

النقاط الأساسية للفيديو المصور الأول: الدافعية والتحفيز

- ◀ **تعريف الحاجة:** هي رغبة ملحة لإشباع نقص معين لدى الفرد.
- ◀ **تعريف الدوافع:** محركات داخلية تنبع من داخل الفرد توجه سلوك الفرد نحو الوصول إلى هدف محدد.
- ◀ **تعريف الحوافز:** محركات خارجية موجودة خارج الفرد تؤثر على سلوكه.
- ◀ **تعريف الدافعية:** قوى داخلية تحرك الفرد وتوجه سلوكه باتجاه معين لتحقيق هدف أو منفعة لإشباع حاجة معينة فسيولوجية أو نفسية.
- ◀ **تعريف التحفيز:** هو ممارسة إدارية للمدير للتأثير في العاملين من خلال تحريك الدوافع والرغبات لغرض إشباعها وجعلهم أكثر استعداداً لتقديم أفضل ما عندهم كي تتحقق مستويات عالية من الأداء والإنجاز.

الفرق بين الدوافع والحوافز:

لكل فرد مجموعة من الحاجات يسعى لإشباعها من خلال مجموعة من النشاطات المتعددة التي يقوم بها والتي تشكل سلوكه الإنساني والذي يتحدد بعاملين أساسيين هما: الدوافع والحوافز

أوجه المقارنة	الدوافع	الحوافز
محرك السلوك	داخلي يوجه السلوك	خارجي يؤثر على السلوك
الهدف	الوصول لهدف محدد لإشباع حاجة ما	إشباع حاجة معينة
المدة الزمنية	يستمر مدة طويلة	محدودة وقصيرة
أمثلة	الشعور بالمسؤولية – الشعور بالإيجابية – الحاجة لإثبات الذات	الترقية – شهادات التقدير – الحوافز المادية – الثناء والمدح – زيادة الراتب

أهمية الدافعية:

1. الدافعية تحرك أو تنشيط السلوك من أجل إشباع الحاجات.
2. الدافعية توجه السلوك نحو تحقيق الهدف ومصدر إشباع الحاجات.
3. الدافعية تحدد شدة السلوك، فدوافع الفرد تحدد على أساسها شدة السلوك.

مظاهر الرضا وتوفر الدافعية ومظاهر عدم الرضا وافتقار الدافعية:

مظاهر الرضا وتوفر الدافعية	مظاهر عدم الرضا وافتقار الدافعية
1. المواظبة والالتزام بمواعيد العمل الرسمية	1. التغير المستمر لمكان العمل
2. تكريس جهد ووقت الفرد للعمل	2. الشكوى المستمرة
3. الحرص على إنجاز المهام بأفضل صورة ممكنة	3. الكذب والتبرير
4. عدم التغيب وعدم التمارض	4. ترك العمل
5. التعاون البناء مع الآخرين	5. المبالغة في جذب الانتباه

الحوافز المادية

أنواع الحوافز

الحوافز المعنوية

أنواع الحوافز:

1. **الحوافز المادية:** وتأخذ شكل الزيادة الدورية وغير الدورية في الأجور والمكافآت، أو الترقية، أو تحسين ظروف العمل المادية والنفسية.
أمثلة: زيادة في الراتب - تخصيص جزء من الإنتاج كهدية للموظف - هدايا عينية.
2. **الحوافز المعنوية:** هي عبارة عن عوامل غير ملموسة مثل المشاركة في اتخاذ القرار أو المعاملة الحسنة أو شهادة تقدير أو الاعتراف بالإنجاز الناجح للفرد من قبل مسؤوليه.
أمثلة: ترقية الموظف - الحصول على شهادة تقدير - الثناء والمدح - المشاركة في اتخاذ القرار - اعتراف المسؤولين بنجاحه - المعاملة الحسنة - رحلات ترفيهية.

ملاحظة هامة: شاهد الفيديو المصور بعناية، وتابع حل الأسئلة الموجودة بالفيديو.

