



البند السابع

ريادة الأعمال ودورها فى التنمية والنهوض بالتشغيل

44

مؤتمر العمل العربي

الدورة الرابعة والاربعون القاهرة، 9-16 إبريل / نيسان 2017



الفهرس

رقم الصفحة	الموضوع
5	تقديم
7	مقدمة
8	1. أوضاع التشغيل في الدول العربية
8	• عدد السكان في الدول العربية
10	• توزيع السكان حسب الفئات العمرية
10	• القوى العاملة والبطالة
14	• تغيرات أسواق العمل
17	2. ريادة الأعمال
17	• نظريات الريادة
21	• تعريف الريادة
22	• خصائص الريادة
22	• أنواع الريادة
23	• مؤشرات الريادة
27	• الدور الاقتصادي والاجتماعي للريادة
28	• الريادة وبيئة الأعمال
29	• واقع الريادة على المستويين العربي والدولى
34	3. المنشآت الصغيرة والمتوسطة
34	• تعريف المنشآت الصغرى والصغيرة والمتوسطة
39	• الريادة والمشاريع الصغرى والصغيرة والمتوسطة

رقم الصفحة

الموضوع

- 40 • أهمية المشاريع الصغرى والصغيرة والمتوسطة الريادية في الاقتصاد الوطني
- 43 • أهمية المشروعات الصغرى والصغيرة والمتوسطة الريادية في التشغيل
- 49 • تجارب عربية ودولية فى مجال المشروعات الصغيرة والمتوسطة
- 52 .4. حاضنات الأعمال للمشروعات الصغيرة والمتوسطة
- 59 .5. اهتمامات منظمة العمل العربية فى مجالات ريادة الأعمال
- 69 .6. المراجع

تقديم

أولاً : أصدر مؤتمر العمل العربي في الدورة العادية (43) لعام 2016 (القاهرة، ابريل / نيسان 2016) قرار رقم (1603) بشأن تحديد جدول أعمال الدورة (44) للمؤتمر لعام 2017 (القاهرة ، ابريل / نيسان 2017) حيث تم إدراج بند فني ضمن جدول أعمال هذه الدورة بعنوان " ريادة الأعمال ودورها في التنمية والتشغيل في البلدان العربية " (مناقشة عامة) .
وذلك في إطار تعزيز جهود أطراف الإنتاج الثلاثة ، لتنمية التشغيل ومعالجة مشكلات البطالة في الوطن العربي .

ثانياً : قامت منظمة العمل العربية بإعداد وثيقة هذا البند بالاستعانة بخبير عربي من ذوى الخبرات والتجارب المتميزة في مجالات ريادة الأعمال ودورها في التنمية والتشغيل على المستويين العربي والدولي وتم تحديد محاور ومضمون وثيقة البند ، وفق توجهات وحرص منظمة العمل العربية على تقديم حلول عملية غير تقليدية تساعد على وضع السياسات والبرامج المناسبة لتنمية التشغيل ومواجهة التحديات التنموية التي تعاني منها البلدان العربية ، وفي مقدمتها الفقر والبطالة في ضوء تغيرات أسواق العمل بسبب التطورات العلمية والتكنولوجية والتقنية المتسارعة التي يشهدها العالم وكذلك التغيرات التي تجرى في المنطقة العربية .

لقد أصبحت قضايا التشغيل والحد من البطالة تمثل هاجسا حقيقياً للحكومات والشركاء الاجتماعيين ومختلف الجهات ذات العلاقة في البلدان العربية حيث إنه وعلى الرغم من الجهود المبذولة في هذا الشأن ، تبقى المنطقة العربية تحتفظ بأعلى معدلات البطالة ، وبوجه خاص ، بين فئة الشباب بالمقارنة مع باقي الأقاليم في العالم وأن اختيار موضوع البند الفني المذكور أعلاه يأتي في سياق تزايد اهتمامات منظمة العمل العربية بتقديم الإضافة في هذا المجال ، والمساهمة الفاعلة في تحقيق أهداف التنمية الشاملة والمستدامة في الوطن العربي وتمشيا مع برنامج وخطة الأمم المتحدة للتنمية المستدامة 2030 التي تضمنت عدداً من الأهداف في صلب مهام واختصاصات منظمة العمل العربية .

ثالثاً : تأكيداً على إيمان منظمة العمل العربية بالدور المميز للريادة وروح الابتكار والتجديد والإبداع التي يتمتع بها الشباب العربي في توفير مزيد من فرص العمل المنتج لهذه الفئة التي تمثل مستقبل الأمة العربية ، وفي حاجة إلى تعزيز قدراتها وطموحاتها لقيادة قاطرة التنمية ، كان الحرص والتركيز على أن تتناول وثيقة هذا البند بالدراسة والتحليل مختلف الجوانب المحيطة بقضايا الريادة وإيجاد الحلول المناسبة للارتقاء بها وترسيخ ثقافة الإدارة السليمة واقتحام جميع المجالات والقطاعات الإنتاجية برؤية وأفكار غير تقليدية ، تعتمد على الابتكار وزيادة القدرات التنافسية التي تفتح الباب لاختراق أسواق جديدة على المستويين الوطني والدولي وتعظيم الاستفادة في مجالات التنمية والتشغيل في الوطن العربي.

وتستعرض هذه الوثيقة أبعادها ورؤية ريادة الأعمال في العالم وفي البلدان العربية ، من حيث التعريف وخصائص وأنواع الريادة ودورها الاقتصادي والاجتماعي وارتباطها بحاضرات وبيئة الأعمال وإسهاماتها المتميزة في تطوير القطاعات الاقتصادية بشكل عام وقطاع المنشآت الصغرى والصغيرة والمتوسطة بشكل خاص ، إضافة إلى إبراز دورها ومساهمة منظمة العمل العربية في هذا الميدان .

رابعاً : أن منظمة العمل العربية بعرضها وثيقة البند السابع ضمن جدول أعمال الدورة (44) لمؤتمر العمل العربي (2017) للمناقشة من خلال اللجنة الفنية الثلاثية المنبثقة عن المؤتمر، تأمل في إثرائها وتحقيق الأهداف المرجوة منها ، من أجل دعم مختلف الأبعاد المترابطة مع مجالات الريادة وتنمية تشغيل الشباب في الوطن العربي .

خامساً : الأمر معروض على المؤتمر الموقر لاتخاذ ما يراه مناسباً في هذا الشأن .

فايز علي المطيري

المدير العام

المقدمة

تعد الريادة عموماً ظاهرة معقدة ومتعددة الأبعاد ويعتمد التعريف الحديث لمفهوم الريادة على الإطار والمنظور الذي يتم من خلاله تناول معناها، فقد ينبثق المفهوم عن منظور اجتماعي أو اقتصادي أو إداري، ولا يخضع لتعريف موحد ، فالريادة غير مرتبطة بوظيفة أو مهنة أو علم معين. وبدأ ظهور مفهوم ريادة المؤسسة (Corporate Entrepreneurship) في العام (1985) نتيجة لتعرض المنظمات لموجة من التغيرات السريعة في مختلف المجالات التكنولوجية والاجتماعية والاقتصادية التي دفعتها إلى ضرورة إيقاظ الروح الريادية داخل تنظيماها ، وقدم (Covin&Slevin) مفهوم الموقف الاستراتيجي الريادي ضمن المنظمات بالإشارة إلى أن القرارات الاستراتيجية وفلسفة الإدارة كلاهما يتضمن تركيزاً ريادياً ، ويرى أن مفهوم الريادة هو مجموع الإجراءات اللازمة لإيجاد شيء مختلف ذي قيمة ، من خلال تكريس الوقت والجهد اللازمين لذلك مع الأخذ بعين الاعتبار المخاطرة المصاحبة لذلك ، وللحصول على مكتسبات مادية أو تحقيق الرضا الفردي.

والريادية هي كيفية توليد أو تولد الفكرة عند المبتكر، بينما يرتبط الإبداع بالتنفيذ للفكرة من خلال توفر الموارد والعمليات الضرورية لذلك ، لذا يعد الإبداع من متطلبات الريادة ، ويعد عاملاً مهماً لتنافسية المنظمات في مجال عملها، لأنه يسهم في التفرد بمنتجاتها وعملياتها وأسواقها، عن المنافسين الآخرين ويحقق الميزة التنافسية المستدامة ضمن المنطقة المحيطة بها.

ومن تعريفها تعمل الريادة على زيادة الإنتاج والمبيعات وبنسب مرتفعة ومن ثم جذب المزيد من الاستثمارات وخاصة من الخارج وفتح أسواق جديدة كما تعتبر الحافز الأساسي لخلق فرص عمل جديدة ودعم القدرة التنافسية ومن ثم تحقيق الريادة في المؤسسات المبدعة، وكل هذا يؤدي إلى حفز النمو الاقتصادي وإدارة عجلة التنمية تراكمياً ، وهذا بدون أدنى شك يؤثر في مراحل الدورة الاقتصادية الكاملة وعلى انعكاساتها على محور التشغيل وخلق فرص عمل مستدامة والتي تمثل محور هذه الورقة لمناقشة مفهوم الريادة في إطار التشغيل وواقع الريادة في الدول العربية وكيف للمنشآت الصغرى والصغيرة والمتوسطة ان تكون حضان طروادة لتعميم وتعزيز مفهوم الريادة.

ولا بد من الإشارة في هذه المقدمة الى الدور الذي تلعبه منظمة العمل العربية في سبيل توفير فرص العمل في الدول العربية وتعزيز سياسات وممارسات فضلى لتشغيل الشباب وتقديم اقتراحات وبرامج للنهوض بهذه الفئة التي تمثل مستقبل الأمة والأجيال العربية القادمة وتعزيز دور الشباب في الاستحواذ على الجزء الاكبر من هذه الفرص نتيجة لتركز معدلات البطالة على مستوى الوطن العربي في هذه الفئة ، وايماناً من المنظمة بما للريادة من دور مميز في توفير وخلق فرص العمل الجديدة، فقد جاء إعداد وتحضير وثيقة هذا البند للمناقشة ضمن جدول أعمال الدورة (44) لمؤتمر العمل العربى لعام 2017 باعتباره المنبر الأول لمناقشة قضايا العمالة والشباب في محاولة لتسخير كافة الإمكانيات لتنمية دور هذه الفئة وتعزيز مساهمتها الاقتصادية.

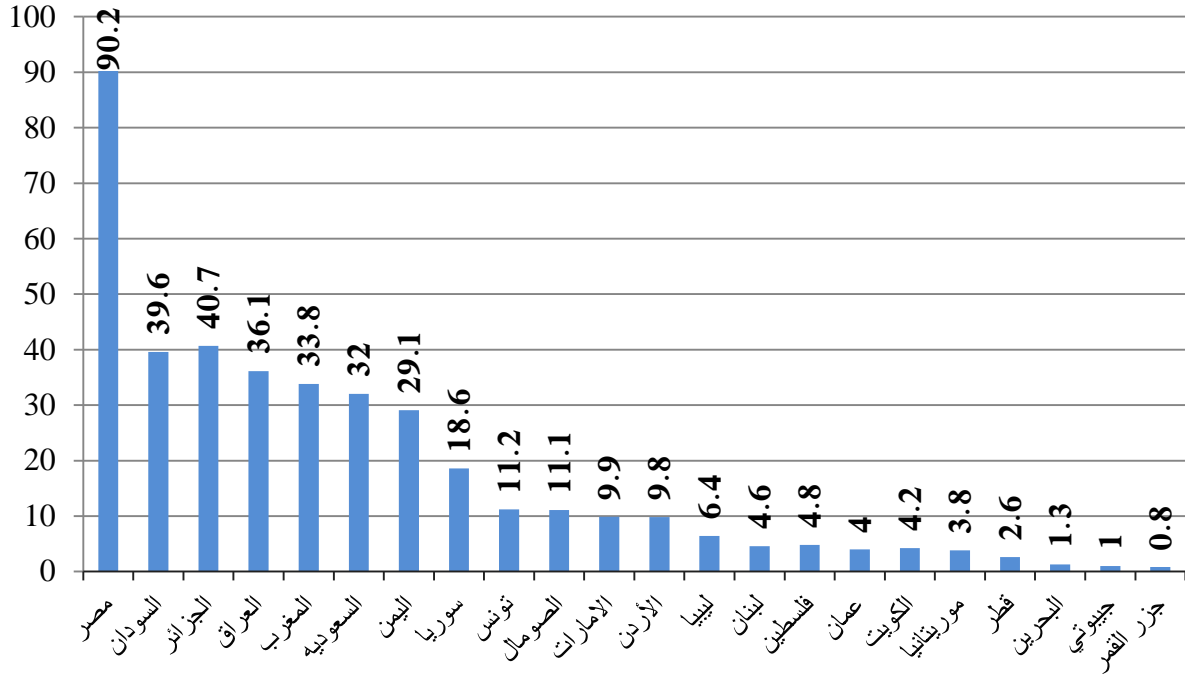
يأتي نقاش وطرح مبادرة وفكر الريادة وتوظيفه لغايات التشغيل ضمن سلسلة مبادرات قادتها وستقودها منظمة العمل العربية في محاولة منها لتوظيف كل الأفكار الابداعية والجديدة والبحث في آليات توظيفها وتوجيهها نحو تشغيل الشباب والحد من تحدي البطالة بين هذه الفئة.

1. أوضاع التشغيل في الدول العربية

❖ عدد السكان :

تشير الإحصائيات السكانية المتاحة لعام 2015 الى أن عدد سُكَّان الوطن العربي قارب 400 مليون نسمة، في الوقت الذي وصل فيه معدل الخصوبة لحوالي 2.4%، متأثراً بمعدل نمو سكاني خلال الفترة من 2000 وحتى 2014 بما يقارب 2.2%، وبالتالي يعتبر هذا المعدل الأعلى عالمياً بين الأقاليم المختلفة في العالم باستثناء منطقة أفريقيا جنوب الصحراء، ويعزى هذا المعدل المرتفع كنتيجة لارتفاع معدلات الخصوبة في الدول العربية إجمالاً ، ومما لا شك فيه أن مثل هذا الارتفاع في معدلات الخصوبة يؤدي الى الضغط والتأثير على الموارد الغذائية والمائية والطبيعية في البلدان العربية خصوصاً في ظل ندرتها أحياناً.

شكل (1): عدد السكان في الدول العربية للعام 2015¹



ونتيجةً للفتاوت الشاسع في أعداد السكان بين الدول العربية على اتساع رقعتها ، فقد انعكس ذلك على الكثافة السكانية التي تعتبر متدنية مقارنة مع بعض دول العالم الأخرى، حين تبلغ الكثافة السكانية في الوطن العربي حوالي 28 نسمة / كم مربع ، الا أنه لا بد من الإشارة الى أن نسبة السكان في المناطق الحضرية تشكل حوالي 60% من إجمالي السكان في الدول العربية .

وكل هذا يدل على سوء التوزيع السكاني، حيث تكتظ بعض المناطق بالسكان، في حين لا يتواجد إلا القليل في بعض المناطق الأخرى، وهذا بدوره يشكل ضغطاً على توزيع عوائد التنمية بين مختلف المناطق وبالتالي ضغطاً على الموارد الطبيعية، ومن ثم تدني مستوى الخدمات الاجتماعية ويؤثر على البنية التحتية بشكل عام ، وكنتيجة حتمية لتركز الموارد وسوء توزيعها فإنه من دون أدنى شك سيؤدي الى تفاوت واخلل في معدلات النمو الاقتصادي من جانب وتفاوت معدلات البطالة بين الدول وبين المناطق على مستوى الدولة الواحدة ، وان ما تتعرض له معدلات النمو الاقتصادي من تراجع

¹ تقرير مناخ الاستثمار في الدول العربية / المؤسسة العربية لضمان الاستثمار واقتمان الصادرات 2016

وضغط في السنوات الأخيرة أدى الى زيادة واضحة وذات بعد مقلق على مستوى كافة الدول ، حيث إن مثل هذه المعدلات من البطالة بين الدول تحتاج دون أدنى شك الى معدلات نمو اقتصادي ملائمة لاستيعابها.

❖ توزيع السكان حسب الفئات العمرية :

تشير معظم البيانات والدراسات الاحصائية المنشورة في الدول العربية الى أن نسبة السكان في الفئة العمرية النشطة اقتصادياً (15-65) سنة تشكل ما نسبته 65% من اجمالي عدد السكان في الدول العربية، وهي نسبة عالية جداً يصعب معها توفير فرص عمل ملائمة وكافية وهذا بدوره يؤدي الى ارتفاع معدلات البطالة ، وخاصة لدى فئة الشباب (15-25) سنة الذين يشكلون النسبة الأكبر من هذه الفئة التي تصل الى حوالي 60% منها. وهذا التحدي فرض على الدول العربية أن تضعه على رأس أولوياتها واهتمامها سيراً نحو معالجتها ، والتخفيف من آثارها وأبعادها على الاقتصاد الوطني، حيث أدى ذلك التراكم في القوى العاملة الشابة غير العاملة الى تباطؤ مستوى الاصلاحات الاقتصادية والسياسية في العديد من الدول ، هذا بالإضافة الى ما ينجم عن تعطل تلك القوى من آثار سلبية تمثل قوى شد عكسي لأي إصلاح أو تطور متوقع ومأمول، أو انعكاسات لا تحمد عقبائها في ظل ما تعانيه هذه المجموعة من فراغ وتحديات جمة.

يستدعي الوضع الحالي العمل على ضرورة خلق وتوفير واستحداث فرص عمل جديدة من خلال تسريع وتيرة النمو الاقتصادي، والتوسع في برامج رعاية الشباب، والعمل بشكل عام على تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية المستدامة وضمن المحور التاسع من الأهداف الإنمائية لبرنامج وخطة الأمم المتحدة للتنمية المستدامة 2030 : إقامة هياكل أساسية قادرة على الصمود وتخفيف التصنيع الشامل للجميع وتشجيع الابتكار .

❖ القوى العاملة والبطالة :

أشارت البيانات الصادرة عن منظمة العمل الدولية إلى أن عدد القوى العاملة المقدر في الدول العربية يصل الى نحو 132 مليون نسمة أي ما نسبته 33.2% من إجمالي السكان في تلك الدول، وإذا ما قورنت هذه النسبة مع المتوسط العالمي فهي نسبة منخفضة، ويعود ذلك الى عدة عوامل لعل

أبرزها ارتفاع عدد السكان من هم تحت سن 15 عاماً، هذا بالإضافة الى تدني مساهمة المرأة في سوق العمل والتي لا تتجاوز 23.1% خلال العام 2014.

أما على صعيد التوزيع القطاعي للقوى العاملة في الدول العربية فتفيد البيانات المتوفرة بأن قطاع الخدمات يشغل أكثر من 50% من مجموع المشتغلين، ويشغل قطاع الزراعة ما نسبته 17% في دول المشرق العربي و28.5% في دول المغرب العربي، في حين يشغل القطاع الصناعي حوالي 26% في دول المشرق العربي و22% في دول المغرب العربي.

وتشهد دول الوطن العربي تحديات كبيرة يمكن اجمالها على الصعيد الاقتصادي والاجتماعي في القضايا التنموية، ويأتي في صدارة هذه التحديات الارتفاع الخطير لمعدلات البطالة التي بلغ معدلها الاجمالي على المستوى العربي حوالي 17% في العام 2014. وهو أعلى معدل بالمقارنة مع مختلف أقاليم العالم، حتى باتت هذه المعضلة التراكمية والمزمنة أكثر إلحاحاً وخاصةً في ضوء ما تشهده بعض الدول العربية من مستجدات في الفترة الأخيرة.

