

مبدأ الميزانية الوظيفية 1-1 الموارد والاستخدامات: العمليات التي تقوم بها المؤسسة تولد تدفقات الموارد التي تسمح بتمويل 1-1 الاستخدامات. - الموارد تهدف إلى زيادة الخزينة المتاحة. - عن طريق هذه الخزينة تستطيع المؤسسة تمويل الاستخدامات. - إذا كانت موارد فترة أكبر من استخداماتها ينتج ذلك فائض صافي للخزينة، وفي حالة العكس فإن الخزينة تنقص. الميزانية الوظيفية تقدم تراكم تدفقات الموارد والاستخدامات المتبادلة منذ نشأة المؤسسة. الشكل التالي يوضح الموارد والاستخدامات في المؤسسة:

1) تعريف الميزانية الوظيفية (1:2) عناصر الميزانية الوظيفية: الدورات الوظيفية: (أ) الدورة الطويلة لتمويل التثبيتات: إن رفع رأس المال أو اللجوء إلى القروض يحدد التمويل في المؤسسة على عدة سنوات، ● رفع رأس المال والاقتراض يمثل موارد ثابتة. ● تحقيق استثمار يحدد لنا هيكل المؤسسة على المدى الطويل، حيث الاستثمار يعتبر استخدامات ثابتة. الاستثمارات (ب) دورة القصيرة للاستغلال: تتمثل في عمليات الاستغلال المتعلقة بالشراء، تتكون الميزانية الوظيفية من أربعة كتل اثنتان منها تخص الدورة الطويلة وهما الموارد الثابتة والاستخدامات الثابتة وتكون في أعلى الميزانية، (أ) كتل الأصول: تتكون الأصول من كتلتين: ١- الأصول المتداولة: وتتمثل في الاستخدامات المتداولة وهي الأصول غير الجارية من مخزونات وحسابات الغير المدينة والحسابات المالية المدينة. تقيم الأصول في الميزانية الوظيفية بالقيمة الأصلية (الاجمالية) (ب) كتل الخصوم