النقاط الأساسية للفيديو المصور الثاني: نظريات التحفيز ١

التحفيز في الإسلام

١. يحث المنهج الإسلامي على تحفيز الأفراد لإنجاز الأعمال، ويربط بين حوافز العمل والحافز الأسمى الذي يسعى إليه الإنسان، وهو رضا الله سبحانه وتعالى ومغفرته ودخول الجنة.
قال تعالى {مَنْ عَمِلْ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أَنْتَبَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيَاةً طَيِّبَةً} [النحل: ٩٧]
٢. يؤكد المنهج الإسلامي على أن الأجر يشمل سائر المزايا التي يمنحها الله سبحانه وتعالى لعباده الصالحين سواء أكانت مادية أم معنوية.
قال تعالى {إِنَّ الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ إِنَّا لَا نُضِيعُ أَجْرَ مَنْ أَحْسَنَ عَمَلًا} [الكهف: ٣٠]
٣. يمنح الله I الحوافز للعاملين في صورتها الإيجابية (الثواب) وفي صورتها السلبية (العقاب).
قال تعالى {مَنْ يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ خَيْرًا يَرَهُ ! وَمَنْ يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ شَرًّا يَرَهُ} [الزلزلة: ٧-٨]
٤. اهتَمَّ الإسلام بقضية المكافأة على العمل الصالح والعمل المثمر.
قال تعالى {مَنْ جَاءَ بِالْخَيْرِ فَلَهُ عَشْرُ مَثَلٍ هُمْ مِمَّنْ جَاءَ بِالسَّيِّئَةِ فَلَا يُجْزَىٰ إِلَّا مِثْلُهَا وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ} [الأنعام: ١٦٠]

نظرية ماسلو (هرم الحاجات)

الافتراضات التي تحكم مفاهيم نظرية ماسلو:

١. إذا تم إشباع حاجة فإنها لا تعود دافعة للسلوك.
٢. إن الحاجات التي تقع في قاعدة الهرم يجب إشباعها أولاً.
٣. إن في داخل كل إنسان شبكة حاجات معقدة مترابطة.
٤. تفوق الطرق التي تشبع الحاجات العليا على الطرق التي تشبع الحاجات الدنيا.

الحاجات الإنسانية في هرم ماسلو:



بالنتيجة يرى ماسلو:

- أن لدى الإنسان عدة دوافع أو حاجات يمكن ترتيبها بشكل هرمي وفق أهمية هذه الحاجات للإنسان فالطعام والشراب أولى الحاجات ويليهما الحاجة للأمان وباقي الحاجات الأخرى في الهرم.
- عدم إشباع حاجات الفرد التي يشعر بأهميتها تؤدي إلى نتائج عكسية وقد تؤدي إلى سلوك عدواني لديه وعدم الرغبة في التعامل مع الإدارة.

ملاحظة هامة: شاهد الفيديو المصور بعناية، وتابع حل الأسئلة الموجودة بالفيديو.

النقاط الأساسية للفيديو المصور الثالث: نظريات التحفيز 2

◀ نظرية فريدريك هيرزبيرج

- تركز هذه النظرية على دور العمل وأهميته في حياة الأفراد العاملين. حيث قسم نظريته إلى فئتين من العوامل:
1. الفئة الأولى: العوامل الدافعية التي تتعلق بالفرد: وتعمل تلك العوامل على تزويد الأفراد بالدافعية وتؤدي إلى حالة الرضا الوظيفي.
 2. الفئة الثانية: العوامل الوقائية التي تتبعها المنظمة: وهي عوامل مرتبطة بمحيط العمل، والتي يشكل توفرها منع لحالة عدم الرضا.

العوامل الدافعية التي تتعلق بالفرد	العوامل الوقائية التي تتبعها المنظمة
1. الشعور بالإنجاز.	1. سياسة المنظمة
2. إدراك الشخص لقيمة عمله نتيجة إتقانه.	2. ظروف العمل
3. إمكانية التقدم في الوظيفة.	3. الأمن الوظيفي
4. أهمية العمل كونه إبداعياً وفيه نوع من التحدي.	4. نمط الإشراف
5. مدى تحكم الشخص في وظيفته.	5. الأجور والرواتب والمكافآت
6. التطور والنمو الشخصي.	6. العلاقات مع الرؤساء
	7. التأثيرات على الحياة الشخصية
	8. المركز الاجتماعي

وجود العوامل الدافعية يؤدي إلى:

1. تحسين الإنتاج لأنها دوافع ذاتية وتوفر شعوراً إيجابياً لدى الأفراد وتعطيهم فرصاً للتطور الشخصي.
2. الحماس والدافعية ويبني درجة عالية من مشاعر الرضا عند الأفراد.