فبالرغم من كل الجهود الرامية الى تنمية التشغيل وتقليص معدلات البطالة فإنها واصلت ارتفاعها بفضل الظروف التي تمر بها الدول العربية، وتعد البطالة في المنطقة العربية بطالة معقدة ومركبة ومتعددة الجوانب تتداخل فيها كل من الأبعاد الديموغرافية المتمثلة في تزايد السكان النشطين، والأبعاد الاقتصادية بمفردات الاستثمار والنمو، وأداء الاقتصاد ودرجة تنافسيته، والأبعاد التعليمية والتدريبية الخاصة بالمواءمة بين مخرجات منظومة التعليم بكافة أشكاله واحتياجات كل من سوق العمل وحقل ريادة الأعمال وإقامة المشروعات الصغيرة والمتوسطة ذات الحاجة الى المهارات الفنية والمهارات السلوكية.²

وعلى صعيد البطالة بين فئة الشباب، تعتبر معدلات البطالة في الوطن العربي بين صفوف هذه الفئة الأعلى عالمياً، حيث قدرت خلال العام 2015 بحوالي 28.6% مقارنةً مع المعدل العالمي والبالغ نحو 13.1% فقط، ما يؤشر على سوء الحالة الاجتماعية وينذر بعواقب أكثر خطراً اذا ما تمت معالجة هذه الظاهرة الخطيرة.³

² التقرير العربي الخامس حول التشغيل والبطالة في الدول العربية، منظمة العمل العربية

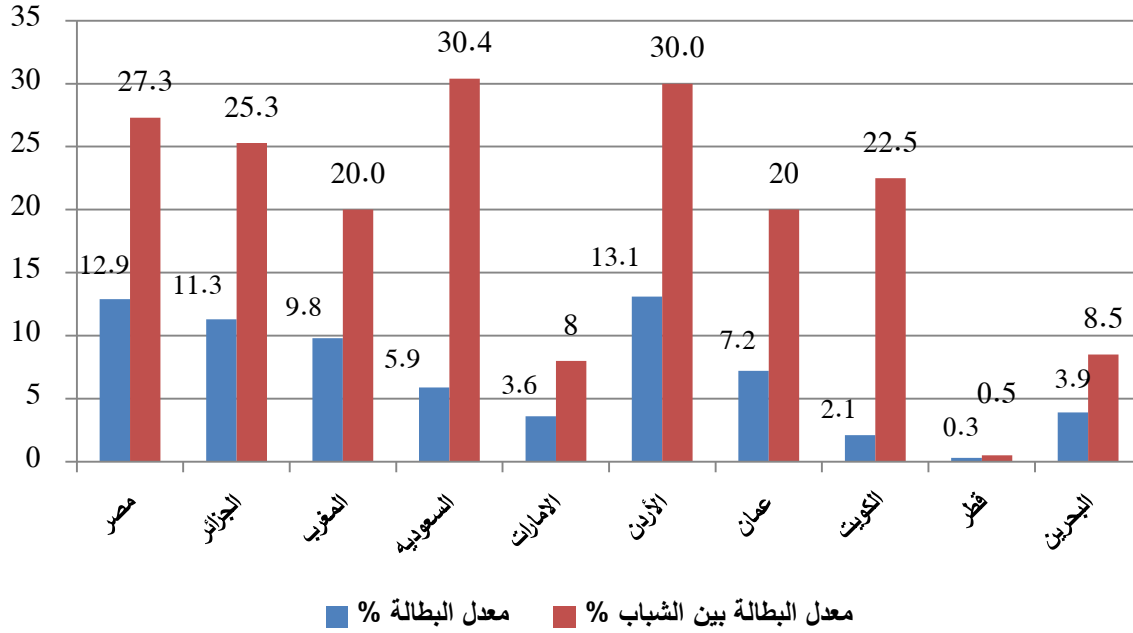
³ عمالة الشباب في آسيا والمحيط الهادئ والدول العربية، منظمة العمل الدولية.

ومن جانب آخر تمثل بطالة الشباب في هيكل البطالة الجمالية 54.2% في المعدل العربي العام.

وان ما يزيد من احتمالات بقاء هذه النسبة مرتفعة وما يعمق تسارعها وتداعياتها هو التهميش المجتمعي لدور المرأة في الحياة الاقتصادية ، الى جانب تراجع الفرص المتاحة امام الشباب باستمرار حالة عدم الاستقرار السياسي في المنطقة، باعتبار ان معادلة التوازن الاقتصادي تعكس حالة من الاختلال بين اداء الاقتصاديات الوطنية وتراجع وتيرة هذا الأداء ، وبين استمرار وتيرة التسارع في دخول الشباب سوق العمل، الأمر الذي يعمل ليس فقط على تعميق ظاهرة البطالة بين الشباب، بل يتعداه الى استحداث عدد من المشاكل أبرزها التفاوت والخلل القائم بين معدلات الأجور والمستوى العام للأسعار، ناهيك عن المشاكل الاجتماعية المصاحبة لهذه الظاهرة من خلال زيادة انتشار الجرائم والسرقات، وغيرها العديد، التي تمثل في مجملها مكامن خطر لانتشار ظاهرة التعطل عن العمل . وبعيداً عن الأسباب التي ادت الى هذه الظاهرة الا أن العمل على معالجتها يتطلب تقديم حلول وبدائل غير تقليدية لمعالجة هذه الظاهرة حيث إن العواقب الناجمة عن هذه الظاهرة أخطر من الظاهرة نفسها.

ويظهر الشكل التالي واقع البطالة بشكل عام ، وبين الشباب بشكل خاص في الدول العربية خلال العامين الماضيين حيث يظهر مدى تركيز البطالة في هذه الفئة ، ما يدعونا الى ضرورة العمل لمعالجة هذه المشكلة الخطيرة على البيئة الاجتماعية.

شكل (2) : معدل البطالة بشكل عام وبين الشباب بشكل خاص في الدول العربية للعام 2015⁴



■ أهم أسباب تفاقم البطالة في الوطن العربي:

بصرف النظر عن الظروف الانتقالية التي تمرّ بها المنطقة العربيّة والتي فاقمت من ظاهرة البطالة فان لهذه الظاهرة أسبابها غير المرتبطة بالظروف الإقليمية، والتي تتلخص فيما يلي⁵:

1. الأبعاد السكانية:

يقدّر سكان الوطن العربي بـ 400 مليون نسمة وهذا الرقم يتزايد بشكل سريع بحكم تواصل العوامل الديمغرافية الضاغطة على سوق العمل والمتمثلة في ارتفاع متوسط الخصوبة الذي يبلغ 3.6 طفل للمرأة في سنّ الإنجاب وهو ما يُغذي باستمرار النموّ السكاني الذي يقدر بـ 2.3% سنويا ونمو حجم السكان في سنّ النّشاط المقدّر بـ 2.5% سنويا.

⁴ مواقع احصاءات رسمية للدول المختارة.

⁵ التقرير العربي الخامس حول التشغيل والبطالة في الدول العربية، منظمة العمل العربية.

فضلاً" عن تنامي مشاركة المرأة في سوق العمل والتي تشكل أيضاً عوامل ضاغطة على سوق وفرص العمل، وبحسب التقديرات معدّل مشاركة المرأة في سوق العمل سيرتفع من معدّل عام يقدر ب 27% في 2007 إلى حوالي 35% في 2020.

2. الأبعاد النوعية:

يشكل التوسّع الحاصل والمستمرّ لقطاع التّربية والتّعليم والتّدريب وتنامي عدد المقبلين على سوق العمل من كل المستويات والمؤهلات وخاصة من خريجي الجامعات ضغطاً كبيراً على سوق العمل وكان له دور بارز في ظهور وتفاقم البطالة الهيكلية في الدول العربية، على الرغم من كونه فرصة لتسريع معدّلات النموّ والارتقاء النوعي بالتّنمية بكل مفاهيمها.

3. الأبعاد التّعليميّة ومظاهر القصور في تخطيط الموارد البشريّة:

يمثل هذا البعد أهمّ الإشكاليّات الهيكلية لسوق العمل العربيّة والتي تتلخص في ضعف الموازنة بين العرض والطلب أي بين مخرجات المؤسسات التّعليمية والتّدريبية وحاجات سوق العمل من كافة التخصصات.

4. الأبعاد الاقتصاديّة (عدم كفاية النموّ الاقتصادي):

يمثل القطاع العام المشغّل التّقليدي لليد العاملة وخاصّة من حاملي الشهادات الجامعية، ومع تقلص فرص العمل التي يوفرها هذا القطاع في الأعوام الأخيرة، وعدم تمكن القطاع الخاص من إحداث ما يكفي من فرص عمل تغطي على ضعف الحكومة بالتوظيف، بفعل قلة الاستثمارات الجديدة نسبة إلى الناتج المحلي الإجمالي.

❖ تغييرات أسواق العمل :

تبرز عديد المؤشرات في مختلف التجارب في العالم بوادر التحول الهيكلي لسوق العمل ، ويتمثل ذلك في تنامي التشغيل الذاتي وإقامة المشروعات الصغرى والصغيرة والمتوسطة وبالتالي الانتقال التدريجي من العمل المؤجر في صيغته التقليدية وفي الشركات الكبرى إلى العمل المستقل وإنشاء الشركات صغيرة ومتوسطة الحجم.

وتفسير هذه التطورات الجديدة يعود إلى عدة عوامل، منها على وجه الخصوص :

- الإدراك التام بأن أغلب نشاطات العمل (الشغل) انتقلت لاعتبارات شتى من المؤسسات الكبرى إلى المؤسسات الصغرى والصغيرة والمتوسطة ، وإذا بات الآن واضحا أنّ قطاع العمل المستقل لا يتطور - خلافاً لبعض النظريات القديمة - إلا في اقتصاد حركي ومزدهر فإنّ تطوره يبقى مرهونا بارتفاع قيمته المضافة ، وهو ما عملت عليه البلدان المتقدّمة والصاعدة .
- تقلص فرص العمل المستقر في المؤسسات الكبرى العمومية والخاصّة، التي أصبحت عاجزة عن إحداث مواطن الشغل بوفرة كما كان الحال في الماضي، وانتشار أشكال التشغيل غير النمطية ، وتشير بعض الأعمال الاستشرافية إلى أنّ 20 % فقط من العمالة العالمية الحالية ستكون كافية لحاجيات الاقتصاد الدولي في السنوات القادمة .
- تزايد حركية العمال بعلاقة مع مرونة أسواق العمل بحيث تقلصت مدة البقاء في مواطن الشغل ، ففي الولايات المتحدة مثلاً تقلصت هذه المدة إلى 6 سنوات ونصف في المعدل العام وفي بلدان الاتحاد الأوروبي إلى 10 سنوات .
- اعتماد المؤسسات الكبرى على المناولة أو تأجير الخدمة (outsourcing) للضغط على كلفة الإنتاج. ويتجلى ذلك من خلال الاتجاه القوي إلى ظاهرة التخريج أو المناولة مع المستقلين ومع المؤسسات الصغرى والمتوسطة ، وتقيد بعض الدراسات أنّ نسبة المناولة في المؤسسات الأوروبية تتراوح بين 32% في فرنسا و56% في بريطانيا، وهي نسب مرتفعة .
- بروز أنماط تشغيل جديدة كالعمل عن بعد باستعمال تقنيات الاتصال والمعلومات التي سهلت التنظيم الشبكي بين المؤسسات، كما سهّلت هذه التقنيات عن طريق الوسائط المتعددة والبرمجيات الإعلامية عمليات التدرّب الذاتي وصقل مهارات الريادة لمن يرغب في إنشاء أو تطوير مشروع ذاتي.
- توفّر السيولة المالية لتمويل الشركات الصغرى والصغيرة والمتوسطة عبر عديد الآليات المجدّدة مثل رأس المال المخاطر.. وآليات ضمان القروض و ضمان مخاطر التصدير .
- تزايد دور المنظمات المهنية في تأطير المؤسسات الصغرى والمتوسطة حتى تكون السند الواقعي للريادي ويخلق فيه روح المبادرة والاستقلالية كمسؤول عن مؤسسة ، مما يؤدي حتماً إلى مقاومة عقلية التواكل والاعتماد على الدولة وينمي فيه عقلية الريادة ، وهذا التوجه يؤكّده المسار التاريخي لهذا القطاع الذي نما وتطور كلما وجد عوامل الازدهار داخل منظومته الذاتية والطاقات الكامنة فيه من ناحية، وعوامل الدفع في المنظومة الاقتصادية المحيطة به والإسناد كما هو الحال في الدول المتقدّمة والنامية .

• الاتجاه نحو تنمية جيل جديد من المؤسسات الصغرى والمتوسطة ذات العلاقة بالاقتصاد اللامادي وذلك بتوظيف تكنولوجيات الاتصال والمعلومات ، فهذه التقنيات أصبحت تمكن من إحداث أشكال جديدة من المؤسسات التي تُعرف بالمؤسسات الافتراضية أو ما يمكن تسميته بـ "المبادرونـت (entrepreneutes) " أي المبادرون عبر الإنترنت .

• وبصفة عامة فإن التقنيات الحديثة أفسحت المجال واسعا لإنشاء المؤسسات المجددة وذات القيمة المضافة العالية متى توفرت الكفاءات الضرورية لذلك ، وهذا المنحى الابتكاري في إحداث المؤسسات أصبح يمثل جوهر الاقتصاد الجديد الذي يمكن تسميته "باقتصاد النت (economical net).

ونتيجة لذلك تطوّرت منظومة العمل مواكبة لتطوّر منظومة الإنتاج التي أصبحت متكوّنة من ثلاثة محاور:

• **المحور الأول :** التركيز على الإنتاج المحوري للمؤسسة باستعمال النواة الصلبة للعمال عن طريق العقد غير محدود المدة.

• **المحور الثاني :** الاستعانة بالعمل محدود المدة والعمل الجزئي والعمل لنصف الوقت والعمل وفق صيغة "الأسبوع المضغوط" والعمل بالمنزل والمتدربين.

• **المحور الثالث :** الاستعانة بالعمال المستقلين والمبادرين (وهم أصحاب مؤسسات صغرى وصغيرة ومتوسطة) للقيام بالأنشطة المُستبعدة أي الأنشطة التي لا تدخل عادة في النشاط المحوري للمنشأة الكبرى.

وهذه الهيكلة الجديدة لسوق العمل أدت إلى مراجعة مفهوم العمل كما تبلور تدريجيا منذ بدايات الثورة الصناعية والمتمثل في مصطلحات عرض وطلب العمل وإلى حصول قناعة باستحالة تحقيق الاستخدام الكامل بالمعنى المتعارف عليه .

فطلب العمل من قبل المؤسسة لم يعد يقتصر على عرض العمل المؤجر بل أصبح يشمل أيضا فرص المبادرة والشراكة مع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في إطار الاتجاهات الجديدة نحو تخريج الأنشطة (externalisation) وخاصة غير المحورية.

أما عرض العمل المتأتي من الأفراد فلم يعد يقتصر هو أيضا على عرض قوة العمل بل أصبح يشمل الرغبة في إحداث المشروعات الصغرى والصغيرة والمتوسطة والحاجة إلى التمويل والدعم اللوجستي والوصول إلى الأسواق.

واعتبارا لهذه التطوّرات العميقة لطبيعة سوق العمل، باتت المؤسسات الصغرى والصغيرة والمتوسطة تكتسي أبعادا اجتماعية واقتصادية واستراتيجية على أعلى درجة من الأهمية لما تمتاز به من طاقة على توليد فرص العمل وقدرة على المرونة والتأقلم السريع مع المتغيّرات الاقتصادية ، وهو ما سنتناوله من خلال استعراض بعض النماذج من التجارب العربية والدولية ، ولكن قبل ذلك نتناول بعض العناصر النظرية لفهم ظاهرة الريادة.

2. ريادة الأعمال :

❖ بداية نظريات الريادة :

ظهر مصطلح الريادة (entrepreneurship) لأول مرّة (على ما يبدو) على لسان الاقتصادي الإيرلندي (Richard Cantillon) في القرن السابع عشر ، وقد عرّف الريادي بالمغامر ، ويضرب مثلا لذلك :

• الريادي يشتري المواد الخام بسعر محدّد سلفا (certain) ثمّ يحوّلّه قصد بيعه بسعر غير معروف سلفا (incertain). يعني أن الريادي يغتنم فرصة قصد تحقيق ربح بالرغم من المخاطر غير المعروفة. (willing to take the risk for the profit)

• القدرة الاقتصادية (شراء المواد الضرورية للإنتاج) .

• المخاطرة (risk).

يضيف جين بابتست Jean-Baptiste (القرن 18): إلى جانب المخاطرة عوامل سيكولوجية أخرى تتعلق بالميزات الشخصية :

• القدرة على التوقّع .

• القدرة على التنظيم .

• القدرة على القيادة .

• القدرة على المراقبة والتعديل .

■ النظرية التي تركّز على الميزات الشخصية للريادي :

يعتبر شمبوتير (Schumpeter) في ثلاثينيات القرن العشرين (وإلى حدّ ما Cantillon و SAY قبله) الرائد لهذه المدرسة استنادا إلى ربطه للريادي بالقدرة على التجديد (entrepreneur capability for innovation) في النظام الاقتصادي. مؤكّدا على أنّ ظهور المؤسسات الجديدة والمجدّدة في مجال معيّن يؤدي غالبا إلى زوال المؤسسات القائمة في هذا المجال التي لم تشأ أو لم تقدر على تطوير منتجاتها وتجديد تقنياتها ، وهذا هو معنى "التحطيم الخلاق" (creative destruction) لإبراز أهمية التجديد في ديناميكية الريادة. في إطار هذه النظرية أيضا تأتي أبحاث (Danjou I. 2002) وغيره التي تبلور خصائص (ميزات) الريادي :

- الحاجة إلى تحقيق الذات .
- الحاجة إلى الاستقلالية .
- المخاطرة .
- الثقة بالنفس .
- القدرة على الإبداع.
- وكلّ هذه الخصائص إيجابية.

هناك من يرى مثل (Koiranem et Hyrsky -1996) أنّ للريادي خصائص سلبية أيضا:

- الدوافع نحو القوّة والهيمنة .
- الانتهازية (المرتبطة باغتنام الفرص) .
- المضاربات (speculation) .
- الاستغلال بدون رحمة .
- الأنانيّة.

إنّ الإطّلالّة السريعة على هذه المدارس تؤكّد الاختلاف حول تقييم خصائص الريادي منها كما رأينا ما هو إيجابي ومنها ما هو سلبي ، وهو ما يدلّ على أنّ الريادة واقع معقّد وتجلياتها مختلفة. وما يمكن استنتاجه من هذه المجموعة الأولى من النظريات أنّها لا ترى الريادة إلاّ من خلال ميزات الفرد السيكولوجية والتي تؤدّي إلى مآزق في نظريات أخرى.

■ النظرية التي تركّز على الوسط (المحيط – البيئة) :

يمثّل مفهوم الوسط مركز اهتمام أساسياً في البحوث الاقتصادية والاجتماعية والأنثروبولوجية. وتبحث هذه المدرسة في العلاقة بين الريادة والوسط وجدلية التأثير والتأثر بينهما (C.H. Gide - 1992, T. Well -1997, Gollina-1999, Brasseur et Picq-1999) . وتنطلق هذه المدرسة من معاينة اختلاف نسبة النشاط الريادي من منطقة إلى أخرى ومن بلد إلى آخر ومن وسط إلى آخر . ويرى بعض الكُتاب أنّ هذا الاختلاف يعود إلى فرص الأعمال المتاحة، وإلى الأسواق الجديدة وإلى المفاضلة بين العمل المؤجّر والعمل الحرّ. إلا أنّ البعض الآخر يرى أنّ ديناميكية الريادة لا تفسّر إلاّ بالديناميكية المحلية ، ويقدمون أمثلة عديدة عن ذلك :

● الأقاليم الصناعية (industrial districts) في إيطاليا (بين شمال ريادي غنيّ وجنوب غير ريادي فقير) والتي تتميز على المستوى المحليّ من خلال:

- شبكة العلاقات الشخصية على مستوى الإقليم أو ما يسمى برأس المال الرمزي .
- منظومة قيم اجتماعية وثقافية مشتركة .
- اقتسام الموارد: الموارد الاقتصادية واللوجستية .
- علاقات التعاون والمنافسة .
- التمرکز الجغرافي الذي يُوطّد هذه العلاقات ذات الأبعاد المختلفة.

هذه القوى اللامادية كانت دافعا قويا إلى تنمية داخلية (Internal Development) في المناطق المحتضنة للأقاليم الصناعية في إيطاليا.

