة عمق سوق الأوراق المالية وتوسيع قاعدة المساهمين في الشركات التي تقيد بالبورصة والحد من التلاعبات في أسعار الأوراق المالية بما يعمل على حماية حقوق المستثمرين في البورصة.

وقد تضمن هذا القرار زيادة الحد الأدنى لرأس المال المصدر والمدفوع للشركات الراغبة في القيد بالبورصة المصرية ليصبح ٥٠ مليون جنيه مصري أو ما يعادلها من العملات الأخرى. وذلك لتتسق والحد الأقصى لرأس مال الشركات الصغيرة والمتوسطة التي تقيد لأول مرة.

http://www.efsa.gov.eg/content/efsa2_ar/EFSA%20News/News257.htm

أهمية التدريب في منظومة الموارد البشرية في الدول النامية



المستشار أحمد رجب

- ماجستير الإدارة - جامعة نيويورك - الولايات المتحدة الأمريكية
- ماجستير اقتصاد - جامعة بورك - المملكة المتحدة

ثالثاً - تنفيذ برنامج التدريب بدءاً من تحديد الجدول التنفيذي للبرنامج ومكان التدريب والمتابعة اليومية لإجراءات تنفيذ البرنامج خطوة بخطوة

رابعاً - تقييم كفاءة التدريب من خلال تقييم أداء المتدربين محل التدريب، أو تقييم رأيهم حول إجراءات البرنامج وتجميع نتائج التقييم في كل البرامج.

إذا تم ما سبق بكفاءة وفاعلية تصح الشركة قادرة علي تفعيل برامج تدريب تعينها علي الاستمرار في التنافس والتميز في السوق، ولهذا أصبح من الضروري الآن أن يكون لكل شركة قطاع تدريبي ومسئول متخصص عن هذه العملية.

إذا تم ما سبق بكفاءة وفاعلية تصح الشركة قادرة علي تفعيل برامج تدريب تعينها علي الاستمرار في التنافس والتميز في السوق، ولهذا أصبح من الضروري الآن أن يكون لكل شركة قطاع تدريبي ومسئول متخصص عن هذه العملية لكونها النشاط الأهم حالياً في برامج تنمية وإدارة الموارد البشرية وتتغلب كذلك علي الوهن الواضح في التعليم الجامعي لحين يتم تطويره بالصورة المرجوة.

تقدم العمل ومواكبته للتطورات التي تحدث عالمياً ومحلياً من أجل الاستمرار في المنافسة، ثم تشكيل مواهب داخلية تكون قادرة علي الترقى للمناصب العليا لتحقيق ما يسمى بـ Succession Plan ويؤكد علي قدرة الشركة في الريادة دون التعثر لأسباب إدارية وأخيراً تقليل تكلفة البحث عن مواهب من خارج الشركة أو المؤسسة قد تكون مؤهلة علمياً ولكن قد لا تكون مستعدة للتطبع بثقافة الشركة. وقد قرأنا كثيراً في السنوات الأخيرة عن الخلل الذي حدث في بعض شركات القطاع العام عندما تم الاستعانة بفكر أداري من القطاع الخاص غير متوائم مع الثقافة السائدة في القطاع العام وهو ما أدى إلي اضطرابات إدارية ومشاكل أخرى.

ويتم تعريف التدريب علي "أنه عملية مدروسة؛ لتغيير المسار، أو المعرفة، أو السلوك المهاري، من خلال اكتساب بعض الخبرة؛ لتحقيق أداء فعال في نشاط واحد، أو مجموعة من الأنشطة، ويتمثل الهدف من هذه العملية في المواقف الخاصة بالعمل، في تطوير قدرات الأفراد، وفي تلبية احتياجات الأشخاص العاملين في المؤسسة، في الوقت الحاضر وفي المستقبل". وتقوم العملية التدريبية علي أربعة محاور رئيسية:

أولاً - تحديد الاحتياجات التدريبية وخلال هذه المرحلة يتم تحديد المهارات المطلوب توافرها لدى أفراد والإدارات، والتي يتم تفصيلها في مجموعة من الأهداف المطلوب تحقيقها بنهاية التدريب،

ثانياً - تصميم برنامج التدريب من أجل ترجمة الأهداف إلى موضوعات تدريبية (أو مادة محتوى تعليمي وتدريبية)، وتحديد الأسلوب الذي سيتم استخدامه بواسطة المدربين في توصيل موضوعات التدريب إلى المتدربين (مثل المحاضرة، والحالات، والتمارين، والمناقشة)

عندما ندرس الفارق بين الدول المتقدمة والدول النامية نجد أن عملية الإعداد الوظيفي تكاد تكون مسئولية محددة للجامعات والهيئات التعليمية. كما توجد صلة مباشرة بين احتياجات أسواق العمل وتخصصات الخريجين ويتم ربطها كذلك بالعائد المادي لكل وظيفة في سوق العمل. فنجد مثلاً تقارير مفصلة حول مرتبات كل وظيفة وتخصص في مرحلة الالتحاق الأولي، ونجد أيضاً أبحاث مفصلة عن نوعية المهارات المطلوبة لكل وظيفة ويصبح الطالب (الموظف لاحقاً) قادراً علي تحديد احتياجاته العملية والعلمية قبل التخرج. أما في حالة الدول الأقل نمواً فيوجد تباعد بين وظيفة ورسالة الجامعة وبين قطاع التوظيف والعمالة. نعم يحصل الخريجين علي ما نطلق عليه شهادات جامعية أو بالعامية "شهادة عليا" ولنا أن نتحفظ تماماً حول هذا التوصيف حيث أن عملية التخرج من الجامعات المصرية مثلاً لا تتطلب حضور الطالب لمحاضراته أو التعامل مع دكتور المادة ويتم الاعتماد علي ما يسمى بالدروس الخصوصية وورق الدرس الذي يتم تداوله بكفاءة نادرة قبيل الامتحانات الختامية لكل فصل دراسي. كما لا تقوم الجامعة بدراسة احتياجات أسواق العمل والتطورات التي تحدث به. لذا نجد أن التعليم الحقيقي والعمل للطلاب المصري يبدأ عند مرحلة الوظيفة ولعله ليس من المستغرب في ظل ضعف المؤسسات العلمية حالياً في أن نجد أن الوساطة والمحسوبية يطغيان علي عملية التعيين حيث أن العديد من الشركات لا تود المغامرة في تعيين موظفين غير مؤهلين علمياً وعلمياً ولذا يتم تفضيل تعيين المعارف من المحيطين والعاملين. لذا، وهنا لب المقال، نخوض في مسألة التدريب من خلال الوظيفة كآلية تمكن الشركات من تمكين وتأهيل الموظفين والعاملين علي مستجدات السوق ومتطلباته والتغلب علي ضعف الأعداد خلال المرحلة الجامعية. وينقسم التدريب إلي نوعين، الأول تدريب علي مهارات عامة (مهارات التواصل - التخاطب - العمل في فريق - احتواء وحل المشاكل ...) والنوع الثاني هو التدريب علي مهارات متخصصة (التسويق - المبيعات - الإنتاج - التوزيع - الكمبيوتر ...). أهمية هذا التدريب المستمر والمكلف مادياً لبعض الشركات يكون لثلاثة أسباب، أولها هو ضمان

**شرح عن "مكونات الإفصاح"، دليل قواعد حوكمة الشركات لجمهورية مصر العربية
الصادر عن مركز المديرين المصري – ٢٠١١**

ما هي التقارير المالية التي يجب أن تفصح عنها الشركة؟

يجب أن تفصح الشركة عن قوائمها المالية المدققة وتقرير مراقب الحسابات عليها وكافة المعلومات المالية التي تهم المساهمين وأصحاب المصالح الآخرين.