وجود العوامل الوقائية يعتبر:

1. وقاية ومنعاً لحالة عدم الرضا ومشاعر الاستياء، كما أن نقصها يؤدي إلى الاستياء وعدم الرضا.
2. ضروري لإبعاد مشاعر الاستياء وحالة عدم الرضا وهو الشرط الأساسي لظهور أثر العوامل الدافعية.

◀ نظرية مكلياند في الحاجات

اهتم مكلياند ببحث حاجات الأفراد ودرس الاختلافات الفردية بينهم، واقترح أن هناك ثلاث حاجات أساسية يسعى الفرد إلى إشباعها وتمثل الدافع لمختلف سلوكيات الأفراد وهي:

أولاً: الحاجة إلى الإنجاز: وهي الرغبة لدى الأفراد في التفوق والنجاح في إنجاز العمل، وهم غالباً ما يسعون لبلوغ النجاح وتقادي حالات الفشل من خلال:

- القيام بتحديد الأهداف الخاصة بهم ويسعون لتحقيقها.
- القدرة العالية على تحمل المسؤولية.
- الرغبة بمعرفة تقييم الآخرين لمستوى إنجازهم إذ أنهم يرغبون في الثناء من الآخرين.

ثانياً: الحاجة إلى القوة (السلطة): هي الرغبة في التحكم والسيطرة والتأثير في الآخرين، وإشباع هذه الحاجة يكون من خلال سعي الفرد في الوصول إلى مراكز السلطة في المنظمة، ويتمتعون بـ:

- رغبة كبيرة في الحصول على مراكز القيادة.
- بقوة الشخصية واللباقة والإصرار والحرص على الظهور في المناسبات العامة بصورة متميزة.
- القدرة على فرض الآراء.

ثالثاً: الحاجة إلى الانتماء: وهي الرغبة في تكوين علاقات مع الآخرين، والأفراد الذين يحتاجون للانتماء غالباً ما يشعرون بسعادة جامحة حينما يحبهم الآخرون ويسعون لذلك من خلال:

- القيام بإقامة العلاقات الاجتماعية.
- الرغبة بمساعدة الآخرين والتفاعل معهم بصورة مختلفة.
- السعي دوماً لحل المشكلات التي يعاني منها الآخرون.

◀ يعتقد مكلياند أن الحاجات الثلاث المذكورة تتغير من فرد إلى آخر مع مرور الزمن وإن الحاجة الأكثر قوة هي التي تدفعه إلى السلوك الذي يستطيع من خلاله أن يشبعها.

ملاحظة هامة: شاهد الفيديو المصور بغاية، وتابع حل الأسئلة الموجودة بالفيديو.





نقاط الدرس الرابع 12 ف2.pdf



النقاط الأساسية للفيديو المصور الرابع: الاتجاهات الحديثة في التحفيز

الاتجاهات الحديثة في التحفيز:

1. أسلوب مشاركة العاملين:
 - الغرض من المشاركة استخدام كامل طاقات الأفراد وتأكيد التزامهم بنجاح المنظمة وزيادة إنتاجهم ورضاهم عن أعمالهم وزيادة الروح المعنوية لديهم.
 - ومن أشكال المشاركة: الإدارة بالمشاركة والتمكين وحلقات الجودة وخطط ملكية أسهم المنظمة والإدارة الذاتية.
2. أسلوب التدوير الوظيفي:
 - يقترح هذا الأسلوب زيادة تنوع المهام التي يؤديها الموظف وذلك من خلال تنقل الموظف من عمل إلى آخر سواء في الدائرة نفسها أو من دائرة إلى أخرى في الفرع نفسه أو من فرع إلى آخر.
 - إن الهدف من هذا الأسلوب هو تخفيض حالات الشعور بالضجر والروتين.
3. أسلوب توسيع العمل:
 - يتضمن هذا الأسلوب أن ينفذ الموظف عدة أعمال متنوعة من نفس المستوى الإداري، بدلاً من الاكتفاء بمهمة واحدة فقط. يتم التوسيع من خلال إضافة ودمج عدة مهام للموظف بحيث يتم التوسع الأفقي للعمل.
 - يؤدي توسيع العمل إلى زيادة خبرة الموظف وبالتالي يشعر بالرضا وبأنه ينجز شيء أفضل للمنظمة ويهدف إشغال الموظف حتى لا يشعر بالملل من مهمته.
4. أسلوب إثراء العمل:
 - يتضمن هذا الأسلوب إضافة واجبات أخرى من مستوى أعلى بحيث تتطلب معرفة أكثر ومهارات أدق، أي التوسع في هذه الحالة يكون عمودياً وليس أفقياً.
 - يؤدي إثراء العمل إلى شعور الموظف بأن له كيان وأهمية في المنظمة وليس مجرد آلة، كما أنه يعطي المزيد من السيطرة والوصول الإداري لأداء المهام مما يؤدي إلى مزيد من الرضا الوظيفي ويخلق دافع للتطور.
5. أسلوب العمل المكثف:
 - يتضمن هذا الأسلوب السماح للعامل بقضاء ساعات العمل الأسبوعية (40 ساعة مثلاً) خلال عدد أيام أقل مثلاً أربعة أيام بدلاً من خمسة.
 - يؤدي هذا الأسلوب إلى زيادة في الرضا الوظيفي للعاملين وإنتاجيتهم وتقليل معدلات دوران العمل والغياب وبالمقابل أدى هذا الأسلوب إلى تعب العامل وإرهاقه فقلت جودة المنتجات وخدمة الزبائن.
6. أسلوب العمل المرن:
 - يعطي الموظف حرية في اختيار ساعات العمل التي تتناسب مع ظروفه، أي أن له الحرية الكاملة في الحضور إلى الدوام والانتهاؤه منه وفقاً يشاء، بشرط إكمال عدد الساعات المطلوبة منه، وضرورة وجوده في العمل في ساعات محددة تمثل على الأغلب ساعات الذروة بالنسبة للعمل.
7. أسلوب عبء العمل المخفض:
 - قد يمنح المديرون ذوي الأداء العالي والذين حققوا نتائج جيدة، تخفيضاً في عبء العمل، مثلاً بأن يعملوا عدد ساعات أقل لفترة معينة، وذلك لكي يستفيدوا من الوقت في مجالات خاصة بهم.
8. أسلوب مجموعات الجودة:
 - وهي عبارة عن مجموعات صغيرة من العاملين تجتمع معاً وباستمرار خلال وقت العمل لمناقشة وتطوير أفضل الطرق والوسائل التي تستطيع تحسين نوعية العمل والإنتاج.

ملاحظة هامة: شاهد الفيديو المصور بعناية، وتابع حل الأسئلة الموجودة بالفيديو.

النقاط الأساسية للفيديو المصور – الأسبوع السادس: مفهوم المشاريع الاستثمارية

◀ **المشروع الاستثماري:** "عبارة عن منشأة تعمل على إنتاج السلع أو الخدمات أو تسويقها لإشباع حاجة أو رغبة معينة لدى أفراد المجتمع، بهدف تحقيق الربح، من خلال استخدام الموارد المادية والبشرية المتاحة."

من التعريف نجد:

- الإنتاج إما يكون **سلع** مثل: المنتجات الزراعية، أو المنتجات الصناعية كصناعة الملابس، أو **خدمات** مثل: خدمات البنوك، وشركات التأمين، وتنظيف وكى الملابس.
- **الموارد المادية:** فهي الأموال التي يتم استثمارها في المشروع لشراء المواد والمعدات والأرض ولدفع الأجور.
- **الموارد البشرية:** فهي العاملون في المشروع سواء العمال المهرة أو غير المهرة.
- **التسويق:** فيكون للسلع والخدمات التي يتم شراؤها من المنتجين، لتوزيعها على المستهلكين والتي يتم توفيرها للمستهلكين من قبل تجار الجملة والتجزئة والوكلاء.



أهمية المشاريع الاستثمارية:

1. توفير فرص عمل.
2. زيادة دخول الأفراد وتحقيق الرفاهية لهم.
3. زيادة دخل الحكومة من الضرائب وبالتالي زيادة الإنفاق على الخدمات العامة.
4. تطوير الاقتصاد وبالتالي ازدهار الدولة.
5. زيادة الدخل القومي وإنتاج القومي الإجمالي.
6. الاسهام في دعم المؤسسات الخيرية والاجتماعية.

◀ **الريادي أو المبادر:** "هو الشخص الذي يبتكر فكرة المشروع، ويبدأ بتجميع المصادر المالية والبشرية والمعلومات حول هذه الفكرة من أجل تحويلها الى واقع من خلال تأسيس المشروع ومتابعته لاحقاً."

بعض صفات الريادي:

إنسان مبدع، مغامر، صبور، مجتهد، نشيط، عصامي، يستثمر وقته، يعمل لساعات طويلة.