● الأقطاب التكنولوجية:

نلاحظ تأثير الوسط على النشاط الريادي كذلك في الأقطاب التكنولوجية في الولايات المتحدة (Silicon Valley...)، والأقطاب التنافسية (competitive poles) وأنظمة الإنتاج المحلي (local productive system) في فرنسا وعدة دول أوروبية، كما نلاحظه أيضا في دول نامية مثل القطب التكنولوجي في بنغالور بالهند (Bangalore).

ومن أهم ما يُستنتج من "نظرية الوسط":

● أهمية الوسط (إقليم على الطريقة الإيطالية، أقطاب على طريقة السلكون، أو السوق التقليدية على الطريقة العربية) لدفع الريادة بحكم أثر الجوار (effect of proximités): حيث نجد في نفس المكان السلسلة الكاملة للقيمة (chaîn value): المواد الخام، اليد العاملة المناولة، الترويج والتسويق.

■ النظرية التي تركز على التشجيع المؤسسي للريادة:

تعتبر الريادة في هذه النظرية محرّكا للنمو وبالتالي رافعة للتنمية والتشغيل وخفض الفقر والحدّ من البطالة مؤكّدة على أهمية دور الدولة في العديد من المجالات ومنها:

- وضع السياسات الداعمة والحوافز التشجيعية وآليات التمويل المناسبة.
- توفير التدريب في روح المبادرة وصقل مهارات الريادة.
- التمييز بين:

- ثقافة المبادرة: استحداث مشروع جديد (الريادة الخارجية) أو يمكن أن يكون الشخص مبادرا في إطار عمل مؤجّر أو عمل وظيفي أو في الحياة العامّة (الريادة الداخلية).

ومن أهم ما يُستنتج من النظرية المؤسسية أنّ الرّيادة أوسع من بعث مشروع وهو ما يتجلى من التّطوّرات الحديثة لمفهوم الريادة في الغرب ذلك أنّ الرّيادة أصبحت ثقافة مجتمعية تبدأ مبكراً في التعليم ما قبل المدرسي ، كما أنّها لا تعني فقط إحداث مشروع ولكن أيضاً الإبداع في مختلف المجالات لبناء مجتمع مجدّد وخلاق في الاقتصاد وفي العلوم وفي الثقافة وفي الرياضة .

❖ التعريفات الحديثة للريادة :

بشكل عام، تعرف ريادة الأعمال بأنها عملية تحديد والبدء في مشروع ما، وتوفير المصادر وتنظيم الموارد اللازمة، وأخذ كل من المخاطر والعوائد المرتبطة بالمشروع في الحسبان.

وهناك كم هائل من التعاريف التي أوضحت مفهوم الريادة، ولكن هنالك إجماعاً كبيراً على أنها النواة الرئيسية لإقامة المشاريع ونجاحها، حتى أصبح بالإمكان وصفها بالنواة الأساسية للمشاريع الصغيرة ذات القيادة الناجحة، وفيما يلي مجموعة من التعاريف⁶ الخاصة بريادة الأعمال :

- **تعريف بورش (Burch،1986) :** مجموعة أنشطة تقوم على الاهتمام وتوفير الفرص وتلبية الحاجات والرغبات من خلال الإبداع وإنشاء المنشآت .

- **تعريف دولينك (Dolling،1995) :** عملية خلق منظمة اقتصادية مبدعة من أجل تحقيق الربح أو النمو تحت ظروف المخاطرة وعدم اليقين .

- **تعريف بارو (Barrow،1998) :** عملية الانتفاع بتشكيلة واسعة من المهارات من أجل تحقيق قيمة مضافة لمجال محدد من مجالات النشاط البشري وتكون المحصلة لهذا الجهد إما زيادة في الدخل أو استقلالية أعلى بالإضافة إلى الإحساس بالفخر نتيجة الجهد الإبداعي المبذول .

- **تعريف كاربونار (Carbonar،1998) :** التخطيط المحدد لمواجهة مخاطر محسوبة بناء على معرفة السوق والموارد المتاحة وذلك لتحقيق النجاح المأمول .

- **تعريف الحسيني 2006 :** عملية الاستحداث أو البدء في نشاط معين كما يعنى بتحقيق السبق في قطاع معين، وعملية إدارة النشاط أو العمل الجديد في ميدان محدد، والريادي هو الذي يبتكر شيئاً "جديداً" بشكل علمي وشمولي .

- **تعريف الشميمري 2009 :** عملية إنشاء عمل جديد يتسم بالإبداع ويتصف بالمخاطرة.

⁶ المنشآت الصغيرة: التأسيس والإدارة، للدكتور وفاء ناصر المبيريك، جامعة الملك سعود - المجلس العلمي

❖ خصائص الريادة :

أظهرت الأدبيات التي تناولت موضوع الريادة ومفهومها أن لها جملة من الخصائص والمزايا العديدة والتي تجعل منها منهجاً ومساراً مختلفاً عن النشاطات الاقتصادية التقليدية، ولعل من أبرز تلك الخصائص ما يلي:

- تعتبر الريادة مساراً ومهارة وأسلوباً تمكن أصحابها من الوصول إلى أهدافهم وإنتاج السلع والخدمات بطرق جديدة ومبتكرة تكون منبثقة من أفكار فردية أو جماعية تعمل على تعظيم الإيرادات وتستغل الفرص أحسن استغلال، وبالتالي التقليل من الكلف وبما يعزز تنافسية المنتجات المنبثقة عن الأعمال الريادية ويعزز من فرصها في الأسواق المختلفة.
- تعمل الريادة على الاستغلال الأمثل لموارد الإنتاج من مواد خام ورأس مال بشري تؤدي إلى إنتاج خدمات و سلع جديدة وبكف أقل وكفاءة أعلى ناجمة عن توظيف أمثل للموارد المختلفة.
- تركز الريادة على توافر مجموعة من المهارات الإدارية والفنية والابداعية المناسبة في المنتج الريادي، حيث تعتمد الريادة على أساليب إدارية مختلفة وفيرة تعكس روح التحدي والاصرار.

❖ أنواع الريادة :

إن الريادة وبوصفها عملية تحويل الحلم إلى فكرة عملية قابلة للتطبيق على أرض الواقع ثم إلى عمل وصولاً إلى مشروع تتضمنه خطة تنفيذية ثم إلى تشغيل وإلى نتائج ملموسة وتنمية هذه الفكرة إلى المحيط وتعمل على التأثير عليه.

وهذا يعني بالضرورة أن آفاق الريادي مفتوحة في كل الاتجاهات وفي كل التخصصات ، لعل أهم أنواع الريادة ما يلي:

- **الريادة العامودية :** وهي التي يكون فيها المشروع الريادي دعامة تقوم عليها المؤسسات وان تكون قائمة على محركات الأعمال الصغيرة ليكون الابداع ومحور النشاط قائمين على التطوير في موضوع معين .
- **الريادة الأفقية :** أي أن يتم انشاء المؤسسات الريادية في تخصص معين ثم التوسع في هذا القطاع عن طريق سلسلة من المشاريع الداعمة لهذا القطاع.

- **الريادة المختلطة :** أى أن يتم إنشاء مشاريع ريادية تتوسع افقياً وتكون لديها اعمال وابتكارات وابداعات افقية تعزز التوجه العامودي.

❖ مؤشرات الريادة :

ترتبط الريادة بالعديد من المؤشرات الاقتصادية والاجتماعية التي تعكس واقع وأداء الريادة مما يجعل لها تأثيراً واضحاً على بيئة الأعمال، ومن أبرز المؤشرات التي تقيس نوعية وجودة ريادة الأعمال في بلد ما تقرير "مؤشر ريادة الأعمال العالمي" الذى يصدر عن معهد ريادة الأعمال والتنمية العالمي وبشكل سنوي. حيث يعنى التقرير بقياس نوعية ريادة الأعمال في الاقتصاد وحجمها من خلال دراسة 14 مؤشراً لها علاقة بريادة الأعمال، ويتعقب المؤشر مستوى ريادة الأعمال في 132 دولة حول العالم حيث يرتبط نجاح الدولة في هذا الجانب ارتباطاً مباشراً بنمو اقتصادها ورفاهية مواطنيها وهو ما ينعكس إيجابياً على أمنها واستقرارها.

يركز المعهد في عملية القياس على أن جودة الشركات في كل دولة أهم من عددها، وتحتاج هذه الجودة إلى عملية إعداد طويلة تسبق تأسيس الشركة وتشارك بها عدة جهات مثل الحكومات ومؤسسات التعليم الثانوي والجامعي، وذلك من أجل استحداث بيئة تسمح لمواطنيها بتحويل أفكارهم إلى شركات ناجحة ومؤثرة.

كما يعمل التقرير على مقارنة الرؤى الحكومية في مواجهة الرؤى الفردية لرجال الأعمال، فهو يجمع معلومات وافية عن رؤية مواطني كل دولة حول ريادة الأعمال وطموحاتهم وقدراتهم الواقعية، ثم يقيس كل ذلك في سياق البنية الأساسية الاجتماعية والاقتصادية المتوافرة في الدولة مثل، نظم كل من «التعليم»، و«السوق»، و«البحث العلمي»، و«البنية التحتية»، والنظم المالية والمؤسسية، وبذلك فهو يرصد حجم ديناميكية نشاط الأعمال في الدولة، كما يقيم مدى فعالية البيئة الحاضنة للشركات الناشئة Start Ups وتسهيل الضوء على معوقات الميزات التنافسية للشركات الناشئة.

ويتكون المؤشر بشكل أساسي من ثلاثة محاور رئيسية ، تضم تحتها 14 مؤشراً فرعياً، وتنقسم المحاور الثلاثة إلى ما يلي:

1. سلوكية ريادة الأعمال Entrepreneurial Attitudes Sub-Index
2. قدرات ريادة الأعمال Entrepreneurial Abilities Sub-Index
3. تطلعات ريادة الأعمال Entrepreneurial Aspirations Sub-Index

وتقيس هذه المحاور 14 معيقتا تواجه الرياديين:

❖ المحور الاول: سلوكية ريادة الأعمال Entrepreneurial Attitudes Sub-Index

- 1- فرصة الادراك (Opportunity Perception) ويقيس هذا المؤشر نسبة السكان القادرين على تحديد فرصة جيدة لبدء مشاريعهم ضمن مناطق سكنهم .
- 2- مهارات بدء الاعمال (Startup Skills): يقيس هذا المؤشر نسبة السكان الذين يعتقدون انهم يمتلكون المهارات الخاصة لبدء الاعمال.
- 3- تقبل المخاطر (Risk Acceptance): يقيس هذا المؤشر نسبة السكان الذين يعتقدون ان الخوف من الفشل لن يعيقهم .
- 4- التشبيك: (Networking) يقيس هذا المؤشر حملات التشبيك ومعرفة الافراد مع قدرتهم لاستخدام الانترنت لاهداف الاعمال.
- 5- الدعم الاجتماعي: (Culture Support) ويقيس هذا المؤشر مدى تأثير العادات والتقاليد على الرياديين ونظرة المجتمع حول الرياديين من جهة الثبات واختيار العمل.

❖ المحور الثاني قدرات ريادة الأعمال Entrepreneurial Abilities Sub-Index

- 6- فرصة البدء بالمشروع: (Opportunity Startup) يقيس هذا المؤشر الافراد الذين يرغبون ببدء مشاريعهم لكن تواجههم عقبات تنظيمية .
- 7- الاستيعاب التكنولوجي (Technology Absorption) يقيس هذا المؤشر مستوى متغيرات التكنولوجيا من خلال شركات الاعمال في قطاع التكنولوجيا.
- 8- راس المال البشري (Human Capital) يقيس هذا المؤشر جودة رأس المال البشري الهام لإنشاء مشاريع جديدة ومن ذلك وجود عمالة مؤهلة ومتعلمة وذات صحة جيدة.
- 9- المنافسة (Competition): يقيس هذا المؤشر المنافسة بين منتجات الاعمال أو تفرد السوق مقارنة مع قوى السوق ضمن الأعمال أو مجموعات الأعمال.

❖ المحور الثالث قدرات ريادة الأعمال Entrepreneurial Abilities Sub-Index

- 10- ابتكار المنتجات (Product Innovation) يقيس هذا المؤشر قدرة الريادة في الدولة على ايجاد منتجات جديدة وتبنيها.
- 11- عمليات الابتكار: (Process Innovation) : يقيس هذا المؤشر تطبيق أو ايجاد تكنولوجيا جديدة للاعمال للنمو والتحسين.

- 12- النمو السريع (High Growth): يقيس هذا المؤشر نسبة النمو السريع للاعمال التي تنوي توظيف 10 اشخاص على الاقل ويرغبون بالنمو بسنبة 50% خلال الخمس سنوات القادمة .
- 13- العمولة (Internationalization) : يتعلق هذا المؤشر بقدرات التصدير والنمو.
- 14- رأس مال المخاطرة (Risk Capital): يقيس تواجد مخاطر التمويل وخاصة التمويل من الأصول بدلا من الدين.

تأتي نتيجة أي دولة وفق معدل نقاطها في المحاور الفرعية الثلاثة، اذ تعكس النتيجة الأعلى أداء أفضل حيال ريادة الأعمال.

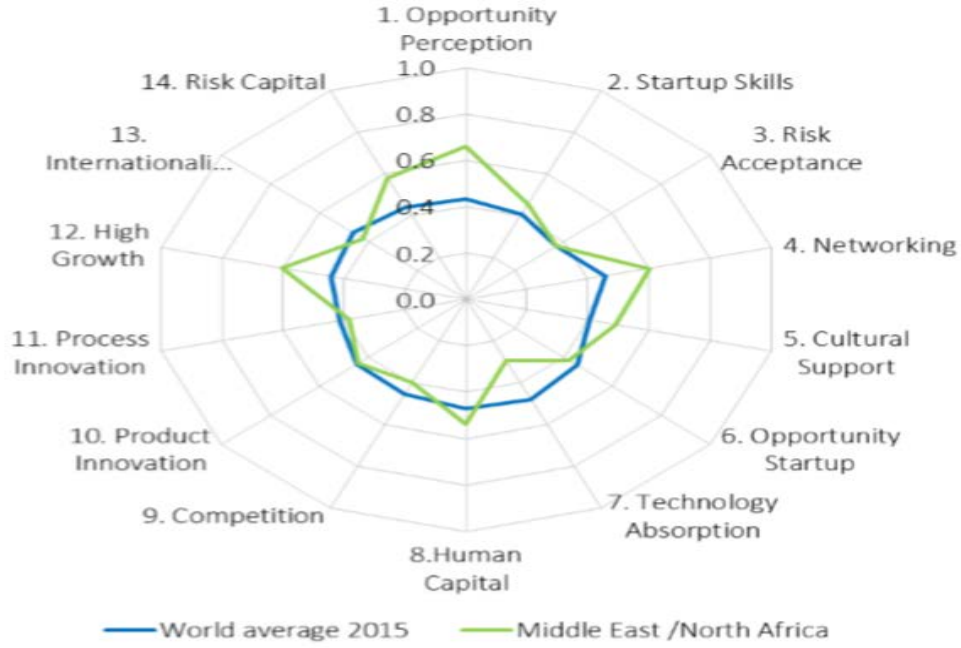
ولفت تقرير العام 2016، الى حفاظ كل من الولايات المتحدة الأمريكية وكندا وأستراليا على المراتب الثلاث الأولى عالمياً ، أما على الصعيد العربي فحلت الإمارات في صدارة الدول العربية باحتلالها المرتبة التاسعة عشرة عالمياً ، تلتها قطر بالمرتبة 24 عالمياً، ويوضح الجدول التالي ترتيب الدول العربية ضمن مؤشر ريادة الأعمال 2016.

جدول (1): تصنيف الدول العربية على مؤشر ريادة الأعمال

تصنيف الدول العربية على مؤشر ريادة الأعمال		
الترتيب عالمياً	الدولة	الترتيب عربياً
19	الامارات	01
24	قطر	02
29	البحرين	03
36	السعودية	04
38	عمان	05
39	الكويت	06
50	لبنان	07
62	تونس	08
64	الأردن	09
75	الجزائر	10
78	المغرب	11
79	ليبيا	12
89	مصر	13

كما يوضح الشكل التالي أداء الأردن ضمن مؤشر ريادة الاعمال العالمي 2016 كمثال للدول العربية، والذي يبين مقارنة أدائها مع كل من الاداء العالمي والأداء العربي ضمن المؤشرات الفرعية الأربعة عشر.

شكل رقم (3) أداء الدول العربية ضمن مؤشر ريادة الاعمال العالمي 2016



❖ الدور الاقتصادي والاجتماعي للريادة :

تعمل الريادة على حفز عجلة النمو الاقتصادي المرتكز على توفير التشغيل للأفكار الريادية والابداعية، ومن منطلق اعتماد الريادة على الأفكار بالتالي لا بد من أن أثارها تنتشر على كافة المستويات الاقتصادية نظراً لسمياتها وخصائصها ، الاقتصادية والاجتماعية نظراً لارتباطها بعامل الانتاج الأمثل وهو العمل، حيث يبرز دور هذه المشاريع فيما يلي:

1. إنشاء أسواق جديدة عن طريق خلق منتجين ومستهلكين وباعة ومشتريين من خلال إيجاد منتجات جديدة تحدث أثراً على عملية العرض والطلب في الأسواق وتعمل على طرح وتوطين تقنيات ربما لا تكون موجودة أصلاً مما يساعد على إيجاد أسواق لمنتجات وخدمات جديدة متطورة .
2. اكتشاف مصادر جديدة من الموارد ، حيث إن الريادي لا يقنع بالموارد المتاحة ويعمل بشكل مستمر للبحث عن ايجاد مصادر ومواد جديدة لتحسين نوعية المنتجات وجودتها وتقليل الكلف المالية لضمان ريادة ما يطرحونه من تقنيات وأفكار.
3. تحريك الموارد المالية ، فالريادة تعمل على مزج عناصر الانتاج لابتكار سلع وخدمات وأنظمة وأساليب جديدة .

4. تطور التكنولوجيا ، وذلك بادخال أساليب تكنولوجية جديدة ذات قيمة مضافة عالية مؤثرة على أداء الاقتصاد وكفاءته تنشأ عنها صناعات ومنتجات جديدة في تفاصيلها وخصائصها وبما يساهم في توظيف تكنولوجيا جديدة تساعد على تطوير المشاريع الريادية في العديد من القطاعات.
5. خلق فرص عمل جديدة ، وهي الميزة الأساسية للريادة في كونها أداة هامة لتوليد فرص عمل جديدة باستثمارات متواضعة وبأفكار مميزة ، وهذا يساهم في انعاش الاقتصاد وزيادة معدلات النمو .

❖ الريادة وبيئة الأعمال :

ترتبط ريادة الأعمال وبيئة الأعمال بعلاقة تبادلية، حيث يهيئ ويسهم كل منها بتطوير الآخر ويعمل على نجاحه وازدهاره، فعلى سبيل المثال وجود بيئة أعمال حاضنة ومحفزة لريادة الاعمال يسهم بتعميق مفهوم الريادة ويشجع أعداداً أكبر على تأسيس شركات جديدة، وبالتالي اتساع رقعة النشاط الاقتصادي وزيادة فرص العمل وتحسين مستوى الدخل للشرائح الاجتماعية المختلفة.

وتبرز أهمية ريادة الأعمال في قدرتها على المساهمة في علاج الكثير من الاختلالات في الاقتصادات المختلفة وخاصة في سوق العمل، ما ينعكس ايجاباً على تهيئة بيئة عمل مناسبة ومحفزة لأداء الأعمال، ويمكن تلخيص اهمية ريادة الأعمال ومساهمتها الكبيرة لصالح بيئة الأعمال في النقاط التالية:

- 1- تساهم المشاريع الجديدة في تنمية وتطوير ورفع الاقتصاد المحلي، من خلال المكاسب المباشرة التي يحققها صاحب المشروع، والمكاسب غير المباشرة التي تتحقق في الاقتصاد المحلي.
- 2- توفير فرص العمل وتأمين مصادر الرزق من المساهمات المباشرة التي تحققها ريادة الأعمال حيث تؤدي إلى التخفيف من حجم الأعباء الملقاة على عاتق الأفراد الباحثين عن عمل .
- 3- توفر النواة الرئيسية لتشكيل المنشآت الصغيرة والمتوسطة التي تعتبر مصدر منافسة محتملة وفعلية للمنشآت الكبيرة وتحد من عمليات الاحتكار ومن قدرتها على التحكم في الأسعار .
- 4- مصدر رئيس لتغذية المنشآت المتوسطة والكبيرة بالعناصر (المواد الاولية) التي تدخل في عمليات الإنتاج عن طريق علاقات التشبيك والترابط مع هذه المنشآت.
- 5- تنمية أساليب الإنتاج وتطوير تقديم الخدمات.
- 6- تساعد في عمليات التنمية المتأنية وتنمية المناطق الأقل حظاً في التنمية والتي تعاني من تدني مستويات الدخل وارتفاع معدلات البطالة وهذا من شأنه أن يحد من الهجرة إلى المدن .
- 7- تعد من المجالات الخصبة لتطوير الإبداعات والأفكار الجديدة والريادة.