ما هي التقارير غير المالية التي يجب أن تفصح عنها الشركة؟

من المعلومات غير المالية التي يجب علي الشركة الإفصاح عنها: تشكيل مجلس الإدارة ولجانه المختلفة، السير الذاتية لأعضاء المجلس، هيكل الملكية بالشركة، هيكل الملكية بالشركات الشقيقة والتابعة، السياسات البنئية والاجتماعية للشركة، أية أحداث أو معلومات جوهرية تهم المساهمين وأصحاب المصالح الآخرين، بالإضافة إلى تقاريرها السنوية وتقرير مدى التزامها بقواعد حوكمة الشركات.

هل يجب تنشر الشركة محضر اجتماع جمعيتها العامة؟

نعم يجب أن تنشر الشركة محضر اجتماع جمعيتها العامة السنوي على موقعها فضلاً عن إتاحتها، إن أمكن، مطبوعاً للجمهور.

ما هي السياسات الأخرى التي يجب علي الشركة أفصحها؟

على إدارة الشركة أن تفصح للمساهمين ولجمهور المتعاملين معها والعاملين لديها مرة على الأقل سنوياً عن سياسات الشركة الاجتماعية والبيئية وتلك المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية وغير ذلك.

كيف يجب أن تكون السياسات المعلن عنها من الشركة؟

يُراعى أن تكون السياسات المعلن عنها واضحة وغير مضللة وأن تتضمن ما تنوى الشركة القيام به من تطوير أو تغيير في حجم العمالة أو تدريبها، وبرامجها للرعاية الاجتماعية، سواء داخل الشركة أو خارجها. أما بالنسبة للسياسات الصحية والبيئية، فيجب أن تكون متفقة مع القوانين والنظم المعمول بها في مصر وأن يكون هدفها تحقيق صالح العاملين بالشركة والمجتمع بوجه عام وأن تكون قابلة للاستمرار على المدى الطويل.

هل من الضروري أن ترتبط الشركة بالمجتمع المحيط بها؟

نعم يجب أن تربط الشركة بالمجتمع المحيط بها وبمن تتعامل معهم من موردين أو عملاء علاقة تقوم على المصداقية والحرص على تحقيق المصالح المشتركة والإفصاح عن السياسات بما لا يتعارض مع واجب الشركة والعاملين بها ومجلس إدارتها في الحفاظ على سرية المعلومات المالية والتجارية.

البرامج التدريبية القادمة لمركز المديرين المصري

كيفية إعداد تقرير حوكمة الشركات

الدفعة الرابعة

نبذة عن البرنامج

هذا البرنامج - المعد في صورة ورشة عمل - لتأهيل العاملين في مجال الالتزام والحوكمة وأعضاء لجنة المراجعة عن كيفية إعداد تقارير الحوكمة الدوري والسنوي، وكذلك للسادة مراقبي حسابات تلك الشركات في ظل القوانين والتوصيات التي تضعها الهيئة العامة للرقابة المالية وكذلك البنك المركزي المصري.

الفئة المستهدفة

هذا البرنامج موجه إلي مسئولو الالتزام والحوكمة وأعضاء لجنة المراجعة بالشركات المقيدة في البورصة المصرية والمؤسسات المالية ومراقبي الحسابات لشركات المساهمة المصرية وللشركات الدولية.