دوافع الرواد في إنشاء المشاريع؟

1. تحقيق الربح: يعد أكبر دافع للأشخاص لعمل المشاريع الاستثمارية.
2. الحرية في العمل والاستقلالية: هدف النسبة العظمى من أصحاب المشاريع الذين تركوا عملهم كموظفين لإنشاء مشاريعهم هو رغبتهم في أن يكونوا رؤساء أنفسهم ويتخذوا القرارات لا أن تملى عليهم.
3. تحقيق الرضا: الريادي يرى في العمل الخاص متعة وبعداً عن الروتين.

ملاحظة هامة: شاهد الفيديو المصور بعناية، وتابع حل الأسئلة الموجودة بالفيديو.

النقاط الأساسية للفيديو المصور السابع: أسباب نجاح وفشل المشروع الاستثماري

أسباب نجاح المشاريع الاستثمارية:

أولاً: أسباب نجاح المشاريع الاستثمارية المتعلقة بالإدارة:



1. القدرة على التخطيط وتحديد أهداف المشروع.
2. الثقة بالمرؤوسين، وتحفيزهم على العمل.
3. الاعتماد على المعلومات الدقيقة، واستشارة أصحاب الخبرة.
4. العمل على تقليل التكاليف دون التأثير على الجودة.
5. الرقابة الصحيحة على العمل.

ثانياً: أسباب نجاح المشاريع الاستثمارية المتعلقة بالموظفين:

1. الكفاءة والخبرة بالعمل.
2. الرغبة في العمل.
3. الحرص لدى العاملين على مصلحة المنشأة.

ثالثاً: أسباب نجاح المشاريع الاستثمارية المتعلقة ببيئة العمل:

1. التعاون والعمل بروح الفريق وعدم وجود خلافات بين العاملين.
2. الأنظمة والقوانين واللوائح الداخلية والهيكل التنظيمي وإجراءات العمل.
3. مناخ وظروف عمل مساعدة على نجاح المشروع، مثل:

أ. الظروف الاقتصادية: مثل:

- ارتفاع متوسط دخل الفرد.
- انخفاض البطالة.
- انخفاض سعر الفائدة البنكية.

ب. الظروف السياسية المستقرة: مثل:

- عدم وجود حروب وثورات أو صراعات داخلية.
- سيادة روح القانون.

ج. الظروف الاجتماعية: مثل:

- سيادة روح التعاون بين أفراد المجتمع.
- الالتزام بالأخلاق والعادات والتقاليد الاجتماعية القيمة مثل الصدق.

أسباب فشل المشاريع الاستثمارية:

1. الظروف الاقتصادية غير المستقرة: مثل البطالة، انخفاض دخل الفرد.
2. التمويل: مثل ارتفاع سعر الفائدة على الأموال المقترضة، أو عدم كفاية رأس المال.
3. نقص الخبرات الفنية اللازمة في مجال العمل.
4. ضعف القدرة على إدارة المشروع.
5. عدم تعاون الموظفين في إنجاح المشروع.
6. سوء التخطيط الاستراتيجي للمشروع.
7. الكوارث، الإهمال، الاحتيال من الآخرين وغيرها.

ملاحظة هامة: شاهد الفيديو المصور بعناية، وتابع حل الأسئلة الموجودة بالفيديو.

→



نقاط الدرس التاسع 12 ف2.pdf



النقاط الأساسية للفيديو المصور التاسع: دورة حياة المشروع

دورة حياة المشروع: تمر حياة المشروع بعدة خطوات هي:

أولاً: توليد فكرة المشروع:

متطلبات فكرة المشروع:

1. التوقيت المناسب
2. القدرة على المنافسة
3. إمكانية تحقيق الأرباح
4. توفير الخبرات الفنية والإدارية

مصادر توليد فكرة المشروع:

1. الخبرة الشخصية
2. الهواية
3. الصدفة

4. البحث: مثل مشاريع استغلال الموارد الطبيعية والزراعية - مشاريع إحلال الواردات



ثانياً: دراسة الجدوى الاقتصادية للمشروع: تشمل دراسة الجدوى الاقتصادية على العناصر التالية:

1. مقدمة بسيطة عن المشروع المراد تنفيذه: وتتضمن وصف لطبيعة المشروع وتحديد حجم المشروع والمنتجات التي سيتم إنتاجها والمكان (مستأجر أم ملك).
2. الدراسة الفنية والبيئية للمشروع: وتتضمن تحديد موقع المشروع وسبب اختياره وبيان ميزات المشروع وتحديد مساحة البناء وعدد الطوابق وترتيب الآلات وتحديد أماكن تخزين البضاعة وتحديد مواقع المكاتب وتحديد مواصفات الأجهزة اللازمة.
3. دراسة السوق: وتهدف إلى التأكد من إمكانية تسويق منتجات المشروع بعد تنفيذه، وتشمل: عمل مسح ميداني لتقدير حجم الطلب الحالي والمتوقع على خدمات المشروع ودراسة حجم العرض من هذه المنتجات وتحديد حصة المنتج الجديد في السوق مقابل حصص المنافسين والتعرف على رغبات المستهلكين.
4. الدراسة المالية: وتتضمن تحديد تكاليف المشروع وتحديد الإيرادات المتوقعة للمشروع وصافي الأرباح والتقييم المالي للمشروع.

ثالثاً: السير في الإجراءات القانونية لتسجيل المشروع: ويتطلب ذلك:

1. التسجيل لدى وزارة التجارة والصناعة (للحصول على السجل التجاري والرخصة التجارية).
2. التسجيل لدى وزارة الداخلية (للحصول على قيد المنشأة).
3. الحصول على تراخيص أخرى مثل تراخيص الإدارة العامة للدفاع المدني أو تراخيص وزارة الصحة، ويكون الترخيص بحسب نوع النشاط التجاري.

رابعاً: تنفيذ المشروع:

خامساً: تقييم المشروع: للتأكد من أن المشروع قادر على تحقيق الأهداف المرسومة من ناحية تحقيق الربح والاستمرارية.

ملاحظة هامة: شاهد الفيديو المصور بعناية، وتابع حل الأسئلة الموجودة بالفيديو.





نقاط الدرس العاشر 12 ف2.pdf



النقاط الأساسية للفيديو المصور العاشر: دورة حياة المشروع 2

(تفاصيل الدراسة المالية ضمن دراسة الجدوى)

الدراسة المالية: تتضمن تحديد تكاليف المشروع وتحديد الإيرادات المتوقعة للمشروع وصافي الأرباح والتقييم المالي للمشروع.

أ. تحديد تكاليف المشروع:

- التكاليف التأسيسية أو الاستثمارية (الثابتة): وتمثل المبلغ المطلوب استثماره في المشروع لشراء الأرض والمعدات، وإقامة البناء والآلات ورواتب الإدارة بالإضافة إلى مبلغ من المال يدعى رأس المال العامل.
- تحديد التكاليف التشغيلية (المتغيرة): هي المصروفات أو التكاليف الدورية التي يتحملها المشروع خلال دورة الإنتاج لدفع ثمن المواد الخام وأجور العمال وتكاليف الصيانة وفواتير المياه والكهرباء وأجور النقل وغيرها.

ب. تحديد الإيرادات المتوقعة للمشروع وصافي الأرباح:

- الإيرادات = عدد الوحدات المباعة × سعر الوحدة
- صافي الربح قبل الضريبة = الإيرادات - التكاليف التشغيلية
- الضريبة = صافي الربح قبل الضريبة × نسبة الضريبة
- صافي الربح بعد الضريبة = صافي الربح قبل الضريبة - الضريبة

ج. التقييم المالي للمشروع: هناك أكثر من طريقة لتقييم المشروع من الناحية المالية وسنتناول طريقتين مبسطتين، هما:

$$\text{معدل العائد على الاستثمار} = \frac{\text{صافي الربح بعد الضريبة}}{\text{التكلفة الاستثمارية}}$$

فإذا كان العائد على الاستثمار أكثر من نسبة 10 % يقبل المشروع، وأقل من هذه النسبة يرفض المشروع، والذي يحدد هذه النسبة هو صاحب المشروع الذي يريد نسبة معينة على المبلغ الذي استثمره في المشروع

$$\text{فترة الاسترداد} = \frac{\text{التكلفة الاستثمارية}}{\text{صافي الربح بعد الضريبة}}$$

هي الفترة اللازمة لاسترداد قيمة الاستثمار الأصلي (رأس المال) في المشروع (التكلفة الاستثمارية)

ملاحظة هامة: شاهد الفيديو المصور بعناية، وتابع حل الأسئلة الموجودة بالفيديو.