- 8- تساعد على تطوير أفراد المجتمع، والانتقال بهم إلى درجة الاعتماد على الذات بدلا من الاعتماد على الآخرين.
- 9- تساعد في القضاء على المشاكل الاجتماعية، من خلال الحد من مشكلتي الفقر والبطالة، والآثار الناجمة عنهما.
- 10- القدرة على استغلال الموارد والمواد المتاحة في البيئة المحلية نتيجة اعتمادها على الاسواق المحلية.
- 11- أسلوب متميز لاعادة توزيع الدخل بين أفراد المجتمع عن طريق إتاحة الفرص للجميع.
- 12- تقليل نسبة المنتجات أو الخدمات المستوردة، وزيادة الصادرات، والحصول على العملة الصعبة.
- وكل هذا من شأنه أن يسهم بشكل مباشر في تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية المستدامة، وبالتالي تمكين بيئة الأعمال بما يجعلها أكثر قدرة وتحفيزاً على جذب الأعمال والاستثمار إليها.

❖ واقع ريادة الأعمال في الدول العربية :

يعتبر دعم برامج ريادة الأعمال والعمل الخاص مكوناً رئيسياً من مكونات سياسة التوظيف والتشغيل في الدولة لما تشكله هذه البرامج من أهمية نسبية كبيرة في هذا الجانب، وثمة حاجة ملحة لتوسيع وزيادة هذه البرامج، إذ إن اقتصادات البلدان العربية تتكون بشكل أساسي من مؤسسات صغيرة ومتوسطة ومتناهية الصغر، ودعم نمو المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من خلال تشجيع المشاريع الريادية التي هي أساس ونواة هذه المؤسسات، أمر لا غنى عنه لتوفير فرص العمل وزيادة معدلات التشغيل.⁷

ولقد أطلقت العديد من البلدان العربية برامج تدريب وإقراض لهذا الغرض، إلا أن المفارقة هي أن نسبة سياسات سوق العمل النشطة الموجهة لريادة الأعمال ما تزال متدنية نسبياً، حيث إن معظمها يستهدف الشباب ذوي المهارات المتدنية، ومعظمها يقدم كخيار أخير.

ويعود هذا الوضع الى جملة من الإشكاليات ومنها: الإشكاليات التشريعية، وضعف الحوافز، وعدم ملاءمة المناهج التعليمية وأساليب التعليم لفكرة تشجيع العمل الريادي، وضعف برامج التدريب والتوجيه الإرشادي وربطه بمفهوم الريادة.

ويوضح الجدول التالي، بعض التجارب والبرامج التي انتهجتها بعض الدول العربية في سبيل دعم ريادة الأعمال.

⁷ التقرير العربي الخامس حول التشغيل والبطالة في الدول العربية ، منظمة العمل العربية.

جدول (2): بعض التجارب والبرامج في الدول العربية لدعم ريادة الأعمال

الدولة	البرنامج	الجهات المقدمة
الجزائر	<ul style="list-style-type: none"> - المشورة والتمويل والتدريب، ودعم المشاريع - رصد المشاريع الصغيرة التي تم إنشاؤها من قبل الشباب - برامج دعم المشاريع الصغيرة - القروض الصغيرة للفقراء 	<p>الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (ANSEJ) الصندوق الوطني للتأمين ضد البطالة (CNAC) الوكالة الوطنية لإدارة القروض الصغيرة (ANGEM)</p>
مصر	<ul style="list-style-type: none"> - برامج التنمية المجتمعية (نشاطات التدريب والقروض الصغيرة) - مؤسسة تنمية المشاريع الصغيرة 	<p>الصندوق الاجتماعي للتنمية (SFD)</p>
الأردن	<ul style="list-style-type: none"> - برامج دعم المشاريع الصغيرة (خدمات الإقراض والتدريب) 	<p>صندوق التنمية والتشغيل</p>
لبنان	<ul style="list-style-type: none"> - برامج دعم المشاريع الصغيرة والمتوسطة المتكاملة 	<p>وزارة الاقتصاد والتجارة كفالات: (شركة مالية لبنانية)</p>
ليبيا	<ul style="list-style-type: none"> - برامج للمقاتلين العائدين من الثورة - برنامج المشاريع الصغيرة والمتوسطة 	<p>مفوضية شؤون المحاربين البرنامج الوطني للشركات الصغيرة والمتوسطة</p>
المغرب	<ul style="list-style-type: none"> - مقاولاتي - برنامج دعم إنشاء الأعمال التجارية الصغيرة 	<p>الهيئة الوطنية لدعم العاملين والكفاءات (ANAPEC)</p>
فلسطين	<ul style="list-style-type: none"> - برامج المبادرة وريادية الأعمال التي ترعاها الجهات المانحة (DONORS) 	<p>الصندوق الفلسطيني للتشغيل والحماية الاجتماعية المنظمات غير الحكومية NGOs</p>
تونس	<ul style="list-style-type: none"> - دعم للرياديين أصحاب الشركات الصغيرة - البرامج التي ترعاها الجهات المانحة 	<p>الوكالة الوطنية للتشغيل والعمل المستقل (ANETI) المنظمات غير الحكومية NGOs</p>

وانطلاقاً من إدراك منظمة العمل العربية للمسؤوليات الملقة على عاتقها لصالح الاهتمام بالتشغيل والبطالة في الدول العربية، وانطلاقاً من الجهود التي تبذلها لصياغة الاستراتيجيات ذات الصلة، مثل العقد العربي للتشغيل والاستراتيجية العربية لتنمية القوى العاملة والتشغيل، والتصنيف العربي المعياري للمهن، وغير ذلك ما تبنته، أو تتبناه منظمة العمل العربية، يمكن لها أن تلعب دوراً فاعلاً وحيوياً لصالح تعزيز ثوابت الاهتمام والنهوض بواقع ريادة الأعمال، سواء من خلال تبنى مظلة عربية للتشبيك بين الدول العربية، أو

نقل التجارب ما بين الدول أو عقد لقاءات ومؤتمرات وورش العمل ، لتطوير سياسات التشغيل المرتبطة بزيادة الأعمال.

المحدّات الأساسية للنشاط الريادي : (entrepreneurial rate of activities)

ظلت الأدبيات الاقتصادية في مجال التنمية حتى وقت قريب مبنية على نظريات ماكرو اقتصادية نمطية مفادها أن التنمية الاقتصادية تتأتى أساسا من المنشآت الكبرى ومن مفعولاتها القيادية على مختلف الأنشطة الاقتصادية الأخرى ، وفي سياق هذه المقاربة الكلية لمفهوم التنمية لا يعدو مفهوم الريادة كمقاربة ميكرو / اقتصادية أن يكون مفعولا من مفعولاتها (ripple effect).

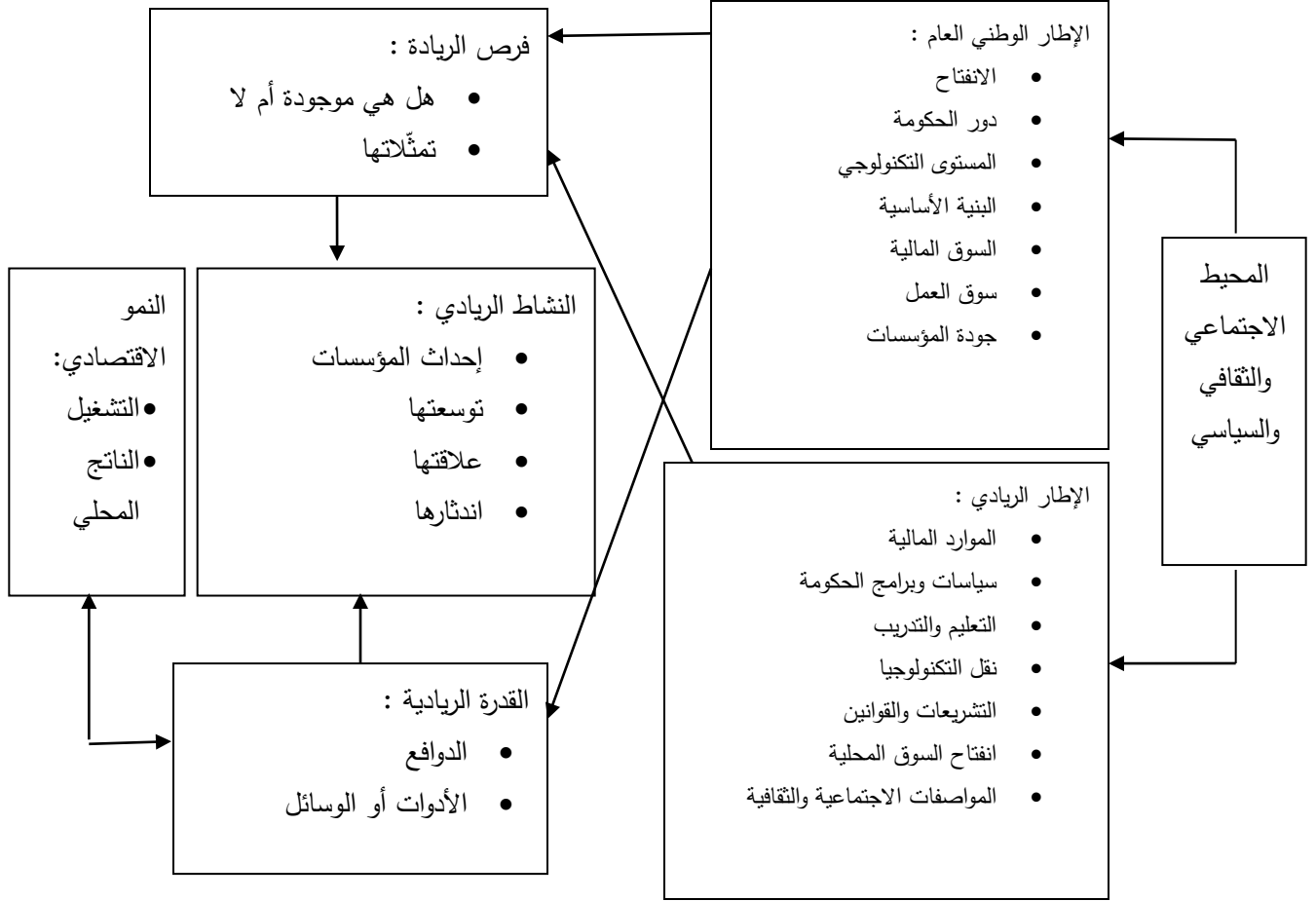
وقد تبينت محدودية هذه النظرية ذلك أنه وتحت وقع التحوّلات الاقتصادية وتبعاتها الاجتماعية وخاصة البطالة تطوّرت المقاربات الاقتصادية باتجاه صياغة مسارات تفكير جديدة من بينها تطوير مفهوم الريادة المبني أساسا على المشروعات صغيرة الحجم.

وتتمثّل آخر التطورات في مدرسة اقتصادية جديدة ظهرت سنة 1999 تربط النمو الاقتصادي العام بمتغير الريادة أي بنسبة النشاط الريادي في الاقتصاد وفي المجتمع ككل بالمقارنة مع عدد القوى العاملة النشيطة.

ويرى هذا التيار الفكري أنّ الريادة في أي مجتمع محدّدة بعدد العوامل السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية.

وقد اعتمدت هذه المدرسة إطارا منطقيا عاما يعرف بـ (Global Entrepreneurship Monitor- GEM) لتقييم النشاط الريادي وقياس مردوده على النمو الاقتصادي بالاعتماد على مسح ميداني شمل في بداية التجربة عام 1999، 10 بلدان ثم 21 بلدا عام 2000 و28 بلدا عام 2001 و37 بلدا عام 2002... ثم 70 بلدا عام 2011. ويتمثّل أنموذج GEM في جمع المعلومات حول المتغيّرات المحدّدة للنشاط الريادي على النحو التالي :

الإطار المنطقي العام للنشاط الريادي



ريادة الأعمال في بعض البلدان في العالم :

ويبرز آخر بحث لأنموذج GEM للعام 2011 الذي شمل 70 دولة في أمريكا اللاتينية وأوروبا وآسيا
النتائج التالية :

- يقدر متوسط الرياديين في المعدل العام نسبة إلى عدد القوى العاملة النشيطة في هذه الدول المشمولة بالبحث (37) بـ 12 % (285 مليون ريادي من مجموع 2.4 مليار نشيط بين 18 و64 سنة .
- تختلف نسبة المبادرة من بلد إلى آخر حسب الخصوصيات الاقتصادية والاجتماعية والثقافية .
- 61% من الرياديين (174 مليوناً) يمارسون نشاطهم الريادي مع الاحتفاظ بشغلهم الأصلي).

- 37 % يمارسون نشاطهم الريادي بسبب عدم وجود عمل مناسب .
- وجود علاقة متينة بين النشاط الريادي والنمو الاقتصادي العام .
- وجود علاقة قوية بين النشاط الريادي ورأس مال المخاطرة لتمويل المؤسسات الذي بلغ سنة 2010 بالنسبة لمجموع الدول التي شملها البحث 59 مليار دولار ، أمّا التمويل غير الرسمي فقد بلغ 298 مليار دولار.
- وبالرغم من عدم وجود معطيات كافية حول هذه المتغيرات في المنطقة العربية يمكن من إجراء مقارنات دقيقة إلا أنه يمكن القول انطلاقاً مما يتوفر منها أنّ بعض النتائج العامة لهذا البحث تنسحب على الرياديين في العالم العربي ومنها :
- عدم ثقة كاملة في نجاح المشروع عند انطلاقه (61 % من الرياديين يحتفظون بشغلهم الأصلي) .
- الدوافع الأساسية لبعث المشاريع يظلّ الخروج من البطالة (37 %).
- التمويل غير الرسمي للمشروعات الذي يمثّل 77%.

نسبة النشاط الريادي مقارنة بعدد الناشطين اقتصاديا في بعض البلدان

لعام 2012

البلد	السكان النشطون	الرياديون	النسبة (%)
1 الهند	591.466.000	105.872.000	17.9
2 الصين	814.470.000	100.179.000	12.3
3 البرازيل	106.442.000	14.369.000	13.5
4 تايلندا	40.435.000	7.642.000	18.9
5 كوريا الجنوبية	32.117.000	4.656.000	14.5
6 كندا	20.565.000	1.809.000	8.8
7 جنوب إفريقيا	24.886.000	1.617.000	6.5
8 فرنسا	36.682.000	1.173.000	3.2
9 هولندا	10.348.000	476.000	4.6

المصدر : Groupement TRANSTEC, Action 292-2010

3. المنشآت الصغيرة والمتوسطة :

❖ تعريف المنشآت الصغرى والصغيرة والمتوسطة :

اختلف تعريف المنشآت الصغرى والصغيرة والمتوسطة من بلد إلى آخر باعتبار حجم الاقتصاد وخصوصياته ، وبالتالي ليس هناك تعريف موحد ، وللإشارة فإن أول تعريف يعود إلى عام 1947 في أمريكا.

1. في الولايات المتحدة تعرّف المنشأة الصغيرة والصغرى والمتوسطة بعدد عمّالها المحدد بأقل من 500 عامل وكذلك بكونها "مؤسسة مستقلة ولا تمارس الهيمنة الاقتصادية" حسب القانون التوجيهي الصادر سنة 1953 (Small Business Act). ويقصد بالاستقلالية هنا ألا تدخل في

تركيبية رأس مال المشروعات الصغيرة والصغرى والمتوسطة إذا فتحت رأس مالها إلا مؤسسات هي نفسها صغيرة ومتوسطة.

2. أما في الاتحاد الأوروبي فإن المنشأة الصغيرة والمتوسطة تعرف بكونها لا تتجاوز 250 عاملا يشتغلون كامل الوقت ورقم معاملاتها دون 50 مليون يورو.

3. وفي فرنسا تعرف المنشأة الصغرى والمتوسطة بكونها لا تتجاوز 250 عاملا ورقم معاملاتها لا يتجاوز 2 مليون يورو.

4. أما على المستوى الدولي فإنه لا يوجد أيضا تعريف موحد ، وقد ترك مكتب العمل الدولي بمقتضى الاتفاقية الدولية رقم 189 لسنة 1998 الحرية للبلدان الأعضاء لتعريف المنشأة الصغرى والمتوسطة حسب خصوصياتها الاقتصادية والاجتماعية وفي إطار التوافق الوطني بين أطراف الإنتاج.

5. إلا أنه يلاحظ من مختلف التجارب في العالم أن مقاييس التعريف تستبعد في الغالب البعد النوعي وتستند بالأساس إلى البعد الكمي بمعنى عدد العمال ، وتقيد القواسم المشتركة إلى التعريفات التالية:

6. تعريف مكتب العمل الدولي:

عدد العمال	حجم المنشأة
بين 1 و5 (وأحيانا بين 1 و10)	المنشأة الصغرى (micro-enterprise)
بين 11 و50 عونا (وأحيانا بين 11 و100)	المنشأة الصغيرة
بين 51 و100 (وأحيانا بين 51 و250)	المنشأة المتوسطة

7. تعريف البنك الدولي:

حجم المنشأة	عدد العمال	رقم الأعمال (بالدولار)
المنشأة الصغرى	بين 1 و 10	دون 100 ألف
المنشأة الصغيرة	بين 11 و 50	دون 3 ملايين
المنشأة المتوسطة	بين 51 و 300	دون 15 مليون

المصدر: C. Ayyafari « Guides des services bancaires aux PME » société financière internationale, 2009

تعريف المنشآت الصغيرة والمتوسطة في بعض البلدان العربية

الدولة	معياري التصنيف	التعريف		
		الصغرى	الصغيرة	المتوسطة
الجمهورية اللبنانية	عدد العمال	أقل من 10 عمال	يزيد عن 10 عمال وأقل من 50 عاملاً	أكبر من 50 عاملاً وأقل من 100 عاملاً
	رأس المال	أقل من 500 مليون ليرة لبنانية	أقل من 5 مليارات ليرة لبنانية وأكبر من 500 مليون ليرة لبنانية	أكبر من 5 مليارات وأقل من 25 مليار ليرة لبنانية
دول مجلس التعاون الخليجي	عدد العمال	--	أقل من 30 عاملاً	أقل من 60 عاملاً
	رأس المال المستثمر	--	أقل من 2 مليون دولار	2-6 ملايين دولار
الأردن	رأس المال او اجمالي المبيعات	--	أقل من مليوني دينار	3-1 ملايين دينار
	عدد العمال	--	5-20	21-100
الإمارات العربية المتحدة	القطاع التجاري	عدد العمال	(1-9)	(10-35)
		العائدات السنوية	أقل أو تساوي 9 ملايين درهم إماراتي سنوياً	أكبر من 9 ملايين وأقل أو تساوي 50 مليون

(250-101)	(100-21)	(20-1)	عدد العمال	القطاع الخدمي	
أكبر من 25 مليوناً وأقل أو تساوي 150 مليوناً	أكبر من 3 ملايين وأقل أو تساوي 25 مليوناً	أقل أو تساوي 3 ملايين درهم إماراتي سنوياً	العائدات السنوية		
(250-101)	(100-21)	(20-1)	عدد العمال	القطاع الصناعي	
أكبر من 250 مليوناً	أكبر من 100 مليون وأقل أو تساوي 250 مليوناً	أكبر من 10 ملايين وأقل أو تساوي 100 مليون	أقل أو تساوي 10 ملايين درهم إماراتي سنوياً	العائدات السنوية	
أكبر من 50 عاملاً	(50-5)	(4-1)	--	عدد العمال	دولة الكويت
أكبر من 500 ألف دينار كويتي	أكبر من 250 ألف دينار وأقل من 500 ألف دينار كويتي	أقل من 250 ألف دينار كويتي	--	رأس المال	
أكبر من 3 ملايين دينار تونسي	أكبر من 50 ألف دينار وأقل من 3 مليون دينار تونسي	أقل من 50 ألف دينار تونسي	---	رأس المال	جمهورية تونس
أكبر من 200	(199-50)	(49-7)	(6-1)	عدد العمل	
--	المنشآت الصناعية لا يقبل عن 500 ألف جنية ولا يزيد عن 10 ملايين جنية مصري	لا يقبل عن 50 ألف جنيه ولا يزيد عن مليون جنية مصري	أقل عن خمسين ألف جنية مصري	رأس المال	جمهورية مصر
أكبر من 100	المنشآت الصناعية (100-51) المنشآت التجارية (19-10)	(50-11)	(10-1)	عدد العمل	

وتمثل المنشآت الصغرى والصغيرة والمتوسطة النسبة الأكبر من المنشآت العاملة ضمن أى اقتصاد كما تقدر الإحصاءات عدد المنشآت الصغيرة والمتوسطة في الوطن العربي بين 19-23 مليون منشأة⁸ ، اي بنسبة تتراوح بين 80%-90% وتلعب دوراً فاعلاً في تحقيق الاهداف الاقتصادية المتمثلة بالحد من البطالة والفقر، كما تصل نسبة توظيف المنشآت لعدد عمال أقل من أربعة إلى

⁸ عماد ليمان، وآخرون، تنسيب التنمية في الدول العربية: المنشآت الصغيرة والمتوسطة كأداة .