المحتوى التدريبي

- الوحدة الأولى: مقدمة تعريفية عن الحوكمة
- الوحدة الثانية: المفاهيم والمبادئ الدولية للحوكمة
- الوحدة الثالثة: مجلس الإدارة
- الوحدة الرابعة: مراقب الحسابات
- الوحدة الخامسة: إرشادات إعداد تقرير حوكمة الشركات
- حالات تطبيقية

مدة البرنامج : يومان

لغة البرنامج
• اللغة العربية

موعد انعقاد البرنامج: ٢٩ - ٣٠ يناير ٢٠١٣

الرابط الخاص بالبرنامج

http://www.eiod.org/ConferencesDetails_AR.aspx?ID=25

لمزيد من المعلومات برجاء الاتصال على :

إدارة التدريب والتطوير بمركز المديرين المصري
تليفون: ٢٥٧٩٧٣٦٨ (٠٢) +٢ فاكس : ٢٥٧٤٥٥٩٨ (٠٢) +٢
البريد الإلكتروني eiod.training@efsa.gov.eg

أخبار من العالم

تحذيرات للشركات الخليجية من مغبة أزمة مالية جديدة بسبب ضعف حوكمة الشركات

دعا خبراء خليجيون الجهات المعنية بصناعة وحماية الاقتصاد الخليجي العام والخاص، بضرورة استباق أزمة مالية جديدة محتملة، بإيجاد سبل جديدة لخلق القيمة المضافة من خلال اعتماد آليات حوكمة الشركات، والمساءلة والشفافية في كل القطاعات الاقتصادية. وقال جمال فخر و رئيس مجلس إدارة "كي بي إم جي" في منطقة الشرق الأوسط وجنوب آسيا : إن بعض التقديرات العالمية، تشير إلى أن قيمة ما يدفع سنويا على شكل تسهيلات غير معلنة في عالم الشركات، يصل إلى تريليون دولار، مما يؤكد على الحاجة إلى التصدي لهذه الظاهرة، من خلال تطبيق أفضل ممارسات الحوكمة، والشفافية والمساءلة. وأكد أن قادة الأعمال في العالم العربي، يواجهون تحديات وفرصاً جديدة كل يوم، مما يتطلب تحقيق تكامل استراتيجي بين العوامل المالية وغير المالية، والممارسات التجارية المسئولة.

<http://aawsat.com/details.asp?section=6&article=709506&issueno=12441>

حوكمة القطاع العام

برز مصطلح حوكمة الشركات كنتيجة لعدد من الإخفاقات التي واجهتها الشركات الخاصة، التي كانت تدرج تحت وطأة الاستغلال أو الفساد المستتر. خلال العقدين الماضيين بدأت عمليات الإصلاح المؤسسي تأخذ طابعا آخر، نتيجة لتأثير هذه الممارسات على أعداد كبيرة من المستفيدين حول هذه المؤسسات.

إذا كانت مؤسسات القطاع الخاص، قد وقعت تحت ضغوط كبيرة، ناتجة من تضارب المصالح واستغلال السلطات، نتيجة لفصل الملكية عن الإدارة، فإن القطاع الحكومي أولى بأن يجد الرعاية والاهتمام لإعادة تأهيله لمحاربة فرص الفساد واستغلال السلطات.

ويمكن الاستفادة من تجارب الدول المؤثرة، التي امتازت بتنفيذ ومتابعة حوكمة القطاع العام فيها مثل نيوزيلندا، التي تأتي في المرتبة الأولى مشتركة مع الدنمارك وفنلندا. حيث تعد تجربة نيوزيلندا في إصلاح القطاع الحكومي وتخليصه من أعباء الفساد التي قد تشوه صورته، تجربة جديرة بالاستفادة والنقل، حتى نسهم في تحرير جهاتنا الرقابية والتنظيمية لأداء المهمة الموكلة إليها في تعقب مصادر الفساد والقضاء عليه.

http://www.aleqt.com/2013/01/03/article_721967.html

Corporate Governance - Definition, Scope and Benefits

Corporate Governance refers to the way a corporation is governed. It is the technique by which companies are directed and managed. It means carrying the business as per the stakeholders' desires. It is actually conducted by the board of Directors and the concerned committees for the company's stakeholder's benefit. It is all about balancing individual and societal goals, as well as, economic and social goals.

<http://www.managementstudyguide.com/corporate-governance.htm>