تدريب 1: تقوم إحدى المنشآت بتصنيع وبيع أجهزة الهاتف النقال، وقد كان حجم المبيعات نهاية العام (2000 جهاز) بسعر 1500 ريال قطري للجهاز الواحد، وقد بلغت التكاليف التشغيلية قبل الضريبة 90,000 ألف ريال، وضريبة الدخل 15 % في المعدل سنوياً. المطلوب:

1. احسب الإيرادات السنوية
2. احسب صافي الربح قبل الضريبة
3. احسب صافي الربح بعد الضريبة



نقاط الدرس العاشر 12 ف2.pdf



صافي الربح بعد الضريبة

هي الفترة اللازمة لاسترداد قيمة الاستثمار الأصلي (رأس المال) في المشروع (التكلفة الاستثمارية)

ملاحظة هامة: شاهد الفيديو المصور بعناية، وتابع حل الأسئلة الموجودة بالفيديو.

تدريب 1: تقوم إحدى المنشآت بتصنيع وبيع أجهزة الهاتف النقال، وقد كان حجم المبيعات نهاية العام (2000 جهاز) بسعر 1500 ريال قطري للجهاز الواحد، وقد بلغت التكاليف التشغيلية قبل الضريبة 90,000 ألف ريال، وضريبة الدخل 15 % في المعدل سنوياً. المطلوب:

1. احسب الإيرادات السنوية
2. احسب صافي الربح قبل الضريبة
3. احسب صافي الربح بعد الضريبة

الحل:

$$\begin{aligned} \text{الإيرادات} &= \text{عدد الوحدات المباعة} \times \text{سعر الوحدة} \\ &= 1500 - 2000 = 3000000 \text{ ريال} \\ \text{صافي الربح قبل الضريبة} &= \text{الإيرادات} - \text{التكاليف التشغيلية} \\ &= 3000000 - 90000 = 2910000 \text{ ريال} \\ \text{الضريبة} &= \text{صافي الربح قبل الضريبة} \times \text{نسبة الضريبة} \\ &= 2910000 \times 15\% = 436500 \text{ ريال} \\ \text{صافي الربح بعد الضريبة} &= \text{صافي الربح قبل الضريبة} - \text{الضريبة} \\ &= 2910000 - 436500 = 2473500 \text{ ريال} \end{aligned}$$

تدريب 2: أراد جاسم إنشاء مصنع للأقمشة، وكانت التكاليف الاستثمارية 270,000 ريال، وكانت إيرادات المشروع تساوي إلى 150,000 ريال في السنة، بينما كانت التكاليف التشغيلية تساوي إلى 50,000 ريال، وضريبة الدخل 10% من صافي الربح قبل الضريبة. والمطلوب:

1. حساب العائد على الاستثمار للمشروع.
2. حساب فترة السداد.
3. إذا علمت أن المشروع يتم رفضه إذا كانت فترة الاسترداد أكثر من 4 سنوات، أو كان معدل العائد على الاستثمار أقل من 25% فهل توصي بقبول المشروع بناء على معدل العائد على الاستثمار وعلى فترة الاسترداد؟

$$\text{صافي الربح قبل الضريبة} = \text{الإيرادات} - \text{التكاليف التشغيلية}$$

$$= 150000 - 50000 = 100000 \text{ ريال}$$

$$\text{الضريبة} = \text{صافي الربح قبل الضريبة} \times \text{نسبة الضريبة}$$

$$= 100000 \times 10\% = 10000 \text{ ريال}$$

$$\text{صافي الربح بعد الضريبة} = \text{صافي الربح قبل الضريبة} - \text{الضريبة}$$

$$= 100000 - 10000 = 90000 \text{ ريال}$$

$$\begin{aligned} \text{المعدل العائد على الاستثمار} &= \frac{\text{صافي الربح بعد الضريبة}}{\text{التكاليف الاستثمارية}} \\ &= \frac{90000}{270000} = 33\% \end{aligned}$$

(2)

$$\begin{aligned} \text{فترة السداد (الاسترداد)} &= \frac{\text{التكاليف الاستثمارية}}{\text{صافي الربح بعد الضريبة}} \\ &= \frac{270000}{90000} = 3 \text{ سنوات} \end{aligned}$$

(3) بناءً على ما سبق نوصي بقبول المشروع لأن معدل العائد على الاستثمار أكثر من 25% وفترة الاسترداد أقل من 4 سنوات.