35% وتشير الاحصاءات والتقارير ان نسبة 90% من المنشآت الصغرى تعمل ضمن الاقتصاد غير المنظم، ومن جهة أخرى يحتاج الوطن العربي الى توفير 40-50 مليون وظيفة للعام 2020 لابقاء معدلات البطالة كما هي دون ارتفاع إضافة الى وجود فجوة تمويلية تقدر بين 50-70 بليون دولار⁹.

وعلى الرغم من اختلاف أدوار المنشآت الصغرى والصغيرة والمتوسطة بين الدول وأبعاد هذا التباين المختلفة، إلا أنها توصف بمجموعة من الخصائص العامة التي تميزها عن المشروعات الكبيرة، فهناك خصائص مشتركة بين المشروعات الصغرى والصغيرة والمتوسطة في الدول، إلا أن ثمة خصائص تنفرد بها هذه المشروعات ضمن كل دولة، ويعود الاختلاف في بعض خصائص هذه المشروعات إلى عوامل عديدة أهمها اختلاف هيكل الإنتاج، وتباين البيئة الاستثمارية وسهولة ممارسة أنشطة الأعمال، وهيكل سوق العمل، وتركيبه السكان ودرجة النمو الاقتصادي، والقطاعات الرئيسية التي تتمركز بها هذه المشروعات، ودرجة التطور التكنولوجي.

ويعود عدم وجود تعريف موحد للمنشآت الصغرى والصغيرة والمتوسطة إلى بعض الاعتبارات التي تؤثر في وضع تعريف شامل وموحد لها، ومن أهم هذه الاعتبارات اختلاف درجة النمو الاقتصادي، ومستوى التطور التكنولوجي، واختلاف القطاع الاقتصادي الذي تعمل فيه هذه المشروعات، واختلاف فروع النشاط الاقتصادي داخل القطاع الواحد، وعدد المعايير المستخدمة، واختلاف الغرض من التعريف فيما إذا كان لأغراض إحصائية أم لأغراض تمويلية أو حكومية.

حيث يعرف البنك الدولي المشروعات الصغرى والصغيرة والمتوسطة بأنها تلك التي يعمل بها أقل من 300 عامل وحجم المبيعات فيها أقل من 15 مليون دولار وحجم الأصول أقل من 5 ملايين دولار، اما تعريف منظمة العمل الدولية المشروعات الصغيرة والمتوسطة بأنها المشروعات التي يعمل بها أقل من 10 عمال والمشروعات المتوسطة التي يعمل بها ما بين 10 إلى 99 عاملاً، وما يزيد عن 99 تعد مشاريع كبيرة ولا يختلف الحال بالنسبة لتعريف هذه المشروعات في الدول العربية، فلا يوجد تعريف موحد لجميع هذه الدول.

⁹ مؤسسة التمويل الدولية، التمويل في الوطن العربي 2015

❖ الريادة والمشاريع الصغرى والصغيرة والمتوسطة :

إن من أهم سمات المشروعات الصغرى والصغيرة والمتوسطة - كما المشاريع الريادية- هي اعتمادها على تقنيات بسيطة فى الإنتاج مع الاعتماد على قوة العمل الانسانى الأمر الذي يساعد على التغلب النسبى على مشكلة البطالة، مع عدم الحاجة إلى رؤوس أموال كبيرة، وهي تعتبر وعاء للمدخرات المحلية الصغيرة كما تعمل على توسيع قاعدة الملكية وتعتمد غالباً على مدخلات انتاج ووسائل محلية مما يقلل من الحاجة الى العملات الاجنبية وتساعد على تحقيق التنمية الاقليمية نظراً لامكانية انتشارها جغرافياً ولا تحتاج الى حيز مكاني كبير وهي بذلك يمكن ان تستوعب فائض العمل بالمناطق الريفية وتتمتع المشروعات الصغرى والصغيرة والمتوسطة بالقدرة على تسويق منتجاتها من خلال الاتصال المباشر بالمستهلك فضلاً عن أن جزءاً من الانتاج يذهب مباشرة الى المشروعات الكبيرة بدون تكاليف تسويقية ، كما تعتبر هذه المشروعات مكملة لبعضها البعض وللمشروعات الكبيرة على حد سواء وذلك من خلال ما تتصف به من متانة في الروابط الأمامية والخلفية فهي مراكز للتدريب وبناء الخبرات المتكاملة وامتيازها بخاصية الريادة والمبادرة ، وإمكانية الوصول إلى الطاقة الإنتاجية القصوى على عكس المشروعات الكبيرة التي تحتاج إلى أسواق كبيرة.

تتميز هذه المشاريع بسهولة اتخاذ القرارات الإدارية، لأن مالك المشروع غالباً هو مديره إذ يتولى العمليات الإدارية والفنية والتسويقية، وهذه الصفة غالبية على هذه المشاريع كونها ذات طابع أسرى في أغلب الأحيان، على عكس المشاريع الكبيرة، حيث تتعدد المستويات الإدارية ويكثر معها مراكز اتخاذ القرارات، مما يجعل اتخاذ القرار الإداري يأخذ وقتاً أطول.

وبالرغم من سمات هذه المنشآت إلا أنها ضعيفة التأثير على صانعي القرار بسبب صغر حجمها، وعدم توافر نظام معلوماتي واضح لدى معظم هذه المشروعات (تقارير مالية ومحاسبية وغيرها) يمكن مختلف المتعاقدين معها من التقييم الموضوعي لقدراتها المختلفة بهدف تسهيل التعامل معها، وفي كثير من الأحيان وخصوصاً في حالة المشروعات الصغيرة، تكون هذه المشروعات غير قادرة على الالتزام بمتطلبات الحفاظ على البيئة، لارتفاع تكلفة شراء المعدات والتجهيزات اللازمة لذلك.

جدول (3) : أبرز خصائص الرياديين والمنشآت الصغيرة والمتوسطة

خصائص المنشآت الصغيرة والمتوسطة	خصائص الريادي
تعتمد على تقنيات بسيطة في الإنتاج	القدرة على تحمل المخاطر المدروسة
الاعتماد على العنصر البشري	المبادرة
عدم الحاجة الى رؤوس أموال كبيرة	الانتباه للفرص واقتناصها
استخدام مدخلات انتاج ووسائط محلية	الاصرار والمثابرة
تدار من قبل صاحب العمل	البحث عن المعلومات للعمل
سهولة الدخول والخروج من الاسواق	الاهتمام بالجودة والتميز
	الالتزام بالعمل والمتابعة
محركات اقتصادية تساهم في الناتج المحلي الاجمالي	الفاعلية
	التخطيط المنظم
	حل المشكلات
	الثقة بالنفس
	الحزم
	الإقناع واستخدام استراتيجيات التأثير
	الاهتمام بتوفير بيئة عمل ملائمة

❖ أهمية المشاريع الصغرى والصغيرة والمتوسطة والريادية في الاقتصاد الوطني

تتمتع المنشآت الصغرى والصغيرة والمتوسطة بعدد من المحاور المهمة التي تميز المشاريع الريادية في أهميتها في الاقتصاد، فهي تعتبر وسيلة فعالة لزيادة الانتاج والتصدير والتشغيل، وتعمل على تعزيز التوازن التنموي ودعم الميزان التجاري وميزان المدفوعات، وتعزيز الإيرادات الحكومية الضريبية وغير الضريبية، هذا بالإضافة إلى دورها في استغلال الموارد الاقتصادية للدولة وترجمة

الأفكار الريادية والإبداعية، ودورها في دعم التنمية الاجتماعية والثقافية ولعل من أبرز الأدوار الاقتصادية للمشاريع الصغرى والصغيرة والمتوسطة والريادية ما يلي:

1. تساهم هذه المشروعات في زيادة الإنتاج الكلي ودفع معدل النمو الاقتصادي، كما تساهم في زيادة الطلب الكلي على السلع والخدمات .
2. تلعب هذه المشروعات أدواراً بارزة في التشغيل وخلق فرص العمل الجديدة في الاقتصاديات المتقدمة والنامية على حد سواء، فالمشروعات الصغرى أو الصغيرة هي وجهة للرياديين، والمبدعين من الفقراء، وذوي الدخل المحدود، وأولئك الذين سئموا البحث عن وظيفة حكومية. وتعتبر هذه المشروعات الأداة الأنسب للحد من البطالة إذا توفرت البيئة المناسبة ، ولا ننسى هنا انخفاض تكلفة خلق فرص العمل مقارنة بالمشروعات الكبيرة.
3. توفر هذه المشروعات مصدر منافسة محتملاً وفعالاً للمشروعات الكبيرة التي تعمل في نفس المجال ونفس الأسواق، الأمر الذي يساعد في التقليل من القوة الاحتكارية للمشروعات الكبيرة، ويقلل بالتالي من تحكمها بالأسعار.
4. تشكل هذه المشروعات فرصة كبيرة لزيادة عدد المشروعات الكبيرة ، حيث تعتبر بمثابة بذور للمشروعات الكبيرة ، فالمشروعات الصغرى قد تنمو وتتحوّل إلى منشآت صغيرة ، والصغيرة عندما تنمو وتتطور تصبح منشآت متوسطة ، والمشروعات المتوسطة قد تنمو وتتحوّل إلى منشآت كبيرة وهكذا ، كما تعمل هذه المشروعات في كثير من الدول كمشروعات مكملّة للمشروعات الكبيرة وداعمة لها، حيث تقوم بتنفيذ بعض الأنشطة التسويقية والتوزيعية والصيانة وصناعة سلع وسطية أو نصف مصنعة كقطع الغيار وتقديم الخدمات المساندة بكافة أشكالها، الأمر الذي يمكن المشروعات الكبيرة من التركيز على الأنشطة الإنتاجية والتطويرية وهذا بدوره يؤدي إلى خفض تكاليف الإنتاج وزيادة القدرة التنافسية لهذه المشروعات في الأسواق المحلية والإقليمية والدولية ، كما يساعد في تعزيز دورها في دعم التشغيل بشكل عام .
5. تساعد هذه المشروعات في زيادة حجم التجارة الخارجية وتحسين الميزان التجاري وميزان المدفوعات ، من خلال المساهمة في زيادة حجم الصادرات وخفض الواردات من خلال إنتاج سلع وخدمات تحل محل مثيلاتها المستوردة ومن خلال اعتمادها الكبير على الموارد الإنتاجية

المحلية في الغالب ، كما تعمل على تعزيز حجم الاحتياطيات النقدية من العملات الأجنبية وزيادة نشاط قطاع المصارف والمؤسسات المالية المصرفية والتمويلية .

6. يساعد التوزيع الجغرافي المتوازن لهذه المشروعات في تحقيق التوازن التنموي وتطوير وتنمية المناطق الأقل حظاً أو الأقل نمواً، حيث يساعد انتشار هذه المشروعات بمجالاتها المختلفة في توفير كافة الاحتياجات من السلع والخدمات وخلق فرص العمل، مما يقلل من الهجرة من الريف إلى الحضر .

7. تساعد هذه المشروعات في زيادة مستوى الاكتفاء الذاتي من السلع والخدمات لا سيما تلك التي تحجم المشروعات الكبيرة عن إنتاجها.

8. تعمل هذه المشروعات كبديل للمشروعات الكبيرة التي تضطر في بعض الحالات للخروج من السوق خلال الأزمات الاقتصادية ، خلال فترات الركود الاقتصادي، تستمر هذه المشروعات لما لها من مرونة وقدرة على تحمل الصدمات والتكيف معها والبقاء والاستمرار خاصة في الاقتصاديات المضطربة وغير المستقرة .

9. تعمل على توفير بعض السلع التي تلبى احتياجات فئات ذوي الدخل المحدود بأسعار مناسبة تتلاءم مع قدراتها الشرائية .

10. تساعد في الحد من المشاكل الاجتماعية المرتبطة بالفقر والبطالة ، وتساعد هذه المشروعات في الانتقال والتدرج في المستويات الاجتماعية الأعلى بسهولة ، وهذا من شأنه نقل هؤلاء إلى أوضاع أكثر أماناً من خلال تحسين مستوياتهم وأوضاعهم المعيشية والصحية والتعليمية .

11. تساهم في خفض نسب الهجرة الداخلية من الريف إلى المدن وفي رفع مستوى التنمية المحلية. وتعتبر عاملاً أساسياً لاستقرار الاجتماعي والسياسي، والمشاركة وهذا يتيح للفئات الاجتماعية الفرصة لتفاعلهم في العملية الإنتاجية المبدعة من خلال تبني نهج المشروعات الصغيرة والتعبير عن ذاتهم وطموحاتهم ، إشعارهم بالمواطنة والانتماء .

❖ أهمية المشروعات الصغرى والصغيرة والمتوسطة والريادية في التشغيل

لقد بات في حكم اليقين أن الحكومات العربية غير قادرة على التوسع في التشغيل في مؤسساتها غير الإنتاجية لاستيعاب مئات الآلاف من الداخلين الجدد إلى سوق العمل، حيث يزيد من البطالة المقنعة ويخلق روح الاتكال والتكاسل لدى بعض العاطلين عن العمل بانتظار الوظيفة الحكومية، وفي هذا المجال لا بد من البحث في سد الفجوة بين العمل الحر والعمل في القطاع الحكومي، حيث لا بد من توجيه بعض المخصصات المالية لتوجيه فئة العاطلين عن العمل إلى مجالات منتجة أي توجيههم نحو المشروعات الصغرى والصغيرة والمتوسطة، وهنا لا بد من ايجاد برامج توعية بأهمية المشاريع والعائد الاقتصادي والاجتماعي للمشروعات الصغرى والصغيرة والمتوسطة.

ومن جهة أخرى تعمل هذه المنشآت على تطوير المهارات الفنية للأيدي العاملة وترتبط برباط قوى مع المنشآت الكبيرة، ففي القطاع الصناعي الاردني - على سبيل المثال لا الحصر - يصل متوسط عدد العمال في المنشأة الصناعية الصغيرة والمتوسطة الى ما يقارب 11 عاملاً، اضافة الى أن فرص العمل المستحدثة في القطاع الصناعي وصلت إلى 11 ألف فرصة عمل خلال عام 2015، كما تساهم هذه المنشآت بايجاد فرص عمل للنساء، واعطائهن الفرصة لتحقيق ذواتهن وتحقيق دخل مادي لهن .

استرعت الأرقام والاحصاءات حول البطالة اهتمام اغلب الدول العربية اضافة الى مقارنة معدلات البطالة بالنمو السكاني وفئة الشباب بين العاطلين عن العمل، اذ بلغ معدل البطالة في الدول العربية مجتمعة عام 2011 حوالي 16%¹⁰، وهو أعلى بكثير من معدلات البطالة في المجموعات الدولية الأخرى، ويقدر عدد العاطلين عن العمل في الدول العربية بحوالي 17 مليوناً أي ما يقارب 6% من مجموع العاطلين عن العمل كما شهدت الدول العربية مثل تونس ومصر وليبيا وسوريا واليمن ارتفاعاً في معدل البطالة نتيجة لظروف عدم الاستقرار التي عانت وتعاني منها هذه الدول.

وكما تبين سابقاً من خلال أهمية هذه المنشآت ودورها البارز في التنمية الاقتصادية، تمثل المشروعات الصغرى والصغيرة والمتوسطة أكثر الحلول نجاعة لمعظم أسباب البطالة - سواء

10 مقابلة، ايهاب الريادة ودور المشروعات الصغرى والصغيرة والمتوسطة في دعم التشغيل (2013)

بطريقة مباشرة او غير مباشرة- لما تتمتع به من خصائص ومميزات تجعلها الأقدر على توليد الوظائف ودعم التشغيل، وهذا يستوجب توفير البيئة الملائمة لتأسيسها وتشغيلها ونموها وتطورها.

ومن جهة أخرى يعاني الشباب من تدني مستوى الروح الريادية وفي هذا الصدد كان على الحكومات أن تعمل على تعزيز الروح الريادية لدى العاطلين عن العمل ابتداء من المراحل التعليمية الأولى، وتشجيع المبادرات الشخصية وتبنيها، ودعم برامج التوعية بأهمية الريادية والعمل الحر وبأهمية وفوائد تأسيس مشروع خاص، وإعداد الخرائط الاستثمارية وترويج الأفكار واستهداف العاطلين عن العمل في أماكنهم ، وهنا يمكن القول أن الإنجازات والمشاريع الكبيرة والهائلة تبدأ بفكرة صغيرة رائدة يتم ترجمتها على أرض الواقع إلى كيان قانوني ومشروع منتج أي إلى مشروع إنتاجي أو خدمي بالحجم المناسب ، هذا كله ينطوي على خلق المزيد من فرص العمل ويقلل البطالة. وعليه، فإن الحث على الريادة وتشجيعها يعني المزيد من الأفكار والمبادرات ومزيداً من المشروعات الصغرى والصغيرة والمتوسطة ومزيد من التشغيل.

وقد حاولت الحكومات العربية بذل جهود حثيثة لخلق فرص العمل ومعالجة مشكلة البطالة ففي الأردن تم انشاء صندوق التنمية والتشغيل الذي يعتبر أحد الحلول لإزالة عقبة الوصول الى مصادر التمويل للمنشآت الصغيرة والمتوسطة كما يهدف الصندوق الى تقديم الدعم المادي للمشاريع الريادية، حيث رصدت مبالغ كبيرة ذهبت معظمها لتنمية المشاريع الصغيرة والمتوسطة، وفي مصر تمركزت الجهود حول الصندوق الاجتماعي للتنمية وفي المغرب تم إنشاء صندوق تدريب وتأهيل الشباب وغيرها الكثير من الصناديق العربية التي هدفت الى مجابهة مشكلة البطالة.

العائد الاجتماعي والاقتصادي للمنشآت الصغرى والصغيرة والمتوسطة في اقتصاديات بعض

البلدان المتقدمة:

تساهم هذه المنشآت الصغرى والصغيرة والمتوسطة في الاتحاد الأوروبي بنسبة عالية في توليد فرص العمل (بين 50 و80%) وفي الناتج المحلي (بين 40 و65%).

1. المساهمة الاقتصادية والاجتماعية للمنشآت الصغرى والصغيرة والمتوسطة:

مساهمة المنشآت الصغرى والصغيرة والمتوسطة في الاقتصاديات الغربية

المساهمة في التشغيل (%)	المساهمة في إنتاج الإجمالي (%)	البلدان
53.7	48.0	الولايات المتحدة
73.8	57.0	(اليابان)
66.0	57.2	كندا
67.2	30.3	بريطانيا
65.7	34.9	ألمانيا
72.0	-	بلجيكا
69.0	61.8	فرنسا
77.8	56.7	الدنمارك
52.6	-	فنلندا
49.0	40.5	إيطاليا
63.7	64.3	إسبانيا

المصدر : منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية 2011

2. مساهمة المنشآت الصغرى والصغيرة والمتوسطة في صادرات بعض البلدان الأوروبية :

تعود أهمية مساهمة المنشآت الصغرى والصغيرة والمتوسطة الأوروبية على مستوى التشغيل والنواتج المحلي الإجمالي إلى انخراط هذه المؤسسات في عولمة الاقتصاد ، ويتجلى ذلك من رقم معاملات هذه المؤسسات المتأثية من السوق العالمية ومن مساهمتها في التصدير.

• على مستوى عدد المعاملات :

تسجّل المؤسسات الصغرى والصغيرة والمتوسطة في المعدّل العام في الاتحاد الأوروبي 8% من رقم معاملاتها في السوق الدولية.

عدد معاملات المؤسسات الصغرى والصغيرة والمتوسطة المتأّية من التصدير

(بعض البلدان الأوروبية) – 2010 (%)

البلد	نسبة التصدير من مجموع الصادرات (%)
أستونيا	23.0
سلوفينيا	21.0
فنلندا	19.0
الدنمارك	17.0
فرنسا	6.0
مجموع الاتحاد الأوروبي	8.0

Source : Observatoire européen des PME – 2012

ولمزيد تطوير المنشآت الصغرى والصغيرة والمتوسطة ودعم مساهمتها في التشغيل والقيمة المضافة والنتائج المحليّة الإجمالي اعتمد الاتحاد الأوروبي الذي يعدّ حاليا حوالي 20 مليون مؤسسة من هذا الصنف استراتيجية تطوير هذه المؤسسات في الفترة 2007-2013 وذلك بإقرار قانون على غرار القانون الأمريكي أطلق عليه قانون المؤسسات الصغرى الأوروبي (Small Business Act pour l'Europe). ويجسّم هذا القانون أولوية المؤسسات الصغرى والصغيرة والمتوسطة عن طريق :

• إيجاد محيط مشجّع لهذا الصنف من المؤسسات .

• مساعدة المؤسسات المتعثّرة .

- مساعدة المؤسسات التي توقفت عن النشاط ومساعدتها على انطلاقها من جديد .
 - وضع قواعد مشتركة على مستوى الاتحاد الأوروبي لتجسيم أولوية المؤسسات الصغرى والصغيرة والمتوسطة .
 - تحسين الخدمات الإدارية وخدمات التمويل والتسويق والمشاركة في الصفقات.
- ومما تجدر الإشارة إليه قوة حركة التصدير بالنسبة للمؤسسات الصغرى والصغيرة ، ففي حالة مثلا فرنسا يبلغ عدد المؤسسات المصدرة 98.000 منها 92.000 منشآت صغرى وصغيرة ومتوسطة وهو ما يمثل 94 % من مجموع المؤسسات المصدرة ، ولعلّ أهم ما يُشار إليه أنّ المنشآت الصغرى والصغيرة تمثل 91.5 % من مجموع المؤسسات المصنّفة صغيرة وصغرى ومتوسطة.
- كلّ هذه الميزات أكّدت الأهمية الاقتصادية للمؤسسات الصغرى والمتوسطة في مختلف التجارب.
- لقد تبين في الطرح العام استحالة تحقيق الاستخدام الكامل بالمعنى التقليدي ، ومن هذا المنطلق باتت المنشآت الصغرى والصغيرة والمتوسطة تمثل مقاربة جديدة لإشكالية التشغيل في كلّ بلدان العالم على خلفية الهيكلة الجديدة لسوق العمل والانتقال من العمل بأجر إلى العمل المستقل أو الذاتي. وتلتقي كل التجارب حول أهمية هذا الصنف من الأنشطة الاقتصادية قصد:
- التحكّم في البطالة وخلق فرص العمل .
 - التنمية المحلية والاندماج الاقتصادي .
 - تعويض عامل رأس المال بالعمل .
 - سرعة التأقلم مع المستجدات .
 - إيجابية التعامل مع الاحتياجات المحلية .
 - القدرة على التجديد والابتكار واعتماد المرونة بما يستجيب إلى مقتضيات الاقتصاد المعولم.
- وقد تم اعتماد هذا التوجه الجديد منذ منتصف السبعينيات على إثر الصدمة النفطية الأولى وانتشار البطالة بشكل واسع في صفوف الشباب.

وإزاء هذا الوضع الجديد أدركت هذه الدول أن النمو الاقتصادي لم يقدم إجابة لمسألة البطالة بشكل فوري وتلقائي ولم يحدث ما يكفي من فرص العمل ومن ثم معالجة البطالة بأشكالها المختلفة: الدورية والهيكلية والظرفية.

في ضوء هذا الوضع لجأت معظم البلدان الصناعية إلى وضع المقترحات لتوجيه سياسات هذه البلدان نحو معالجة مسألة البطالة وخاصة بطالة الشباب.

ويستخلص من هذه التجارب أن البلدان المتقدمة أدركت في وقت مبكر بعد انحسار الطفرة الاقتصادية في الخمسينيات والستينيات أن محاربة البطالة في صفوف الشباب لا تتم بمجرد التنصيص على "حق العمل" أو بإصدار القوانين واللوائح.

كما أدركت أن مواجهة البطالة الحقيقية تتمثل في القدرة على الربط بين التنمية والتعليم والتدريب والتشجيع على بعث المؤسسات الصغرى والصغيرة والمتوسطة ومواصلة التطور التكنولوجي وزيادة القدرة على المنافسة الدولية بزيادة الإنتاج ورفع الكفاءة الإنتاجية.

وفي هذا السياق، ظهرت في أواسط الثمانينيات موجة عُرفت باسم نظرية النمو المولّد أو النمو الجديد (R.E.Lucas, P.Romer) التي تركز على مردود الاستثمار ليس فقط في رأس المال المادي بل أيضا في الرأس المال البشري، وتقدر هذه النظرية أن زيادة سنة واحدة في متوسط سنوات التعليم لليد العاملة في البلد ترفع إنتاجية العامل الواحد إلى ما بين 5 و 15%.

وإلى جانب هذه السياسات الاقتصادية الكلية تزايد اهتمام مخططي التشغيل في هذه البلدان باتجاه تطوير المبادرات الخاصة والحث على العمل المستقل وإحداث المؤسسات الصغرى والصغيرة والمتوسطة عن طريق الدعم الفردي للرواد وكذلك مساندتهم على أساس جماعي عن طريق تنظيمهم في شبكات لتسهيل الخدمات المشتركة كخدمات التدريب والتوريد والتسويق.

وإذا كان من الصعب إجراء مقارنات دولية دقيقة باعتبار تعدّد المفاهيم واختلاف المقاييس (حجم المؤسسة، الأصول المادية، رقم المعاملات) فإنّه يمكن القول وخلافا لما يتبادر إلى الذهن: إنّ الاقتصاديات المتقدمة تتسم بنسيج واسع من المؤسسات الصغرى والصغيرة والمتوسطة، حيث تعدّ الولايات المتحدة 22 مليون مؤسسة صغرى وصغيرة ومتوسطة والاتحاد الأوروبي حوالي 20

مليوناً ، وتشير بعض المصادر في هذا الصدد إلى الحركية القوية في استحداث المؤسسات في الفضاء الأوروبي حيث تتراوح بين 89 مؤسسة (أسبانيا) و24 مؤسسة (هولندا) لكل 10.000 مواطن.

❖ تجارب ونماذج عربية في مجال المنشآت الصغيرة والمتوسطة

فيما يلي عرض موجز لعدد من التجارب والنماذج العربية في مجال المنشآت الصغيرة والمتوسطة على سبيل المثال في جمهورية مصر العربية والمملكة الأردنية الهاشمية والجمهورية الجزائرية، وسلطنة عُمان ، وبيتها التشريعية وطبيعة المؤسسات الداعمة لها ، وقد شمل العرض أيضاً الدور الذي تتولاه منظمة العمل العربية في هذا المجال، وبخاصة عن طريق المركز العربي لتنمية الموارد البشرية.

أولاً : جمهورية مصر العربية

بدأ الاقتصاد المصري بالتحول في مطلع الثمانينيات من القرن الماضي نحو اقتصاد السوق ، وتمثل المنشآت الصغيرة والمتوسطة في مصر بموجب مسح المؤسسات الذي أجرى في عام 1996 ما يقارب من (99.7%) من عدد المنشآت الخاصة العاملة في الاقتصاد المصري ويصل حجم العمالة في هذا القطاع حوالى 5.3 مليون شخص ، مما أتاح المجال لهذه المنشآت أن تلعب دوراً محورياً ورئيساً على المستويات الاقتصادية والاجتماعية عن طريق مساهمتها في خلق فرص العمل والتخفيف من حدة البطالة ومعالجة الفقر، وهاتان الظاهرتان كما هو معروف تعتبران من أبرز وأخطر المشاكل التي تعاني منها كثير من الاقتصادات العربية ، ولمساعدة هذه المنشآت في النمو والتطوير لتتمكن من ممارسة دورها بفاعلية واقتدار عملت الحكومة المصرية خلال الأعوام القليلة الماضية بالتعاون مع العديد من الجهات المحلية والدولية على إيجاد بيئة عمل مساندة ومساعدة للمنشآت الصغيرة والمتوسطة.

ثانيا : المملكة الأردنية الهاشمية

يتسم الاقتصاد الأردني بأنه اقتصاد صغير، حر وموجّه ، ومن خصائصه أيضاً أنّ الغالبية العظمى من المنشآت هي منشآت صغيرة ومتوسطة، حيث تظهر البيانات الصادرة عن دائرة الإحصاءات العامة أن حوالي 99% من إجمالي عدد المنشآت العاملة في الاقتصاد الوطني الأردني هي منشآت صغيرة ومتوسطة ، وهذا يعكس الدور الاقتصادي والاجتماعي الكبير لتلك المنشآت ومساهمتها على كافة الأصعدة التنموية.

وفيما يتعلق بعدد المنشآت الميكروية والصغيرة والمتوسطة فقد أشارت التقديرات الإحصائية للعام 2004 إلى أن إجمالي عدد هذه المنشآت في الاقتصاد الأردني كان 141.228 منشأة موزعة على مختلف القطاعات الاقتصادية، من أصل 141.677 منشأة عاملة في الاقتصاد الوطني، وهذه المنشآت هي المنشآت العاملة في القطاع الخاص .

وتوظّف المنشآت الصغرى والصغيرة والمتوسطة حوالي 421 ألف عامل وهو ما يعادل 70% من إجمالي القوى العاملة في المشروعات الخاصة في الاقتصاد الأردني.

ثالثا : الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

سعت الجزائر خلال السنوات السابقة إلى العمل على تعزيز البيئة التشريعية والتنظيمية للمشاريع الصغيرة والمتوسطة التي بلغ عددها خلال عام 2006 أربعمئة ألف منشأة تقريباً ، تلعب دورا جوهريا على الصعيدين الاقتصادي والاجتماعي من خلال العمل على تخفيض حجم البطالة عبر خلقها العديد من فرص العمل للشباب الجزائري ، وكانت الجزائر الدولة العربية الوحيدة التي أنشأت وزارة متخصصة للمشروعات الصغرى والصغيرة والمتوسطة.

ومن الجدير بالذكر أنّ القوى العاملة في المنشآت الصغرى والصغيرة والمتوسطة في الجزائر شكّلت في عام 2006 ما نسبته 22% من عدد العاملين أي ما يقارب مليوناً وربع المليون عامل وموظف وصاحب عمل، حيث ارتفعت هذه النسبة مقارنة مع العام 2005 بما يقارب 8.9% من حيث عدد الوظائف التي خلقتها المنشآت الصغرى والصغيرة والمتوسطة والتي بلغت 95 ألف وظيفة تقريباً.

رابعاً : سلطنة عُمان

لتنويع الاقتصاد العماني خطت السلطنة العديد من الخطوات في اتجاه تعزيز وتنويع إنتاجية هذا الاقتصاد ، بحيث لا يعتمد بشكل كبير على الطاقة، وعملت عمان خلال الأعوام السابقة على تطوير وتعزيز المشاريع الصغرى والصغيرة والمتوسطة وذلك عبر وزارة العمل وبرنامج انطلاقه وبرنامج "سند" الذي يسعى إلى تفعيل المشاركة الاقتصادية للمشاريع الصغرى والصغيرة والمتوسطة ، وتشكل هذه المشاريع حوالي 98% من عدد المنشآت المسجلة ، من هذا المنطلق رأت الحكومة أن لهذه المؤسسات دوراً هاماً يجب أن تؤديه لتحقيق إستراتيجية التنمية التي تضمنتها الرؤية المستقبلية للاقتصاد العماني حتى عام 2020 م ، والتي تعتمد على تنويع قاعدة الاقتصاد، وتنمية الموارد البشرية، وتطوير القطاع الخاص.

وتشكّل المنشآت الصغرى والصغيرة والمتوسطة في السلطنة 98% من عدد المنشآت بشكل عام، حيث يبلغ عدد هذه المنشآت ما مقداره 8171 منشأة صغرى وصغيرة ومتوسطة بينما يبلغ عدد المنشآت الكبرى 165 منشأة .

وتتوزع هذه المنشآت إلى متناهية الصغر وصغيرة ومتوسطة حيث يبلغ عدد المنشآت متناهية الصغر 6430 منشأة أي ما نسبته 81% من عدد المنشآت ، أما المنشآت الصغيرة فتبلغ نسبتها 13% والمنشآت المتوسطة 6% من عدد المنشآت.

ومن ناحية أخرى يبلغ نصيب المنشآت الصغرى والصغيرة والمتوسطة من حجم القوى العاملة نحو 46% من إجمالي القوى العاملة .

الخدمات المساندة والتشريعات .. مقارنة

يبين الجدول التالي مقارنة بين الأقطار العربية الأربعة التي تم عرض تجاربها في مجال المنشآت الصغرى والصغيرة والمتوسطة من حيث مدى توافر الخدمات والمؤسسات والتشريعات المساندة.

مقارنة بين أربعة أقطار عربية في مجال المنشآت الصغيرة والمتوسطة

الدولة	وجود مصارف متخصصة	وجود مؤسسات تمويل خاصة	مؤسسات تمويل حكومية	وجود مؤسسات دعم وتطوير	وجود حاضنات أعمال	وجود وزارة مختصة	وجود قانون خاص
مصر	✗	✓	✓	✓	✓	✗	✓
الجزائر	✗	✓	✓	✓	✓	✓	✓
الأردن	✗	✓	✓	✓	✓	✗	✗
عمان	✗	✓	✓	✓	✗	✗	✗

4. حاضنات الأعمال للمشروعات الصغيرة والمتوسطة :

مما سبق نلاحظ وبما لا يدع مجالاً للشك أهمية الدور الذي تلعبه المشروعات الصغيرة والمتوسطة كبيئة ملائمة ومناسبة للابتكار والتطوير والتشغيل الذاتي وخلق فرص العمل وهذه تعتبر مزايا أولية لصالح هذا النوع من المشروعات التي تمتلك العديد من المزايا الأخرى ، ولكن لا بد من الإشارة إلى أن هناك العديد من المشاكل والصعوبات، سبق وتم الإشارة إليها ، التي تواجه مثل هذا النوع من المشروعات والتي تحد من قدرتها على القيام بدورها بصورة كفؤة وفعالة ، ونظراً لكونها بيئة مناسبة للابتكار والتطوير والتشغيل ولكن لا بد من أن يتم مساعدتها لمواجهة المشاكل التي تعترض طريقها، خصوصاً إذا ما كانت مرتبطة بالرياديين أو بالأفكار الريادية ، وهنا فقد طرحت العديد من الأفكار والآليات لتطوير ومساعدة المنشآت الصغيرة والمتوسطة التي تمثل حقلاً خصباً للابتكار والتطوير ومن أبرز هذه الآليات المطروحة حاضنات الأعمال والتي تعتبر أحد الوسائل الرئيسية اللازمة لتطوير وتنمية روح الريادة والابتكار والتطوير في قطاع المنشآت الصغيرة والمتوسطة وتجنب جوهر التحديات التي تواجه المشروعات الصغيرة والمتوسطة والتي تعتبر أساس وجوهر الريادة كونها ميداناً خصباً لمثل هذه الأفكار.

مفهوم الحاضنات

ربما يكون المفهوم الاقرب والذي أخذ منه اسم الحاضنة Incubator هي الحاضنة المستخدمة في المستشفيات والمراكز الصحية والتي يوضع فيها الاطفال الذين يواجهون مشكلة عدم اكتمال النمو، حيث يتم وضع هؤلاء الأطفال في هذه الحاضنات في ظروف مواتية وملائمة وخاصة توفر لهم الجو المناسب لاكتمال نموهم ويصبحون قادرين على مواجهة ظروف ومعطيات الحياة العامة كبقية أقرانهم من الاطفال الاصحاء ، ويلاحظ وجه الشبه بينهما أن بعض أفكار المشروعات الصغيرة والمتوسطة والتي تتميز بالريادة والتطور والابتكار والداخلين الجدد على سوق العمل تحتاج الى الرعاية والاهتمام والمساعدة لتصبح قادرة على القيام بهذه المهام منفردة كما هو حال الاطفال الذين يحتاجون الى تلك الرعاية.

وعليه، فإن حاضنة الأعمال هي الجهة او الهيئة التي تتبنى أفكار المبدعين والمبادرين وتوجيهها لانتاج وتقديم منتجات جديدة أو تطوير صناعات او خدمات قائمة من خلال توفير بيئة عمل مناسبة لهذه المشروعات الوليدة وذلك بتقديم الخدمات الإدارية والاستشارات الفنية والاقتصادية إلى جانب توفير بعض المعدات والمستلزمات كما تتولى ربط الجهات المساعدة في إنجاح المشروعات المحتضنة مثل مصادر التمويل والمختبرات وغيرها لفترة زمنية محددة تصبح فيها هذه المشروعات الوليدة قادرة على الخروج من الحاضنة ومواجهة الصعوبات والتحديات الصناعية والاقتصادية في السوق.

الحاضنة عبارة عن وسيلة فعالة وليست هدفا، الغاية منها مساعدة المشروعات الصغيرة والمتوسطة الجديدة والقائمة، وكل ما يتضمنها من افكار ريادية وابداعية وتوفير فرص النجاح لها من خلال توفير مصادر التمويل وتمكين الذات لأصحاب المشاريع وموظفيهم إداريا وفنيا لتجنب الفشل، والمساعدة على فتح القنوات التسويقية التي تحتاج إليها، بالإضافة إلى مساهمتها في خلق فرص عمل دائمة وجديدة.

وهنا لا بد من الإشارة الى تعريف مفهوم الريادي ، فتعرف الريادة بأنها هي اقتناص الفرص بغض النظر عن المصادر المتاحة وهي عملية خلق القيمة من خلال تجميع مجموعة من الموارد لاستثمار فرصة ، لقد استخدم مصطلح (Entrepreneur) منذ أكثر من

200 عام ، إلا أنه يكتنفه الغموض بعض الشيء حيث إن كلمة المبادرات الفردية والاعمال الريادية مشتقة من كلمات فرنسية وتعني (بين - وتأخذ) ، لذلك فإن الريادي ليس بالضرورة أن يكون من ينتج السلعة او الخدمة وإنما هو صاحب الرؤية لكيفية تحويل الفكرة الى واقع لفائدة الجميع ، وفي نفس الوقت يأخذ المخاطر لتحقيق النجاح ، وقد عرف بيتر دريكر Peter Dreer عام 1985 الريادي بأنه " الشخص الذي يستطيع أن ينقل الموارد الاقتصادية من إنتاجية منخفضة الى إنتاجية عالية " . أما جيفري تيمنز Jeffrey Temns عام 1994 فقد عرفه بأنه " المبدع الذي يبني عملا متميزا من لاشيء " ، وخلال تطور الفكر الاقتصادي ثمة علماء قلائل حاولوا تعريف دور الرياديين في النمو الاقتصادي وربما الأكثر تأثيرا هو الاقتصادي جوزيف شومبيتر Joseph Schompeter الذي وصف الرياديين بوكلاء للتدمير الابداعي Creative Destruction. فمن وجهة نظره أن هؤلاء المبدعين يقومون بتعطيل وضع التوازن بالنسبة للعرض والطلب في الاسواق عن طريق طرح منتجات ابتكارية جديدة ، يحصدون من ورائها أرباحا كبيرة وقد يحتكرون الاسواق ولو بصفة مؤقتة. ولهذا فإن الاقتصاديين غالبا ما يربطون بين الاعمال الابداعية والقدرة على حسن استغلال وتطبيق التكنولوجيا الحديثة ، كما وتجدر الإشارة الى ضرورة الربط بين الريادة والفقير حيث إن الرياديين الفقراء هم أقدر من غيرهم على الابداع وذلك لرفع مستوى المعيشة والتخلص من الفقراء إذا ما توفر لهم بعض المساندة¹¹.

أنواع الحاضنات:

تختلف أنواع الحاضنات باختلاف المهام والاهتمامات التي تسعى الحاضنة الى تنفيذها، وكذلك باختلاف الاهداف التي تسعى الى تحقيقها والمنطلق أو الأساس الذي تم التقسيم بناء عليه، مما يجعل الحاضنات حقلًا خصبا لتطوير الافكار والابداعات الريادية ، ولكن أبرز تقسيم لأنواع الحاضنات هو ذلك التقسيم الذي يقسمها بناء على الوضع القانوني لهذه الحاضنات حيث تقسم الى ما يلي :

¹¹ مركز المنشآت الصغيرة والمتوسطة، (2007)، نشرة الريادي، العدد الاول، كانون ثاني 2007 ، عمان - الاردن.

- حاضنات حكومية: تمول من قبل الحكومة، لا تهدف إلى الربح، وتهدف فقط إلى تنشيط الاقتصاد وتنمية المجتمعات المحلية، ويشكل هذا النوع ما لا يقل عن 75% من إجمالي الحاضنات العاملة في العالم.
 - حاضنات القطاع الخاص : وهي حاضنات استثمارية ربحية، يتولى تمويلها جهات خاصة أو مستثمرون أو مجموعة شركات صناعية، وتهدف إلى استثمار الأموال ونقل وتطوير التكنولوجيا.
 - حاضنات خليطة : ويشترك في تمويلها المنظمات الحكومية والجهات الخاصة، وغالبا يكون تمويل إنشاء الحاضنات من قبل الحكومة، بينما يوفر القطاع الخاص الاستشارات والخبرات، بالإضافة إلى تمويل المشروعات.
 - حاضنات تمول من بعض الهيئات الخاصة الجمعيات، مؤسسات دولية أو الغرف التجارية، وتهدف إلى تنمية بعض المشروعات أو الصناعات التقليدية المتخصصة، أو توفير فرص عمل لفئات اجتماعية محددة.
 - حاضنات مرتبطة بالجامعات والمعاهد التعليمية: وهي حاضنات أعمال تكنولوجية ترتبط عادة بالجامعات والمعاهد التعليمية، وتشارك مع بعض حاضنات الأعمال العامة والخاصة في الأهداف، وهي ذات أهداف تصنيعية محددة التخصص، أو ذات توجه تكنولوجي متخصص (مثل التكنولوجيا الحيوية، تكنولوجيا المعلومات...).
- وهذا يعتبر أحد الأسس التي يتم بناء عليها تقسيم وتصنيف الحاضنات ولكنه يتصف بالعموم وهناك تصنيف آخر كما هو موضح في دراسة السنوسي والدويبي (2003) ، حيث صنف الباحثان الحاضنات إلى مايلي:

1. الحاضنات الصناعية والتقنية (التكنولوجية): إن مثل هذا النوع من الحاضنات له دور مهم في تطوير وتحديث المشروعات الصناعية الصغيرة والمتوسطة حيث تعتبر مجالا مناسبة لنموها وتطورها من خلال قدرتها على تبني آلية مناسبة لتطبيق نتائج البحوث العلمية والابتكارات مما

يمكن هذه الحاضنات من المساعدة على تأسيس ودعم المشروعات والرياديين وتشجع البحث العلمي وتعمل كذلك على نقل وتوطين التكنولوجيا.

2. حاضنات الأبحاث التقنية (التكنولوجية): تعمل هذه الحاضنات على تهيئة الامكانيات والظروف المناسبة لذوي الخبرات والمؤهلين لتمكينهم من تنمية أفكارهم ، حيث ترتبط هذه الحاضنات بفكر الاكتشاف والاستحداث التكنولوجي ، وهذه الحاضنات كما يطلق عليها في معظم دول العالم باسم متنزهات العلوم أو الحدائق التكنولوجية.

3. الانواع الاخرى من الحاضنات: وتشمل هذه الحاضنات بعض الانواع المتخصصة مثل حاضنات الاعمال الزراعية، حاضنات تربية الحيوانات وتحسين السلالات، حاضنات صناعة الدواء وحاضنات المعلوماتية وتقنية المعلومات والإلكترونيات.

أهداف الحاضنات:

تسعى حاضنات الأعمال للمنشآت الصغيرة والمتوسطة وافكار الريادية الى تحقيق مجموعة من الأهداف ومن أبرزها مايلي:

1. توفير بيئة أعمال مناسبة لنمو الأعمال في المشاريع الريادية، التي تسهم في نقل التكنولوجيا او تستثمر الابتكارات الجديدة أو تساهم في رفع نسبة الاكتفاء الذاتي من الانتاج المحلي وتقليل المستوردات وزيادة الصادرات أو المشاريع التي لها قدرة على خلق فرص عمل بشكل ملحوظ، للمساهمة في التقليل من حدة الفقر والبطالة.

2. تقليل تكاليف التأسيس للمشاريع الصغيرة خصوصا ذات البعد الريادي، وإعطائها فرصة للنجاح عن طريق احتضانها في المراحل الأولى.

3. تطوير المشروعات الصغيرة والمتوسطة، وذلك بالتركيز على استخدام التكنولوجيات المتطورة للدخول في عولمة التجارة.

4. حماية الملكية الفكرية.

5. توظيف نتائج البحث العلمي والابتكارات والابداعات في شكل مشروعات تجعلها قابلة للتحويل إلى الإنتاج.
6. تقديم المشورة العلمية ودراسات الجدوى للمشروعات الصغيرة والمتوسطة.
7. خلق قنوات اتصال بين أصحاب المشروعات الملتحقة بالحاضنة والمجتمعات الصناعية والاقتصادية المحيطة لتنمية مهاراتهم وخلق أسواق لمنتجاتهم (صناعات مغذية).
8. تقديم حزمة متكاملة من الخدمات مثل (قياس الجودة، المواصفات، قاعدة بيانات فنية وتجارية).
9. دعم العلاقات التكاملية والتشابكية بين المنشآت الصغيرة والمتوسطة فيما بينها من ناحية وبينها وبين المشروعات الكبيرة من ناحية أخرى من خلال الحاضنة.
10. المساهمة في تنمية الموارد البشرية وحل مشكلة العاطلين والباحثين عن أعمال مناسبة.

إضافة الى ما سبق ذكره من أهداف الحاضنات فإنها كذلك تحتوي على مجموعة أخرى من الأهداف وعلى مستويات مختلفة سواء على مستوى الفرد أو الدولة أو القطاع ويمكن توضيح هذه الأهداف من خلال تحقيق مجموعة من العوائد والفوائد المتوقعة على النحو التالي وعلى كل مستوى من المستويات:

- مستوى الشباب : تمنح فرص النجاح، تعزز الثقة، تحسين المهارات المرتبطة بالافكار الريادية وتخلق ربط مع مختلف الزبائن، وتسهل عملية الاتصالات وتوفير المعلومات والمعدات البسيطة للعمل وكذلك المكان .
- مستوى الدولة : الحاضنات تساهم في نمو دخل الدولة وتعزز برامج التنمية المستدامة، وتساعد في تجنب فشل الأسواق وكسادهما كما تروج للتطوير والتنمية الإقليمية، تخلق فرص عمل.
- مستوى الجامعات ومراكز الأبحاث العلمية: تخلق تواصل بين الجامعات ومراكز التدريب ومراكز البحث العلمي ومختلف الأنشطة الاقتصادية تساعد في تسويق الاختراعات وتسويقها للمستثمرين، وتخلق لطلاب الدراسات العليا والباحثين استخدام أمثل لكفاءتهم وقدراتهم وتشجيع مبادراتهم.

- مستوى الأعمال (الأنشطة): تطور فرص زيادة الاختراعات وتخلق الإدارة المتسلسلة وفقاً للمسؤوليات الاجتماعية وتنمي اقتصاد المعرفة والملكية الفكرية.
- مستوى المجتمع الدولي : تخلق فرصة نقل وتسويق التقنية بين شركات الزبائن والحاضنات الراحية لهم، وتعطى فهماً أكثر لثقافة الأعمال والأنشطة وتسهل تبادل الخبرة سواء بالمشاركة أو الاتحاد أو التبادل.

الخدمات التي تقدمها الحاضنات:

إن الخدمات التي تقدمها الحاضنات تأتي على شكل حزمة متكاملة ومتراطة من الخدمات المتنوعة والمتعددة حيث تمكن هذه الخدمات المشروعات الصغيرة والمتوسطة من تقديم كل الدعم والمساعدة للمشاريع والأفكار الريادية ولعل أبرز ما يمكن تقديمه من خدمات من خلال الحاضنات هي الخدمات الاستشارية ، الخدمات المعلوماتية والسكرتارية، خدمات تنمية الموارد البشرية والخدمات العامة وإذا ما لاحظنا فإن كل خدمة من هذه الخدمات ذات أثر واضح ودقيق يمكن من تسهيل عملية الريادة والابتكار.

الدور التنموي للحاضنات:

من خلال هذه العجالة يمكن أن نعرض أهم الجوانب والفوائد التنموية التي تنجم عن حاضنات الأعمال وممارستها لنشاطها ومن أبرز الجوانب التي تعكس الدور التنموي للحاضنات عموماً وأثرها ودورها على ريادة الأعمال من خلال تبنيها لفكر المنشآت الصغيرة والمتوسطة، وهي كما يلي :

1. تشجيع الفكر والثقافة الاستثمارية في قطاع المنشآت الصغيرة والمتوسطة حيث تتمكن هذه الحاضنات من توفير بنية تحتية ملائمة ومغرية لأصحاب الأفكار الريادية والإبداعية من ممارسة أعمالهم في بيئة ملؤها التقدم والتطور والنمو مما يساعدهم على مواجهة قوى وعوامل السوق ، ففي إحدى الدراسات في دول الاتحاد الأوروبي حول تقييم دور ومساهمة الحاضنات

فقد بينت أن نسبة نجاح المشروعات المحتضنة تصل إلى 88% في حين أنها في المشروعات غير المحتضنة تبلغ 50% فقط ، إذا لقد زادت الحاضنات من الفرص الاستثمارية للمشروعات الصغيرة والمتوسطة.

2. تنمية وتطوير الموارد البشرية من خلال ما توفره هذه الحاضنات من برامج تدريبية متكاملة لهذه المشروعات هذا بالإضافة الى مساهمتها في خلق فرص عمل نوعية ومتميزة وملائمة لقدرات وإمكانات طالبي العمل ، هذا بالإضافة الى دورها الأساسي في تشجيع الفكر والابداع من قبل الرياديين وأصحاب المشروعات الصغيرة والمتوسطة.

3. تقليل المخاطر التي تواجه المشروعات الصغيرة والمتوسطة حيث تعاني هذه المشروعات من مخاطر عالية جدا في السنوات الثلاث الأولى من عمرها ويتضح ذلك من خلال ما هو وارد في النقطة رقم (1).

4. العمل على المساهمة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية وذلك من خلال المساهمة في تطوير الاستثمار وبيئته والمساهمة في خلق فرص العمل والتي تتمثل في فرص اقتصادية هذا بالإضافة الى الدور الاجتماعي لها في ظل العولمة والتطور الذي يشهده الاقتصاد العالمي.

5. اهتمامات منظمة العمل العربية في مجالات زيادة الأعمال :

في إطار اهتمامات منظمة العمل العربية بتنمية التشغيل ومعالجة مشكلات البطالة في البلدان العربية وتأكيدا على إيمانها بقدرات قطاع المنشآت الصغيرة والمتوسطة على توفير مزيد من فرص العمل المنتج من خلال تعزيز ثقافة وقيمة العمل والتشغيل الذاتي ودعم روح المبادرة والابتكار والريادة لدى الشباب العربي .

فقد تمكنت المنظمة من تنفيذ العديد من الأنشطة والورش التدريبية والمؤتمرات الهادفة إلى تنمية وتطوير هذا القطاع الهام من مختلف الجوانب وتقديم العديد من الحلول العملية التي من شأنها أن تساعد على تذليل أية معوقات أو صعوبات قد تعوق عمليات التطوير ولعل من أبرز الإنجازات أن

تمكنت المنظمة من إصدار قرار من القمة الاقتصادية الأولى (الكويت 2009) باعتماد البرنامج المتكامل لدعم التشغيل والحد من البطالة في البلدان العربية والسنة مشاريع المنبثقة عنه .

وبوجه خاص مشروع الريادي الهادف إلى تأهيل رواد الأعمال للمشروعات الصغيرة والمتوسطة من خلال الحزمة التدريبية لدعم القدرات لدى المبادرين والمدربين ويمكن التعرض بإيجاز لهذا المشروع المميز في مجال إنشاء وتطوير المشروعات الصغيرة والمتوسطة.

البرنامج العربي لدعم القدرات في مجال إنشاء وتطوير المنشآت الصغيرة

جدير بالذكر أن غالبية المتعطلين عن العمل هم من الداخلين الجدد في سوق العمل، أي من الشباب وحاملى الشهادات العليا ، وهذه النسب في تصاعد مستمر ، وتظهر وتنتشر في جميع البلدان العربية دون استثناء ، من هنا كان اهتمام منظمة العمل العربية بالتركيز على بعث (مشروع عربي لدعم القدرات في مجال إنشاء وتطوير المنشآت الصغرى) كأحد الحلول للحد من تفاقم ظاهرة البطالة في الأقطار العربية وتوفير فرص عمل للشباب والداخلين الجدد إلى سوق العمل والمساهمة في دعم اقتصاديات هذه الأقطار لما لهذه المنشآت من أهمية ، وما أصبحت توفره من قيمة مضافة للعديد من اقتصاديات دول العالم.

ومن خلال استشارة جهات دولية وإقليمية ومحلية عدة ودعوتها للمشاركة في التخطيط والتنفيذ ، تم إعداد خطة تنفيذية للمشروع ، وبأشر المركز العربى لتنمية الموارد البشرية / طرابلس في تنفيذ بعض النشاطات ، فهناك قوائم الكفايات والمناهج والأدلة الإرشادية الخاصة بإعداد المادة التدريبية وتنفيذها جاهزة لتغطي أربعة برامج تدريبية وتتواصل الجهود لتطوير موقع إلكتروني يؤمل منه تشبيك الهيئات المعنية بدعم المنشآت الصغيرة (الحكومية وغير الحكومية والقطاع الخاص والمؤسسات التدريبية إلى آخره) والمدربين والمتدربين.

ومن أهداف هذا البرنامج، تعزيز التنمية الاقتصادية ، ومحاربة الفقر والبطالة في المنطقة العربية عبر تشجيع ثقافة المبادرة ، إذ ركز البرنامج بخاصة على قضيتين : تتمثل الأولى في تعظيم دور المنشآت الصغيرة في الاقتصاد الوطني عبر تنمية قدراتها في خلق فرص العمل والمساهمة في

التنمية الاقتصادية ، وتمثل الثانية في تعزيز ودعم تدريب الرياديين عبر إعداد مواد تدريبية متعددة الوسائط ونشرها على الموقع الإلكتروني وشبكة الإنترنت ، وكذلك تدريب مدربي الرياديين وتأهيلهم وترخيصهم .

أهداف البرنامج:

● التركيز على دعم قدرات تخطيط التشغيل على المستوى الوطني ، وإعداد مواد تدريبية متعددة الوسائط لتدريب الرياديين وأصحاب المنشآت الصغيرة في البلدان العربية جميعها ، وكذلك تدريب مدربي الرياديين، ومدربي المدربين وتأهيلهم وترخيصهم.

● دعم قدرات الوكالات الحكومية المتخصصة وهيئات المجتمع المدني والشركاء الاجتماعيين عبر:

- تطوير مواد تدريبية مناسبة للتعلم الذاتي تستهدف مخططي التشغيل ونشرها
- تعزيز قدراتها لتمكينها من أداء دورها القيم عبر التدريب بمعناه الواسع
- تشبيك الجهات الداعمة للمنشآت الصغيرة

● تشجيع مشاركة المرأة في العمالة بعامة وفي إنشاء المنشآت الصغيرة بخاصة، إذ تشير التقارير والدراسات الحديثة إلى تدني مشاركة المرأة في سوق العمل وكصاحبات أعمال مقارنة بمدى مشاركة الرجل.

● تولي مسؤوليات تنفيذ نشاطات البرنامج المتلاحقة والمتواصلة بما فيها عقد ورش تدريبية على المستوى الإقليمي لرسم خطط عمل تنفيذية وتشكيل لجنة خبراء لمراقبة التنفيذ.

● المساهمة في تعزيز دور المنشآت الصغيرة في الاقتصاد الوطني من حيث التفهم والتطبيق

● تدريب المخططين، ومدربي المبادرين، ومدربي المدربين على المستويات الإقليمية وشبه الإقليمية والمحلية.

الجهات المستفيدة :

أخذاً في الاعتبار طبيعة البرنامج كمشروع عربي إقليمي لدعم الجهود الوطنية في البلدان العربية التي تتفاوت من حيث جهود التنمية ومراحلها، وتتباين في مستويات دخلها القومي، لا بد من تبني

نهج مفتوح يلبي رغبات واحتياجات الجهات المعنية المتنوعة، وألا يقتصر النهج المختار على تلبية احتياجات جهات محددة دون غيرها ، والبلدان العربية جميعها مدعوة للاستفادة من نشاطات البرنامج عن طريق توفير منافذ تمكّن الجهات الحكومية وغير الحكومية والمؤسسات التدريبية ومنظمات أصحاب العمل والعمال والقطاع الخاص والرياديين وأصحاب المنشآت الصغيرة من الاستفادة من الدعم الفني الذي يوفره البرنامج ، وأن يستفيد مخطو التشغيل ومدربو الرياديين من المادة التدريبية المنشورة عبر التعلم الذاتي أو عبر الجلسات التدريبية المنظمة المباشرة ، وأن يستفيد الرياديون وأصحاب المنشآت الصغيرة من المادة التدريبية المعدّة عبر التعلم والتقييم الذاتي عن طريق الموقع الإلكتروني التفاعلي ، وأن تقدم هذه الخدمات جميعها دون مقابل، ويمكن – في بعض الحالات - تحصيل رسوم رمزية لضمان جدية المتقدمين والمستفيدين ، وقد تولى المركز العربي لتنمية الموارد البشرية إدارة البرنامج الإقليمي، أما الجهات الوطنية المستفيدة فتتمثل في :

- الجهات الحكومية مثل وزارات العمل / التدريب / الصناعة .
- مدربي الرياديين والهيئات التدريبية .
- منظمات دعم الرياديين (الحكومية وغير الحكومية) .
- الشركاء الاجتماعيين (اتحاد العمال، منظمات أصحاب العمل ، الجهات غير الحكومية الأخرى).
- أصحاب العمل والعمال كأفراد .
- المواطنين بعامة ، والرياديين منهم بخاصة .
- الجهات الدولية والإقليمية والوطنية .

الفئات المستهدفة:

تتمثل الفئات المستهدفة بشكل مباشر في مسؤولي تخطيط التشغيل في الهيئات الحكومية وغير الحكومية ، ومدربي الرياديين ، والرياديين ، وبالنهاية ، يمكن أن تتمثل الفئات المستهدفة بعامة في أصحاب العمل والعاملين ومجموع المواطنين في البلدان العربية .

استراتيجية البرنامج:

تناول المشكلات المحددة والسعي للتغلب عليها أو التخفيف من آثارها عبر نشاطات متنوعة ينفذها البرنامج منها: تدريب مخططي التشغيل، ومدربي المدربين، والمدربين، وتطوير مواد تدريبية

متعددة الوسائط لتدريب الرياديين ونشرها على الموقع الإلكتروني عبر شبكة الإنترنت ، وتلبي هذه الاستراتيجية رغبات واحتياجات ثلاث فئات مستهدفة تتمثل في: مخططي التشغيل، ومدربي الرياديين، والرياديين أنفسهم بهدف تحقيق التطلعات والأهداف المرجوة.

الهدف التنموي

يتمثل الهدف التنموي للمشروع في تعزيز الاقتصاد الوطني، ودعم السلم الاجتماعي عبر غرس ثقافة المبادرة وتشجيعها وتنميتها، وتحسين أداء المنشآت الصغرى والصغيرة والمتوسطة.

الأهداف المباشرة:

- دعم قدرات الجهات الحكومية والشركاء الاجتماعيين لتنسيق نشاطات خلق فرص التشغيل وتنميتها وتحقيق تكاملها بما في ذلك إنشاء المنشآت الصغيرة وتطويرها .
- دعم قدرات مدربي الرياديين ، ورفع كفاءتهم في تقييم تحصيل المتعلمين / المتدربين.
- فتح منافذ تمكن الرياديين من الوصول إلى مواد تدريبية بجودة متميزة دون مقابل، وتمكينهم من تقييم تحصيلهم ذاتياً بموضوعية .
- تشبيك المنشآت الصغيرة والجهات الداعمة لها على المستوى الوطني لتعظيم دورها في الاقتصاد الوطني .

المخرجات:

1. إعداد وتطوير خطة تنفيذية مرحلية ، وقد تم تنفيذها على مراحل بحسب توافر التمويل.
2. تم تطوير موقع تدريبي إلكتروني تفاعلي يتمتع بآليات وصول مناسبة ، وتجربته وتحميله بالمواد التدريبية متعددة الوسائط وتشغيله ، ويستخدم هذا الموقع كذلك تشبيك الوكالات الوطنية التي تقدّم الدعم الفني والقانوني والمالي والإداري للمنشآت الصغيرة.
3. تم إعداد حزمة تدريبية تستهدف مخططي التشغيل بعامة مع التركيز على إنشاء المنشآت الصغيرة وتطويرها بخاصة ، وتجربة الحزمة ونشرها على الموقع الإلكتروني التفاعلي.

4. تم تطوير مناهج أربعة برامج تدريبية تغطي الكفايات الريادية وتشمل: معرفة عالم الشغل والمنشآت الصغرى، وتأسيس المنشأة الصغيرة، وإدارة المنشآت الصغيرة، وتنمية المنشآت المتوسطة، بحيث تشكل هذه المناهج المرجعية لإعداد المادة التدريبية.

5. تم إعداد مواد تدريبية متعددة الوسائط لتدريب الرياديين، وتجربتها ونشرها على الموقع الإلكتروني التفاعلي بحيث يتمكن الرياديون من الوصول إليها والاستفادة منها، وتم إعداد (36) وحدة تدريبية تغطي البرامج التدريبية الأربعة: معرفة عالم الشغل والمنشآت الصغرى، وتأسيس المنشأة الصغيرة، وإدارة المنشآت الصغيرة، وتنمية المنشآت المتوسطة. وإعداد أدلة إرشادية لمعاونة المدربين في تنفيذ البرامج التدريبية الأربعة، وإعداد المادة التدريبية لها ونشرها.

6. تم تدريب مجموعات من مخططي التشغيل، والمدربين، والرياديين.

استمرارية البرنامج:

تتولى منظمة العمل العربية / المركز العربي لتنمية الموارد البشرية التابع لها مسؤولية صيانة وتحديث البرنامج ومواصلة نشاطاته .

وفيما يتعلق بالتشريعات الداعمة للمنشآت الصغرى والصغيرة والمتوسطة فقد عمل المركز العربي على إعداد العديد من الدراسات الخاصة بأوضاع المنشآت الصغرى والصغيرة والمتوسطة في الوطن العربي ومعوّقاتها، حيث عمل المركز على وضع توصيات هذه الدراسات موضع التنفيذ. وفيما يتعلق بالقطاع الخاص المعني بتمويل المنشآت الصغرى والصغيرة والمتوسطة عمل المركز العربي على مساعدة العديد من المصارف العربية في تأسيس وحدات خاصة لتمويل المنشآت الصغرى والصغيرة والمتوسطة.

ويبين الصندوق رقم (1) الخطوط العريضة للبرنامج التدريبي الذي ينفذه المركز العربي لتنمية الموارد البشرية في مجال المنشآت الصغرى والصغيرة والمتوسطة.

الصندوق رقم (1): الخطوط العريضة للبرنامج التدريبي في مجال المنشآت الصغيرة والمتوسطة الذي ينفذه المركز العربي لتنمية الموارد البشرية

مكونات البرنامج

يشتمل البرنامج على مكونين رئيسيين هما:

1. تدريب الرياديين (الباعثين).
2. دعم قدرات مسؤولي التخطيط والتشغيل في مجال المنشآت الصغيرة والمتوسطة. ويتضمن تدريب الرياديين (الباعثين) العناصر الأربعة الآتية:

- إعداد البرامج التدريبية الملائمة.
- إعداد الأدلة الإرشادية للتنفيذ (دليل المدرب).
- تدريب المدربين عن طريق دورات مناسبة.
- إنشاء موقع إلكتروني تفاعلي لتعزيز التعلم الإلكتروني.

البرامج التدريبية

يتضمن البرنامج أربعة برامج تدريبية، هي:

1. برنامج معرفة عالم الشغل والمنشآت الصغرى.
2. برنامج تأسيس منشأة صغرى.
3. برنامج إدارة المنشآت الصغيرة.
4. برنامج تنمية المنشآت المتوسطة.

إدارة البرنامج

يتولى المركز العربي لتنمية الموارد البشرية المسؤولية المباشرة عن الخطة التنفيذية للبرنامج. ولتيسير أعمال المتابعة شكلّ المركز العربي لجنة توجيهية لأغراض إعداد الخطة التنفيذية واعتماد نواتج المشروع، كما شكلّ لجنة فنية لأغراض المتابعة الفنية لنشاطات البرنامج والإجراءات التنفيذية، هذا بالإضافة إلى فرق العمل الفنية التي شكلت لتتولى مسؤولية إعداد الأدلة التدريبية.

تدريب المدربين

قام المركز العربي بالتعاون مع أطراف الإنتاج الثلاثة بتدريب مجموعات من المدربين وتأهيلهم لتنفيذ برامج التدريب في مجال المنشآت الصغرى.

الموقع الإلكتروني التفاعلي

قام المركز بإعداد المواصفات العامة للموقع الإلكتروني، كما أنجز المرحلة الأولى المتعلقة بوضع البرنامج الإلكتروني الخاص بمعرفة عالم الشغل والمنشآت الصغيرة على الموقع .

ويبين الصندوق رقم (2) وصفاً موجزاً لكل واحد من البرامج التدريبية الأربعة التي يتضمنها البرنامج التدريبي في مجال المنشآت الصغرى والصغيرة والمتوسطة الذي ينفذه المركز العربي لتنمية الموارد البشرية.

الصندوق رقم (2): توصيف البرامج التدريبية في مجال المنشآت الصغرى والصغيرة والمتوسطة

أولاً: البرنامج (أ) معرفة عالم الشغل والمنشآت الصغرى:

• الفئة المستهدفة

طلبة السنة النهائية في مؤسسات التعليم والتدريب المهني والتقني.

• أهداف البرنامج

يعد هذا البرنامج برنامجاً تعريفيًا، غايته إثارة اهتمام المشاركين بمضمونه، وتنمية اتجاهاتهم، وتوجيههم نحو خيار العمل للحساب الخاص، وإكسابهم معارف أساسية تتعلق بالمنشآت الصغرى، والعمل فيها ، ويسعى كذلك إلى مساعدة المشاركين وإكسابهم مهارة البحث عن فرصة عمل بأجر أيضاً.

• مدة البرنامج

يمكن تنفيذ هذا البرنامج في الفصلين الدراسيين للعام الدراسي النهائي في مؤسسات التعليم والتدريب المهني والتقني، بواقع حصتين صفيتين (جلسة تدريبية واحدة) أسبوعياً ولفترة (16) أسبوعاً دراسياً للفصل الواحد ، وبذلك يمكن تغطية متطلبات البرنامج في (32) جلسة تدريبية أو (64) حصّة صفية.

ثانياً: البرنامج (ب) تأسيس منشأة صغيرة :

• الفئة المستهدفة

خريجو برامج التعليم والتدريب المهني والتقني والتعليم العام، والمواطنون الراغبون في تأسيس منشأة صغيرة.

• أهداف البرنامج

يعد هذا البرنامج برنامجاً تعريفياً تطبيقياً، غايته تزويد المشاركين بالمعلومات والمهارات التطبيقية التي تمكنهم من تأسيس منشأة صغيرة وتشغيلها وفق تسلسل منطقي يزيد من فرص نجاحها، ويجنب صاحب المشروع الوقوع في أخطاء قد تسبب الفشل.

ثالثاً: البرنامج (ج) إدارة المنشآت الصغيرة

يستهدف هذا البرنامج أصحاب المنشآت الصغيرة الذين يرغبون في تحسين أداء منشآتهم باستخدام الأساليب والإجراءات الإدارية المختلفة ، وتشمل هذه المنشآت تلك التي تنتج وتبيع سلعاً أو تقدم خدمات أو تعمل بتجارة السلع أو المواد المختلفة في القطاعات الاقتصادية المختلفة، الصناعية والزراعية والتجارية والخدمية، ويعمل فيها من 5-19 عاملاً.

رابعاً: البرنامج (د) تنمية المنشآت المتوسطة

يستهدف هذا البرنامج أصحاب المنشآت الصغيرة الذين يطمحون لتنمية وتطوير منشآتهم، وأصحاب المنشآت المتوسطة النامية ومديرو الإدارات المختلفة فيها ، وتشمل هذه المنشآت تلك التي تعمل في مجالات مشابهة للمنشآت الصغيرة بشكل عام، ويعمل فيها من 20-99 عاملاً.

خامساً : برنامج دعم مخططي التشغيل

استكمالاً لهذا الجهد ، قام المركز العربي بإعداد حزمة تدريبية لدعم القدرات في مجال تخطيط وتمويل المنشآت الصغرى والصغيرة والمتوسطة، وتتكون هذه الحزمة من عشرين دليلاً تدريبياً . وتتناول هذه الحزمة التدريبية برامج التدريب للتشغيل سواء في المنشآت العاملة في سوق العمل أو في مشاريع التشغيل الذاتي للرياديين ، وتنبع أهميتها من أهمية برامج التدريب للتشغيل في إعداد الشباب من كلا الجنسين وتشغيلهم في سوق العمل وبالتالي المساهمة في الحد من مشكلة البطالة التي يعاني منها معظم دول العالم النامية.

ويستفيد من هذه الوحدة موظفو التشغيل ومنسقو وضباط التدريب لدى جهات التشغيل والتدريب في القطاعين العام والخاص حيث تزودهم بالمعارف والمهارات المتعلقة بأنواع برامج التدريب المهني وأنماطه، تحديد احتياجات المنشآت من العمالة، وتنسيق عقد برامج التدريب للتشغيل ، ومتابعة تنفيذها وتقييمها.

ويتكون هذا البرنامج من عشرين وحدة تدريبية:

1. سوق العمل والتشغيل
2. نظام معلومات سوق العمل
3. مؤشرات سوق العمل
4. مسوحات سوق العمل
5. دراسة احتياجات سوق العمل
6. إعداد سياسات واستراتيجيات التشغيل
7. تنفيذ سياسات واستراتيجيات التشغيل
8. تخطيط القوى العاملة
9. إدماج الشباب في سوق العمل
10. إدماج المرأة في سوق العمل
11. تحديد الاحتياجات التدريبية
12. التدريب للتشغيل
13. التشغيل وتنمية المنشآت الصغيرة والمتوسطة
14. تمويل المنشآت الصغيرة
15. دراسة الجدوى الاقتصادية للمنشآت الصغيرة
16. الريادي خصائصه ومتطلبات نجاحه
17. توجيه وإرشاد الرياديين
18. تدريب الرياديين ومساندتهم
19. متابعة المنشآت الصغيرة والمتوسطة
20. تشبيك المنشآت الصغيرة والمتوسطة

6. المراجع

- ✓ السكارنة، بلال، المشاريع الصغيرة والريادة (2006)
- ✓ المبيريك، وفاء، المنشآت الصغيرة: التأسيس والإدارة، للدكتور وفاء ناصر المبيريك، كتاب تم تحكيمة من المجلس العلمي في جامعة الملك سعود (2011).
- ✓ المحروق، ماهر، دور المشروعات الصغيرة والمتوسطة في الحد من مشكلة البطالة وبخاصة بين الشباب في الوطن العربي (2014)
- ✓ المحروق، ماهر، المنشآت الصغيرة والمتوسطة ودورها الفاعل في تشغيل الشباب والحد من البطالة، ورقة عمل مقدمة الى ندوة تنمية الموارد البشرية وتعزيز القدرات القيادية التي تعقدها منظمة العمل العربية (2011)
- ✓ بدران، إبراهيم وآخرون، الريادة والابداع في إنشاء المشاريع (2013).
- ✓ عماد ليمان، وآخرون، تنشيط التنمية في الدول العربية: المنشآت الصغيرة والمتوسطة كأداة .
- ✓ مقابلة، ايهاب، الريادة ودور المشروعات الصغرى والصغيرة والمتوسطة في دعم التشغيل. (2013).
- ✓ منظمة العمل العربية، تقرير المدير العام لمنظمة العربية/ لمؤتمر العمل العربي / الدورة التاسعة والعشرون ، القاهرة مارس 2002.
- ✓ منظمة العمل العربية، التقرير العربي الرابع حول التشغيل والبطالة في الدول العربية "أفاق جديدة للتشغيل في المنطقة العربية" (2014).
- ✓ منظمة العمل العربية، التقرير العربي الخامس حول التشغيل والبطالة في الدول العربية "دعم القدرات التنافسية لتعزيز القابلية للتشغيل" (2016).
- ✓ منظمة العمل الدولية، عمالة الشباب في آسيا والمحيط الهادئ والدول العربية، منظمة العمل الدولية.
- ✓ مؤسسة التمويل الدولية، التمويل في الوطن العربي 2015.
- ✓ المؤسسة العربية لضمان الاستثمار وائتمان الصادرات، تقرير مناخ الاستثمار في الدول العربية، 2016.
- ✓ مواقع إحصاءات رسمية للدول المختارة.

- ✓ الاسكوا (اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا - الأمم المتحدة) ، زيادة إنتاجية الشركات الصغيرة والمتوسطة وتعزيز قدرتها التنافسية من خلال التكتلّ والتشبيك، الأمم المتحدة (الاسكوا)، بيروت، 2004.
- ✓ إياد عبد الفتاح النصور، دور المؤسسات التمويلية الحكومية في تنفيذ المشروعات الصغيرة في الأردن (أطروحة ماجستير)، الجامعة الأردنية، عمّان (الأردن)، 1999.
- ✓ الجمعية العلمية الملكية، دليل المؤسسات الداعمة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الأردن، الجمعية العلمية الملكية، عمّان (الأردن)، 2002.
- ✓ جيم سيشل، كيف تدير مشروعاً صغيراً، مكتبة جرير، الطبعة الأولى، الرياض، 1998.
- ✓ صندوق التنمية والتشغيل، التقرير السنوي، صندوق التنمية والتشغيل، عمّان (الأردن)، 2005.
- ✓ عبد الغفور عبد السلام وآخرون، إدارة المشروعات الصغيرة، دار الصفاء للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، عمان، 2001.
- ✓ عبيد الروضان عبد السلام نعيمات، ليث عساف، الآثار الاقتصادية والاجتماعية للمشاريع الصغيرة الممولة من صندوق التنمية والتشغيل على مستوى المنفعين، الجمعية العلمية الملكية، عمّان (الأردن)، 1999.
- ✓ عماد، التركي، دراسة حول تشغيل الإناث في القطاع غير المنظم بتونس، وزارة التشغيل والإدماج المهني للشباب، تونس، 2005.
- ✓ كليفود م. بومباك (مؤلف)، رائد السمرة (محرر ومدقق)، أسس إدارة الأعمال التجارية الصغيرة، مركز الكتب الأردني، عمّان، 1989.
- ✓ كينث ج كوك، استراتيجية التخطيط في المشاريع الصغيرة، بيت الأفكار الدولية، الأردن، 1994.
- ✓ ماجد العطية، إدارة المشروعات الصغيرة، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمّان، 2002.
- ✓ محمد غنيمه، التريبة والعمل وحتمية تطوير سوق العمالة العربية، الدار المصرية اللبنانية، القاهرة، 1996.
- ✓ نجيب عيسى، قضايا التشغيل والتنمية البشرية في البلدان العربية، برنامج الأمم المتحدة الإنمائي (UNDP): سلسلة دراسات التنمية البشرية (8)، نيويورك، 1997.

✓ هولي إيدموندز (مؤلف)، موسى جميل عدوان (مترجم)، تسويق المؤسسات الصغيرة، بيت الأفكار الدولية، الأردن، 1995.

- ✓ A. El-Mahdi, *MSE's Potentials and Success Determinants in Egypt 2003-2004: Special Reference to Gender Differentials, Femise Research Project, Project on "Promoting Competitiveness in Micro and Small Enterprises in the Mena Region"*, Research Report Series No. 0418, 2004.
- ✓ Edward Gardner, *Creating Employment in the Middle East and North Africa*, ILO, Geneva, 2003.
- ✓ Euro Jordanian Action for the Development of Enterprise (EJADA), *The Training Needs of Small and Medium Sized Enterprises and the Needs of Training Providers: VT/HRD Survey of Recent Jordanian Studies*, Amman, 2001.
- ✓ Richard Walter, *Vocational Training in the Informal Sector: Report on the Morocco Field Survey (Working Paper)*, Agence Francais de Developpement, Paris, 2006.
- ✓ E. Esim and E. Kuttub, *Women's Informal Employment in Palestine: Securing a Livelihood Against All Odds*, Economic Research Forum, Working Paper Series, WP 0213, 2002.
- ✓ World Bank, *Unlocking the Employment Potential in the Middle East and North Africa: Towards a New Social Contract*, the World Bank, Washington D.C., 2004.
- ✓ *AFD : Promouvoir l'efficacité des PME en Turquie, 2014*
- ✓ *Agence pour la création d'entreprise : place des PME dans les exportations françaises, Données de domaine, Paris 2011.*
- ✓ *Ben salem M. : Portrait de l'emploi informel en Turquie, Doc. De travail N°138 , 2011.*
- ✓ *Betbeze J- P. : Une stratégie PME pour la France, 2012.*
- ✓ *GEM, 2011.*
- ✓ *Groupement Transtec, Action 292-2010.*
- ✓ *Lei Zang : l'intégration des PME dans les flux commerciaux : le cas de la chine, rapport du bureau statistique de Shanghai, 2012*
- ✓ *Ministère indien des PME , 2009-2010.*
- ✓ *Observatoire européen des PME , 2013.*
- ✓ *OCDE : Small and Medium enterprises in, Turkey, 2004.*
- ✓ *OCDE, Agence pour la création d'entreprise, 2011,2012.*
- ✓ *Office de statistique de Malaisie.*
- ✓ *Pinaud - Legrry J. : « les outils de validation avant le passage à l'acte », l'art d'entreprendre, Paris 2012 .*
- ✓ *Poggi S. : Analyse de la structure économique des PME européennes, 2012.*



للإطلاع على النسخة الإلكترونية من الوثيقة يرجى اتباع الآتي :



1 - تحميل أي من برامج (QR code Reader)

2 - قم بتصوير الرمز (الموجود في ظهر الغلاف) باستخدام البرنامج الذي تم تحميله، وسيقوم البرنامج

بالانتقال للوثيقة في حال اتصال جهازك بالانترنت .